



**INSTITUTO DE GOBIERNO Y DE GESTIÓN PÚBLICA  
UNIDAD DE POSGRADO**

**LOS PROCEDIMIENTOS DE ELABORACIÓN, EVALUACIÓN DEL  
PLAN ESTRATÉGICO, Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN  
PÚBLICA DEL GOBIERNO REGIONAL DE LIMA – 2018**

**PRESENTADO POR**

**NADIA PATRICIA JIMENEZ POMALAZA  
PERFECTO HIMERON CADILLO HUERTA  
WALTER HUGO SANDOVAL BALTAZAR**

**ASESOR**

**ARMANDO FIGUEROA SÁNCHEZ**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

**SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO**

**LIMA – PERÚ  
2018**



**CC BY-NC-SA**

**Reconocimiento – No comercial – Compartir igual**

El autor permite transformar (traducir, adaptar o compilar) a partir de esta obra con fines no comerciales, siempre y cuando se reconozca la autoría y las nuevas creaciones estén bajo una licencia con los mismos términos.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>



**INSTITUTO DE GOBIERNO Y DE GESTIÓN PÚBLICA  
SECCIÓN DE POSGRADO**

**“LOS PROCEDIMIENTOS DE ELABORACIÓN, EVALUACIÓN DEL  
PLAN ESTRATÉGICO, Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN PÚBLICA  
DEL GOBIERNO REGIONAL  
DE LIMA – 2018”**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN  
GESTIÓN PÚBLICA**

**PRESENTADA POR:**

**Br. NADIA PATRICIA JIMENEZ POMALAZA  
Br. PERFECTO HIMERON CADILLO HUERTA  
Br. WALTER HUGO SANDOVAL BALTAZAR**

**ASESOR:**

**Dr. ARMANDO FIGUEROA SÁNCHEZ**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

**SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO**

**LIMA, PERÚ**

**2018**

## DEDICATORIA

A Dios por bendecirme, por guiarme, ser el apoyo y fortaleza en aquellos momentos de dificultad y de debilidad

A mis padres: Julián y Genara, por ser los promotores de mis sueños, por confiar y creer, por sus consejos, valores y principios y por el amor que siempre me han brindado.

A mis hijos: Xiomara, Alexandra, Santiago y Salvador, por ser una de mis motivaciones para alcanzar esta meta, por los momentos de familia y por tantas alegrías.

A Nadia, madre de mis hijos por ser parte importante de mi vida, por su confianza y su apoyo absoluto enfocada en lo mejor para nuestra familia.

***Walter Hugo Sandoval Baltazar***

A mis padres: Gaspar que me aconseja y acompaña siempre y a mi madre Teófila cuyo amor siento cada día, aunque ella no esté, y cuyo recuerdo siempre está vivo en mí.

A Dios: por haberme dado la vida y la fortaleza, que se necesita para superar los obstáculos y de esta manera por guiarme por el camino correcto.

A Himmer Farid, Adonis Homero y Alby Hadid, mis pequeños hijos porque ellos son el motivo y mi fuerza para seguir

A Albina, por formar parte importante de mi vida, por su confianza y su apoyo absoluto para lograr mis metas.

***Perfecto Himeron Cadillo Huerta***

A mis padres: Santos y Ada por todo su amor y cariño incondicional

A Dios: por haberme dado la vida y la fortaleza, que se necesita para superar los obstáculos y de esta manera por guiarme por el camino correcto.

A Santiago y Salvador, mis pequeños hijos porque ellos son el motivo y mi fuerza para seguir

***Nadia Patricia Jimenez Pomalaza***

## **AGRADECIMIENTO**

Agradecemos a Dios, a nuestras familias, y a la plana administrativa, y docente del Instituto de Gobierno y de Gestión Pública de la Universidad San Martín de Porres por habernos brindado la oportunidad de ampliar nuestras capacidades y conocimientos.

También agradecemos a todas las instituciones, y personas que nos encaminaron, y apoyaron, en la recolección de los datos e información necesaria para elaborar este Trabajo de Investigación, que tiene como principal finalidad, mejorar el proceso de elaboración y evaluación del Plan estratégico, y por consiguiente el proceso de gestión pública del gobierno regional de Lima-Provincias, con beneficio no solo del Gobierno Regional sino también de la Población, cuya jurisdicción le corresponde. A nuestro asesor Dr. Armando Figueroa, gracias, por habernos permitido recurrir a su capacidad profesional y conocimiento científico, así como también habernos tenido paciencia para guiarnos en el desarrollo de la tesis.

***Nadia Patricia Jiménez Pomalaza***

***Walter Hugo Sandoval Baltazar***

***Perfecto Himeron Cadillo Huerta***

## ÍNDICE GENERAL

PORTADA.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE GENERAL.....	iv
ÍNDICE DE TABLAS.....	ix
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	xiii
RESUMEN.....	xvii
ABSTRACT.....	xviii
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO.....	7
1.1 Antecedentes de la Investigación.....	7
1.2 Bases Teóricas.....	14
1.2.1. Planificación Estratégica.....	14
1.2.2. Plan Estratégico.....	15
1.2.3 La Planificación Estratégica como instrumento de la gestión por resultado.....	17
1.2.4 Dimensiones de la planificación estratégica.....	19
1.2.5 Ámbitos de aplicación de la planificación estratégica.....	21
1.2.6 Etapas del plan estratégico.....	22
1.2.7. Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2021.....	24
1.2.8 Fundamentos de la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2021.....	25
1.2.9. Gestión Pública.....	28
1.2.10 El ciclo de la gestión pública.....	30

1.2.11 Dimensiones de la gestión pública.....	31
1.3 Definición de Términos Básicos .....	33
CAPÍTULO II. PREGUNTAS Y OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES .....	36
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA .....	41
3.1 Diseño Metodológico.....	41
3.2 Diseño muestral .....	42
3.2.1 Población.....	42
3.2.2 Muestra.....	42
3.2 Técnicas de Recolección de Datos .....	43
3.3 Técnicas de gestión y estadísticas para el procesamiento de la Información.....	46
3.4 Aspectos Éticos.....	46
CAPÍTULO IV. RESULTADOS .....	47
4.1 Conocimiento de los funcionarios del Plan Estratégico.....	47
4.1.1. Definición de planeación Estratégica. ....	47
4.1.2 Plan estratégico institucional vigente.....	48
4.1.3 Estructura organizacional de la institución.....	49
4.1.4 Valor de la identidad que fomenta la institución.....	50
4.1.5 Planes organizacionales en las áreas de trabajo.....	51
4.1.6 Visión de la institución. ....	52
4.1.7 Misión de la institución.....	53
4.1.8 Objetivos institucionales. ....	54
4.1.9 Valores institucionales que fomentan la organización. ....	55
4.1.10 Indicadores de gestión en la institución. ....	56
4.1.11 Significado de la cultura organizacional.....	57

4.1.12	Recurso humano y la importancia para las instituciones. ....	58
4.1.13	Herramienta analítica FODA. ....	59
4.1.14	Fortalezas de la institución. ....	60
4.1.15	Debilidades de la institución. ....	61
4.1.16	Promedios de conocimiento del Plan estratégico. ....	62
4.2	Participación de los funcionarios en el plan estratégico. ....	66
4.2.1	Participación en la toma de decisiones en la institución. ....	66
4.2.2	Propósito de la institución. ....	67
4.2.3	Creación de los objetivos de la institución. ....	68
4.2.4	Creación de las estrategias en la institución. ....	69
4.2.5	Creación de los lineamientos políticos. ....	70
4.2.6	Diseño del presupuesto de la institución. ....	71
4.2.7	Diagnostico situacional de la institución. ....	72
4.2.8	Propuesta de gestión de la institución. ....	73
4.2.9	Capacitaciones convocadas por la institución. ....	74
4.2.10	Organización del planeamiento estratégico de la institución. ....	75
4.2.11	Promedios de participación del plan estratégico. ....	76
4.3	Evaluación del plan estratégico. ....	78
4.3.1	Evaluación de la ejecución del plan estratégico. ....	78
4.3.2	Evaluación de la práctica de valores propuesta en el plan estratégico. ....	80
4.3.3	Propuesta de gestión de recursos humanos en la institución. ....	81
4.3.4	Conocimiento de indicadores evaluados para el cumplimiento de las metas de la institución. ....	82
4.3.5	Relevancia de los objetivos estratégicos del plan estratégicos. ....	83



4.3.6 Promedio de la evaluación del plan estratégico.....	84
4.4 Promedio general del Plan Estratégico. ....	86
4.5 Planeación de la gestión pública.....	87
4.5.1 Acciones estratégicas para alcanzar los objetivos institucionales. ....	87
4.5.2 Definición de los objetivos a corto y mediano plazo.....	89
4.5.3 Establecimiento de metas y objetivos. ....	90
4.5.4 Estrategias establecidas en referencia para dar soluciones. ....	91
4.5.5. Recursos necesarios para la solución de problemas.....	92
4.5.6 Promedio de la planeación de la gestión pública .....	93
4.6 Ejecución de la gestión pública. ....	95
4.6.1 Identificación de nuevas estrategias institucionales.....	95
4.6.2 Desarrollo del proceso de contratación de recursos humanos. ....	96
4.6.3 Ejecución de los programas y proyectos. ....	97
4.6.4 Fase de ejecución.....	98
4.6.5 Promedio de la ejecución de la gestión pública .....	99
4.7 Evaluación de la gestión pública. ....	101
4.7.1 Evaluación periódica del plan estratégico.....	101
4.7.2 Seguimiento del plan estratégico. ....	103
4.7.3 Promedio de la evaluación de la gestión pública .....	104
4.8 Promedio general de la gestión pública. ....	106
4.9 Procedimientos de elaboración, evaluación del Plan Estratégico y su relación con la Gestión Pública del Gobierno Regional de Lima – 2018.....	107
4.9.1 Conocimiento del plan estratégico de los funcionarios, y su relación con la planeación de la Gestión Pública del Gobierno Regional de Lima - 2018. ....	107

4.9.2 Participación del plan estratégico de los funcionarios, y su relación con la ejecución de la Gestión Pública del Gobierno Regional de Lima - 2018. ....	109
4.9.3 Evaluación del plan Estratégico y su relación con la ejecución de la Gestión Pública del Gobierno Regional de Lima - 2018.....	110
CAPÍTULO V. DISCUSIÓN.....	112
CONCLUSIONES.....	117
RECOMENDACIONES.....	119
FUENTES DE INFORMACIÓN.....	122
ANEXO 1 – CUESTIONARIO DE PLANEACIÓN ESTRATÉGICA.....	129
ANEXO 2 – CUESTIONARIO DE GESTIÓN PÚBLICA .....	130
ANEXO 3 – SOLICITUD PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS .....	131
ANEXO 4 – AUTORIZACIÓN PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS.....	132
ANEXO 5 – VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS.....	133
ANEXO 6 – VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS (Cont.).....	134
ANEXO 7 – VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS (Cont.).....	135
ANEXO 8 – BASE DE DATOS .....	136
ANEXO 9 – BASE DE DATOS (Cont.) .....	137
ANEXO 10 – BASE DE DATOS (Cont.) .....	138
ANEXO 11 – BASE DE DATOS (Cont.) .....	139
ANEXO 12 – BASE DE DATOS (Cont.) .....	140
ANEXO 13 – BASE DE DATOS (Cont.) .....	141
ANEXO 14 – BASE DE DATOS (Cont.) .....	142

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 ¿Conoce la definición de planeación estratégica? .....	47
Tabla 2 ¿Conoce el plan estratégico institucional vigente? .....	48
Tabla 3 ¿Conoce la estructura organizacional de la institución?.....	49
Tabla 4 ¿Conoce el significado del valor de la identidad que fomenta la institución? 50	
Tabla 5 ¿Conoce los planes organizacionales de su área de trabajo? .....	51
Tabla 6 ¿Conoce la visión de la institución? .....	52
Tabla 7 ¿Conoce de la misión de la institución? .....	53
Tabla 8 ¿Conoce los objetivos institucionales? .....	54
Tabla 9 ¿Conoce los valores institucionales que fomenta la organización? .....	55
Tabla 10 ¿Conoce los indicadores de gestión en la institución? .....	56
Tabla 11 ¿Conoce el significado de la cultura organizacional?.....	57
Tabla 12 ¿Conoce que el recurso humano, es el talento más importante para la institución? .....	58
Tabla 13 ¿Conoce la herramienta analítica FODA? .....	59
Tabla 14 ¿Conoce las fortalezas de la institución? .....	60
Tabla 15 ¿Conoce las debilidades de la institución?.....	61
Tabla 16 Promedio general del Conocimiento.....	63
Tabla 17 – Porcentaje de los funcionarios según niveles de conocimiento del plan estratégico.....	65
Tabla 18 ¿Ud. ha participado en la toma de decisiones en la institución? .....	66
Tabla 19 Ud. ha participado en la elaboración de la misión o propósitos de la Institución? .....	67
Tabla 20 ¿Ha participado en la creación de los objetivos de la institución? .....	68

Tabla 21 ¿Ha participado en la creación de las estrategias o acciones generales en la institución? .....	69
Tabla 22 ¿Ha participado en la creación de los lineamientos políticos de la institución? .....	70
Tabla 23 ¿Ha participado en el diseño del presupuesto de la institución? .....	71
Tabla 24 ¿Ha participado en el diagnostico situacional de la institución? .....	72
Tabla 25 ¿Ha participado en la elaboración de la propuesta de gestión de la institución? .....	73
Tabla 26 ¿Ud., ha participado en las capacitaciones convocadas por la institución? .....	74
Tabla 27 ¿Usted ha participado en la organización del planeamiento de la institución? .....	75
Tabla 28 Participación General. ....	76
Tabla 29 – Porcentaje de los funcionarios según niveles de participación en el plan estratégico.....	78
Tabla 30 ¿Cree que la institución evalúa la ejecución del plan estratégico Institucional, de manera adecuada? .....	79
Tabla 31 ¿Usted, participa en la evaluación de la práctica de valores propuesta en el plan estratégico de la institución? .....	80
Tabla 32 ¿Usted se adecúa a la propuesta de gestión de recursos humanos en la institución? .....	81
Tabla 33 ¿Usted conoce qué indicadores deben ser evaluados para el cumplimiento de las metas de la institución? .....	82
Tabla 34 ¿Usted considera que los objetivos estratégicos del plan estratégico institucional actual son relevantes en la institución? .....	83

Tabla 35 Evaluación General .....	84
Tabla 36 – Porcentaje de los funcionarios según niveles de participación en el plan estratégico.....	86
Tabla 37 Promedio general del Plan estratégico.....	86
Tabla 38 ¿Se plantea acciones estratégicas para alcanzar los objetivos institucionales? .....	88
Tabla 39 ¿La institución tiene definidos los objetivos a corto y mediano plazo?.....	89
Tabla 40 ¿Se establecen metas y objetivos en función de cumplir con lo propuesto en la organización? .....	90
Tabla 41 ¿Las estrategias Establecidas están en referencia a dar soluciones a los problemas de la institución?.....	91
Tabla 42 ¿La institución cuenta con los recursos necesarios para la solución de una problemática al interior de la institución? .....	92
Tabla 43 Planeación General.....	93
Tabla 44 – Porcentaje de la planeación de la gestión pública.....	94
Tabla 45 ¿En la ejecución se identifican nuevas estrategias institucionales que sirven para los siguientes planes?.....	95
Tabla 46 ¿La institución desarrolla adecuadamente el proceso de contratación de recursos humanos?.....	96
Tabla 47 ¿En la institución se ejecuta los programas y proyectos de manera eficiente? .....	97
Tabla 48 ¿Considera que la fase de ejecución es un elemento importante para el desarrollo de las estrategias planteadas? .....	98
Tabla 49 Ejecución General .....	99

Tabla 50 – Porcentaje de la ejecución de la gestión pública .....	101
Tabla 51 ¿En la institución se realiza evaluación periódica del plan estratégico institucional, de manera adecuada? .....	102
Tabla 52 ¿Considera que se realiza seguimiento adecuada del plan estratégico institucional?.....	103
Tabla 53 Evaluación general.....	104
Tabla 54 – Porcentaje de la evaluación de la gestión pública .....	105
Tabla 55 Promedio general de la gestión pública.....	106
Tabla 56 Conocimiento de los funcionarios del plan estratégico, y su relación con la planeación.....	108
Tabla 57 Participación de los funcionarios en el plan estratégico, y su relación con la ejecución de la gestión Pública .....	109
Tabla 58 Evaluación del plan Estratégico y su relación con la ejecución de la Gestión Pública del Gobierno Regional de Lima .....	111

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 ¿Conoce la definición de planeación estratégica? .....	48
Gráfico 2 ¿Conoce el plan estratégico institucional vigente? .....	49
Gráfico 3 ¿Conoce la estructura organizacional de la institución? .....	50
Gráfico 4 ¿Conoce el significado del valor de la identidad que fomenta la institución? .....	51
Gráfico 5 ¿Conoce los planes organizacionales de su área de trabajo? .....	52
Gráfico 6 ¿Conoce la visión de la institución? .....	53
Gráfico 7 ¿Conoce la misión de la institución? .....	54
Gráfico 8 ¿Conoce de los objetivos institucionales? .....	55
Gráfico 9 ¿Conoce los valores institucionales que fomenta la organización? .....	56
Gráfico 10 ¿Conoce los indicadores de gestión en la institución? .....	57
Gráfico 11 ¿Conoce el significado de la cultura organizacional? .....	58
Gráfico 12 ¿Conoce que el recurso humano, es el talento más importante para la institución? .....	59
Gráfico 13 ¿Conoce la herramienta analítica FODA? .....	60
Gráfico 14 ¿Conoce las fortalezas de la institución? .....	61
Gráfico 15 ¿Conoce las debilidades de la institución? .....	62
Gráfico 16 Promedio general del Conocimiento del plan estratégico .....	64
Gráfico 17 Porcentaje General del conocimiento .....	64
Gráfico 18 ¿Ud. ha participado en la toma de decisiones en la institución? .....	66
Gráfico 19 Ud. ha participado en la elaboración de la misión o propósitos de la Institución? .....	67
Gráfico 20 ¿Ha participado en la creación de los objetivos de la institución? .....	68

Gráfico 21 ¿Ha participado en la creación de las estrategias o acciones generales en la institución?.....	69
Gráfico 22 ¿Ha participado en la creación de los lineamientos políticos de la institución? .....	70
Gráfico 23 ¿Ha participado en el diseño del presupuesto de la institución? .....	71
Gráfico 24 ¿Ha participado en el diagnostico situacional de la institución? .....	72
Gráfico 25 ¿Ha participado en la elaboración de la propuesta de gestión de la institución? .....	73
Gráfico 26 ¿Ud. ha participado en las capacitaciones convocadas por la institución? .....	74
Gráfico 27 ¿Usted ha participado en la organización del planeamiento de la institución? .....	75
Gráfico 28 Participación General.....	77
Gráfico 29 Porcentaje general de la participación.....	77
Gráfico 30 ¿Cree que la institución evalúa la ejecución del plan estratégico Institucional, de manera adecuada?.....	79
Gráfico 31 ¿Usted, participa en la evaluación de la práctica de valores propuesta en el plan estratégico de la institución? .....	80
Gráfico 32 ¿Usted se adecúa a la propuesta de gestión de recursos humanos en la institución? .....	81
Gráfico 33 ¿Usted conoce qué indicadores deben ser evaluados para el cumplimiento de las metas de la institución? .....	82
Gráfico 34 ¿Usted considera que los objetivos estratégicos del plan estratégico institucional actual son relevantes en la institución? .....	83



Gráfico 35 Evaluación General.....	84
Gráfico 36 Porcentaje general de la evaluación .....	85
Gráfico 37 Promedio general del Plan estratégico .....	87
Gráfico 38 ¿Se plantea acciones estratégicas para alcanzar los objetivos institucionales?.....	88
Gráfico 39 ¿La institución tiene definidos los objetivos a corto y mediano plazo? ....	89
Gráfico 40 ¿Se establecen metas y objetivos en función de cumplir con lo propuesto en la organización? .....	90
Gráfico 41 ¿Las estrategias Establecidas están en referencia a dar soluciones a los problemas de la institución?.....	91
Gráfico 42 ¿La institución cuenta con los recursos necesarios para la solución de una problemática al interior de la institución? .....	92
Gráfico 43 Planeación General .....	93
Gráfico 44 Porcentaje general de la Planeación .....	94
Gráfico 45 ¿En la ejecución se identifican nuevas estrategias institucionales que sirven para los siguientes planes? .....	96
Gráfico 46 ¿La institución desarrolla adecuadamente el proceso de contratación de recursos humanos?.....	97
Gráfico 47 ¿En la institución se ejecuta los programas y proyectos de manera eficiente?.....	98
Gráfico 48 ¿Considera que la fase de ejecución es un elemento importante para el desarrollo de las estrategias planteadas? .....	99
Gráfico 49 Ejecución General.....	100
Gráfico 50 Porcentaje general de la ejecución .....	100

Gráfico 51 ¿En la institución se realiza evaluación periódica del plan estratégico institucional, de manera adecuada?.....	102
Gráfico 52 ¿Considera que se realiza seguimiento adecuada del plan estratégico institucional?.....	103
Gráfico 53 Evaluación General.....	104
Gráfico 54 Porcentaje general de la evaluación.....	105
Gráfico 55 Promedio general de la gestión pública.....	106
Gráfico 56 Conocimiento del plan estratégico, de los funcionarios, y su relación con la planeación de la Gestión Pública Institucional.....	108
Gráfico 57 Participación en el plan estratégico, de los funcionarios, y su relación con la ejecución de la Gestión Pública Institucional.....	110
Gráfico 58 Evaluación del plan Estratégico y su relación con la ejecución.....	111

## RESUMEN

La presente investigación se desarrolló con el objetivo de conocer de qué manera los procedimientos de elaboración, y evaluación del Plan Estratégico, se relaciona con la Gestión Pública del Gobierno Regional de Lima. Es una investigación no experimental, de corte transversal, de nivel descriptivo – correlacional. La muestra estuvo conformada por 181 funcionarios del Gobierno Regional de Lima. Entre los resultados de tiene que, los funcionarios del Gobierno regional de Lima consideraron regular el conocimiento, sobre el planeamiento estratégico, y la evaluación del plan estratégico. Por otro lado, consideraron que, casi nada participan, en la toma de decisiones en la institución, elaboración de la misión o propósitos de la Institución, creación de los objetivos de la institución, creación de las estrategias o acciones generales en la institución, creación de los lineamientos políticos de la institución, entre otros indicadores, del plan estratégico. Respecto al promedio de las dimensiones de la gestión pública, para los funcionarios, la planeación, ejecución y evaluación, fue que, “algunas veces” se realiza de forma adecuada. Se encontró una relación positiva entre el conocimiento del plan estratégico, y la planeación de la gestión pública, por haberse encontrado una correlación moderada de 0,55. Asimismo, se encontró una relación positiva moderada, con una correlación de 0,46, entre la participación de los funcionarios en la elaboración del Plan estratégico, y la ejecución de la gestión pública. De la evaluación del plan estratégico y la ejecución de la gestión pública, se encontró que, existe una correlación positiva aceptable, entre estos elementos, en el que se observó una correlación alta de 0,61.

***Palabras clave: planeación estratégica, evaluación, conocimiento, participación, gestión pública.***

## ABSTRACT

The present investigation was developed with the objective of knowing how the elaboration procedures, and evaluation of the Strategic Plan, is related to the Public Management of the Regional Government of Lima. It is a non-experimental, cross-sectional, descriptive-correlational level research. The sample consisted of 181 officials of the Regional Government of Lima. Among the results of that, the officials of the Lima Regional Government considered to regulate knowledge, about strategic planning, and the evaluation of the strategic plan. On the other hand, they considered that, almost nothing, they participate in the decision making in the institution, elaboration of the mission or purposes of the Institution, creation of the objectives of the institution, creation of the strategies or general actions in the institution, creation of the political guidelines of the institution, among other indicators, of the strategic plan. Regarding the average of the dimensions of public management, for officials, the planning, execution and evaluation, was that, "sometimes" is carried out properly. A positive relationship was found between the knowledge of the strategic plan and the planning of public management, as a moderate correlation of 0.55 was found. Likewise, a moderate positive relationship was found, with a correlation of 0.46, between the participation of officials in the preparation of the Strategic Plan, and the execution of public management. From the evaluation of the strategic plan and the execution of public management, it was found that there is an acceptable positive correlation between these elements, in which a high correlation of 0.61 was observed.

***Key words: strategic planning, evaluation, knowledge, participation, public management.***

## INTRODUCCIÓN

### Descripción Problemática

En el siglo XXI, llamado también el siglo de la tecnología y de la globalización, ha incorporado innumerables elementos sociales, políticos y económicos que requieren de ellos un cambio sustancial en su gestión para el logro de sus objetivos institucionales.

Los estados de los países latinoamericanos, buscan constantemente el diseño y ejecución de planes estratégicos con alternativas de desarrollo a través de objetivos y metas que generen en la población mejores oportunidades, de modo que puedan actuar como sujetos de su propio desarrollo humano integral y a través de ella generar horizontes de desarrollo y bienestar social y económico a la población en general.

Por lo que (Asociación Navarra de Empresas de Consultoría, 2017); describe lo siguiente:

“La manera en que se puede plasmar una estrategia es a través de un plan estratégico, instrumento que, de una forma ordenada, coherente y sistematizada, permite a quien lo realiza (la organización), analizar y reflexionar sobre la realidad actual (quién es la organización y dónde está), lo que se pretende hacer y a dónde desea llegar (objetivos), cómo hacerlo (estrategia), a través de qué actuaciones (líneas de acción), con qué medios se cuenta (recursos económicos, humanos y materiales) para ejecutar lo planificado (plan anual, presupuesto, calendario,...) y cómo saber si se ha llegado al objetivo (evaluación)”.

En la búsqueda constante del éxito de la gestión pública, se han desarrollado y ejecutado una serie de estrategias, encaminadas a crear un nuevo sistema de gestión

pública, a través de la realización de actividades orientadas a acrecentar el grado de eficiencia y eficacia en la gestión pública con el objetivo de que se logre los resultados en beneficio de la población en general.

El (Instituto Latinoamericano y del Caribe de Planificación Económica y Social (ILPES), 2011), acerca de la planificación Estratégica, sostiene que:

“La Planificación Estratégica, PE, es una herramienta de gestión que permite apoyar la toma de decisiones de las organizaciones en torno al quehacer actual y al camino que deben recorrer en el futuro para adecuarse a los cambios y a las demandas que les impone el entorno y lograr la mayor eficiencia, eficacia y calidad en los bienes y servicios que se proveen”.

La gestión pública en el Perú, arrastra desde hace muchos años serios problemas organizativos, como consecuencia de la falta de conocimiento profesional en las leyes, principios, conceptos, etc.; la falta de participación en la elaboración de los planes por parte de los miembros de la organización y la falta de una adecuada evaluación que indiquen el nivel real de trabajo de la organización.

Para (Bahamonde, 2017) la gestión pública peruana:

“La sociedad en general y la gestión pública en particular representan sistemas muy complejos, en donde no se puede alcanzar objetivos sin, en primer lugar, meditar sobre la naturaleza de los problemas que enfrentamos y su profundidad. Solo así es posible analizar y sintetizar la realidad para comparar y elegir entre alternativas de solución que tracen un determinado camino. Esos conceptos tan importantes no deben, bajo ninguna circunstancia, quedar ajenos a la administración de un Estado”.

En referencia a la gestión pública de los gobiernos regionales, estos promueven el desarrollo y la economía regional, fomentan las inversiones, las actividades y servicios públicos de su responsabilidad, en armonía con las políticas y planes nacionales y locales de desarrollo. Adoptan sus políticas regionales en el marco de las políticas nacionales y sectoriales, adaptándolas a su realidad territorial. Tienen un rol articulador en el proceso de gestión pública, pues el diseño y aplicación de sus políticas tienen que ser integrados, es decir abordar dos o más materias articuladamente. (Bastidas & Pisconte, 2008).

Lamentablemente, la realidad problemática observada como defectuosa en la elaboración de los planes estratégicos, así como las deficiencias en la gestión pública, del Gobierno Regional de Lima, en lo que va del año 2018, no escapa a este contexto problemático planteado líneas arriba, que acontece a nivel nacional, y a nivel mundial, por ello, a través del presente trabajo de investigación nos permitió conocer, el nivel de conocimiento, la participación de los funcionarios en la elaboración de los planes estratégicos, con objetivos y metas que generen en la población mejores oportunidades, de modo que puedan actuar como sujetos de su propio desarrollo humano integral y a través de ella generar horizontes de desarrollo, y bienestar social así como económico regional, que conlleve a determinar propuestas para optimizar la gestión pública de la región Lima Provincias, que permitan una eficaz y eficiente gestión pública. Lo que nos lleva a plantear el siguiente problema científico:

### **Formulación del problema**

#### **Problema general**

**PG:** ¿De qué manera los procedimientos de elaboración, y evaluación del Plan Estratégico se relaciona con la Gestión Pública del Gobierno Regional de Lima - 2018?

## **Problemas específicos**

**PE1:** ¿De qué modo el conocimiento de los funcionarios, para la elaboración del Plan Estratégico se relaciona con la planeación de la Gestión Pública del Gobierno Regional de Lima - 2018?

**PE2:** ¿De qué manera la participación de los funcionarios, en la elaboración del Plan Estratégico se relaciona con la ejecución de la Gestión Pública del Gobierno Regional de Lima - 2018?

**PE3:** ¿En qué forma la evaluación del Plan Estratégico por los funcionarios, se relaciona con la ejecución de la Gestión Pública del Gobierno Regional de Lima - 2018?

## **Objetivos de la investigación**

### **Objetivo general**

**OG.-** Conocer de qué manera los procedimientos de elaboración, y evaluación del Plan Estratégico se relaciona con la Gestión Pública del Gobierno Regional de Lima – 2018

### **Objetivos específicos**

**OE1.-** Determinar de qué modo el conocimiento de los funcionarios, para la elaboración del Plan Estratégico se relaciona con la planeación de la Gestión Pública del Gobierno Regional de Lima - 2018.

**OE2.-** Explicar de qué manera la participación de los funcionarios, en la elaboración del Plan Estratégico se relaciona con la ejecución de la Gestión Pública del Gobierno Regional de Lima - 2018.

**OE3.-** Establecer en qué forma la evaluación del Plan Estratégico se relaciona con la ejecución de la Gestión Pública del Gobierno Regional de Lima - 2018.



## **Importancia de la investigación**

El presente estudio pretendió obtener nuevos conocimientos sobre la relación entre el proceso de la elaboración-evaluación del Plan estratégico y la Gestión Pública en el Gobierno Regional de Lima. El conocer la relación que podría existir entre la elaboración del plan estratégico permitiría plantear líneas de acción a los directivos del Gobierno regional de Lima- Provincias, para mejorar el proceso de elaboración y evaluación del Plan estratégico, y por consiguiente el proceso de gestión pública del gobierno regional de Lima-Provincias, beneficiando así al Gobierno Regional, y a la Población, ubicada en su ámbito geográfico.

Tiene relevancia social, porque, a través de los resultados de la presente investigación, determinando las actividades que se muestran con deficiencias, se realizaron recomendaciones para lograr mejorarlas, contribuyendo consecuentemente, a mejorar los procesos de elaboración-evaluación del Plan estratégico, y de la Gestión pública en el Gobierno Regional de Lima-Provincias.

Contó con viabilidad económica, de parte de los investigadores.

Entre estas limitaciones se presentó: el tiempo que disponían los funcionarios a los que se les aplicó los cuestionarios. Por otro lado, también se consideró como una limitación, la ausencia de algunos funcionarios que estuvieron de vacaciones, de licencia o en comisiones de servicio. Sin afectar la viabilidad económica.

La investigación está sustentada, en las bases teóricas del presente trabajo, se mostró mediante la aplicación del conocimiento científico de las teorías mostradas conducentes a un resultado objetivo acerca del problema planteado.

Tiene relevancia social, porque los resultados podrían ser utilizados para mejoras en la gestión pública de los trabajadores y funcionarios del Gobierno Regional de Lima, y por ende a los ciudadanos.

A continuación, se presenta el desarrollo del presente trabajo de investigación estructurado de la siguiente manera:

En el capítulo I, se muestra los antecedentes a nivel internacional, y nacional, también se muestran las bases teóricas, referidas a la planificación estratégica, sus dimensiones, tipos, gestión pública, ciclo de la gestión pública, y sus dimensiones, asimismo, se presenta la definición de términos básicos, que ayudaran al mejor entendimiento del presente trabajo.

En el segundo capítulo, se expone las preguntas y operacionalización de variables

En el capítulo III, se ostenta la metodología de la investigación, así mismo se presenta el diseño metodológico y diseño muestral derivándose el estudio de la población y muestra, también se exponen las técnicas de recolección de datos mediante el análisis de documentos y las técnicas de gestión y estadísticas para el procesamiento de la información, y en los aspectos éticos en el cual los investigadores se comprometen a respetar la veracidad de los datos suministrados.

En el capítulo IV, se presentan los resultados, con los análisis concernientes, que complementan la teoría de la investigación. Conjuntamente se presenta, la discusión, donde se realizan comparaciones, de los resultados, con otras investigaciones. Finalizando con las conclusiones y recomendaciones.

## **CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO**

### **1.1 Antecedentes de la Investigación**

#### **Internacionales**

(Mendoza, 2014), en su investigación denominada “Plan Estratégico para Optimizar la gestión Pública en el consejo Legislativo del Estado Portuguesa”, señala que:

“Desarrolló el trabajo de investigación cuyo objetivo fue analizar el Plan Estratégico para Optimizar la Gestión Pública en el consejo legislativo del Estado Portuguesa. Esta investigación se realizó bajo la modalidad de proyecto Factible, apoyado en una investigación de campo. La técnica de recolección de datos utilizada fue la encuesta y el instrumento seleccionado fue el cuestionario, el cual consta de 22 ítems. El instrumento fue validado por un grupo de expertos en el área. Este análisis permitió evidenciar: que las necesidades de los empleados planteadas mediante quejas y reclamos no les dan el tratamiento que merecen, por lo que siempre se observa personas molestas con la institución lo que conlleva a desmejorar su calidad de trabajo. Por lo que, la finalidad sería la propuesta de un Plan Estratégico para Optimizar la Gestión Publica en el Consejo Legislativo del estado Portuguesa, la misma permitirá la reflexión de la alta gerencia de la organización a fin de lograr un equilibrio en la que puedan interactuar los grupos de referencia que la integran de manera armonizada y comprometidos con los mismos ideales. El 68 y 73 por ciento respectivamente de la población encuestada manifestó que “Siempre” en el Consejo Legislativo del estado Portuguesa tiene establecida formalmente su Misión y Visión y se emplean métodos de divulgación sobre la misma. El

36 y 70 por ciento de los encuestados manifestaron que “Siempre” se establecen metas y objetivos en función de cumplir con los objetivos propuestos en la organización”.

(Lizana & Cabrera, 2011), desarrollaron el trabajo de investigación titulado “Planeamiento Estratégico en el Ilustre Municipio de Cantón Olmedo durante el periodo 2010-2015”, sostiene que:

“El objetivo fue analizar el Planeamiento Estratégico en el ilustre Municipio de Cantón Olmedo durante el periodo 2010-2015. En su ejecución se ha aplicado técnicas, métodos, procedimientos y herramientas recomendadas para este tipo de estudio; la metodología utilizada está basada en los métodos de investigación: científico, deductivo, inductivo, analítico y estadístico. Utilizando algunas técnicas: La entrevista, encuesta y la observación directa. El universo considerado para la investigación estuvo representado por actores internos y externos del Municipio del Cantón Olmedo. Entre las conclusiones se tiene que, de los empleados encuestados el 85% manifestaron que el Ilustre Municipio del Cantón Olmedo no cuenta con un Plan Estratégico que le permita optimizar el uso de sus recursos; y, el 15% restante manifestaron que desconocen de la situación indicada, siendo estas razones suficientes para evidenciar la necesidad de establecer un plan estratégico como una herramienta de direccionalidad del Ilustre Municipio de Olmedo que le permita potenciar su verdadera capacidad organizativa y de gestión que viabilice el cumplimiento de los objetivos de dicha entidad. Concluye que se ha logrado elaborar la

Planificación estratégico para el Ilustre Municipio del Cantón Olmedo para el periodo 2010 – 2015 y el Municipio del Cantón Olmedo no ha aplicado una Planificación Estratégica para mejorar la gestión Institucional existiendo brechas importantes entre lo que el municipio ofrece y lo que los beneficiarios reciben acerca de la calidad de los servicios”.

(Barceló, 2009), desarrolló el trabajo de investigación “Plan estratégico para una pequeña empresa de servicios en la ciudad Emiliano Zapata, Tabasco el caso de un despacho contable”, quien sostiene que:

“El objetivo fue proponer un plan estratégico que permita al despacho contable LCP VÍCTOR MANUEL BARCELÓ GUTIÉRREZ ubicado en Emiliano Zapata Tabasco incrementar sus ingresos ante la escasa demanda de trabajo contable fiscal que se avecina. El enfoque de la investigación es cuantitativo. Los cuestionarios fueron aplicados directamente a las personas propietarias de los negocios o empresas, obteniéndose los siguientes resultados, que se analizan a continuación. En el análisis de los datos generales de las 273 empresas a las que se les aplicó el cuestionario. Entre las conclusiones se tiene que, aunque existen muy variadas respuestas en lo referente a la antigüedad de las empresas, la antigüedad promedio es de 8 años, y de que existen empresas con antigüedad de más de 30 años y otras con apenas 2 o 3 meses de creación. Se elaboró un análisis de la situación del despacho contable fiscal con el análisis FODA, en el cual se determinan las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas con las que cuenta el despacho contable fiscal,

mediante él se visualiza al despacho como estable y con grandes fortalezas y oportunidades de posicionamiento en el mercado”.

## **Nacionales**

En la investigación de (Bujaico & Girón, 2017), denominada, “El plan estratégico y la gestión de la Municipalidad Provincial de Huanta-Ayacucho,2016”, señala que:

“El objetivo fue determinar de qué manera la ejecución del Plan Estratégico Institucional se relaciona con la Gestión de la Municipalidad Provincial de Huanta – Ayacucho. La población está conformada por un total de 120 trabajadores de todos los niveles del personal que prestan servicios en la Municipalidad Provincial de Huanta. Habiendo sido seleccionados por la naturaleza de sus actividades y por su interés en aplicar la técnica de evaluación del desempeño y productividad laboral. El presente estudio reúne las condiciones metodológicas de una investigación aplicada en razón que se utilizaron conocimientos de las ciencias administrativas a fin de aplicarlas en el proceso de la Gestión de evaluación de desempeño de una Institución Pública. El 60% de los trabajadores considera como regular sobre el presupuesto asignado a la Municipalidad Provincial de Huanta para cumplir los objetivos estratégicos en el 2016, como Malo lo considera el 38%. Solo el 2 % lo considera como Bueno. El 63 % considera Regular los gastos de inversión que realiza la Municipalidad Provincial de Huanta, el 25% lo considera malo y solo el 12 % lo considera como Bueno. El 38% considera como Regular la ejecución de Proyectos de Inversión Pública se ejecuten respetando los acuerdos tomados en el proceso del presupuesto

participativo, el 29.39% lo considera como malo, el 28.26% lo considera como Bueno y solo el 4.35% lo considera Muy Bueno. El plan estratégico servirá como instrumento de acción para el cumplimiento de metas y objetivos propuestos, logrando así, facilitar la toma de decisiones por parte de los funcionarios de esta entidad y que todas las áreas conozcan cuál es su visión, misión y objetivos que busca conseguir”.

Por su parte (Tejada, 2016), desarrolló el trabajo de investigación denominado, “Propuestas de Estrategias permiten mejorar la Administración de los Recursos Humanos, en la gestión de la Municipalidad Provincial de Bagua”, señala que:

“El objetivo fue Proponer Estrategias para la mejora de la Administración de los Recursos Humanos, en la gestión de la Municipalidad Provincial de Bagua. El diseño utilizado ha sido el de carácter no experimental, ya que las variables de estudio: Planeamiento Estratégico en un Tablero de Mando y Administración de los Recursos Humanos no se sometieron a un experimento, solamente se las observó en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Bagua. La muestra fue de 32 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Bagua. Entre los resultados se encontró que; en la participación del personal laboral encargado en la elaboración de los presupuestos que invierte la MPB en las obras y proyectos: 17 (53 %) trabajadores perciben que es regular (R) y 15 (47 %) trabajadores perciben que es mala (M). En la participación del personal laboral encargado en la elaboración de las planillas de pagos que hace la MPB a los proveedores: 11 (34 %) trabajadores perciben que es regular (R) y 21 (66 %) trabajadores

perciben que es mala (M). En la participación del personal laboral en la elaboración y aplicación del Presupuesto de Inversión Pública (PRIP) de la MPB: 4 (13 %) trabajadores perciben que es a veces (AV), 20 (62 %) trabajadores perciben que es casi nunca (CN), y 8 (25 %) trabajadores perciben que es nunca (N). Las conclusiones precisan que la propuesta de Estrategias es viable y si influye de manera significativa en la mejora de la Administración de los Recursos Humanos, para un mejor conocimiento y uso de estrategias de trabajo y de participación en la administración del personal laboral”.

Así mismo (Ganoza, 2015), desarrolló su trabajo de investigación, “Aplicación de un Plan Estratégico para la Mejora de la Gestión Pública de la Municipalidad de Puerto Eten 2015-2020”, quien sostiene que:

“El objetivo fue analizar que la aplicación de un plan estratégico permite la mejora y la eficiencia de la gestión pública de la Municipalidad de Puerto Eten- Chiclayo en el período 2015-2020. Se establece así un marco de compromisos, pero también una plataforma de posibilidades para el desarrollo de proyectos a corto y medio plazo, un escenario que fomente la creatividad y en el que se mantenga el principio de la mejora permanente. En el caso de la investigación en la Municipalidad Distrital de Puerto Eten tiene 51 trabajadores a quien se les aplicara el instrumento diseñado. El 29% de los encuestados considera que frecuentemente la visión y misión de la municipalidad se ve reflejada claramente en la política y la estrategia implementada; 24% de los encuestados considera que siempre, el 22%



considera que algunas veces, el 20% dice que muchas veces y solo el 6% considera que nunca. Es importante destacar que para que una entidad funcione adecuadamente el personal que labora en ella debe saber cuál es su rol dentro de la institución y hacia dónde se dirige la misma. El 35% de los encuestados, considera que la Municipalidad siempre revisa y cambia la política y la estrategia en relación al servicio brindado, el 27% considera que muchas veces lo hace, el 24% que solo frecuentemente y solo el 14% considera algunas veces”.

(Neyra, 2012), en su investigación, “El planeamiento y el presupuesto público y su influencia en la gestión pública. Caso defensoría del pueblo, periodo 2000-2010”, sostiene que:

“El objetivo fue analizar los sistemas de planificación y presupuesto público, tomando como caso específico a la Defensoría del Pueblo, del período de gestión 2000-2010; en el cual se analiza la problemática del sistema público actual y cómo repercute la administración de recursos hacia el logro de objetivos de una institución y consecuentemente en los objetivos nacionales. Se analiza el comportamiento de las variables de la planificación, el presupuesto público y la atención de casos presentados por la población a la Defensoría del Pueblo, según información objetiva recogida de fuentes secundarias. Las probabilidades de las variables gestión pública de la defensoría del pueblo, y planificación estratégica (pe), tienen un nivel de confianza al 95%. 3. El R2 coeficiente de determinación del modelo que indica el grado de representatividad es de 0.96, lo que significa que es muy

bueno, ya que el óptimo es de 100%. Así también los resultados obtenidos demuestran la importancia de realizar mejoras en la gestión del Estado a través de un sistema que enlace los sistemas de planificación y presupuesto público de las instituciones del Estado, y que ello coadyuve en la realización de una articulación de un sistema nacional, que permita medir los avances y logros de una Institución pública, y consecuentemente contribuya al seguimiento y cumplimiento de los objetivos y metas nacionales”.

## **1.2 Bases Teóricas**

### **1.2.1. Planificación Estratégica**

El (Instituto Latinoamericano y del Caribe de Planificación Económica y Social (ILPES), 2011), conceptualiza la planificación estratégica de la siguiente manera:

“La Planificación Estratégica consiste en un ejercicio de formulación y establecimiento de objetivos de carácter prioritario, cuya característica principal es el establecimiento de los cursos de acción (estrategias) para alcanzar dichos objetivos. Desde esta perspectiva la PE es una herramienta clave para la toma de decisiones de las instituciones públicas”.

Asimismo, el (Instituto Latinoamericano y del Caribe de Planificación Económica y Social (ILPES), 2011), establece que:

“La planificación estratégica es un proceso que antecede al control de gestión, el cual permite hacer el seguimiento de los objetivos establecidos para el cumplimiento de la misión. Cubre aspectos de carácter macro que involucran el mediano y largo plazo y apoya la identificación de cursos de

acción para materializar las prioridades institucionales. La planificación estratégica es un proceso continuo que requiere constante retroalimentación acerca de cómo están funcionando las estrategias. En el sector privado, las organizaciones tienen señales de su desempeño a través de indicadores claros, tales como las utilidades, los retornos sobre la inversión, etc. Estos indicadores entregan señales inequívocas respecto del desempeño y del curso de las estrategias, validándolas o bien mostrando la necesidad de efectuar un ajuste. No obstante, en las organizaciones públicas, las señales no son tan claras, y el diseño de indicadores para monitorear el desempeño y el curso de las estrategias, es un desafío permanente”.

### **1.2.2. Plan Estratégico**

El pedagogo Tyler (1982), citado por (Ganoza, 2015) indica que:

“Estableció un procedimiento que permitía medir hasta qué punto los contenidos del programa escolar en el nivel secundario, significaban un progreso para los estudiantes en el caso de que estos prosiguieran estudios universitarios, Estos valores de referencia, éxito o fracaso de los alumnos universitarios, sirven para comparar los impactos de las prestaciones públicas sobre una población concreta. Este procedimiento incorporaba los aspectos esenciales del razonamiento básico de la evaluación moderna.

Los objetivos o metas dentro de la planificación estratégica son estados o resultados deseados y expresados en términos de fechas concretas, tamaño o tipo de organización, variedad de áreas de interés y niveles de

éxitos. Las estrategias están constituidas por los medios mediante lo que la organización logra pretende alcanzar los objetivos. Puede haber una estrategia para cada producto o servicio y una global para la propia organización”.

Corredor (2001), citado por (Bracho & Carruyo, 2011), expone que la planificación estratégica:

“Es un proceso mediante el cual se prevé lograr situaciones objetivas, determinando el poder y la potencialidad de los actores que actúan en escenarios cambiantes, con tiempos críticos, y siempre bajo condiciones de incertidumbres”.

Una metodología que ayuda a la organización a adaptarse a entornos sociales estables o cambiantes desarrollando una estructura que le permita obtener los objetivos corporativos en tiempos determinados.

Es una poderosa herramienta de diagnóstico, análisis, reflexión y toma de decisiones colectivas, entorno al que hacer actual y al camino que deben de recorrer en el futuro las organizaciones e instituciones, para adecuarse a los cambios y a las demandas que les imponen el entorno y lograr el máximo de eficiencia y calidades de sus prestaciones.

(Salazar, 2014); plantea que:

“El Planeamiento Estratégico es una de las funciones más importantes de la administración moderna, en razón de que reduce la incertidumbre del cambio, dirige el esfuerzo humano hacia los objetivos, minimiza costos, racionaliza el uso de los recursos disponibles asegurando la eficiencia y eficacia, y facilita control previo, concurrente posterior y la fijación de

estándares para medir con mayor certeza los resultados. Por otro lado, permite establecer una organización simplificada, dinámica, no burocratizada y sobre todo que responda a las exigencias de la realidad“.

(Armijo, 2009, pág. 5); menciona que la Planificación Estratégica:

“Es una herramienta de gestión que permite apoyar la toma de decisiones de las organizaciones en torno al quehacer actual y al camino que deben recorrer en el futuro para adecuarse a los cambios y a las demandas que les impone el entorno y lograr la mayor eficiencia, eficacia y calidad en los bienes y servicios que se proveen”.

### **1.2.3 La Planificación Estratégica como instrumento de la gestión por resultados**

Por otro lado, (Armijo, 2009), en el “Manual de Planificación Estratégica e Indicadores de Desempeño en el sector público”, de la CEPAL, señala que:

“La Planificación Estratégica consiste en un ejercicio de formulación y establecimiento de objetivos de carácter prioritario, cuya característica principal es el establecimiento de los cursos de acción (estrategias) para alcanzar dichos objetivos. Desde esta perspectiva la Planeación Estratégica es una herramienta clave para la toma de decisiones de las instituciones públicas. A partir de un diagnóstico de la situación actual (a través del análisis de brechas institucionales), la Planificación Estratégica establece cuales son las acciones que se tomarán para llegar a un “futuro deseado”, el cual puede estar referido al mediano o largo plazo. La definición de los Objetivos Estratégicos, los indicadores y las metas, permiten establecer el

marco para la elaboración de la Programación Anual Operativa que es la base para la formulación del proyecto de presupuesto.

Estos aspectos relacionados con la visión, misión, objetivos, indicadores, valores, FODA, y otras herramientas que se utilizan para la elaboración del plan estratégico institucional han sido considerados en la presente investigación para abordar la dimensión y conocimiento de la variable procedimientos de elaboración y evaluación del plan estratégico, herramientas que, se consideraron en el cuestionario aplicado a los funcionarios del Gobierno Regional de Lima, que se anexa en la presente investigación.

El uso de la Planificación Estratégica en el ámbito público se concibe como una herramienta imprescindible para la identificación de prioridades y asignación de recursos en un contexto de cambios y altas exigencias por avanzar hacia una gestión comprometida con los resultados. Las características centrales de la gestión orientada a resultados son:

- o Identificación de objetivos, indicadores y metas que permitan evaluar los resultados, generalmente a través del desarrollo de procesos planificación estratégica como herramienta para alinear las prioridades a los recursos y establecer la base para el control y evaluación de las metas.
- o Identificación de niveles concretos de responsables del logro de las metas.
- o Establecimiento de sistemas de control de gestión internos donde quedan definidas las responsabilidades por el cumplimiento de las metas en toda la organización, así como también los procesos de retroalimentación para la toma de decisiones.
- o Vinculación del presupuesto institucional a cumplimiento de objetivos.
- o Determinación de incentivos, flexibilidad y

autonomía en la gestión de acuerdo a compromisos de desempeño. La planificación estratégica es un proceso que antecede al control de gestión, el cual permite hacer el seguimiento de los objetivos establecidos para el cumplimiento de la misión”.

#### **1.2.4 Dimensiones de la planificación estratégica**

- Conocimiento

Jaramillo (1998), citado por (Bermudez & Rodriguez, 2013); conocer es averiguar por el ejercicio de las facultades intelectuales, la naturaleza, cualidades y relaciones de las cosas. El resultado de las averiguaciones viene a ser el conocimiento. El conocimiento es una reproducción conceptual de la realidad y como tal es una elaboración que se produce en el cerebro de los hombres como una formulación.

El conocimiento es un proceso intrínsecamente teórico-práctico, donde las ideas e hipótesis deben ser confrontadas permanentemente con los hechos empíricos para poder afirmarlas o negarlas. (Sabino, 1992)

- Participación

Para la realización de una buena planificación estratégica requiere de la participación de los miembros de la organización. La planeación estratégica siempre debería estar acompañada por una buena motivación por parte de los directivos. Al participar en la elaboración de los planes los directivos deberían obtener una cierta satisfacción en por lo menos la creación parcial de su propio destino.

Ellos saben lo que se espera de ello y el cumplir con las exigencias será muy satisfactorio. Al mismo tiempo la seguridad personal puede aumentar y se establece una confianza. Hoy en día, las personas dentro de una organización, a cualquier nivel,

están interesadas en participar en el proceso de la toma de decisiones para así contribuir con sus conocimientos a la empresa y encontrar oportunidades para ser creativos. Un proceso de planeación estratégica puede satisfacer estos deseos. Todos estos puntos anteriores permitirán una adaptación más fácil a los cambios por parte del personal, lo cual representa un atributo valioso para cualquier organización (George, 2013).

- Evaluación

(CEPLAN, 2016), menciona que los indicadores de evaluación a nivel de objetivos de planeamiento estratégicos son de impacto o resultado; y en el caso, de los objetivos estratégicos institucionales, estos resultados son:

- “Los indicadores a nivel de objetivos estratégicos sectoriales sean de impacto o resultado; y en el caso, de los objetivos estratégicos institucionales, sean de resultado.
- Cada objetivo estratégico contenga un solo indicador. Excepcionalmente, si no es capaz de ser representado por un solo indicador, se podrá formular más de uno.
- El sujeto del indicador y meta guarde correspondencia con el sujeto del objetivo estratégico. En caso de no estar especificado, que éste se encuentre implícito en el atributo a medir.
- El atributo del indicador y meta aludan directamente a la condición de cambio del objetivo estratégico, esto es, que sean específicos: ¿mide el indicador lo que realmente queremos medir?



- El indicador (unidad de medida, atributo) sea el más apropiado para medir (la condición de cambio) el objetivo estratégico, esto es, que sea relevante. ¿es el más apropiado para medir el objetivo estratégico, existe información disponible o es posible su recopilación?
- El atributo y el sujeto inmersos en la meta guarden correspondencia con el atributo y el sujeto del indicador, esto es, que sean iguales.
- La meta sea precisa, alcanzable, en el tiempo previsto y que guarde correspondencia con la unidad de medida del indicador y el verbo del objetivo estratégico”.

#### **1.2.5 Ámbitos de aplicación de la planificación estratégica**

(Armijo, 2009), en el “Manual de Planificación Estratégica e Indicadores de Desempeño en el sector público”, de la CEPAL, establece que:

“Gran parte de los países de la región tienen como tema de sus agendas gubernamentales el perfeccionamiento de los mecanismos de articulación entre las prioridades nacionales, la asignación de los recursos y la evaluación de los resultados. En este contexto cobran relevancia los aspectos de la planificación gubernamental a mediano y largo plazo. El uso de las metodologías e instrumentos que faciliten a los gobiernos materializar las “prioridades gubernamentales” y poder rendir cuenta de sus logros. Asimismo un tema de preocupación es cómo se articulan las definiciones de carácter sectorial (educación, salud, vivienda, empleo, etc.) en los Ministerios (responsables por el diseño de las políticas y su

implementación), con la ejecución de los programas y la provisión de bienes y servicios a la ciudadanía. Nivel Político Presidencial Tal como se mencionó, la Planificación Estratégica es más bien una herramienta que se ocupa a nivel de las organizaciones para el establecimiento de las estrategias que les permitirán alcanzar sus fines y como fase precedentes para el control de gestión. Sin embargo en varias experiencias internacionales (México, Colombia, Canadá, Nueva Zelanda, etc.) los países a la hora de definir los Planes de Gobierno o los ejes rectores en el período gubernamental o incluso a más largo plazo, aplican varios de los elementos de la Planificación Estratégica, tales como construcción de visión, delimitación de objetivos estratégicos, indicadores y metas para su seguimiento y monitoreo. El análisis de escenarios complejos, relacionados con el entorno, así como la identificación de las principales debilidades en las capacidades institucionales u otros elementos del ámbito interno se utilizan como mecanismos de apoyo”.

### **1.2.6 Etapas del plan estratégico**

Toda elaboración de un plan estratégico tiene las siguientes etapas (Camacho, 2012):

“Etapa 1: Análisis de la situación

Permite conocer la realidad en la cual opera la organización.

Etapa 2: Diagnostico de la situación

Permite conocer las condiciones actuales en las que desempeña la organización, para ello es necesario establecer mecanismos que permiten medir la actual situación (tanto por dentro como fuera).

Etapa 3: Declaración de objetivos corporativos.

Los objetivos estratégicos son los puntos futuros donde la organización pretende llegar. Estos objetivos deben ser debidamente cuantificables, medible y reales; puestos que luego han de ser medidos.

Etapa 4: Estrategias corporativas.

Las estrategias corporativas responden a la necesidad de las empresas e instituciones para responder a las necesidades del mercado (interno y externo), para poder “jugar” adecuadamente, mediante “fichas” y “jugadas” correctas, en los tiempos y condiciones correctas.

Etapa 5: Planes de actuaciones.

Etapa 6: Seguimiento

El seguimiento y monitoreo permite “controlar” la evolución de la aplicación de las estrategias corporativas en las Empresas u organizaciones; es decir el seguimiento permite conocer la manera en que se viene aplicando y desarrollando las estrategias y actuaciones de la empresa; para evitar sorpresas finales, que puedan difícilmente ser resarcidas.

Etapa 7: Evaluación

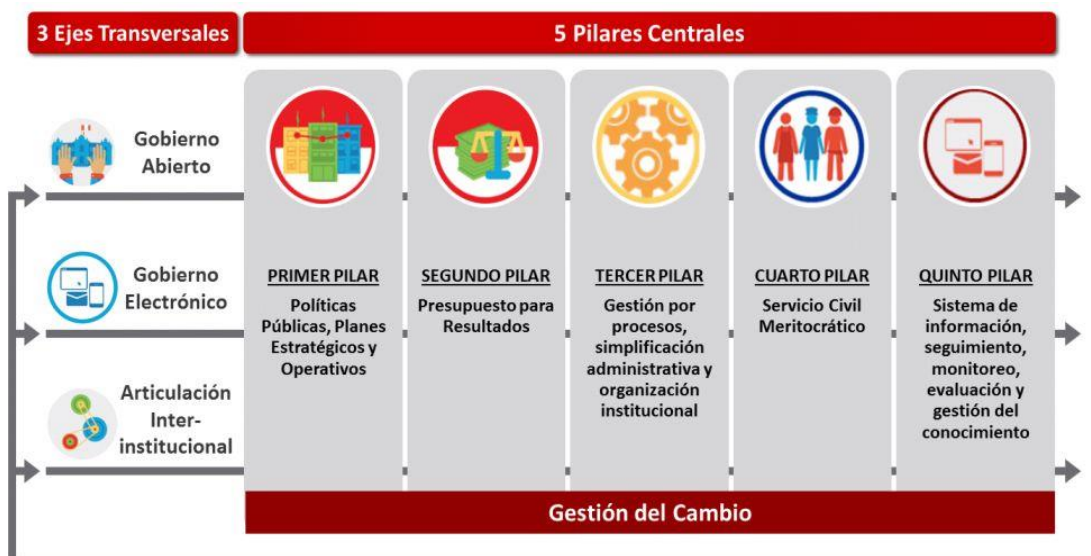
La evaluación es el proceso que permite medir los resultados, y ver como estos van cumpliendo los objetivos planteados. La evaluación permite hacer un “corte” en un cierto tiempo y comparar el objetivo planteado con la realidad. Existe para ello una amplia variedad de herramientas”.

### 1.2.7. Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2021

La (Presidencia del Consejo de Ministros, 2019), establece que:

La Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2021 es el principal instrumento orientador de la modernización de la gestión pública en el Perú. Establece la visión, los principios y lineamientos para una actuación coherente y eficaz del sector público al servicio de los ciudadanos y el desarrollo del país.

El proceso de modernización de la gestión pública se basa en el modelo de gestión para resultados al servicio de los ciudadanos, para lo cual la Política de Modernización desarrolla cinco pilares, tres ejes transversales y un proceso de gestión del cambio, como se muestra en la siguiente figura:



### **1.2.8 Fundamentos de la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2021**

La (Presidencia del Consejo de Ministros, 2013), en su informe “Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2021”, entre los fundamentos señala la visión, alcance, objetivo y principios, tal como sigue:

- “Visión: un Estado moderno al servicio de las personas Los ciudadanos demandan un Estado Moderno, al servicio de las personas, lo cual implica una transformación de sus enfoques y prácticas de gestión, concibiendo sus servicios o intervenciones como expresiones de derechos de los ciudadanos. Con ese sentido, la presente política caracteriza ese Estado Moderno como aquél orientado al ciudadano, eficiente, unitario y descentralizado, inclusivo y abierto (transparente y que rinde cuentas).
- Alcance de la política: Modernizar la gestión pública es una responsabilidad de todas las autoridades, funcionarios y servidores del Estado en cada uno de sus organismos y niveles de gobierno. En ese sentido, cualquier esfuerzo que apunte a elevar los niveles de desempeño de las entidades del Estado a favor de los ciudadanos, debe involucrar a los diversos sectores y niveles de gobierno. Por lo tanto, la modernización de la gestión pública es una política de Estado que alcanza a todas las entidades públicas que lo conforman, sin afectar los niveles de autonomía que les confiere la ley. Compromete al Poder Ejecutivo, organismos autónomos, gobiernos descentralizados,

instituciones políticas y la sociedad civil, a través de sus distintas organizaciones.

- Objetivos de la política: La Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública tiene el siguiente objetivo general: Orientar, articular e impulsar en todas las entidades públicas, el proceso de modernización hacia una gestión pública para resultados que impacte positivamente en el bienestar del ciudadano y el desarrollo del país.
- Los principios orientadores de la gestión pública son los siguientes:
  - a. Orientación al ciudadano: La razón de ser de la gestión pública es servir a los ciudadanos. Ello significa que el Estado y sus entidades deben definir sus prioridades e intervenciones a partir de las necesidades ciudadanas y en función de ello, establecer las funciones y los procesos de gestión que permitan responder más y mejor a esas necesidades con los recursos y capacidades disponibles en cada momento presente. Ello implica invertir el orden de razonamiento habitual en la gestión pública en el Perú: de un enfoque de oferta, supeditado a la racionalidad del Estado, sus organizaciones y servidores, a un enfoque de demanda, que parte de las necesidades y preferencias ciudadanas y busca agregar valor público en todas las intervenciones estatales.
  - b. Articulación intergubernamental e intersectorial Las entidades públicas deben planificar y ejecutar sus acciones de manera articulada, tanto a nivel de los sectores, de los sistemas administrativos como entre los niveles de gobierno, fomentando la comunicación y la coordinación continuas, asociando sus recursos y capacidades o cooperando entre sí

de otras formas posibles, para poder responder a las demandas ciudadanas con eficiencia y de manera oportuna.

- c. Balance entre flexibilidad y control de la gestión Las entidades deben desarrollar una gestión ágil, eficaz, eficiente y oportuna, para lo cual deben tener la posibilidad de responder oportunamente a la heterogeneidad y coyunturas propias del medio donde intervienen. Ello será posible en tanto tengan la posibilidad de adaptar oportunamente sus estructuras organizacionales, así como sus procesos y procedimientos -sobre todo los vinculados a los sistemas administrativos- de manera que se asegure la prestación de servicios públicos según las necesidades de los ciudadanos.
- d. Transparencia, rendición de cuentas y ética pública Los funcionarios públicos deben servir a los intereses de la Nación, procurar aumentar la eficiencia del Estado para brindar una mejor atención a los ciudadanos y actuar con probidad, idoneidad, veracidad, justicia, equidad, lealtad y respeto al Estado de Derecho y a la dignidad de las personas. El Estado, sus autoridades y servidores deben rendir oportunamente cuentas a la ciudadanía, garantizar la transparencia en la actuación de las entidades públicas y generar canales adecuados para permitir el acceso ciudadano permanente a la información pública.
- e. Innovación y aprovechamiento de las tecnologías Para alcanzar los resultados que la ciudadanía espera, se requiere que las entidades públicas avancen en un proceso constante de revisión y renovación de los procesos y procedimientos mediante los cuales implementan sus

acciones. Ello las llevará seguramente, a implementar nuevas propuestas de servicios o procedimientos que innoven su gestión para responder mejor a las expectativas de los ciudadanos y empresas.

- f. Principio de sostenibilidad La gestión pública se sustenta en la integración equilibrada de las políticas sociales, ambientales y económicas del desarrollo nacional, así como en la satisfacción de las necesidades de las actuales y futuras generaciones de ciudadanos”.

### **1.2.9. Gestión Pública**

Hace referencia a la acción y a la consecuencia de administrar o gestionar algo. Al respecto, hay que decir que gestionar es llevar a cabo diligencias que hacen posible la realización de una operación comercial o de un anhelo cualquiera. (Perez & Merino, 2008).

En los últimos años, los gobiernos de diversos países han avanzado en la implementación de una nueva forma de gestión pública basada en resultados. Este cambio se dio como respuesta a dos retos en particular: la necesidad de racionalizar los recursos públicos, buscando hacer más con menos, y la necesidad de rendir cuenta a una ciudadanía cada vez más exigente en conocer el uso de dichos recursos.

La gestión pública según Bastidas y Pisconte (2009), citados por (Mendiburo, 2016):

“Está configurada por los espacios institucionales y los procesos a través de los cuáles el Estado diseña e implementa políticas, suministra bienes y servicios y aplica regulaciones con el objeto de dar curso a sus funciones”.



La gestión pública se ocupa de la utilización de los medios adecuados para alcanzar un fin colectivo. Trata de los mecanismos de decisión para la asignación y distribución de los recursos públicos, y de la coordinación y estímulo de los agentes públicos para lograr objetivos colectivos.

Por otro lado, (IDEA Internacional, 2009), establece que:

“Como el conjunto de acciones mediante las cuales las entidades tienden al logro de sus fines, objetivos y metas, los que están enmarcados por las políticas gubernamentales establecidas por el Poder Ejecutivo.

Es la organización política soberana de una sociedad humana establecida en un territorio determinado, bajo un régimen jurídico, con independencia y autodeterminación, con órganos de gobierno y sistemas de gestión que persiguen determinados fines mediante actividades concretas.

La relación entre poder y función marca la esencia de la administración pública, donde a través de ésta se pone en práctica el ejercicio del poder, mediante un gobierno en beneficio de la sociedad. El funcionamiento del Estado, se origina en el cumplimiento de sus funciones, del cual se desprenden un conjunto de actividades, operaciones, tareas para actuar: jurídica, política y técnicamente. Estas actividades las asume como persona jurídica de derecho público y lo realiza por medio de los órganos que integran la Administración Pública, tanto Nacional, como regional y local. El Estado en su doble carácter de gobierno y administrador cumple sus fines, competencias y funciones en sus órganos jurídicos que forman una estructura especial y un conjunto de técnicas y procedimientos que lo ponen en marcha (gestión pública)”.

### **1.2.10 El ciclo de la gestión pública**

Asimismo, (IDEA Internacional, 2009), establece que:

“Las entidades públicas para cumplir con sus fines y responsabilidades y la provisión de servicios públicos tienen que actuar de manera ordenada y secuencial, paso a paso, de manera que el logro de sus resultados sea efectivo. La toma de decisiones y la ejecución de acciones responderán a un ciclo que comprende una adecuada combinación de las funciones administrativas y sustantivas. El ciclo de la gestión pública comprende las siguientes fases:

- Planeamiento, adoptando políticas, prioridades, estrategias, programas y proyectos que orienten la acción de la actividad pública en beneficio del desarrollo integral y sostenible.
- Normativa y reguladora, mediante la cual se establecen las normas que regulan, las relaciones institucionales, ciudadanas, los servicios públicos, así como la instrumentalización de las políticas públicas.
- Directiva y ejecutora, que permite dirección y ejecución de las acciones gubernamentales contenidas en la misión institucional, organizando y coordinando las capacidades humanas y el uso de los recursos financieros, bienes y activos necesarios para la gestión pública, con arreglo a los sistemas administrativos.
- Supervisión, evaluación y control, que implica el monitoreo y evaluación de la gestión pública, verificando el cumplimiento de los indicadores previstos, la calidad de los servicios y observancia de las normas. Estas funciones se desarrollan en el marco de un ciclo de gestión, se suceden

secuencialmente e interactúan y retroalimentan permanentemente, de manera que se tiene una visión integral del proceso, permitiendo ajustes y correcciones, en el solución los problemas de gestión”

### **1.2.11 Dimensiones de la gestión pública**

#### **Planeación**

La planificación debe ser entendida como un instrumento de trabajo que busca anticipar acontecimientos sociales y económicos para intentar encauzarlos en una dirección determinada. Es pues, una forma de intervenir la realidad a partir de información sistematizada, procedimientos de coordinación institucional y activación de canales de participación, cuyo propósito central es lograr objetivos que interesan a toda la sociedad o a una parte importante de ella. Es un ejercicio metodológico que busca formas integradas de solución a los problemas y por tanto es un conjunto de procedimientos para relacionar lo que se quiere (objetivos), con las formas posibles de lograrlo (estrategia), y los mecanismos y recursos de que se dispone para tales propósitos (instrumentos). (Soms, 1995).

#### **Ejecución**

La planificación es un proceso eminentemente teórico, pero es su aplicación práctica la que debe importarnos. La ejecución de esa planificación, la puesta en práctica de las acciones definidas en esa fase teórica es la que debe ayudarnos a lograr esos objetivos. (Empresa y Gestión, 2012).

## **Evaluación**

Proceso de medición sistemática y continua de los resultados obtenidos de un programa, proyecto, política y la comparación de esos resultados con estándares u objetivos previamente definidos. (ILPES-CEPAL).

En la presente investigación, el punto de vista teórico que asumen los investigadores se basa en, (Bermudez & Rodriguez, 2013); quien sostiene que:

“Conocer es averiguar por el ejercicio de las facultades intelectuales, la naturaleza, cualidades y relaciones de las cosas. El resultado de las averiguaciones viene a ser el conocimiento. El conocimiento es una reproducción conceptual de la realidad y como tal es una elaboración que se produce en el cerebro de los hombres como una formulación”.

Asimismo, se asume lo que sostiene (George, 2013):

“Para la realización de una buena planificación estratégica requiere de la participación de los miembros de la organización. La planeación estratégica siempre debería estar acompañada por una buena motivación por parte de los directivos. Al participar en la elaboración de los planes los directivos deberían obtener una cierta satisfacción en por lo menos la creación parcial de su propio destino”.

Por otro lado, también se toma en consideración lo establecido por (CEPLAN, 2016), quienes mencionan que:

“Los indicadores de evaluación a nivel de objetivos de planeamiento estratégicos son de impacto o resultado; y en el caso, de los objetivos estratégicos institucionales”

### **1.3 Definición de Términos Básicos**

#### **Gestión Pública**

Está configurada por los espacios institucionales y los procesos a través de los cuáles el Estado diseña e implementa políticas, suministra bienes y servicios y aplica regulaciones con el objeto de dar curso a sus funciones. (Bastidas & Pisconte, 2008).

#### **Política Pública**

Se entiende por políticas públicas a la decisión o conjunto de decisiones que se toma para orientar y/o priorizar un propósito, un curso de acción o una acción determinada, entre las diferentes formas o alternativas posibles de aplicar, para modificar una determinada situación. La adopción de políticas públicas es una función clave de un gobierno. (Bastidas & Pisconte, 2008)

#### **Misión**

Describe la actividad, dicha identidad es clave en la organización para el logro de su visión, que son las metas o logros que constituyen la razón de ser de la empresa.

Se trata de la razón fundamental de un negocio y el objetivo que tiene siempre visto a largo plazo. (Florido, 2017).

#### **Visión:**

Es la definición de la identidad que desea alcanzar la empresa en el medio-largo plazo (dentro del horizonte de planificación). Actúa como punto de partida para la definición y desarrollo de estrategias y planes de actuación que posibiliten la consecución de esa identidad objetivo. (Máster Dirección de Poryectos, 2017).

#### **Planeamiento:**

Es un proceso, es decir, una secuencia de estudios de negociaciones, de decisiones y de acciones que se realizan con un fin determinado. (Sanchez, 2005)

**Plan estratégico:**

Es un documento en el que los responsables de una organización (empresarial, institucional, no gubernamental, deportiva,...) reflejan cual será la estrategia a seguir por su compañía en el medio plazo. Por ello, un plan estratégico se establece generalmente con una vigencia que oscila entre 1 y 5 años. (Camacho, 2012)

**Recursos humanos:**

Se refiere a las personas que forman parte de las organizaciones y que desempeñan en ellas determinadas funciones. (Chiavenato, 2007)

**Toma de decisiones:**

La toma de decisiones puede aparecer en cualquier contexto de la vida cotidiana, ya sea a nivel profesional, sentimental, familiar, etc. El proceso, en esencia, permite resolver los distintos desafíos a los que se debe enfrentar una persona o una organización.

A la hora de tomar una decisión, entran en juego diversos factores. En un caso ideal, se apela a la capacidad analítica (también llamada de razonamiento) para escoger el mejor camino posible; cuando los resultados son positivos, se produce una evolución, un paso a otro estadio, se abren las puertas a la solución de conflictos reales y potenciales. (Pérez & Gardey, 2010)

**Herramienta FODA:**

El análisis FODA (en inglés SWOT: Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats), es una herramienta muy útil para ver los pasos y acciones futuras de una empresa. La misma logra, mediante el estudio del desempeño presente, del interior de la empresa y del entorno empresarial, marcar posibles evoluciones exitosas de la organización. Como subproducto muy importante, permite que el nivel gerencial de la empresa

reflexione sobre ella y conozca mejor la organización a la que pertenece, aumentando aún más las ventajas del estudio. FODA es la sigla usada para referirse a una herramienta analítica que permite trabajar con toda la información que se posea sobre una organización, sea ésta institución o empresa: Fortalezas, Oportunidades, Debilidades, Amenazas. (Manrique, 2008)

**Fortalezas Organizacionales:**

Comunes Cuando una determinada fortaleza es poseída por un gran número de empresas competidoras. La paridad competitiva se da cuando un gran número de empresas competidoras están en capacidad de implementar la misma estrategia. (Manrique, 2008)

**Fortalezas Distintivas:**

Cuando una determinada fortaleza es poseída solamente por un reducido número de empresas competidoras. Las empresas que saben explotar su fortaleza distintiva, generalmente logran una ventaja competitiva y obtienen utilidades económicas por encima del promedio de su industria. (Manrique, 2008)

## **CAPÍTULO II. PREGUNTAS Y OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES**

El presente trabajo de investigación tuvo como finalidad, determinar cómo se evidencia la relación entre los procedimientos de elaboración, evaluación del plan estratégico con el proceso de gestión pública del gobierno regional de Lima – 2018. Su fundamentación teórica se basa en que, el (Poder Ejecutivo, 2013) mediante el Decreto Supremo N° 004-2013-CPM, aprueba la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública, donde se detalla las principales deficiencias de la gestión pública en Perú; mencionándose:

“La ausencia de un sistema eficiente de planeamiento y problemas de articulación con el sistema de presupuesto público, ... inadecuada política y gestión de recursos humanos, ... limitada evaluación de resultados e impactos, así como seguimiento y monitoreo de los insumos, procesos, productos y resultados de proyecto y actividades; ... así como también se menciona carencia de sistemas y métodos de gestión de la información y el conocimiento”.

Bajo esta concepción, el presente trabajo de investigación se centró en conocer la relación entre el procedimiento de elaboración del plan estratégico con la gestión pública que se viene realizando en el Gobierno Regional de Lima en el año 2018. Al conocer la relación entre estas grandes variables, cuyas dimensiones se expresan en la Matriz de operacionalización, que se presenta líneas debajo de la presente investigación, se plantearon recomendaciones de acuerdo al comportamiento de los indicadores de cada dimensión, a objeto de plantear mejoras referidas al conocimiento y participación de los funcionarios relacionados con la elaboración del plan estratégico, del gobierno regional de Lima provincias. Estas recomendaciones resultaron del



análisis estadístico descriptivo e inferencial, de los indicadores de conocimiento y participación de los funcionarios, y de los indicadores de la ejecución y evaluación de la gestión pública regional. En fin, para mejorar la Gestión Pública del Gobierno Regional, en cuanto se refiere a sus procedimientos internos de planificación, en particular, y en cuanto al beneficio de la población, para lograr un mejor servicio a los pobladores, en general.

La presente investigación contó con viabilidad, administrativa, financiera, y cuenta con viabilidad técnica, puesto que, se pudo tener acceso a la información, ya que, uno de los investigadores es funcionario en la institución, ámbito de estudio, así mismo, contó con recursos humanos, financieros y de tiempo, de parte de los investigadores, aspectos que le da sostenibilidad a la investigación.

Los resultados de la investigación, servirán de aporte cualitativo para la región, manejando así, indicadores que permitan canalizar las gestiones pertinentes, para lograr la mejora de la gestión pública en la región Lima.

Para la obtención de dichos resultados se desarrolló la técnica de encuesta, cuyos instrumentos fueron dos cuestionarios que se aplicaron a los funcionarios del Gobierno Regional de Lima, involucrados con el proceso de elaboración del Plan estratégico que nos permitió evaluar como se viene desarrollando este proceso. Y se aplicó también un cuestionario sobre gestión pública, a los trabajadores del gobierno regional. Estos cuestionarios se encuentran anexados a la presente investigación.

Se utilizó el software estadístico SPSS versión 25 en español para el procesamiento de la información y análisis, utilizando las técnicas estadísticas descriptivas e inferenciales, para arribar a los resultados, en cumplimiento de los objetivos del presente trabajo de investigación.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES					
Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Medida
<b>PROCEDIMIENTOS DE ELABORACIÓN Y EVALUACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO</b>	La Planificación Estratégica consiste en un ejercicio de formulación y establecimiento de objetivos de carácter prioritario, cuya característica principal es el establecimiento de los cursos de acción (estrategias) para alcanzar dichos objetivos.	Es un procedimiento que prevé lograr situaciones objetivas, determinando el poder y la potencialidad de los actores que actúan en escenarios cambiantes, con tiempos críticos, y siempre bajo condiciones de incertidumbres, sus dimensiones son: el conocimiento, la participación, y la evaluación.	Conocimiento	Concepto de planeación estratégica	Escala Likert
				Planeación estratégica en la institución	
				Desarrollo estructural	
				Significado del valor de la identidad	
				Planes organizacionales de su área de trabajo	
				Visión de la institución	
				Misión de la institución	
				Objetivos institucionales	
				Valores institucionales	
				Indicadores de gestión	
				Cultura organizacional	
				Recurso humano	
				Herramienta analítica FODA	
			Fortalezas de la institución		
			Debilidades de la institución		
			Participación	Toma de decisiones en su institución	
				Elaboración de la misión o propósitos de la Institución	
				Creación de los objetivos de la institución	
				Creación de las estrategias o acciones generales en la institución	
				Creación de los lineamientos políticos de la institución	
				Diseño del presupuesto de la institución	
				Diagnostico situacional de la institución	
			Evaluación	Elaboración de la propuesta de gestión de la institución	
Participación de las capacitaciones					
Participación en la organización del planeamiento de la institución					
Institución evalúa la ejecución del plan					
Evaluación	Práctica de valores propuestos en el plan				
	Adecúa a la propuesta de gestión de recursos humanos				
	Indicadores deben ser evaluados para el cumplimiento de las metas				
	Los objetivos estratégicos del plan actual son aún relevantes				
	Estrategias para alcanzar los objetivos organizacionales				
<b>PROCESO DE GESTIÓN PÚBLICA</b>	Conjunto de acciones mediante las cuales las entidades tienden al logro de sus fines, objetivos y metas, los que están enmarcados por las políticas gubernamentales establecidas por el Poder Ejecutivo.	Procesos a través de los cuáles el Estado diseña e implementa políticas, suministra bienes y servicios y aplica regulaciones con el objeto de dar curso a sus funciones, sus dimensiones son: planeación, y ejecución, y evaluación	Planeación	Objetivos a corto y mediano plazo	Escala Likert
				Metas y objetivos	
				Aplicación de estrategias sirven para solucionar	
				Recursos necesarios para la solución de una problemática	
				Estrategias para alcanzar los objetivos	
			Ejecución	Desarrolla adecuadamente el proceso de contratación de recursos humanos	
				Ejecuta eficientemente los programas o proyectos	
				Fase de ejecución es un elemento importante	
				Evaluación periodica	
			Evaluación	Seguimiento adecuado	

MATRIZ CON PREGUNTAS DE CUESTIONARIO DE PLANEACIÓN ESTRATÉGICA			
Variable	Dimensiones	Indicadores	Preguntas
<b>PROCEDIMIENTOS DE ELABORACIÓN Y EVALUACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO</b>	<b>Conocimiento</b>	Concepto de planeación estratégica	La definición de planeación estratégica
		Planeación estratégica en la institución	El Plan Estratégico Institucional, vigente?
		Desarrollo estructural	La estructura organizacional de la institución?
		Significado del valor de la identidad	El significado del valor de la identidad que fomenta la institución?
		Planes organizacionales de su área de trabajo	De los planes organizacionales de su área de trabajo?
		Visión de la institución	La visión de la institución?
		Misión de la institución	La misión de la institución?
		Objetivos institucionales	Los objetivos institucionales?
		Valores institucionales	Los valores institucionales que fomenta la organización?
		Indicadores de gestión	Los indicadores de gestión en la institución?
		Cultura organizacional	El significado de la cultura organizacional?
		Recurso humano	Que el recurso humano, es el talento más importante para la institución?
		Herramienta analítica FODA	De la herramienta analítica FODA?
		Fortalezas de la institución	Las fortalezas de la institución?
		Debilidades de la institución	Las debilidades de la institución?
	<b>Participación</b>	Toma de decisiones en su institución	En la toma de decisiones en la institución?
		Elaboración de la misión o propósitos de la Institución	En la elaboración de la misión o propósito de la institución?
		Creación de los objetivos de la institución	En la creación de los objetivos de la institución?
		Creación de las estrategias o acciones generales en la institución	En la creación de las estrategias o acciones generales en la institución?
		Creación de los lineamientos políticos de la institución	En la creación de los lineamientos políticos de la institución?
		Diseño del presupuesto de la institución	En el diseño del presupuesto de la institución?
		Diagnostico situacional de la institución	En el diagnostico situacional de la institución?
		Elaboración de la propuesta de gestión de la institución	En la elaboración de la propuesta de gestión de la institución?
		Participación de las capacitaciones	De las capacitaciones convocadas por la institución?
		Participación en la organización del planeamiento de la institución	En la organización del planeamiento estratégico de la institución?
	<b>Evaluación</b>	Institución evalúa la ejecución del plan	¿Cree que la institución evalúa la ejecución del Plan Estratégico Institucional, de manera adecuada?
		Práctica de valores propuestos en el plan	¿Ud., participa en la evaluación de la práctica de valores propuesta en el plan estratégico de la institución?
		Adecúa a la propuesta de gestión de recursos humanos	¿Ud., se adecua a la propuesta de gestión de recursos humanos en la empresa?
		Indicadores deben ser evaluados para el cumplimiento de las metas	¿Ud., conoce qué indicadores deben ser evaluados para el cumplimiento de las metas de la institución?
		Los objetivos estratégicos del plan actual son aún relevantes	¿Ud., considera que los objetivos del Plan Estratégico Institucional actual son relevantes en la institución?

MATRIZ CON PREGUNTAS DE CUESTIONARIO DE GESTIÓN PÚBLICA			
Variable	Dimensiones	Indicadores	Preguntas
PROCESO DE GESTIÓN PÚBLICA	Planeación	Estrategias para alcanzar los objetivos organizacionales	¿Se plantea acciones estratégicas para alcanzar los objetivos institucionales?
		Objetivos a corto y mediano plazo	¿La institución tiene definidos los objetivos a corto y mediano plazo?
		Metas y objetivos	¿Se establecen metas y objetivos en función de cumplir con lo propuesto en la institución?
		Aplicación de estrategias sirven para solucionar	¿Las estrategias establecidas están en referencia a dar solución a los problemas de la institución?
		Recursos necesarios para la solución de una problemática	¿La institución cuenta con los recursos necesarios para la solución de una problemática al interior de la entidad?
	Ejecución	Estrategias para alcanzar los objetivos	¿En la ejecución se identifican nuevas estrategias institucionales que sirven para los siguientes planes?
		Desarrolla adecuadamente el proceso de contratación de recursos humanos	¿La institución desarrolla adecuadamente el proceso de contratación de recursos humanos?
		Ejecuta eficientemente los programas o proyectos	¿En la institución se ejecutan los programas y proyectos de manera eficiente?
		Fase de ejecución es un elemento importante	¿Considera que la fase de ejecución es un elemento importante para el desarrollo de las estrategias planteadas?
	Evaluación	Evaluación periódica	¿En la institución se realiza evaluación periódica del Plan Estratégico Institucional, de manera adecuada?
		Seguimiento adecuado	¿Considera que se realiza seguimiento adecuado del Plan Estratégico Institucional?

## CAPÍTULO III. METODOLOGÍA

### 3.1 Diseño Metodológico

El tipo de investigación es no experimental, de corte transversal, porque no se manipuló en forma deliberada ninguna variable y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos. (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2014, pág. 152)

El diseño de la investigación responde al nivel descriptivo – correlacional.

Es descriptiva, puesto que se recolectó y se analizó, datos sobre diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno a investigar, (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2014).

Es correlacional, porque su finalidad fue identificar la relación entre dos o más conceptos o variables. Los estudios correlacionales tienen en cierta forma un valor un tanto explicativo, con esto puede conocer el comportamiento de otras variables que estén relacionadas.

Los procedimientos a seguir para la obtención de la información son:

- Determinar un listado de funcionarios (Directivos y trabajadores) del Gobierno Regional de Lima
- Determinar el tamaño de la muestra en forma aleatoria.
- Aplicar a la muestra seleccionada el cuestionario (Anexo 1, y 2).
- Sistematizar la información recopilada en los cuestionarios aplicados a los directivos y trabajadores.

## 3.2 Diseño muestral

### 3.2.1 Población

La población para la investigación está conformado por los 440 funcionarios (Directivos y Trabajadores) del Gobierno Regional de Lima.

La población es un conjunto de individuos de la misma clase, limitada por el estudio. Según (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2014), "La población se define como la totalidad del fenómeno a estudiar donde las unidades de población poseen una característica común la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación".

### 3.2.2 Muestra

(Tamayo, 2003), afirmó que la muestra "Es el conjunto de individuos que se coge de la población, para estudiar un fenómeno medible". El tipo de muestra es el probabilístico.

Para establecer la muestra, aplicaremos la fórmula de muestreo:

$$n = \frac{Z^2 pqN}{E^2(N-1) + Z^2 pq}$$

Donde:

n = Muestra

N = 440 Funcionarios del Gobierno Regional de Lima

Z = 1.96 para el nivel de confianza 95%

E = 0.0512 es el error permitido

p = 0.3 es la probabilidad que, los funcionarios conocen los objetivos institucionales

q = 0,7 es la probabilidad de no ocurrencia

Reemplazando tenemos

$$n = \frac{1.96^2(0.3)(0.7)(440)}{(0.0512)^2(440 - 1) + (1.96)^2(0.3)(0.7)}$$

Obteniendo como resultado **n = 181** funcionarios del Gobierno Regional de Lima.

### **3.2 Técnicas de Recolección de Datos**

Para el proceso de recolección de datos en este trabajo de investigación se aplicaron, técnicas e instrumentos que facilitaron el proceso de información.

Para medir el plan estratégico se elaboró un cuestionario.

El instrumento para medir el planeamiento estratégico consta de 30 preguntas, y dividido en 3 dimensiones las cuales son: conocimientos con 15 preguntas que van desde la pregunta 1 al 15, la dimensión de participación que consta de 10 preguntas que están conformadas desde la pregunta 16 al 25 y por último la pregunta de evaluación que consta de 5 preguntas y las que las conforman estas preguntas desde los 26 al 30. Se utilizó la escala de Likert, con los siguientes rangos:

1. Nada (1)
2. Casi Nada (2)
3. Regular (3)
4. Parcialmente (4)
5. Totalmente (5)

De otro modo, para medir la Gestión Pública se elaboró un cuestionario.

El instrumento para medir la gestión pública consta de 11 preguntas, y dividido en 3 dimensiones las cuales son: Planeación con 05 preguntas que van desde la pregunta 1 al 05, la dimensión de Ejecución que consta de 04 preguntas que están conformadas desde la pregunta 6 a la 09 y por último la pregunta de evaluación que consta de 02 preguntas y las que las conforman estas preguntas desde la 10 al 11. Se utilizó la escala de Likert, con los siguientes rangos:

1. Nunca (1)
2. Casi Nunca (2)
3. Algunas veces (3)
4. Casi siempre (4)
5. Siempre (5)

Para la comprobación de la validez del instrumento, se realizó por juicio de expertos, y para la confiabilidad se utilizó el coeficiente de Alfa de Cronbach, tratándose de un índice de consistencia interna que toma valores entre 0 y 1 y que sirve para comprobar si el instrumento que se está evaluando recopila información defectuosa y por tanto nos llevaría a conclusiones equivocadas o si se trata de un instrumento fiable que hace mediciones estables y consistentes.

Para el cuestionario del planeamiento estratégico se procedió a determinar el coeficiente Alfa de Cronbach, cuadro 1, y cuadro 2, dando como resultado 0,971, lo que indica que, el cuestionario tiene un alto índice de confiabilidad, es decir, puede ser utilizado en otras investigaciones.



**Cuadro 1 - Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	181	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	181	100,0

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

Fuente: Cuestionario aplicado a 181 funcionarios del Gobierno Regional de Lima.

Elaboración: Propia

**Cuadro 2 - Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,971	30

Fuente: Cuestionario aplicado a 181 funcionarios del Gobierno Regional de Lima.

Elaboración: Propia

Para el cuestionario de la gestión pública, se determinó el coeficiente Alfa de Cronbach, cuadro 3, y cuadro 4, dando como resultado 0,937, indicando que, el cuestionario tiene un alto índice de confiabilidad, es decir, puede ser utilizado en otras investigaciones.

**Cuadro 3 - Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	181	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	181	100,0

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

Fuente: Cuestionario aplicado a 181 funcionarios del Gobierno Regional de Lima.

Elaboración: Propia

**Cuadro 4 - Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,937	11

Fuente: Cuestionario aplicado a 181 funcionarios del Gobierno Regional de Lima.

Elaboración: Propia

### **3.3 Técnicas de gestión y estadísticas para el procesamiento de la Información**

Se utilizó el software estadístico SPSS versión 25 en español para el procesamiento de la información y análisis, utilizando las técnicas estadísticas descriptivas e inferenciales.

### **3.4 Aspectos Éticos**

En la elaboración del trabajo de investigación, se respetó la honestidad intelectual de los autores, fuentes de información consultadas y/o utilizadas, en concordancia con lo establecido en las normas de la Universidad San Martín de Porres, y del Instituto de Gobierno y Gestión Pública. En la aplicación de los cuestionarios se respetó la reserva de los nombres de los funcionarios y trabajadores encuestados, así como también la información que brindaron.

## CAPÍTULO IV. RESULTADOS

### 4.1 Conocimiento de los funcionarios del Plan Estratégico.

A continuación, se presenta los resultados de los indicadores correspondientes al conocimiento del plan estratégico de los funcionarios del Gobierno Regional de Lima.

#### 4.1.1. Definición de planeación Estratégica.

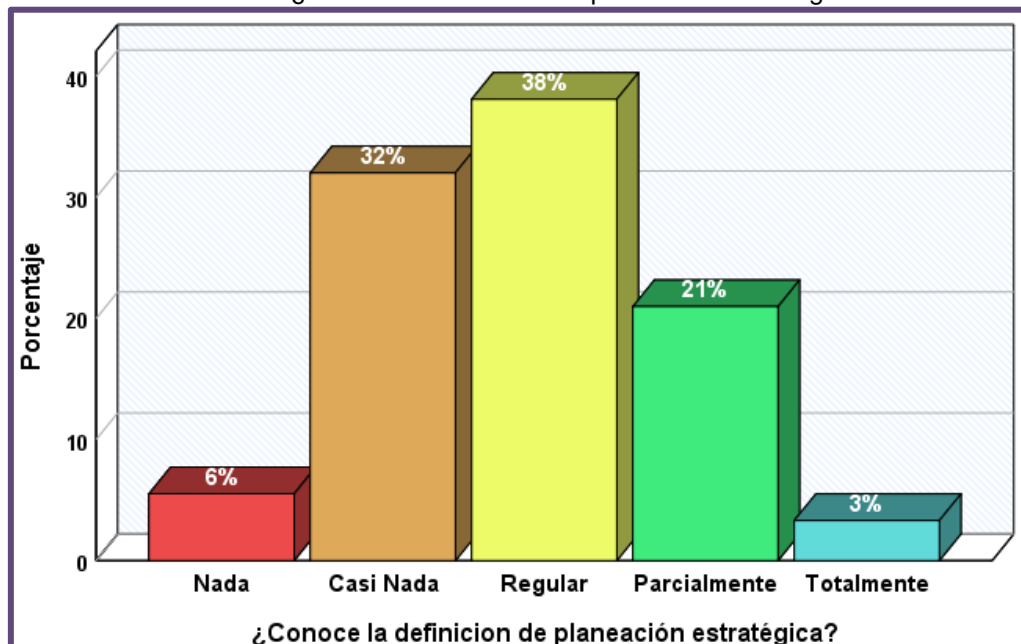
En la tabla 1 se observa que, el **38%** de los funcionarios entrevistados en el gobierno regional de Lima, manifestaron que **nada** y **casi nada** conocen la definición de planeación estratégica, el otro **38%** lo mostro **regular**, y solo el **24%** expresó tener conocimiento **parcialmente** y **totalmente**. En el grafico 1, se muestra los resultados mencionados en la tabla 1.

Tabla 1 ¿Conoce la definición de planeación estratégica?

Valor Cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nada	10	6	6
Casi Nada	58	32	38
Regular	69	38	76
Parcialmente	38	21	97
Totalmente	6	3	100
Total	181	100	

Fuente: Cuestionario aplicado a los funcionarios del Gobierno Regional de Lima.  
Elaboración: Propia

Gráfico 1 ¿Conoce la definición de planeación estratégica?



Fuente: Cuestionario aplicado a los funcionarios del Gobierno Regional de Lima.  
Elaboración: Propia

#### 4.1.2 Plan estratégico institucional vigente.

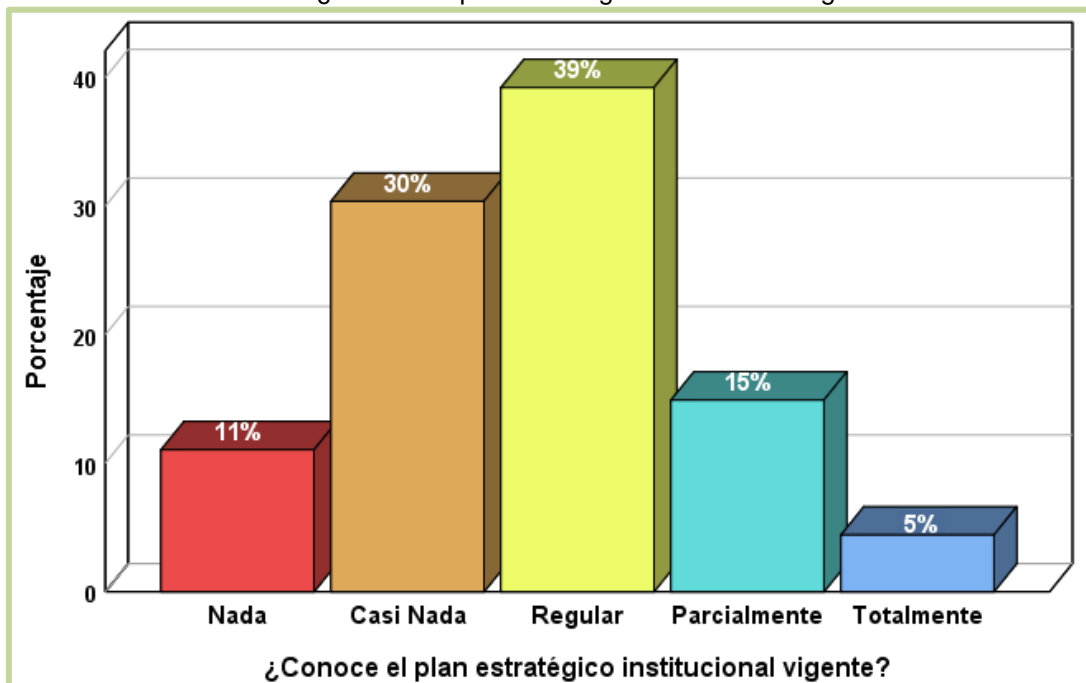
Se presenta en la tabla 2 y gráfico 2 que, el **41%** de los funcionarios expresaron, que **nada** y **casi nada** conocen el plan estratégico institucional vigente, mientras que el **39%** lo manifestó **regular** y solo el **20%** mostró tener **parcialmente** y **totalmente** conocimiento.

Tabla 2 ¿Conoce el plan estratégico institucional vigente?

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nada	20	11	11
Casi Nada	55	30	41
Regular	71	39	80
Parcialmente	27	15	95
Totalmente	8	5	100
Total	181	100	

Fuente: Cuestionario aplicado a los funcionarios del Gobierno Regional de Lima.  
Elaboración: Propia

Gráfico 2 ¿Conoce el plan estratégico institucional vigente?



Fuente: Cuestionario aplicado a los funcionarios del Gobierno Regional de Lima.  
Elaboración: Propia

#### 4.1.3 Estructura organizacional de la institución.

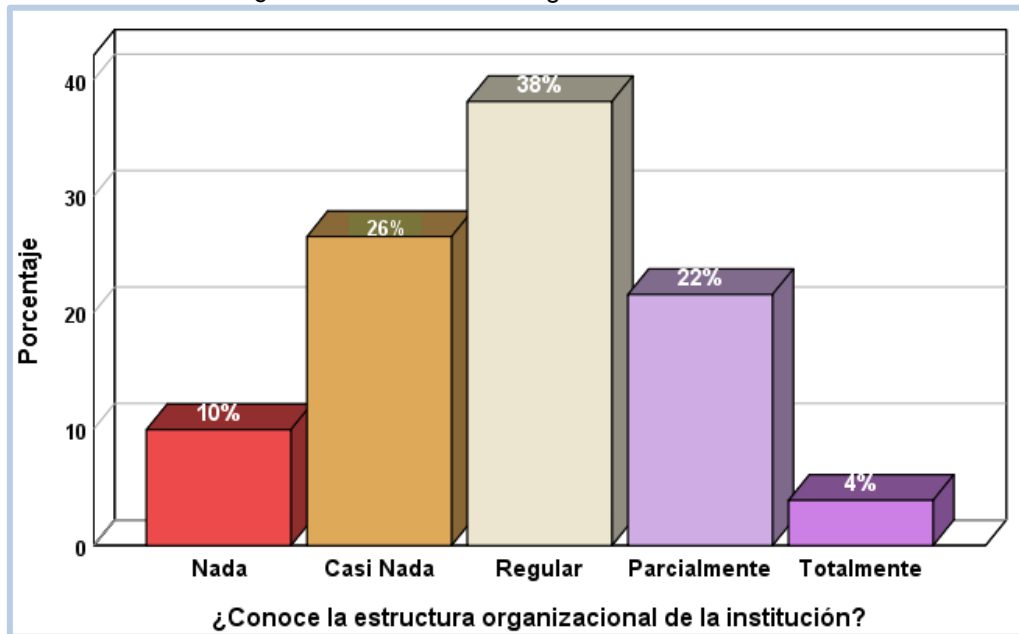
En la tabla 3 y gráfico 3 se presenta que, el **38%** de los funcionarios consideraron **regular** el conocimiento de la estructura organizacional de la institución, el otro **36%** lo expresó **casi nada y nada**, y solo el **26%** **parcialmente y totalmente**.

Tabla 3 ¿Conoce la estructura organizacional de la institución?

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nada	18	10	10
Casi Nada	48	26	36
Regular	69	38	74
Parcialmente	39	22	96
Totalmente	7	4	100
Total	181	100	

Fuente: Cuestionario aplicado a los funcionarios del Gobierno Regional de Lima.  
Elaboración: Propia

Gráfico 3 ¿Conoce la estructura organizacional de la institución?



Fuente: Cuestionario aplicado a los funcionarios del Gobierno Regional de Lima.  
Elaboración: Propia

#### 4.1.4 Valor de la identidad que fomenta la institución.

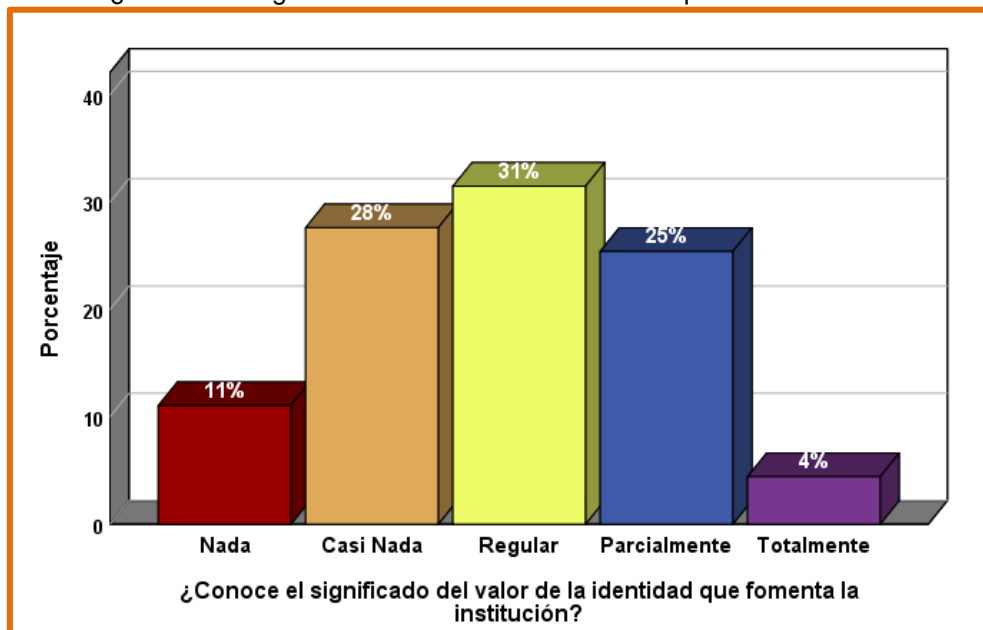
Se observa en la tabla 4 y gráfico 4 que, el **39%** de los funcionarios manifestó que **nada** y **casi nada** se conoce del significado del valor de la identidad que fomenta la institución, mientras que el **32%** lo expresó **regular**, y solo el **29%** conoce el significado del valor **parcialmente** y **totalmente**.

Tabla 4 ¿Conoce el significado del valor de la identidad que fomenta la institución?

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nada	20	11	11
Casi Nada	50	28	39
Regular	57	32	71
Parcialmente	46	25	96
Totalmente	8	4	100
Total	181	100	

Fuente: Cuestionario aplicado a los funcionarios del Gobierno Regional de Lima.  
Elaboración: Propia

Gráfico 4 ¿Conoce el significado del valor de la identidad que fomenta la institución?



Fuente: Cuestionario aplicado a los funcionarios del Gobierno Regional de Lima.  
Elaboración: Propia

#### 4.1.5 Planes organizacionales en las áreas de trabajo.

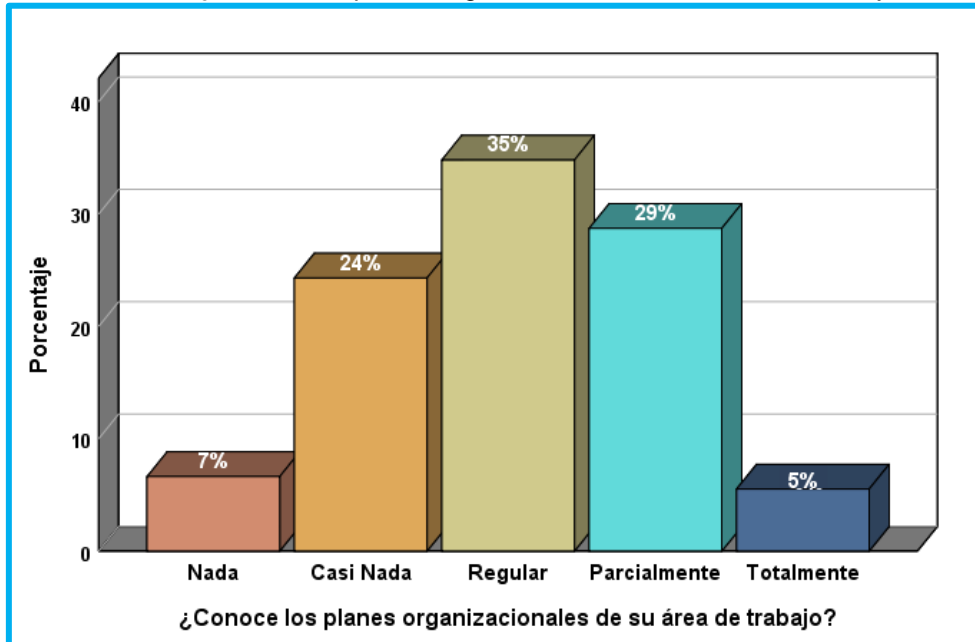
En la tabla 5 y gráfico 5 se considera que, el **35%** de los funcionarios del Gobierno Regional de Lima manifestaron **regular** sobre el conocimiento de los planes organizacionales de su área de trabajo, mientras que el **34%** lo expresó **parcialmente** y **totalmente**, y el otro **31%** manifestó que **nada** y **casi nada** conocen de los planes organizacionales.

Tabla 5 ¿Conoce los planes organizacionales de su área de trabajo?

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nada	12	7	7
Casi Nada	44	24	31
Regular	63	35	66
Parcialmente	52	29	95
Totalmente	10	5	100
Total	181	100	

Fuente: Cuestionario aplicado a los funcionarios del Gobierno Regional de Lima.  
Elaboración: Propia

Gráfico 5 ¿Conoce los planes organizacionales de su área de trabajo?



Fuente: Cuestionario aplicado a los funcionarios del Gobierno Regional de Lima.  
Elaboración: Propia

#### 4.1.6 Visión de la institución.

En la tabla 6 y gráfico 6 se visualiza que, el **39%** de los funcionarios del Gobierno Regional de Lima manifestaron **regular**, el conocimiento de la visión de la institución, mientras que el **32%** lo mostro **parcialmente** y **totalmente** y solo el **29%** manifestó **nada** y **casi nada** el conocimiento de la visión de la institución.

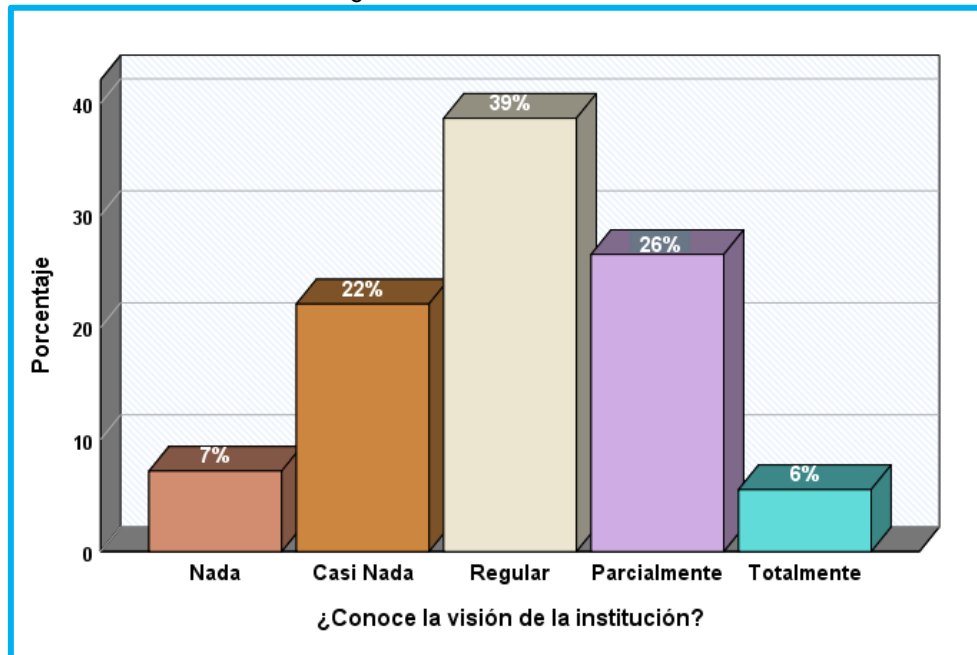
Tabla 6 ¿Conoce la visión de la institución?

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nada	13	7	7
Casi Nada	40	22	29
Regular	70	39	68
Parcialmente	48	26	94
Totalmente	10	6	100
Total	181	100	

Fuente: Cuestionario aplicado a los funcionarios del Gobierno Regional de Lima.  
Elaboración: Propia



Gráfico 6 ¿Conoce la visión de la institución?



Fuente: Cuestionario aplicado a los funcionarios del Gobierno Regional de Lima.  
Elaboración: Propia

#### 4.1.7 Misión de la institución.

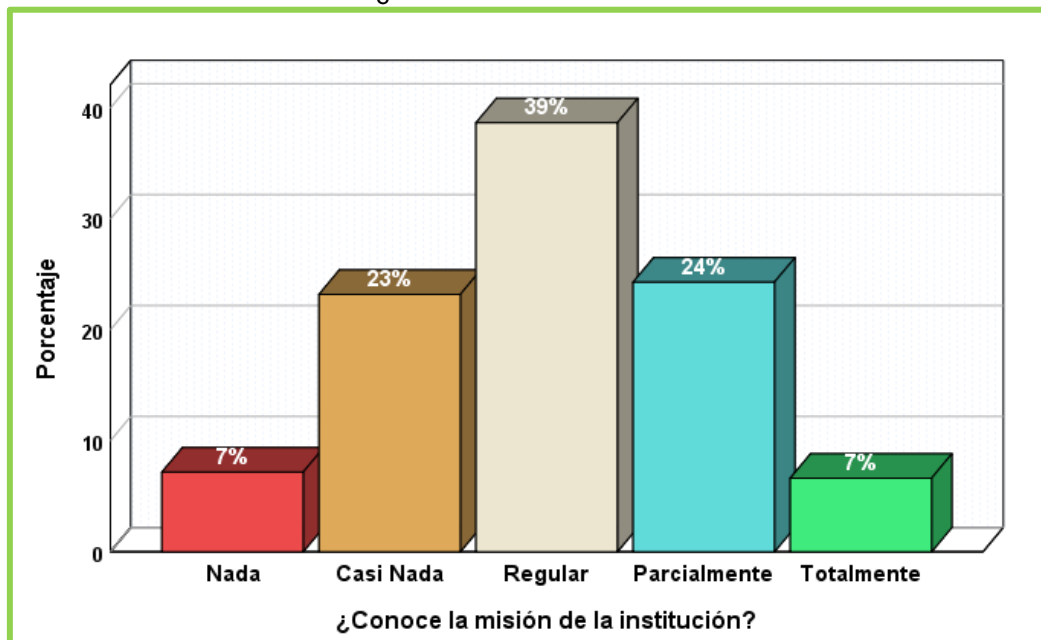
En la tabla 7, y gráfico 7 se observa que, el **30%** de los funcionarios entrevistados en el Gobierno Regional de Lima, manifestaron que, **nada y casi nada** conocen de la misión de la institución, mientras que el **39%** lo expreso que conoce de manera regular, y solo el **31%** lo mostro **parcialmente y totalmente**.

Tabla 7 ¿Conoce de la misión de la institución?

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nada	13	7	7
Casi Nada	42	23	30
Regular	70	39	69
Parcialmente	44	24	93
Totalmente	12	7	100
Total	181	100	

Fuente: Cuestionario aplicado a los funcionarios del Gobierno Regional de Lima.  
Elaboración: Propia

Gráfico 7 ¿Conoce la misión de la institución?



Fuente: Cuestionario aplicado a los funcionarios del Gobierno Regional de Lima.  
Elaboración: Propia

#### 4.1.8 Objetivos institucionales.

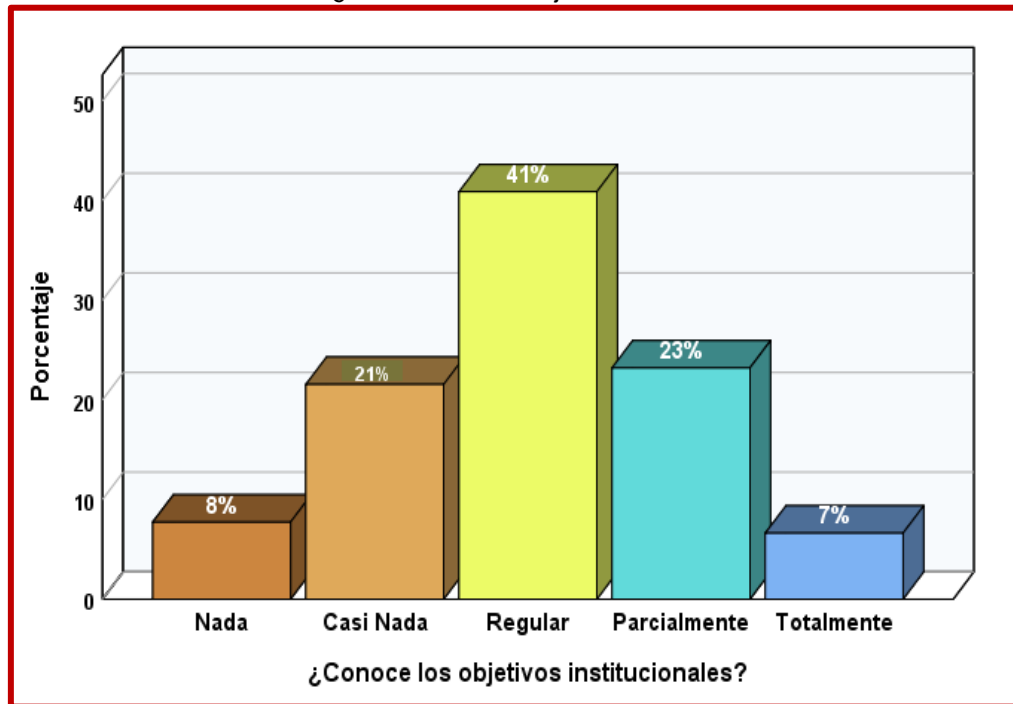
En la tabla 8 y gráfico 8 se visualiza que, el **41%** de los funcionarios del Gobierno Regional de Lima manifestaron que los objetivos institucionales los conocen de manera **regular**, mientras que el **29%** expresó que **nada** y **casi nada**, y solo el **30%** conoce **parcialmente** y **totalmente** los objetivos institucionales.

Tabla 8 ¿Conoce los objetivos institucionales?

Valor Cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nada	14	8	8
Casi Nada	39	21	29
Regular	74	41	70
Parcialmente	42	23	93
Totalmente	12	7	100
Total	181	100	

Fuente: Cuestionario aplicado a los funcionarios del Gobierno Regional de Lima.  
Elaboración: Propia

Gráfico 8 ¿Conoce de los objetivos institucionales?



Fuente: Cuestionario aplicado a los funcionarios del Gobierno Regional de Lima.  
Elaboración: Propia

#### 4.1.9 Valores institucionales que fomentan la organización.

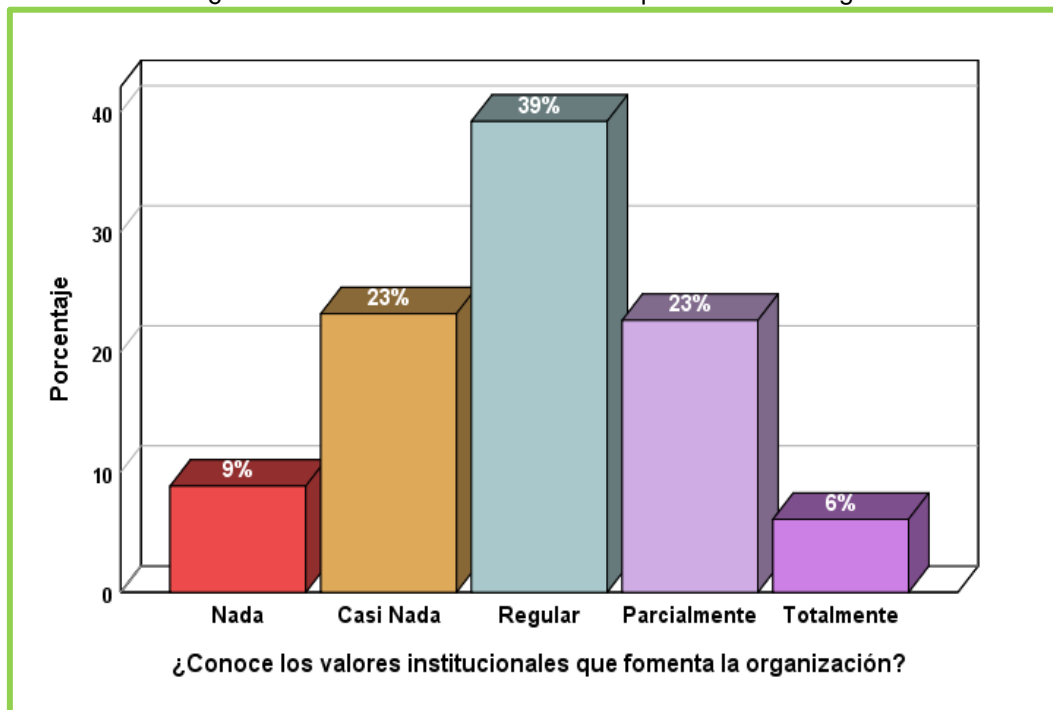
En la tabla 9 y gráfico 9 se aprecia que, el **39%** de los entrevistados manifestaron que conocen de manera **regular**, los valores institucionales que fomenta la organización, mientras que el **32%** lo expresó que **nada** y **casi nada**, y solo el **29%** los conoce **parcialmente** y **totalmente**.

Tabla 9 ¿Conoce los valores institucionales que fomenta la organización?

Valor Cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nada	16	9	9
Casi Nada	42	23	32
Regular	71	39	71
Parcialmente	41	23	94
Totalmente	11	6	100
Total	181	100	

Fuente: Cuestionario aplicado a los funcionarios del Gobierno Regional de Lima.  
Elaboración: Propia

Gráfico 9 ¿Conoce los valores institucionales que fomenta la organización?



Fuente: Cuestionario aplicado a los funcionarios del Gobierno Regional de Lima.  
Elaboración: Propia

#### 4.1.10 Indicadores de gestión en la institución.

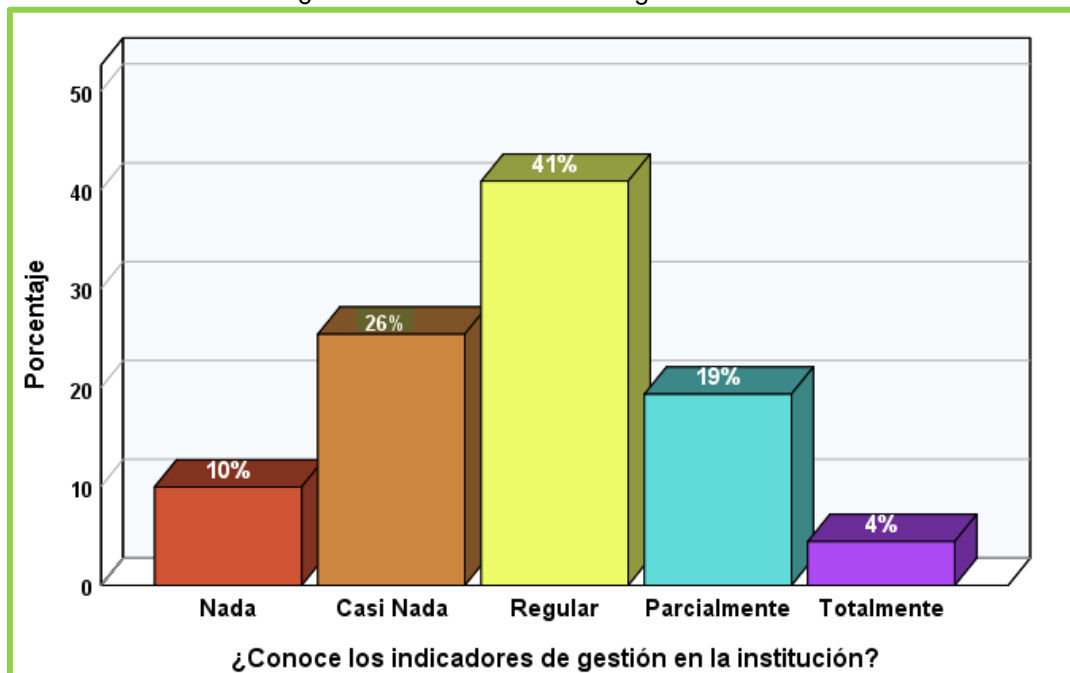
Se presenta en la tabla 10 y gráfico 10 que, el **41%** de los funcionarios entrevistados consideraron **regular** el conocimiento de los indicadores de gestión en la institución, el **36%** expresó que, **nada**, y **casi nada** conocen de los indicadores, y solo el **23%** lo conocen **parcialmente** y **totalmente**.

Tabla 10 ¿Conoce los indicadores de gestión en la institución?

Valor Cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nada	18	10	10
Casi Nada	46	26	36
Regular	74	41	77
Parcialmente	35	19	96
Totalmente	8	4	100
Total	181	100	

Fuente: Cuestionario aplicado a los funcionarios del Gobierno Regional de Lima.  
Elaboración: Propia

Gráfico 10 ¿Conoce los indicadores de gestión en la institución?



Fuente: Cuestionario aplicado a los funcionarios del Gobierno Regional de Lima.  
Elaboración: Propia

#### 4.1.11 Significado de la cultura organizacional.

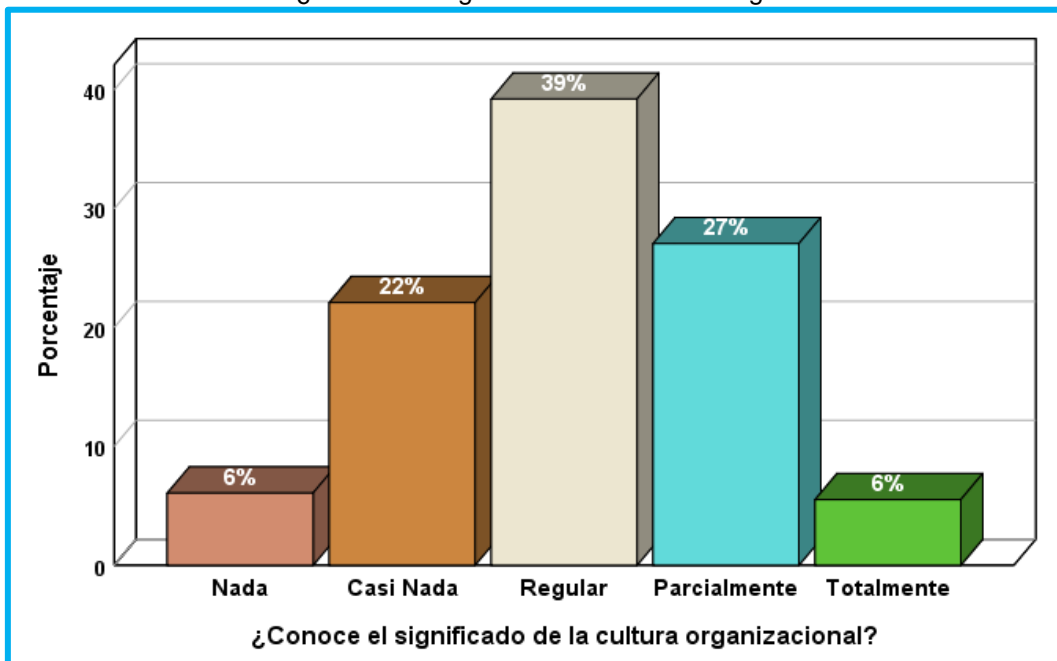
Se puede apreciar en la tabla 11 que, el **39%** de los funcionarios encuestados manifestaron conocer de manera **regular**, el significado de la cultura organizacional, mientras que el **28%** expreso que, **nada**, y **casi nada**; y el otro **33%** que conoce el significado de la cultura organizacional **parcialmente** y **totalmente**.

Tabla 11 ¿Conoce el significado de la cultura organizacional?

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nada	11	6	6
Casi Nada	40	22	28
Regular	71	39	67
Parcialmente	49	27	94
Totalmente	10	6	100
Total	181	100	

Fuente: Cuestionario aplicado a los funcionarios del Gobierno Regional de Lima.  
Elaboración: Propia

Gráfico 11 ¿Conoce el significado de la cultura organizacional?



Fuente: Cuestionario aplicado a los funcionarios del Gobierno Regional de Lima.  
Elaboración: Propia

#### 4.1.12 Recurso humano y la importancia para las instituciones.

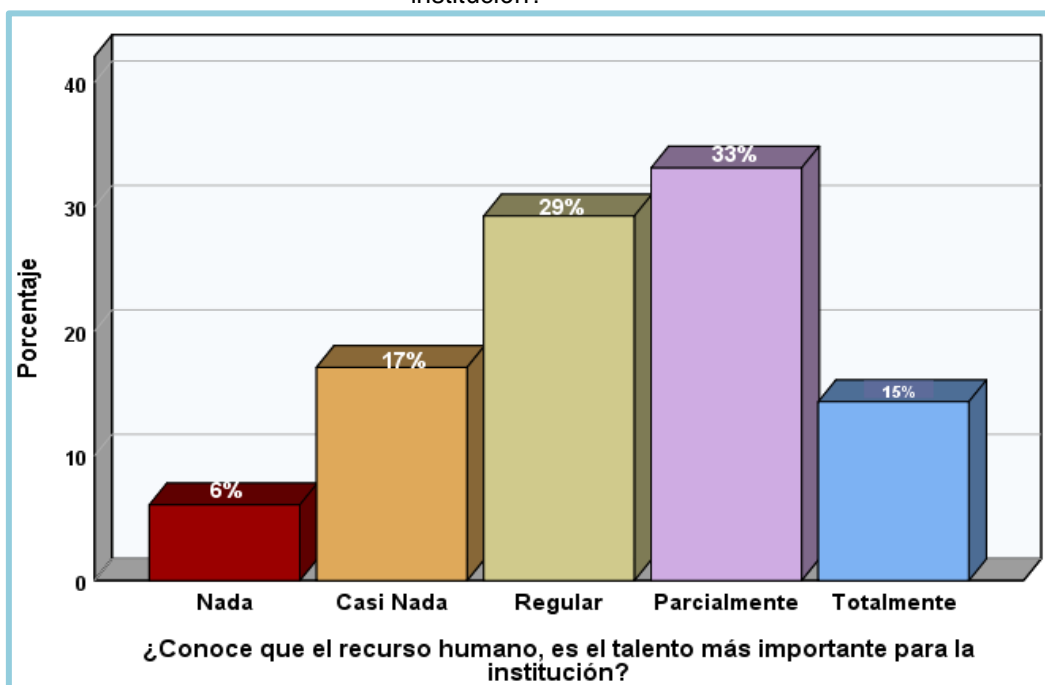
En la tabla 12 se puede observar que, el **48%** de los funcionarios, manifestaron conocer **parcialmente**, y **totalmente** que, el recurso humano es el talento más importante para la institución, el **29%** lo conocen de manera **regular**, y solo el **23%** que **nada** y **casi nada**, lo conocen así.

Tabla 12 ¿Conoce que el recurso humano, es el talento más importante para la institución?

Valor Cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nada	11	6	6
Casi Nada	31	17	23
Regular	53	29	52
Parcialmente	60	33	85
Totalmente	26	15	100
Total	181	100	

Fuente: Cuestionario aplicado a los funcionarios del Gobierno Regional de Lima.  
Elaboración: Propia

Gráfico 12 ¿Conoce que el recurso humano, es el talento más importante para la institución?



Fuente: Cuestionario aplicado a los funcionarios del Gobierno Regional de Lima.  
Elaboración: Propia

#### 4.1.13 Herramienta analítica FODA.

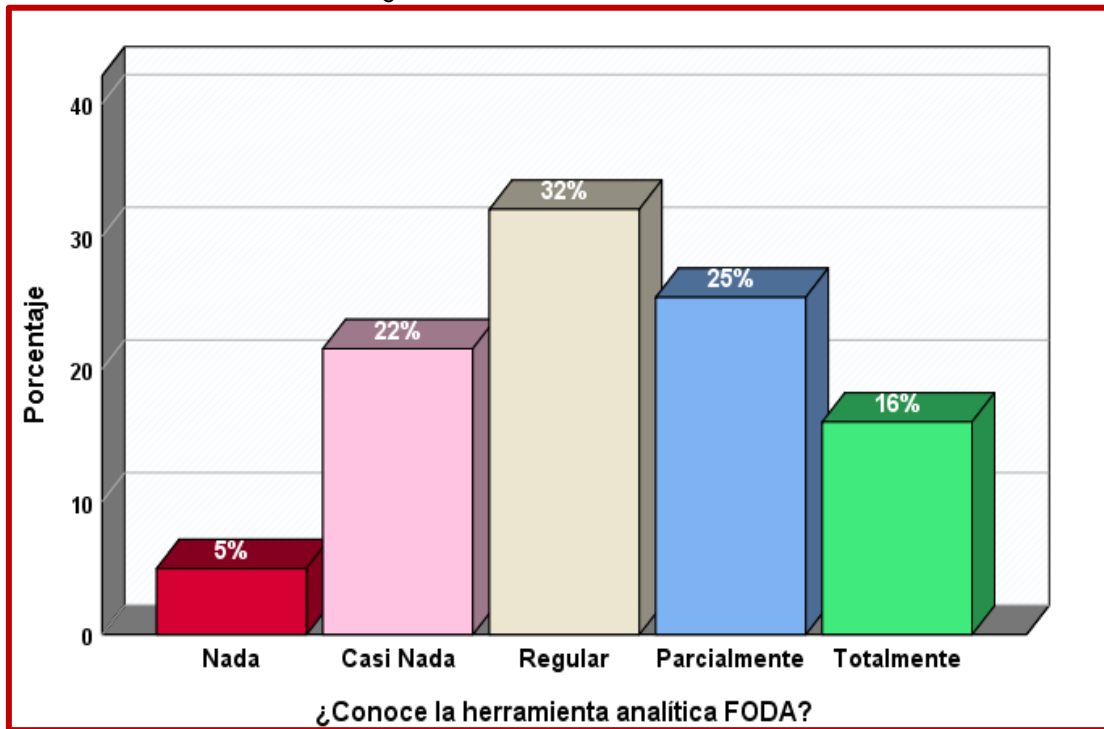
En la tabla 13 se aprecia que, el **41%** de los entrevistados expresaron que, conocen **parcialmente**, y **totalmente**, la herramienta analítica FODA, mientras que el **32%** lo conocen de manera **regular**, y solo el **27%** que, **nada** y **casi nada** conocen de la herramienta.

Tabla 13 ¿Conoce la herramienta analítica FODA?

Valor Cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nada	9	5	5
Casi Nada	39	22	27
Regular	58	32	59
Parcialmente	46	25	84
Totalmente	29	16	100
Total	181	100	

Fuente: Cuestionario aplicado a los funcionarios del Gobierno Regional de Lima.  
Elaboración: Propia

Gráfico 13 ¿Conoce la herramienta analítica FODA?



Fuente: Cuestionario aplicado a los funcionarios del Gobierno Regional de Lima.  
Elaboración: Propia

#### 4.1.14 Fortalezas de la institución.

Se visualiza en la tabla 14 y gráfico 14 que, el **48%** de los funcionarios conocen de manera regular las fortalezas de la institución, el **29%** lo manifestó entre **nada** y **casi nada**, y solo el **23%** las conoce **parcialmente** y **totalmente**.

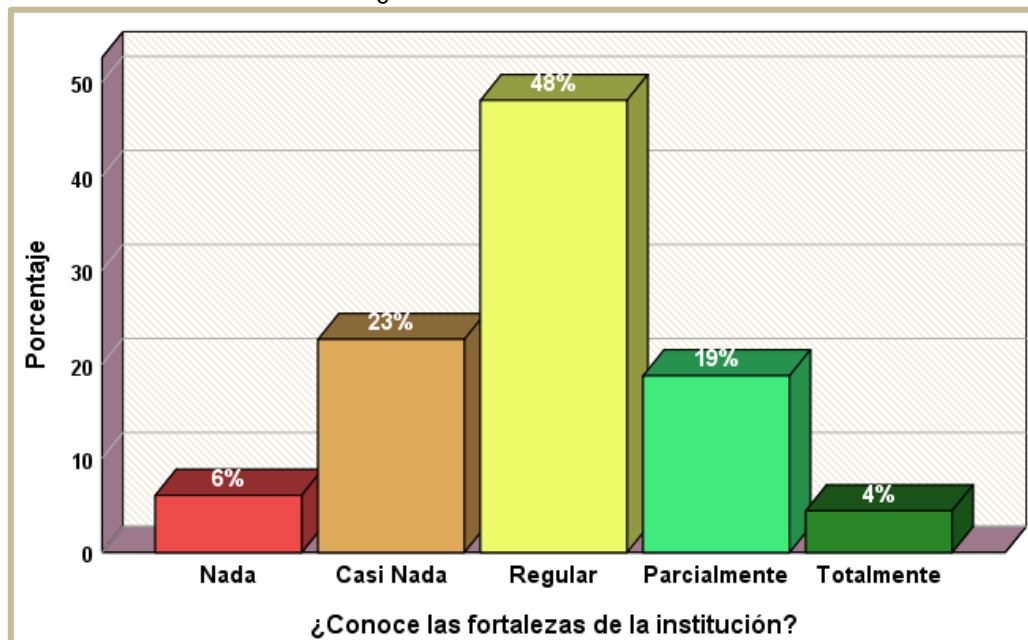
Tabla 14 ¿Conoce las fortalezas de la institución?

Valor Cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nada	11	6	6
Casi Nada	41	23	29
Regular	87	48	77
Parcialmente	34	19	96
Totalmente	8	4	100
Total	181	100	

Fuente: Cuestionario aplicado a los funcionarios del Gobierno Regional de Lima.  
Elaboración: Propia



Gráfico 14 ¿Conoce las fortalezas de la institución?



Fuente: Cuestionario aplicado a los funcionarios del Gobierno Regional de Lima.  
Elaboración: Propia

#### 4.1.15 Debilidades de la institución.

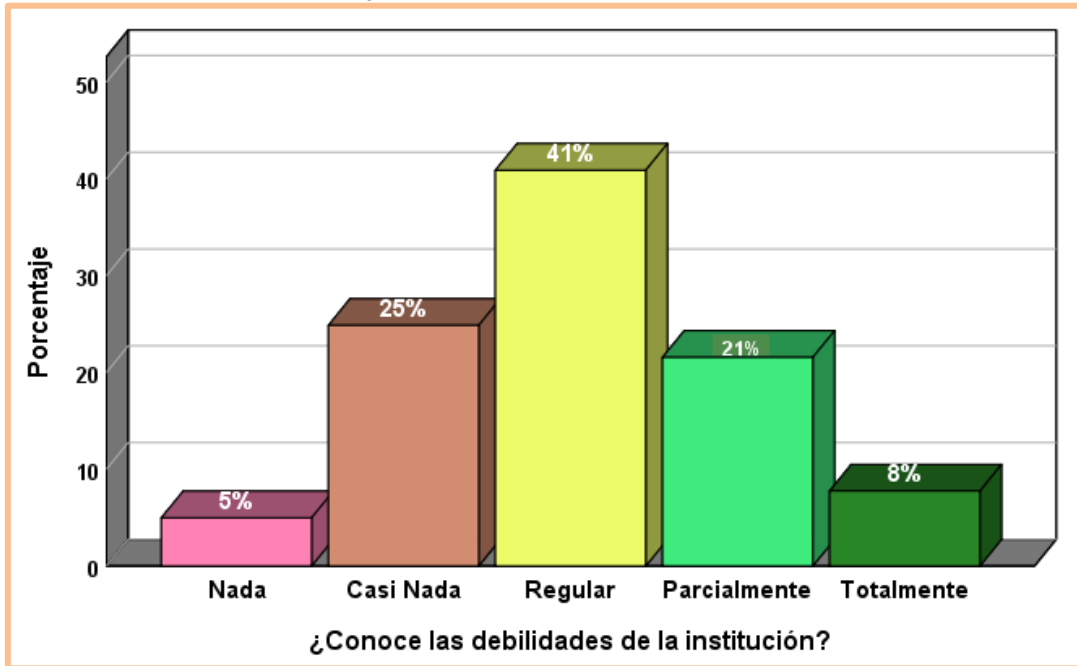
Se puede apreciar en la tabla 15 que, el **41%** de los encuestados expresaron **regular** el conocimiento de las debilidades de la institución, mientras que el otro **30%** lo manifestó entre **nada**, y **casi nada**, y solo el **29%** lo consideró conocerlas, **parcialmente**, y **totalmente**.

Tabla 15 ¿Conoce las debilidades de la institución?

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nada	9	5	5
Casi Nada	45	25	30
Regular	74	41	71
Parcialmente	39	21	92
Totalmente	14	8	100
Total	181	100	

Fuente: Cuestionario aplicado a los funcionarios del Gobierno Regional de Lima.  
Elaboración: Propia

Gráfico 15 ¿Conoce las debilidades de la institución?



Fuente: Cuestionario aplicado a los funcionarios del Gobierno Regional de Lima.  
Elaboración: Propia

#### 4.1.16 Promedios de conocimiento del Plan estratégico.

Se observa a continuación en la tabla 16 y gráfico 16, el promedio general de la dimensión conocimiento, mostrándose que los funcionarios del Gobierno regional de Lima consideraron **regular** el conocimiento sobre el planeamiento estratégico.

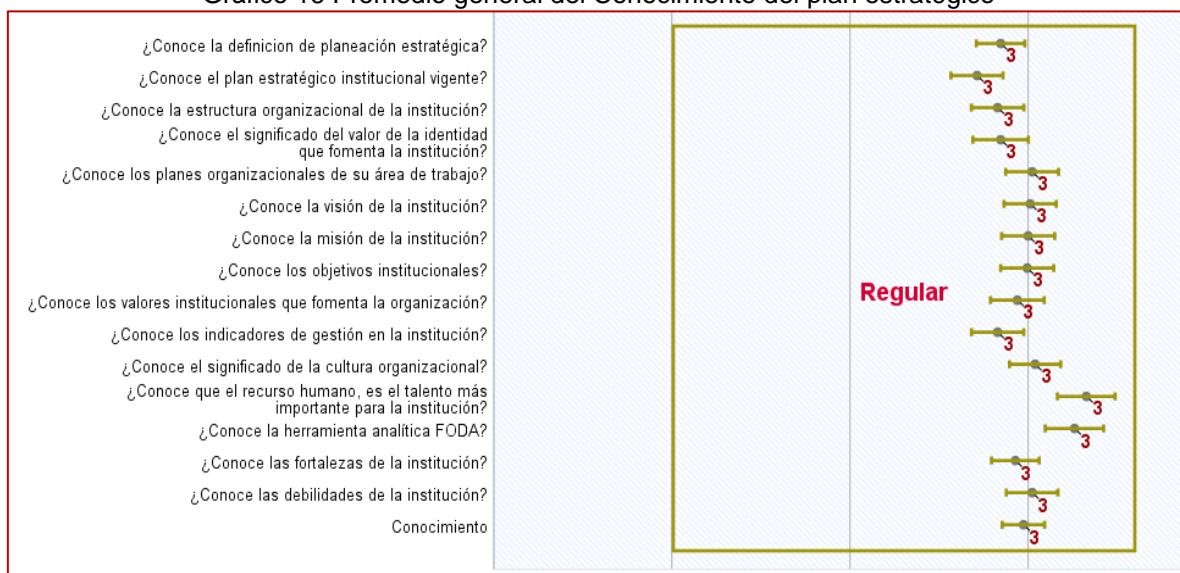
Tabla 16 Promedio general del Conocimiento

	Total	
	Media	Valor Cualitativo
¿Conoce la definición de planeación estratégica?	3	Regular
¿Conoce el plan estratégico institucional vigente?	3	Regular
¿Conoce la estructura organizacional de la institución?	3	Regular
¿Conoce el significado del valor de la identidad que fomenta la institución?	3	Regular
¿Conoce los planes organizacionales de su área de trabajo?	3	Regular
¿Conoce la visión de la institución?	3	Regular
¿Conoce la misión de la institución?	3	Regular
¿Conoce los objetivos institucionales?	3	Regular
¿Conoce los valores institucionales que fomenta la organización?	3	Regular
¿Conoce los indicadores de gestión en la institución?	3	Regular
¿Conoce el significado de la cultura organizacional?	3	Regular
¿Conoce que el recurso humano, es el talento más importante para la institución?	3	Regular
¿Conoce la herramienta analítica FODA?	3	Regular
¿Conoce las fortalezas de la institución?	3	Regular
¿Conoce las debilidades de la institución?	3	Regular
Conocimiento	3	Regular

Fuente: Cuestionario aplicado a los funcionarios del Gobierno Regional de Lima.

Elaboración: Propia

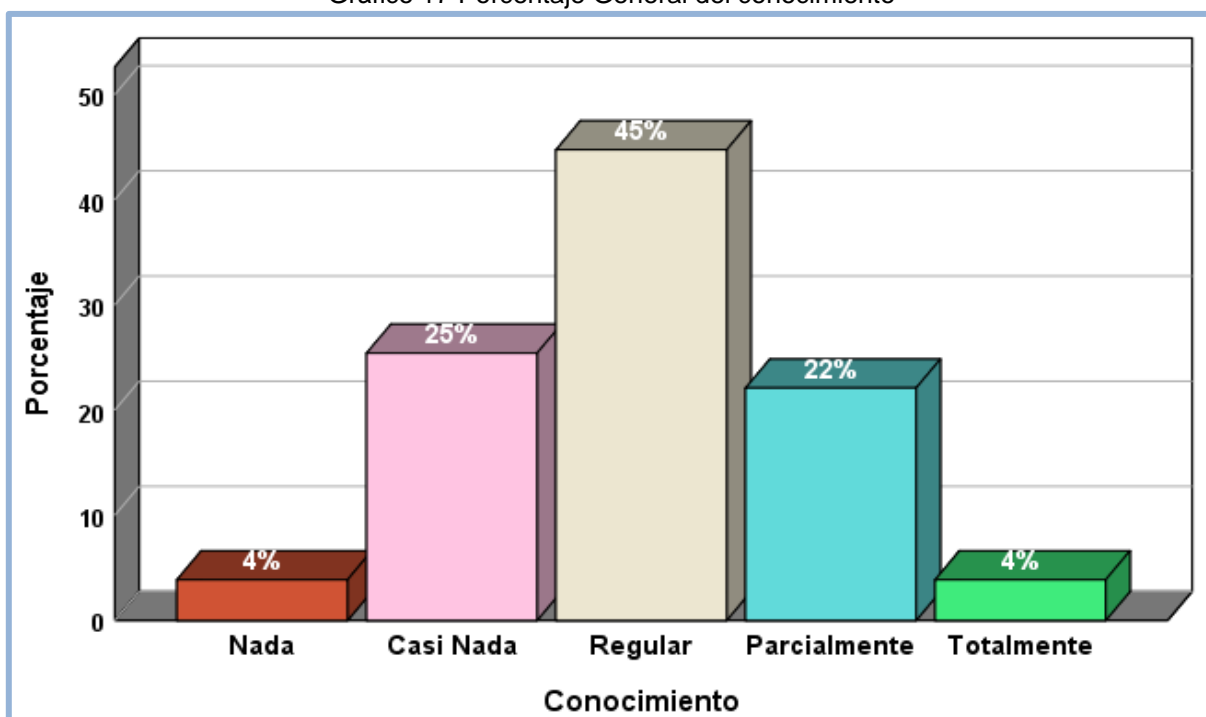
Gráfico 16 Promedio general del Conocimiento del plan estratégico



Fuente: Cuestionario aplicado a los funcionarios del Gobierno Regional de Lima.  
Elaboración: Propia

En el gráfico 17 se presenta de manera porcentual los resultados según nivel de conocimiento, en general, de los funcionarios del Plan estratégico.

Gráfico 17 Porcentaje General del conocimiento



Fuente: Cuestionario aplicado a los funcionarios del Gobierno Regional de Lima.  
Elaboración: Propia

En la tabla 17, se presenta de manera porcentual los resultados según nivel de conocimiento, por cada indicador, de los funcionarios del Plan estratégico.

Tabla 17 – Porcentaje de los funcionarios según niveles de conocimiento del plan estratégico

Indicadores	Nada	Casi nada	Regular	Parcial	Total
¿Conoce la definición de planeación estratégica?	6	32	38	21	3
¿Conoce el plan estratégico institucional vigente?	11	30	39	15	4
¿Conoce la estructura organizacional de la institución?	10	27	38	22	4
¿Conoce el significado del valor de la identidad que fomenta la institución?	11	28	32	25	4
¿Conoce los planes organizacionales de su área de trabajo?	7	24	35	29	6
¿Conoce la visión de la institución?	7	22	39	27	6
¿Conoce la misión de la institución?	7	23	39	24	7
¿Conoce los objetivos institucionales?	8	22	41	23	7
¿Conoce los valores institucionales que fomenta la organización?	9	23	39	23	6
¿Conoce los indicadores de gestión en la institución?	10	25	41	19	4
¿Conoce el significado de la cultura organizacional?	6	22	39	27	6
¿Conoce que el recurso humano, es el talento más importante para la institución?	6	17	29	33	14
¿Conoce la herramienta analítica FODA?	5	22	32	25	16
¿Conoce las fortalezas de la institución?	6	23	48	19	4
¿Conoce las debilidades de la institución?	5	25	41	22	8

Fuente: Cuestionario aplicado a los funcionarios del Gobierno Regional de Lima.  
Elaboración: Propia

## 4.2 Participación de los funcionarios en el plan estratégico.

Se muestra a continuación, los resultados concernientes a la participación de los funcionarios del Gobierno Regional de Lima en el plan estratégico.

### 4.2.1 Participación en la toma de decisiones en la institución.

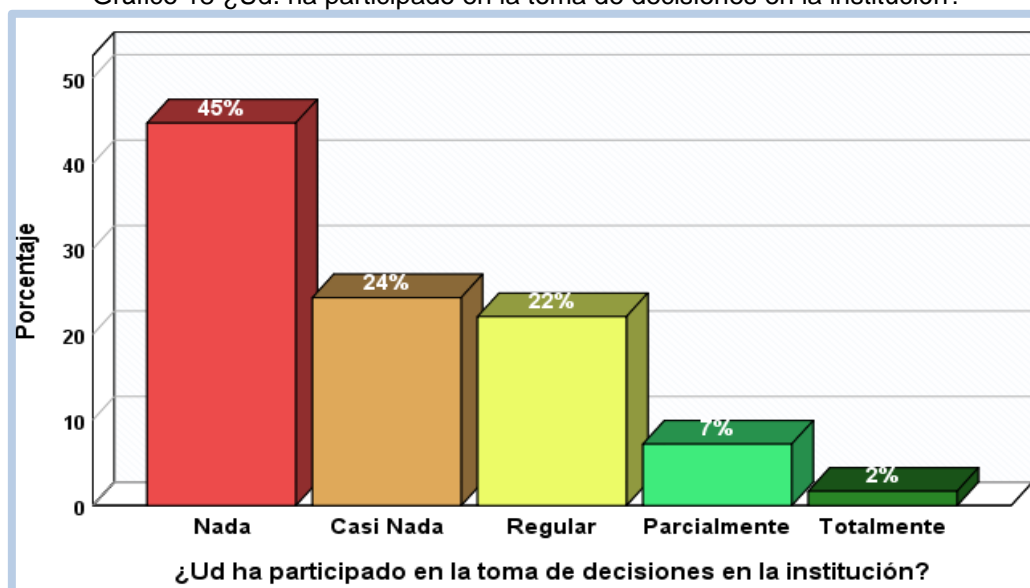
Se aprecia en la tabla 18 y grafico 18 que, el **69%** de los funcionarios entrevistados expresaron que **casi nada** y **nada** han participado en la toma de decisiones en la institución, mientras que el otro **22%** lo manifestó **regular**, y solo el **9%** lo hizo **parcialmente** y **totalmente**.

Tabla 18 ¿Ud. ha participado en la toma de decisiones en la institución?

Valor Cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nada	81	45	45
Casi Nada	44	24	69
Regular	40	22	91
Parcialmente	13	7	98
Totalmente	3	2	100
Total	181	100	

Fuente: Cuestionario aplicado a los funcionarios del Gobierno Regional de Lima.  
Elaboración: Propia

Gráfico 18 ¿Ud. ha participado en la toma de decisiones en la institución?



Fuente: Cuestionario aplicado a los funcionarios del Gobierno Regional de Lima.  
Elaboración: Propia

#### 4.2.2 Propósito de la institución.

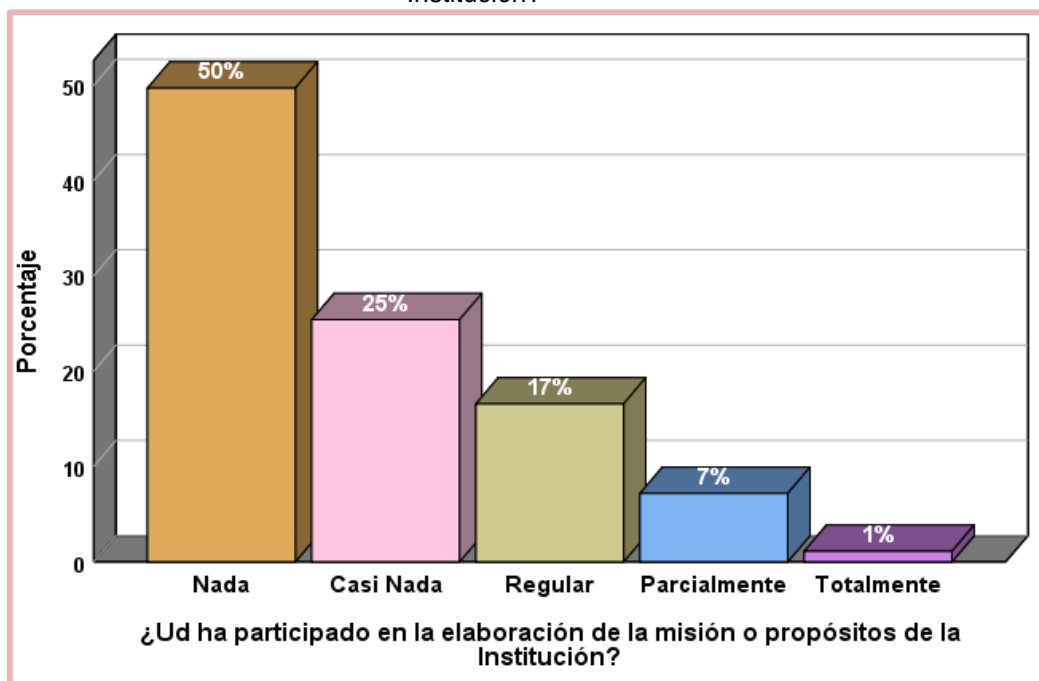
En la tabla 19 y gráfico 19 se presenta que, el **75%** entrevistados manifestaron que, **casi nada**, y **nada**, han participado en la elaboración de la misión o propósitos de la institución, mientras que el **17%** lo expreso regular, y solo el **8% parcialmente** y **totalmente**.

Tabla 19 Ud. ha participado en la elaboración de la misión o propósitos de la Institución?

Valor Cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nada	90	50	50
Casi Nada	46	25	75
Regular	30	17	92
Parcialmente	13	7	99
Totalmente	2	1	100
Total	181	100	

Fuente: Cuestionario aplicado a los funcionarios del Gobierno Regional de Lima.  
Elaboración: Propia

Gráfico 19 Ud. ha participado en la elaboración de la misión o propósitos de la Institución?



Fuente: Cuestionario aplicado a los funcionarios del Gobierno Regional de Lima.  
Elaboración: Propia

#### 4.2.3 Creación de los objetivos de la institución.

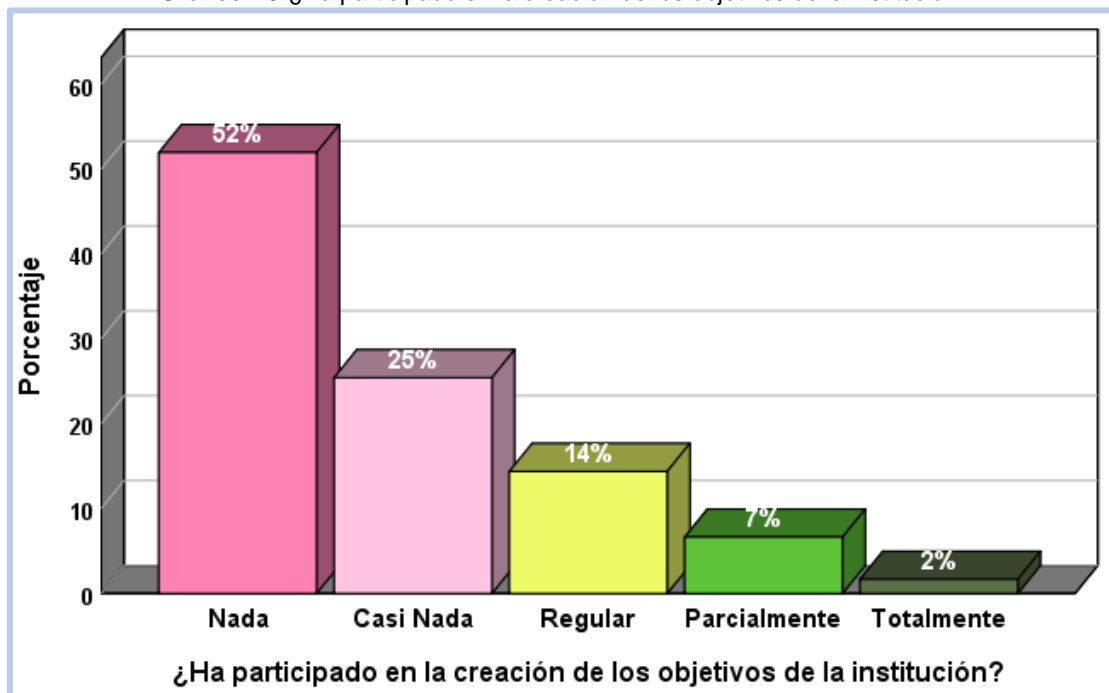
Se puede apreciar en la tabla 20, que el **77%** de los funcionarios mostraron que **casi nada** y **nada** han participado en la creación de los objetivos de la institución, el **14%** lo manifestó **regular**, y solo el **8%** lo consideró **parcialmente** y **totalmente**.

Tabla 20 ¿Ha participado en la creación de los objetivos de la institución?

Valor Cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nada	94	52	52
Casi Nada	46	25	77
Regular	26	14	92
Parcialmente	12	7	98
Totalmente	3	2	100
Total	181	100	

Fuente: Cuestionario aplicado a los funcionarios del Gobierno Regional de Lima.  
Elaboración: Propia

Gráfico 20 ¿Ha participado en la creación de los objetivos de la institución?



Fuente: Cuestionario aplicado a los funcionarios del Gobierno Regional de Lima.  
Elaboración: Propia



#### 4.2.4 Creación de las estrategias en la institución.

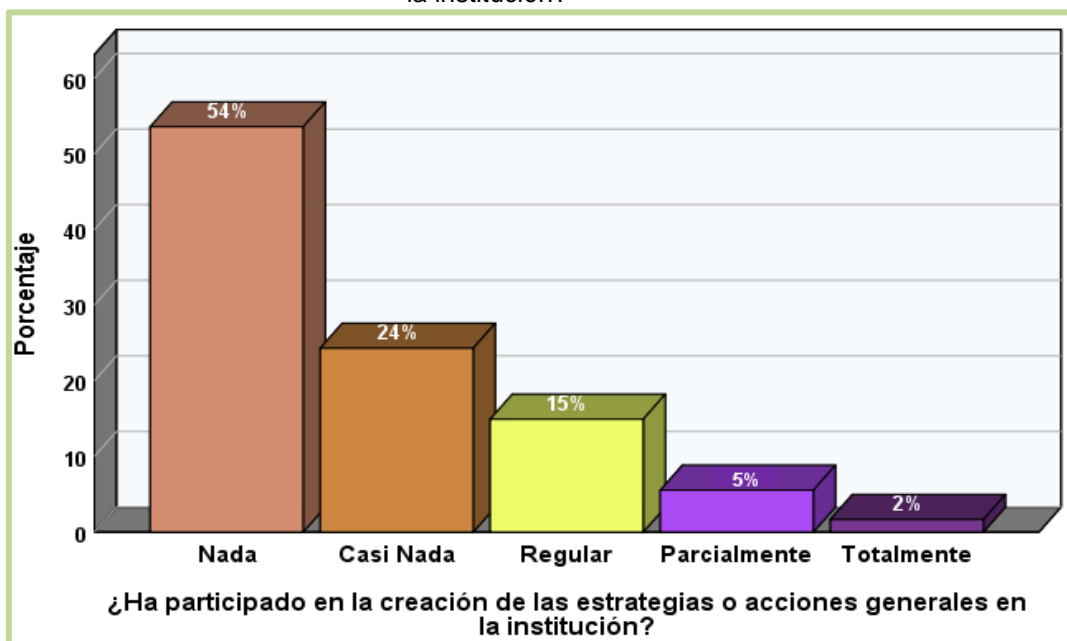
En la tabla 21 y grafico 21 se aprecia que, el **78%** manifestó que **nada** y **casi nada**, han participado en la creación de la estrategias o acciones generales en la institución, el otro **15%** ha participado de manera **regular** y solo el **7%** lo consideró **parcialmente** y **totalmente**.

Tabla 21 ¿Ha participado en la creación de las estrategias o acciones generales en la institución?

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nada	97	54	54
Casi Nada	44	24	78
Regular	27	15	93
Parcialmente	10	5	98
Totalmente	3	2	100
Total	181	100	

Fuente: Cuestionario aplicado a los funcionarios del Gobierno Regional de Lima.  
Elaboración: Propia

Gráfico 21 ¿Ha participado en la creación de las estrategias o acciones generales en la institución?



Fuente: Cuestionario aplicado a los funcionarios del Gobierno Regional de Lima.  
Elaboración: Propia

#### 4.2.5 Creación de los lineamientos políticos.

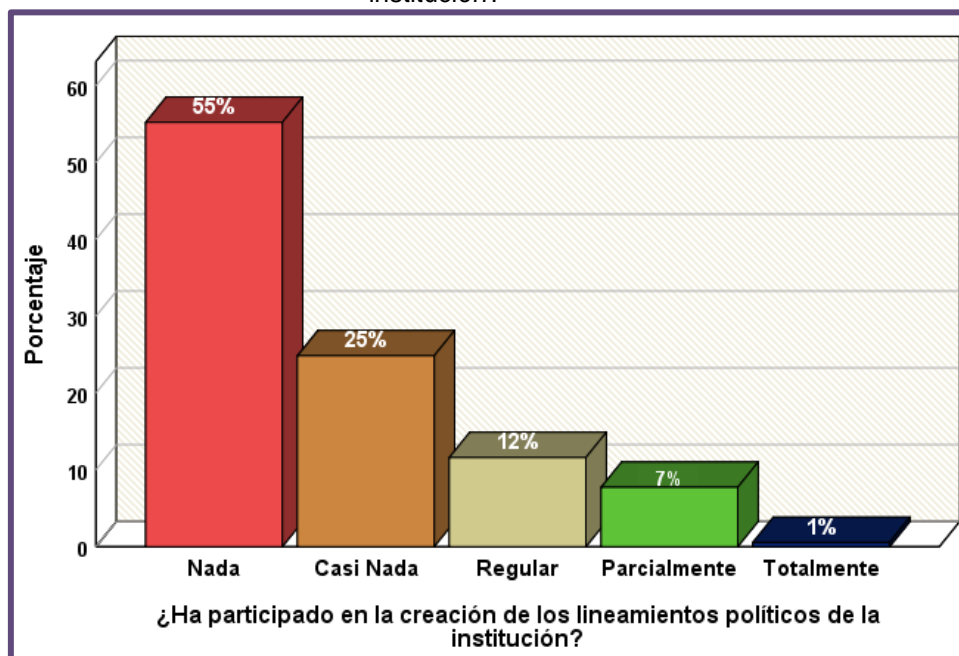
En la tabla 22 y grafico 22 se observa que, el **80%** de los funcionarios expreso que **nada** y **casi nada** han participado en la creación de los lineamientos políticos de la institución, el **12%** lo manifestó **regular** y mientras que el **8%** han participado en la creación de los lineamientos políticos de la institución **parcialmente** y **totalmente**.

Tabla 22 ¿Ha participado en la creación de los lineamientos políticos de la institución?

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nada	100	55	55
Casi Nada	45	25	80
Regular	21	12	92
Parcialmente	14	7	99
Totalmente	1	1	100
Total	181	100	

Fuente: Cuestionario aplicado a los funcionarios del Gobierno Regional de Lima.  
Elaboración: Propia

Gráfico 22 ¿Ha participado en la creación de los lineamientos políticos de la institución?



Fuente: Cuestionario aplicado a los funcionarios del Gobierno Regional de Lima.  
Elaboración: Propia

#### 4.2.6. Diseño del presupuesto de la institución.

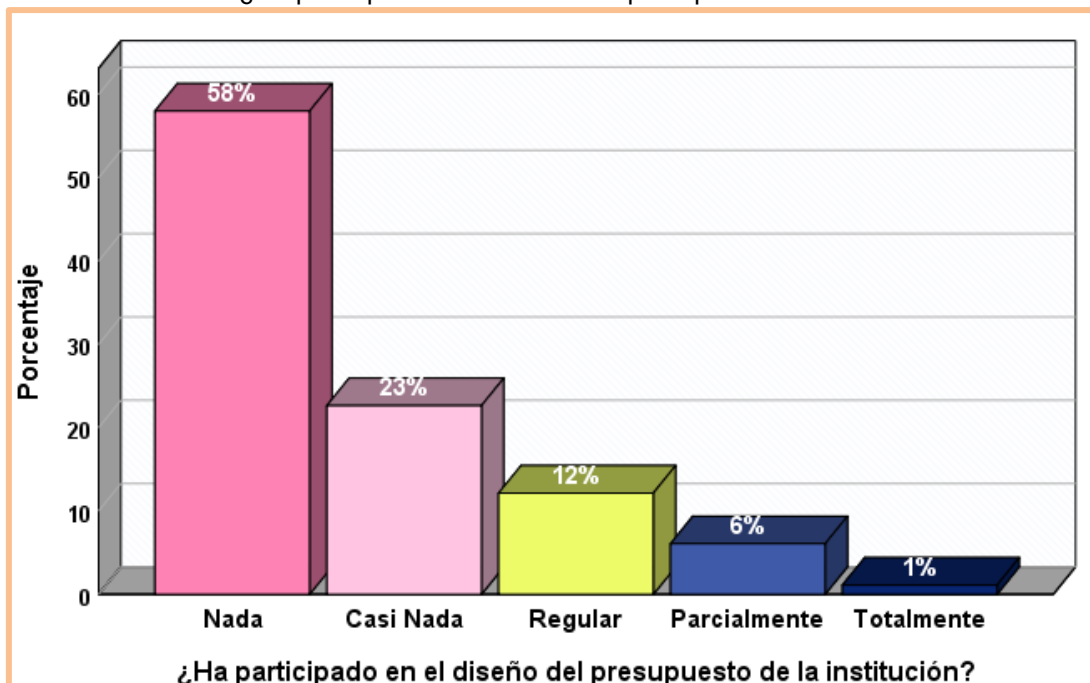
Se aprecia en la siguiente tabla 23 y grafico 23 que, el **81%** de los funcionarios del Gobierno Regional de Lima manifestaron que, **nada** y **casi nada** han participado en el diseño del presupuesto de la institución, y el **12%** lo expreso **regular** y solo el **7%** que **parcialmente** y **totalmente**.

Tabla 23 ¿Ha participado en el diseño del presupuesto de la institución?

Valor Cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nada	105	58	58
Casi Nada	41	23	81
Regular	22	12	93
Parcialmente	11	6	99
Totalmente	2	1	100
Total	181	100	

Fuente: Cuestionario aplicado a los funcionarios del Gobierno Regional de Lima.  
Elaboración: Propia

Gráfico 23 ¿Ha participado en el diseño del presupuesto de la institución?



Fuente: Cuestionario aplicado a los funcionarios del Gobierno Regional de Lima.  
Elaboración: Propia

#### 4.2.7. Diagnostico situacional de la institución.

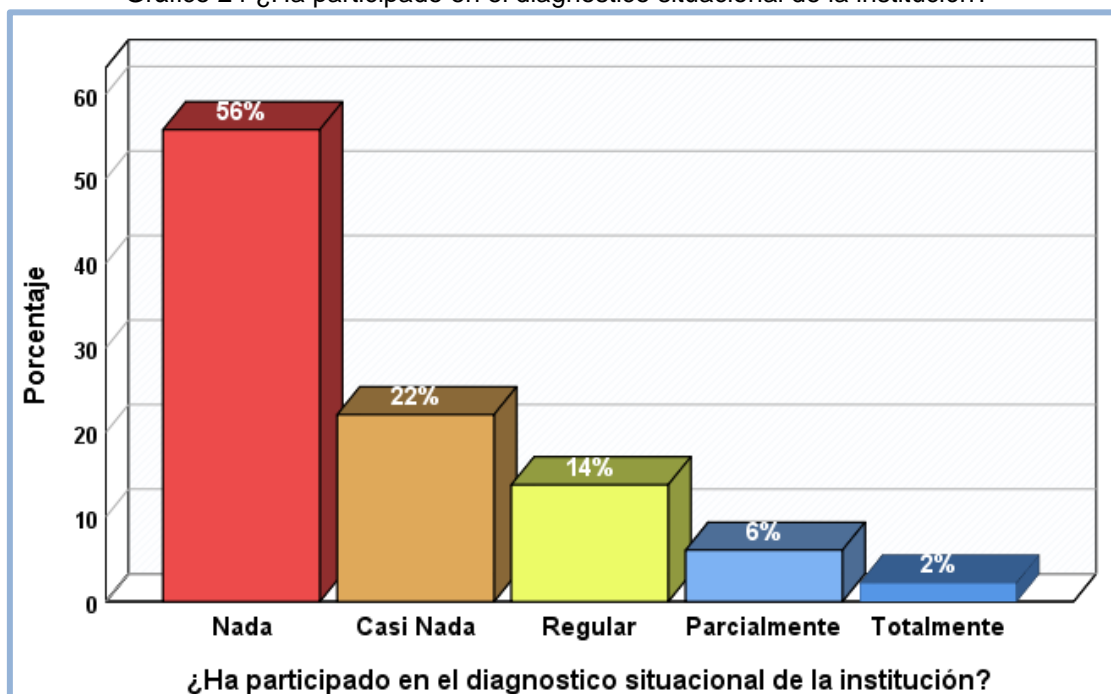
En la tabla 24 y grafico 24, se puede visualizar que, el **78%** de los funcionarios, manifestaron que, **nada** y **casi nada**, han participado en el diagnostico situacional de la institución, el **14%** participaron de manera **regular**, mientras que, solo el **7% parcialmente** y **totalmente**.

Tabla 24 ¿Ha participado en el diagnostico situacional de la institución?

Valor Cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nada	101	56	56
Casi Nada	40	22	78
Regular	25	14	92
Parcialmente	11	6	98
Totalmente	4	2	100
Total	181	100	

Fuente: Cuestionario aplicado a los funcionarios del Gobierno Regional de Lima.  
Elaboración: Propia

Gráfico 24 ¿Ha participado en el diagnostico situacional de la institución?



Fuente: Cuestionario aplicado a los funcionarios del Gobierno Regional de Lima.  
Elaboración: Propia

#### 4.2.8 Propuesta de gestión de la institución.

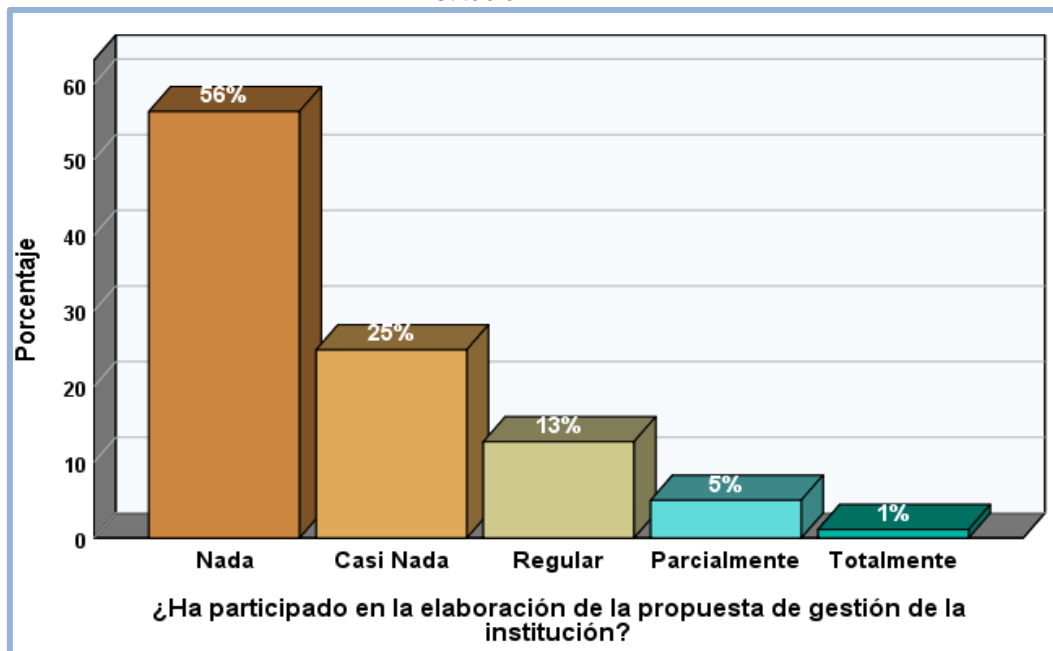
Se aprecia en la tabla 25 que, el **81%** indicaron que, **nada** y **casi nada** han participado en la elaboración de la propuesta de gestión de la institución, el **13%** lo manifestó de manera **regular**, y solo el **6%** ha logrado participar en la elaboración de la propuesta, **parcialmente** y **totalmente**.

Tabla 25 ¿Ha participado en la elaboración de la propuesta de gestión de la institución?

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nada	102	56	56
Casi Nada	45	25	81
Regular	23	13	94
Parcialmente	9	5	99
Totalmente	2	1	100
Total	181	100	

Fuente: Cuestionario aplicado a los funcionarios del Gobierno Regional de Lima.  
Elaboración: Propia

Gráfico 25 ¿Ha participado en la elaboración de la propuesta de gestión de la institución?



Fuente: Cuestionario aplicado a los funcionarios del Gobierno Regional de Lima.  
Elaboración: Propia

#### 4.2.9 Capacitaciones convocadas por la institución.

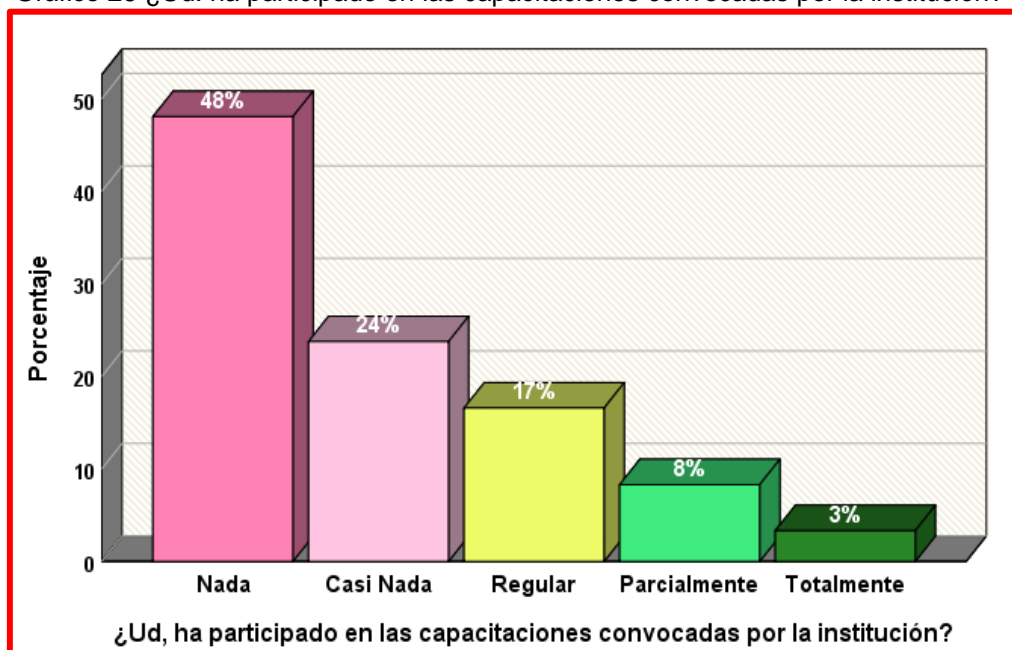
Se muestra en la tabla 26 y grafico 26 que, el **72%** de los funcionarios indicaron que, **casi nada y nada** han participado de las capacitaciones convocadas por la institución, mientras que solo el **17%** participa de manera **regular** y el **11%** **parcialmente** y **totalmente**.

Tabla 26 ¿Ud., ha participado en las capacitaciones convocadas por la institución?

Valor Cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nada	87	48	48
Casi Nada	43	24	72
Regular	30	17	88
Parcialmente	15	8	97
Totalmente	6	3	100
Total	181	100	

Fuente: Cuestionario aplicado a los funcionarios del Gobierno Regional de Lima.  
Elaboración: Propia

Gráfico 26 ¿Ud. ha participado en las capacitaciones convocadas por la institución?



Fuente: Cuestionario aplicado a los funcionarios del Gobierno Regional de Lima.  
Elaboración: Propia

#### 4.2.10 Organización del planeamiento estratégico de la institución.

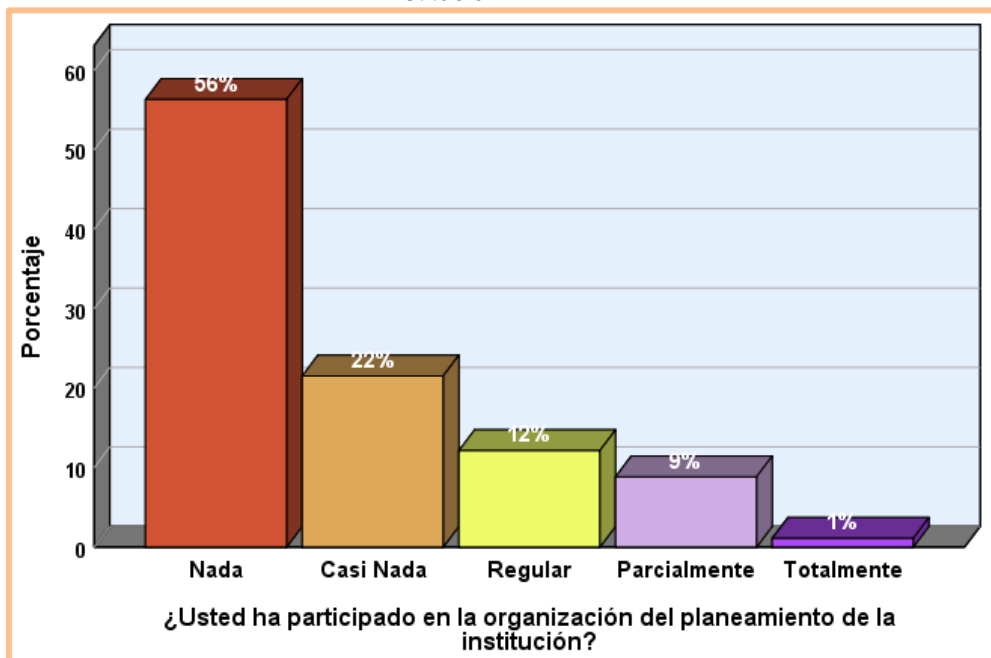
En la tabla 27 se aprecia que, el **78%** de los funcionarios del Gobierno regional de Lima manifestaron que, **casi nada y casi nada** participan en la organización del planeamiento de la institución, mientras que el **12%** participa de manera **regular**, y solo **10% parcialmente y totalmente**.

Tabla 27 ¿Usted ha participado en la organización del planeamiento de la institución?

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nada	102	56	56
Casi Nada	39	22	78
Regular	22	12	90
Parcialmente	16	9	99
Totalmente	2	1	100
Total	181	100	

Fuente: Cuestionario aplicado a los funcionarios del Gobierno Regional de Lima.  
Elaboración: Propia

Gráfico 27 ¿Usted ha participado en la organización del planeamiento de la institución?



Fuente: Cuestionario aplicado a los funcionarios del Gobierno Regional de Lima.  
Elaboración: Propia

#### 4.2.11 Promedios de participación del plan estratégico.

Se presenta a continuación en la tabla 28 y gráfico 28, el promedio general de la dimensión participación, observándose que los funcionarios del Gobierno regional de Lima consideraron **casi nada** la participación en el plan estratégico.

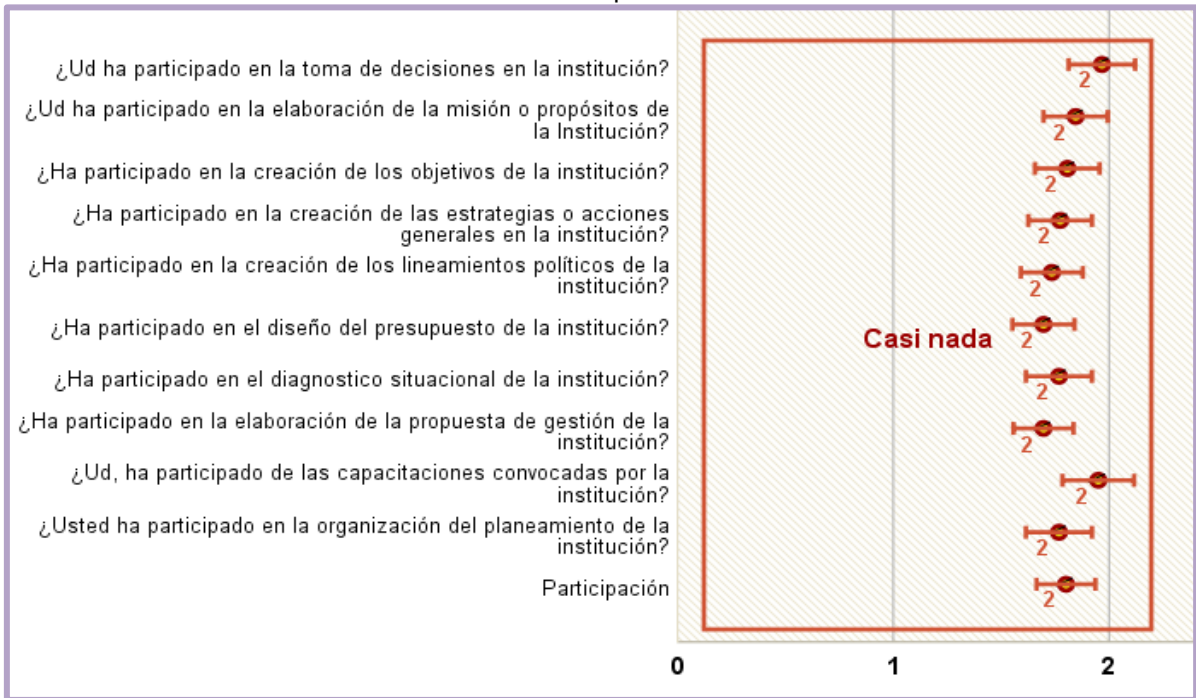
Tabla 28 Participación General.

	Total Media	Valor cualitativo
¿Ud. ha participado en la toma de decisiones en la institución?	2	Casi Nada
¿Ud. ha participado en la elaboración de la misión o propósitos de la Institución?	2	Casi Nada
¿Ha participado en la creación de los objetivos de la institución?	2	Casi Nada
¿Ha participado en la creación de las estrategias o acciones generales en la institución?	2	Casi Nada
¿Ha participado en la creación de los lineamientos políticos de la institución?	2	Casi Nada
¿Ha participado en el diseño del presupuesto de la institución?	2	Casi Nada
¿Ha participado en el diagnóstico situacional de la institución?	2	Casi Nada
¿Ha participado en la elaboración de la propuesta de gestión de la institución?	2	Casi Nada
¿Ud., ha participado en las capacitaciones convocadas por la institución?	2	Casi Nada
¿Usted ha participado en la organización del planeamiento de la institución?	2	Casi Nada
Participación	2	Casi Nada

Fuente: Cuestionario aplicado a los funcionarios del Gobierno Regional de Lima.  
Elaboración: Propia



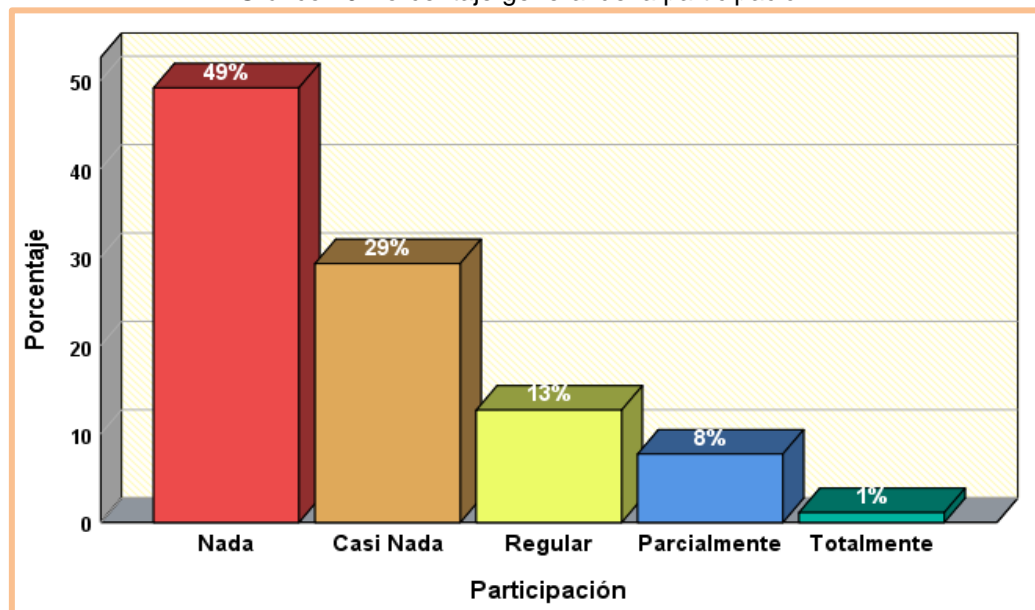
Gráfico 28 Participación General



Fuente: Cuestionario aplicado a los funcionarios del Gobierno Regional de Lima.  
Elaboración: Propia

Se puede observar a continuación de manera porcentual, los resultados de la participación.

Gráfico 29 Porcentaje general de la participación.



Fuente: Cuestionario aplicado a los funcionarios del Gobierno Regional de Lima.  
Elaboración: Propia

En la tabla 29, se presenta de manera porcentual los resultados según nivel de participación, por cada indicador, de los funcionarios del Plan estratégico.

Tabla 29 – Porcentaje de los funcionarios según niveles de participación en el plan estratégico

Indicadores	Nada	Casi nada	Regular	Parcial	Total
¿Ud. ha participado en la toma de decisiones en la institución?	45	24	22	7	2
¿Ud. ha participado en la elaboración de la misión o propósitos de la institución?	50	25	17	7	1
¿Ha participado en la creación de los objetivos de la institución?	52	25	14	7	2
¿Ha participado en la creación de las estrategias o acciones generales en la institución?	54	24	15	6	2
¿Ha participado en la creación de los lineamientos políticos de la institución?	55	25	12	8	1
¿Ha participado en el diseño del presupuesto de la institución?	58	23	12	6	1
¿Ha participado en el diagnóstico situacional de la institución?	56	22	14	6	2
¿Ha participado en la elaboración de la propuesta de gestión de la institución?	56	25	13	5	1
¿Ud., ha participado en las capacitaciones convocadas por la institución?	48	24	17	8	3
¿Usted ha participado en la organización del planeamiento de la institución?	56	22	12	9	1

Fuente: Cuestionario aplicado a los funcionarios del Gobierno Regional de Lima.

Elaboración: Propia

### 4.3 Evaluación del plan estratégico.

Se aprecia a continuación, la evaluación del plan estratégico de los funcionarios del Gobierno Regional de Lima.

#### 4.3.1 Evaluación de la ejecución del plan estratégico.

Se observa a continuación en la tabla 30 y gráfico 30 que, el **46%** de los funcionarios del Gobierno regional de Lima manifestaron **regular** que la institución evaluó la ejecución del plan estratégico institucional de manera adecuada, mientras que el otro

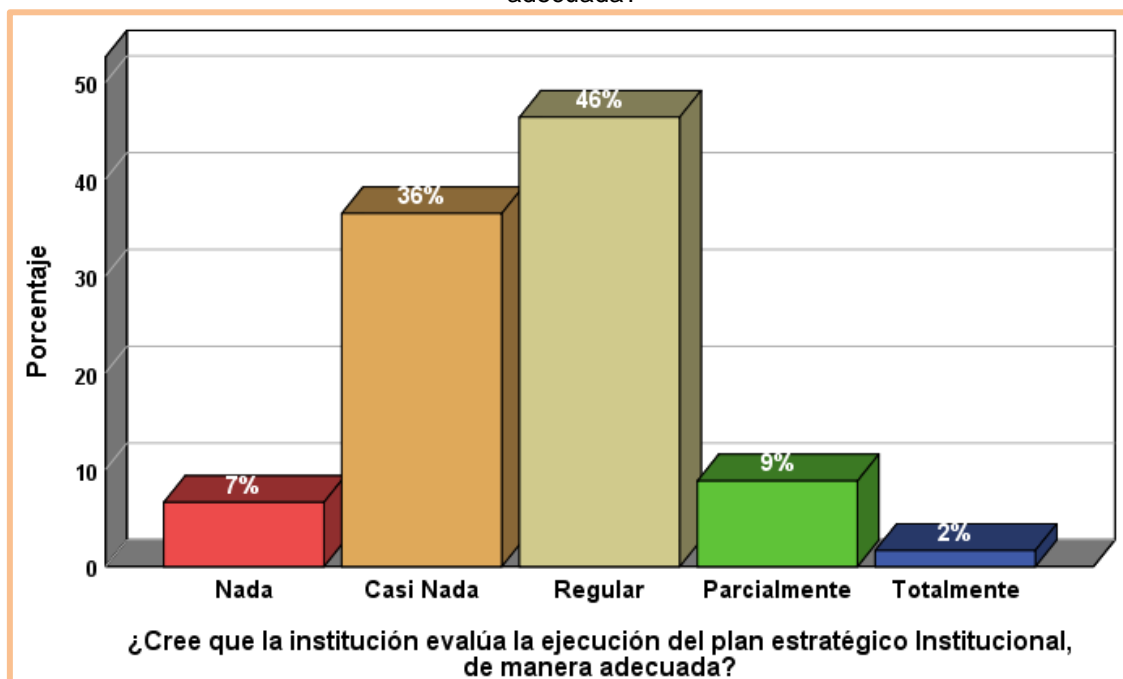
**43%** lo mostro entre **casi nada** y **nada**, y solo el **11%** de los funcionarios lo expresaron **regular** y **parcialmente**.

Tabla 30 ¿Cree que la institución evalúa la ejecución del plan estratégico Institucional, de manera adecuada?

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nada	12	7	7
Casi Nada	66	36	43
Regular	84	46	90
Parcialmente	16	9	98
Totalmente	3	2	100
Total	181	100	

Fuente: Cuestionario aplicado a los funcionarios del Gobierno Regional de Lima.  
Elaboración: Propia

Gráfico 30 ¿Cree que la institución evalúa la ejecución del plan estratégico Institucional, de manera adecuada?



Fuente: Cuestionario aplicado a los funcionarios del Gobierno Regional de Lima.  
Elaboración: Propia

#### 4.3.2 Evaluación de la práctica de valores propuesta en el plan estratégico.

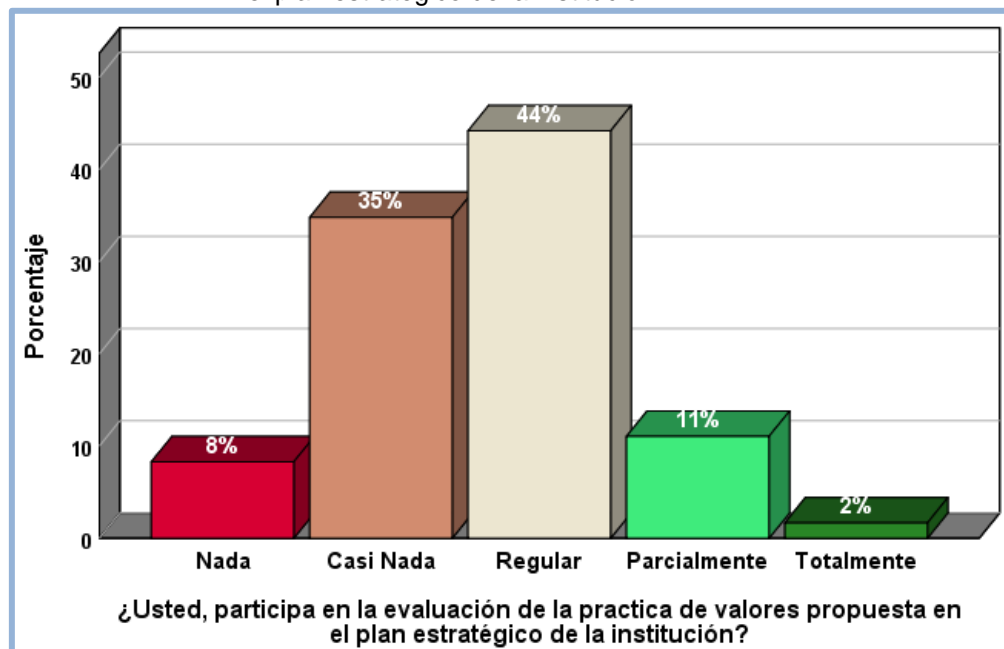
Se observa en la tabla 31 y grafico 31 que, el **44%** de los entrevistados manifestó **regular**, la participación en la evaluación de la práctica de valores propuesta en el plan estratégico de la institución, mientras que el otro **43%** lo expreso **nada** y **casi nada**, y solo el **13%** lo mostro **parcialmente** y **totalmente**.

Tabla 31 ¿Usted, participa en la evaluación de la práctica de valores propuesta en el plan estratégico de la institución?

Valor Cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nada	15	8	8
Casi Nada	63	35	43
Regular	80	44	87
Parcialmente	20	11	98
Totalmente	3	2	100
Total	181	100	

Fuente: Cuestionario aplicado a los funcionarios del Gobierno Regional de Lima.  
Elaboración: Propia

Gráfico 31 ¿Usted, participa en la evaluación de la práctica de valores propuesta en el plan estratégico de la institución?



Fuente: Cuestionario aplicado a los funcionarios del Gobierno Regional de Lima.  
Elaboración: Propia

#### 4.3.3 Propuesta de gestión de recursos humanos en la institución.

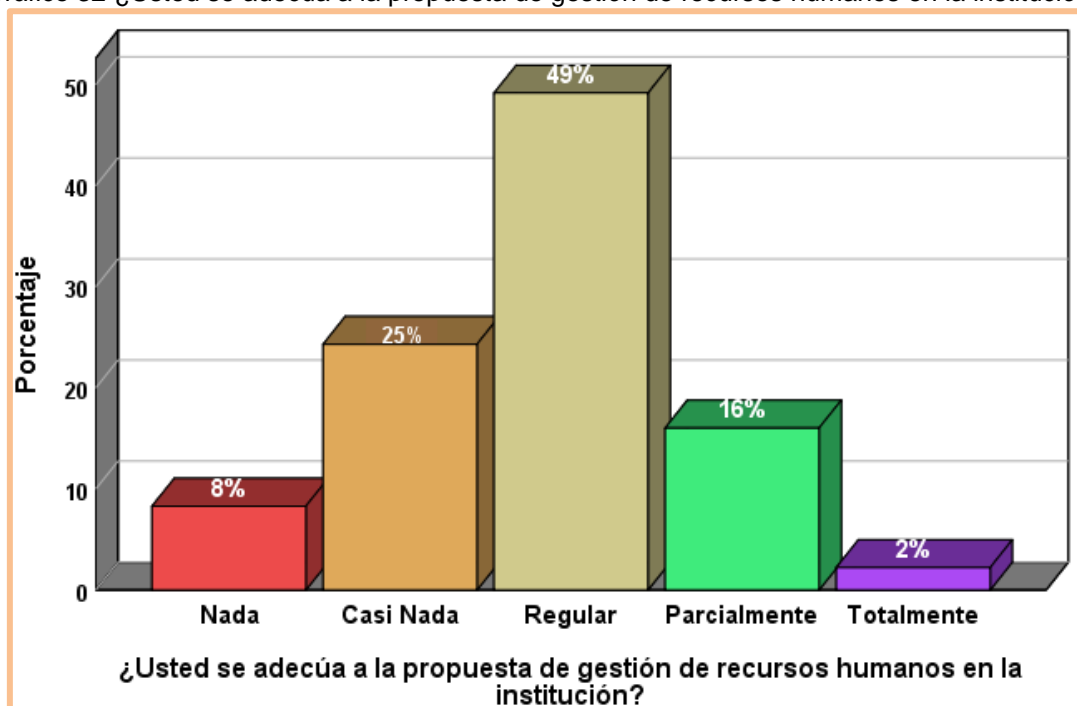
Se puede observar en la tabla 32 y grafico 32 que, el **49%** de los funcionarios presentaron **regular** adecuarse a la propuesta de gestión de recursos humanos en la institución, mientras que el **33%** expresó que **nada** y **casi nada** se adecuan a la propuesta, y solo el **18%** lo muestra **parcialmente** y **totalmente**.

Tabla 32 ¿Usted se adecúa a la propuesta de gestión de recursos humanos en la institución?

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nada	15	8	8
Casi Nada	44	25	33
Regular	89	49	82
Parcialmente	29	16	98
Totalmente	4	2	100
Total	181	100	

Fuente: Cuestionario aplicado a los funcionarios del Gobierno Regional de Lima.  
Elaboración: Propia

Gráfico 32 ¿Usted se adecúa a la propuesta de gestión de recursos humanos en la institución?



Fuente: Cuestionario aplicado a los funcionarios del Gobierno Regional de Lima.  
Elaboración: Propia

4.3.4 Conocimiento de indicadores evaluados para el cumplimiento de las metas de la institución.

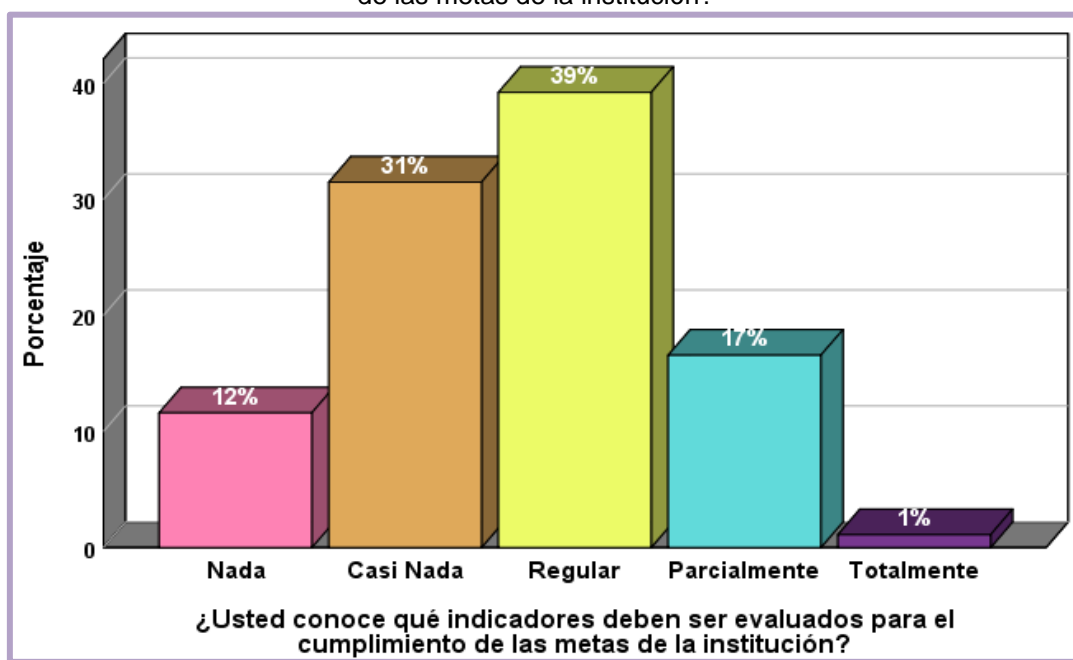
En la tabla 33 y grafico 33 se puede apreciar que, el **43%** de los funcionarios entrevistados expresaron que, conocen **casi nada y nada**, que indicadores deben ser evaluados para el cumplimiento de las metas de la institución, seguidamente el otro **39%** lo manifestaron **regular**, y solo el **18%** lo determinó **parcialmente y totalmente**.

Tabla 33 ¿Usted conoce qué indicadores deben ser evaluados para el cumplimiento de las metas de la institución?

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nada	21	12	12
Casi Nada	57	31	43
Regular	71	39	82
Parcialmente	30	17	99
Totalmente	2	1	100
Total	181	100	

Fuente: Cuestionario aplicado a los funcionarios del Gobierno Regional de Lima.  
Elaboración: Propia

Gráfico 33 ¿Usted conoce qué indicadores deben ser evaluados para el cumplimiento de las metas de la institución?



Fuente: Cuestionario aplicado a los funcionarios del Gobierno Regional de Lima.  
Elaboración: Propia

#### 4.3.5 Relevancia de los objetivos estratégicos del plan estratégicos.

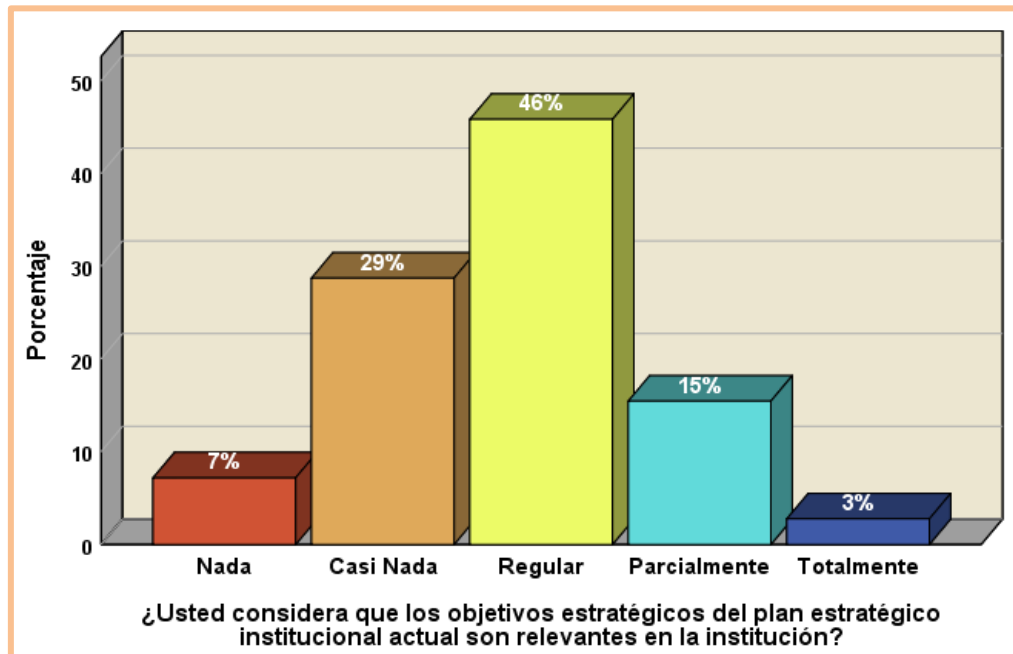
Se presenta en la tabla 34 que, el **46%** de los encuestados manifestaron **regular** que, los objetivos estratégicos del plan estratégico institucional actual sean relevantes en la institución, mientras que el **36%** lo consideró **nada** y **casi nada**, y solo el **18%** lo manifestaron **parcialmente y totalmente**.

Tabla 34 ¿Usted considera que los objetivos estratégicos del plan estratégico institucional actual son relevantes en la institución?

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nada	13	7	7
Casi Nada	52	29	36
Regular	83	46	82
Parcialmente	28	15	97
Totalmente	5	3	100
Total	181	100	

Fuente: Cuestionario aplicado a los funcionarios del Gobierno Regional de Lima.  
Elaboración: Propia

Gráfico 34 ¿Usted considera que los objetivos estratégicos del plan estratégico institucional actual son relevantes en la institución?



Fuente: Cuestionario aplicado a los funcionarios del Gobierno Regional de Lima.  
Elaboración: Propia

#### 4.3.6 Promedio de la evaluación del plan estratégico.

En la tabla 35 y gráfico 35 se presenta el promedio general de la dimensión evaluación, observándose que los funcionarios del Gobierno regional de Lima consideraron **regular** la evaluación del plan estratégico.

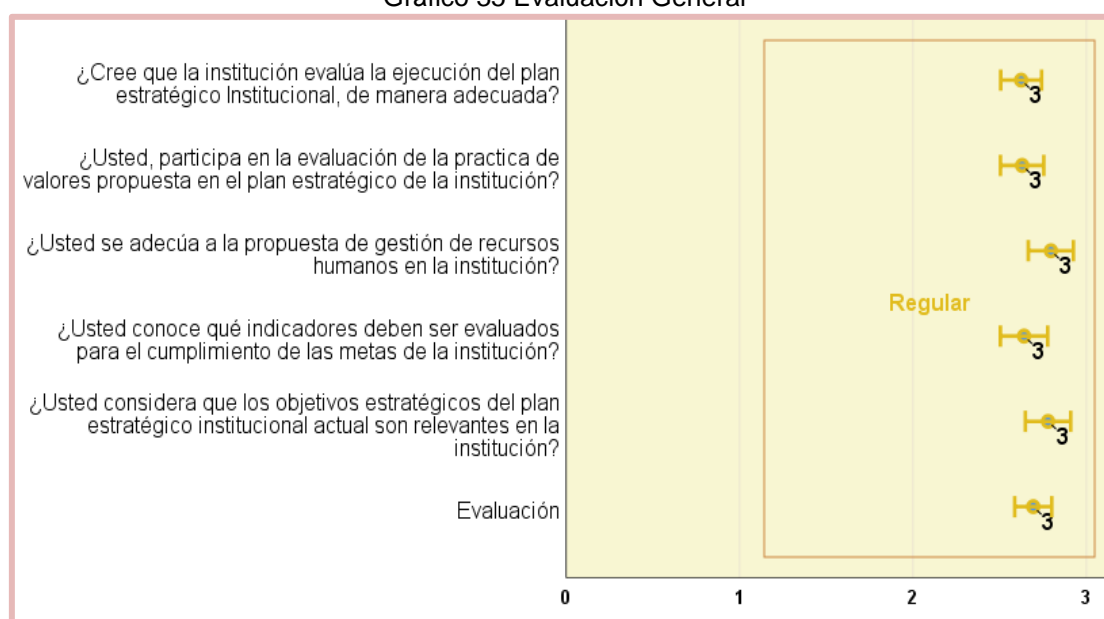
Tabla 35 Evaluación General

	Total Media	Valor cualitativo
¿Cree que la institución evalúa la ejecución del plan estratégico Institucional, de manera adecuada?	3	Regular
¿Usted, participa en la evaluación de la práctica de valores propuesta en el plan estratégico de la institución?	3	Regular
¿Usted se adecúa a la propuesta de gestión de recursos humanos en la institución?	3	Regular
¿Usted conoce qué indicadores deben ser evaluados para el cumplimiento de las metas de la institución?	3	Regular
¿Usted considera que los objetivos estratégicos del plan estratégico institucional actual son relevantes en la institución?	3	Regular
<b>Evaluación</b>	<b>3</b>	<b>Regular</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a los funcionarios del Gobierno Regional de Lima.

Elaboración: Propia

Gráfico 35 Evaluación General



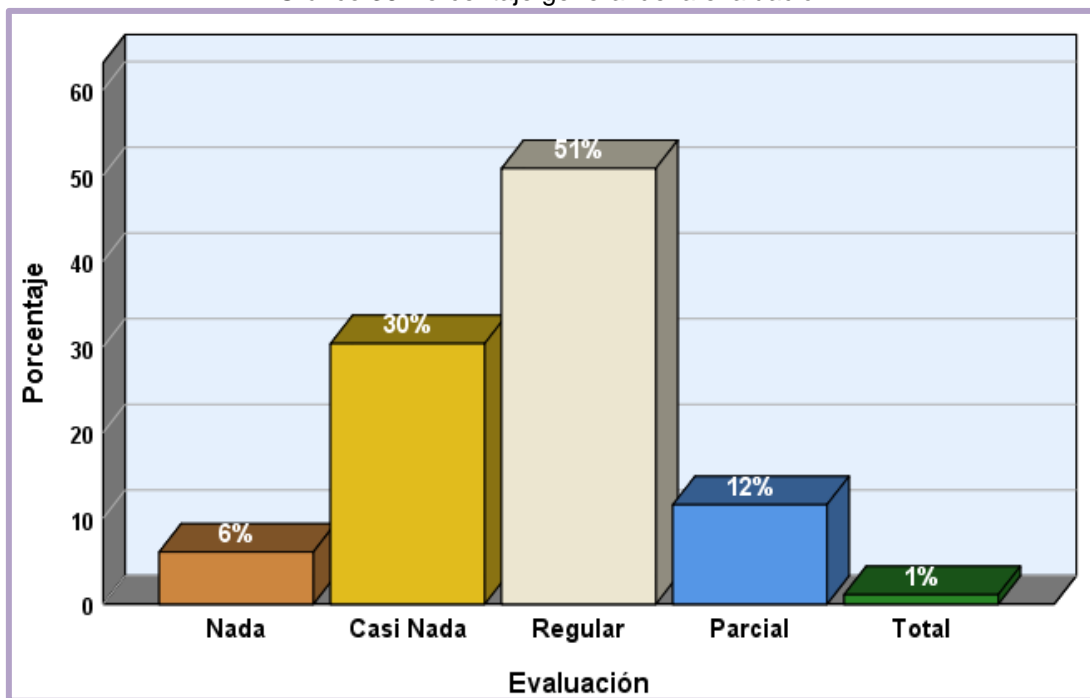
Fuente: Cuestionario aplicado a los funcionarios del Gobierno Regional de Lima.

Elaboración: Propia



En el gráfico 36 se observa de manera porcentual los resultados de la evaluación del plan estratégico.

Gráfico 36 Porcentaje general de la evaluación



Fuente: Cuestionario aplicado a los funcionarios del Gobierno Regional de Lima.  
Elaboración: Propia

En la tabla 36, se presenta de manera porcentual los resultados según nivel de participación, por cada indicador, de los funcionarios del Plan estratégico.

Tabla 36 – Porcentaje de los funcionarios según niveles de participación en el plan estratégico

Indicadores	Nada	Casi nada	Regular	Parcial Total	
¿Cree que la institución evalúa la ejecución del plan estratégico Institucional, de manera adecuada?	7	37	46	9	2
¿Usted, participa en la evaluación de la práctica de valores propuesta en el plan estratégico de la institución?	8	35	44	11	2
¿Usted se adecúa a la propuesta de gestión de recursos humanos en la institución?	8	24	49	16	2
¿Usted conoce qué indicadores deben ser evaluados para el cumplimiento de las metas de la institución?	12	32	39	17	1
¿Usted considera que los objetivos estratégicos del plan estratégico institucional actual son relevantes en la institución?	7	29	46	16	3

Fuente: Cuestionario aplicado a los funcionarios del Gobierno Regional de Lima.  
Elaboración: Propia

#### 4.4 Promedio general del Plan Estratégico.

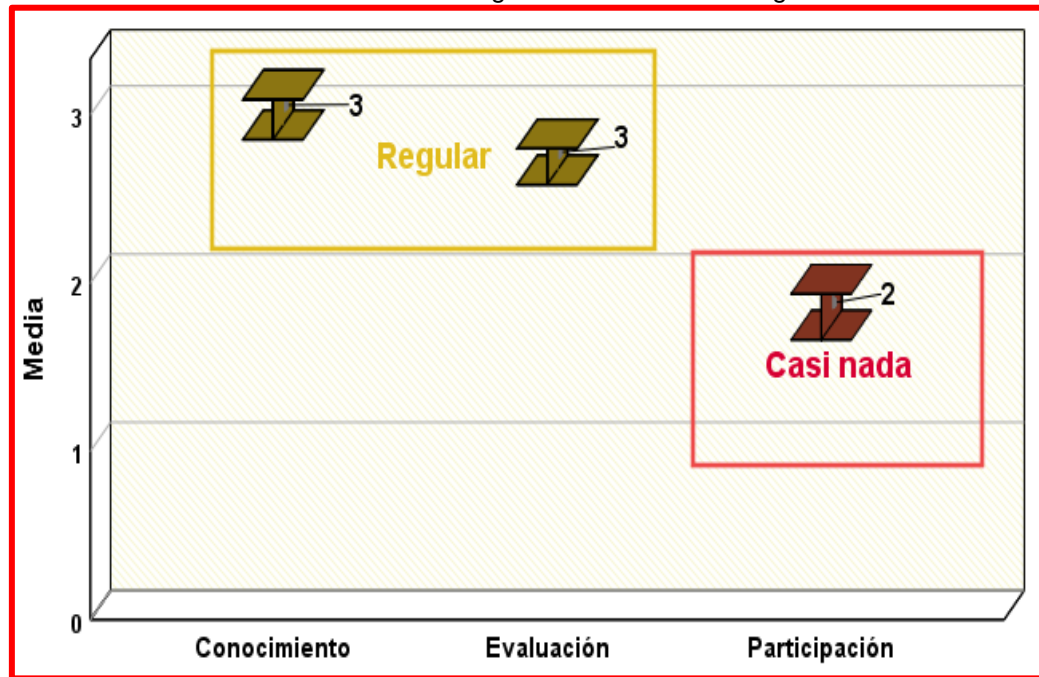
En la tabla 37 y gráfico 37 se presenta en resumen los promedios generales de las dimensiones que conforman la variable plan estratégico, observándose que los funcionarios del Gobierno Regional de Lima, el promedio de la dimensión **participación** fue “**casi nada**”, mientras que las dimensiones **conocimiento** y **evaluación** del plan estratégico fueron evaluadas de manera **regular**.

Tabla 37 Promedio general del Plan estratégico

	Total	Valor Cualitativo
	Media	
Conocimiento	3	Regular
Evaluación	3	Regular
Participación	2	Casi nada

Fuente: Cuestionario aplicado a los funcionarios del Gobierno Regional de Lima.  
Elaboración: Propia

Gráfico 37 Promedio general del Plan estratégico



Fuente: Cuestionario aplicado a los funcionarios del Gobierno Regional de Lima.  
Elaboración: Propia

#### 4.5 Planeación de la gestión pública.

Seguidamente se presenta los resultados de los indicadores correspondientes a la planeación de la gestión pública de los funcionarios del Gobierno Regional de Lima.

##### 4.5.1 Acciones estratégicas para alcanzar los objetivos institucionales.

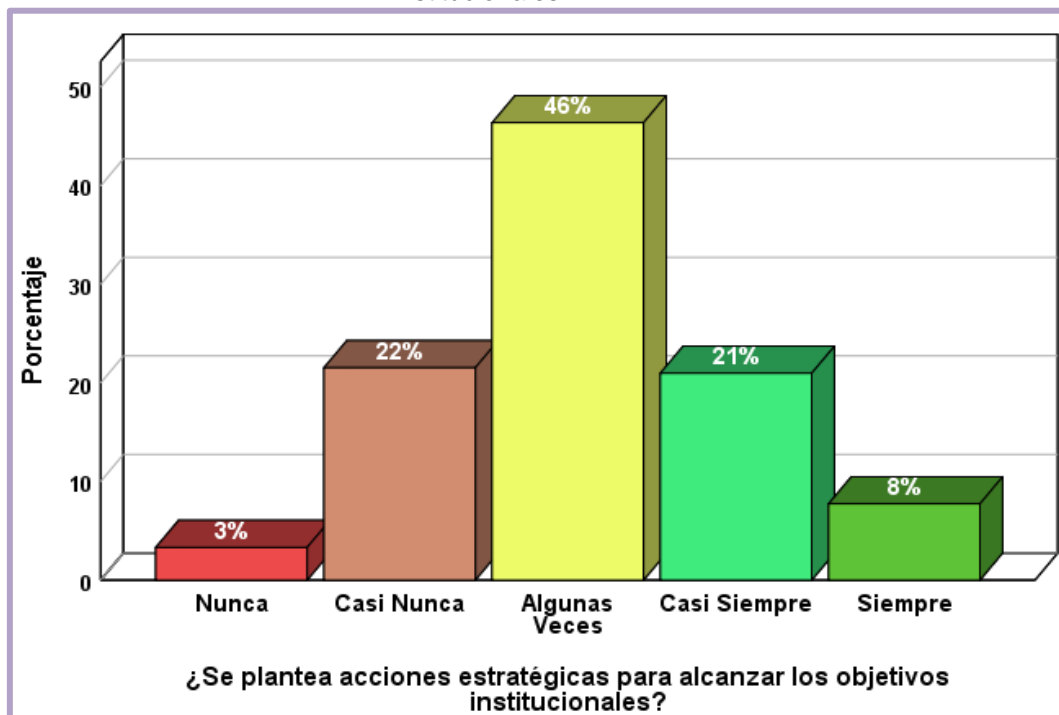
En la tabla 38 y gráfico 38 se aprecia que, el **46%** de los funcionarios entrevistados expresaron que, **algunas veces** se plantea acciones estratégicas para alcanzar los objetivos institucionales, mientras que el **25%** lo manifestó **nunca** y **casi nunca**. Solo el **29%** mostro que **casi siempre** y **siempre** se plantea acciones estratégicas para alcanzar los objetivos institucionales.

Tabla 38 ¿Se plantea acciones estratégicas para alcanzar los objetivos institucionales?

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	6	3	3
Casi Nunca	39	22	25
Algunas Veces	84	46	71
Casi Siempre	38	21	92
Siempre	14	8	100
Total	181	100	

Fuente: Cuestionario aplicado a los funcionarios del Gobierno Regional de Lima.  
Elaboración: Propia

Gráfico 38 ¿Se plantea acciones estratégicas para alcanzar los objetivos institucionales?



Fuente: Cuestionario aplicado a los funcionarios del Gobierno Regional de Lima.  
Elaboración: Propia

#### 4.5.2 Definición de los objetivos a corto y mediano plazo.

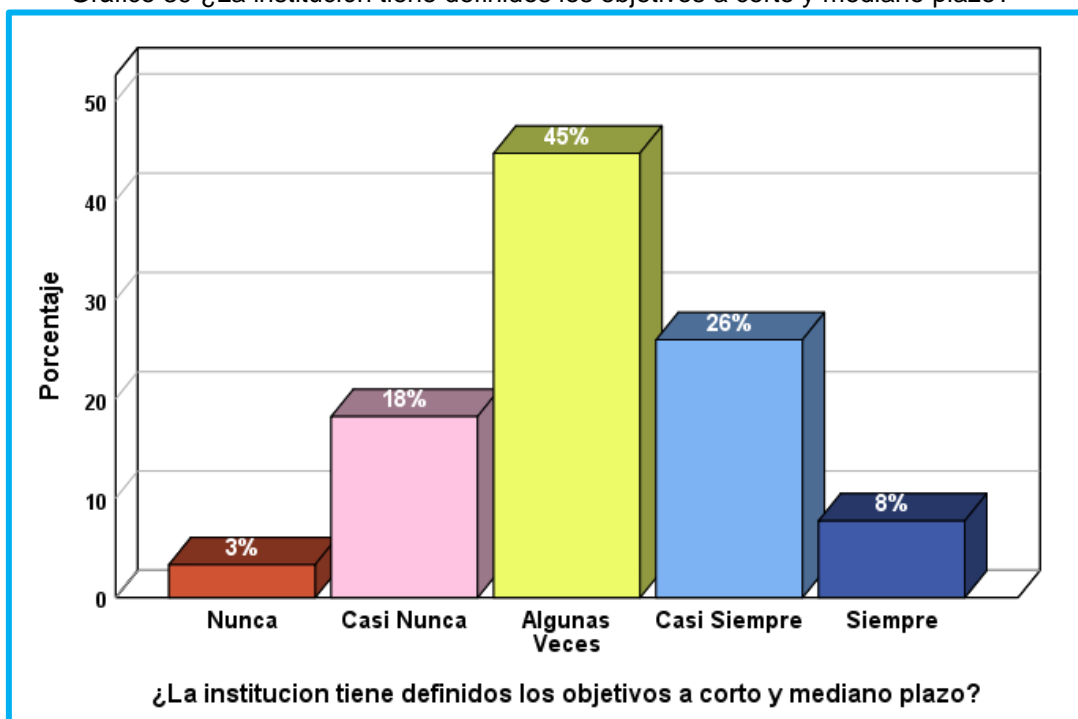
Se presenta en la tabla 39 y grafico 39 que, el **45%** de los entrevistados manifestaron que **algunas veces** la institución tiene definidos los objetivos a corto y mediano plazo, mientras que, el otro **34%** lo consideró **casi siempre** y **siempre**. Y solo el **21%** lo mostro entre **nunca** y **casi nunca**.

Tabla 39 ¿La institución tiene definidos los objetivos a corto y mediano plazo?

Valor Cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	6	3	3
Casi Nunca	33	18	22
Algunas Veces	81	45	66
Casi Siempre	47	26	92
Siempre	14	8	100
Total	181	100	

Fuente: Cuestionario aplicado a los funcionarios del Gobierno Regional de Lima.  
Elaboración: Propia

Gráfico 39 ¿La institución tiene definidos los objetivos a corto y mediano plazo?



Fuente: Cuestionario aplicado a los funcionarios del Gobierno Regional de Lima.  
Elaboración: Propia

#### 4.5.3 Establecimiento de metas y objetivos.

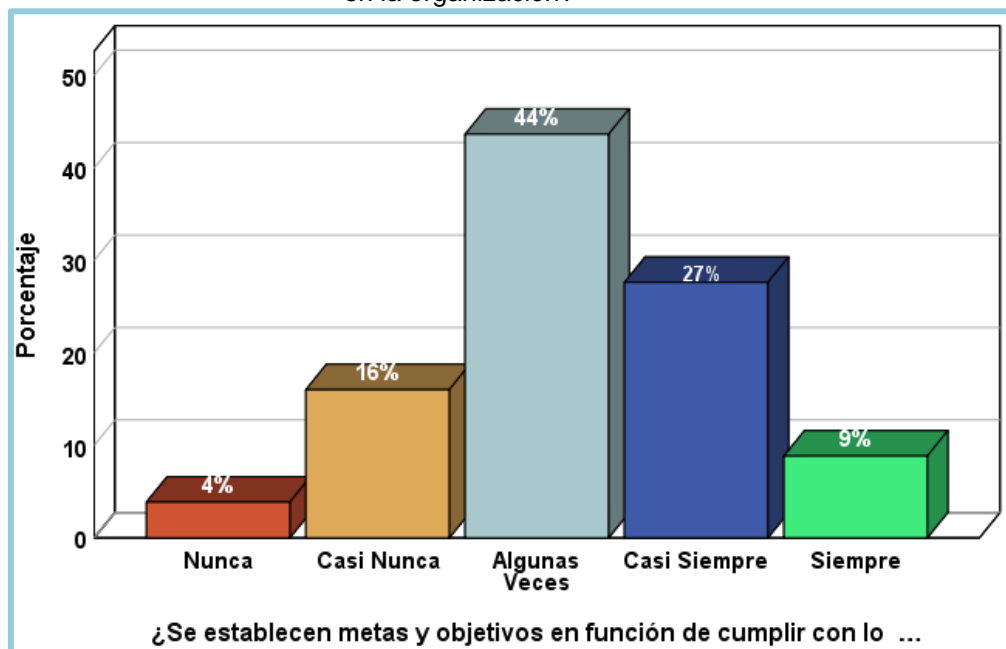
El **44%** de los funcionarios entrevistados en el Gobierno Regional de Lima, mostraron que **algunas veces** se establecen metas y objetivos en función de cumplir con lo propuesto en la organización, mientras que el **36%** lo manifestaron **casi siempre** y solo el **20%** lo consideró **nunca** y **casi nunca**. Los resultados mostrados en la tabla 37 se observan en el grafico 40.

Tabla 40 ¿Se establecen metas y objetivos en función de cumplir con lo propuesto en la organización?

Valor Cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	7	4	4
Casi Nunca	29	16	20
Algunas Veces	79	44	64
Casi Siempre	50	27	91
Siempre	16	9	100
Total	181	100	

Fuente: Cuestionario aplicado a los funcionarios del Gobierno Regional de Lima.  
Elaboración: Propia

Gráfico 40 ¿Se establecen metas y objetivos en función de cumplir con lo propuesto en la organización?



Fuente: Cuestionario aplicado a los funcionarios del Gobierno Regional de Lima.  
Elaboración: Propia

#### 4.5.4 Estrategias establecidas en referencia para dar soluciones.

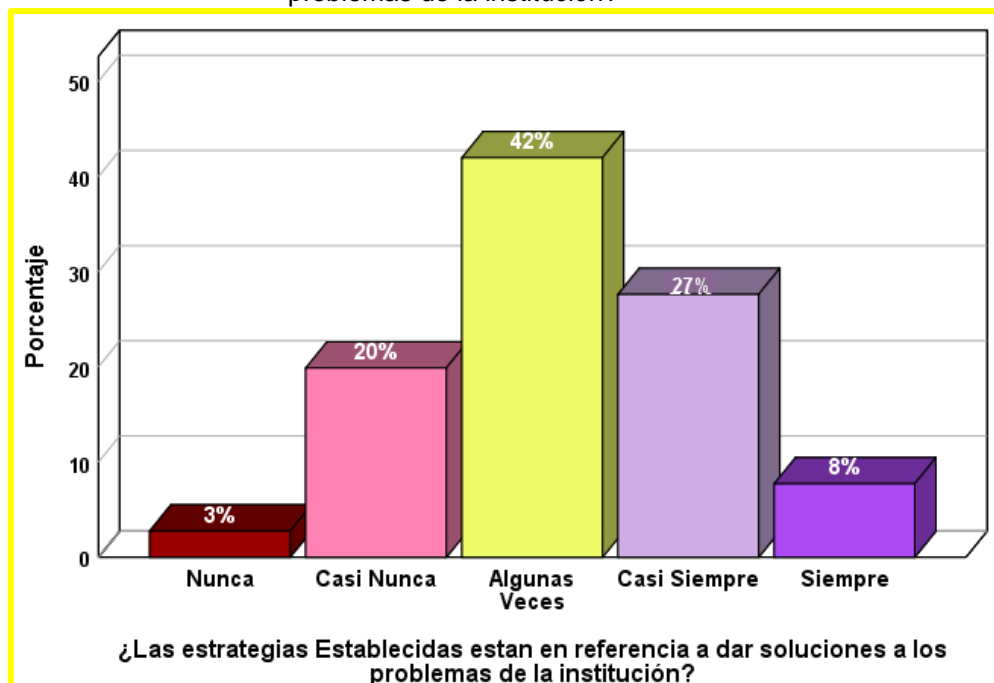
En la tabla 41 y grafico 41 se aprecia que, el **42%** de los entrevistados expresaron que **algunas veces** las estrategias establecidas están en referencia a dar soluciones a los problemas de la institución, el **23%** lo manifestó **nunca** y **casi nunca**, mientras que el **35%** lo consideró **casi siempre** y **siempre**.

Tabla 41 ¿Las estrategias Establecidas están en referencia a dar soluciones a los problemas de la institución?

Valor Cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	5	3	3
Casi Nunca	36	20	23
Algunas Veces	76	42	65
Casi Siempre	50	27	92
Siempre	14	8	100
Total	181	100	

Fuente: Cuestionario aplicado a los funcionarios del Gobierno Regional de Lima.  
Elaboración: Propia

Gráfico 41 ¿Las estrategias Establecidas están en referencia a dar soluciones a los problemas de la institución?



Fuente: Cuestionario aplicado a los funcionarios del Gobierno Regional de Lima.  
Elaboración: Propia

#### 4.5.5. Recursos necesarios para la solución de problemas.

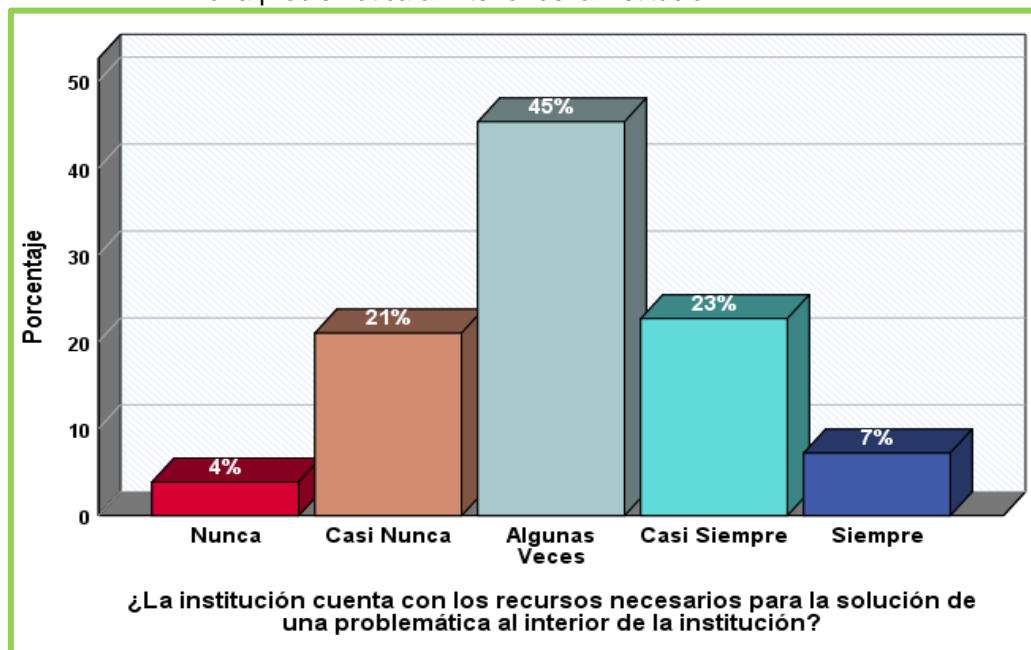
Se puede detallar en la tabla 42 y gráfico 42 que, el **45%** de los funcionarios entrevistados consideraron que **algunas veces** la institución cuenta con los recursos necesarios para la solución de una problemática al interior de la institución, mientras que el **25%** lo manifestó **nunca** y **casi nunca**, y el otro **30%** lo expreso **casi siempre** y **siempre**.

Tabla 42 ¿La institución cuenta con los recursos necesarios para la solución de una problemática al interior de la institución?

Valor Cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	7	4	4
Casi Nunca	38	21	25
Algunas Veces	82	45	70
Casi Siempre	41	23	93
Siempre	13	7	100
Total	181	100	

Fuente: Cuestionario aplicado a los funcionarios del Gobierno Regional de Lima.  
Elaboración: Propia

Gráfico 42 ¿La institución cuenta con los recursos necesarios para la solución de una problemática al interior de la institución?



Fuente: Cuestionario aplicado a los funcionarios del Gobierno Regional de Lima.  
Elaboración: Propia



#### 4.5.6 Promedio de la planeación de la gestión pública

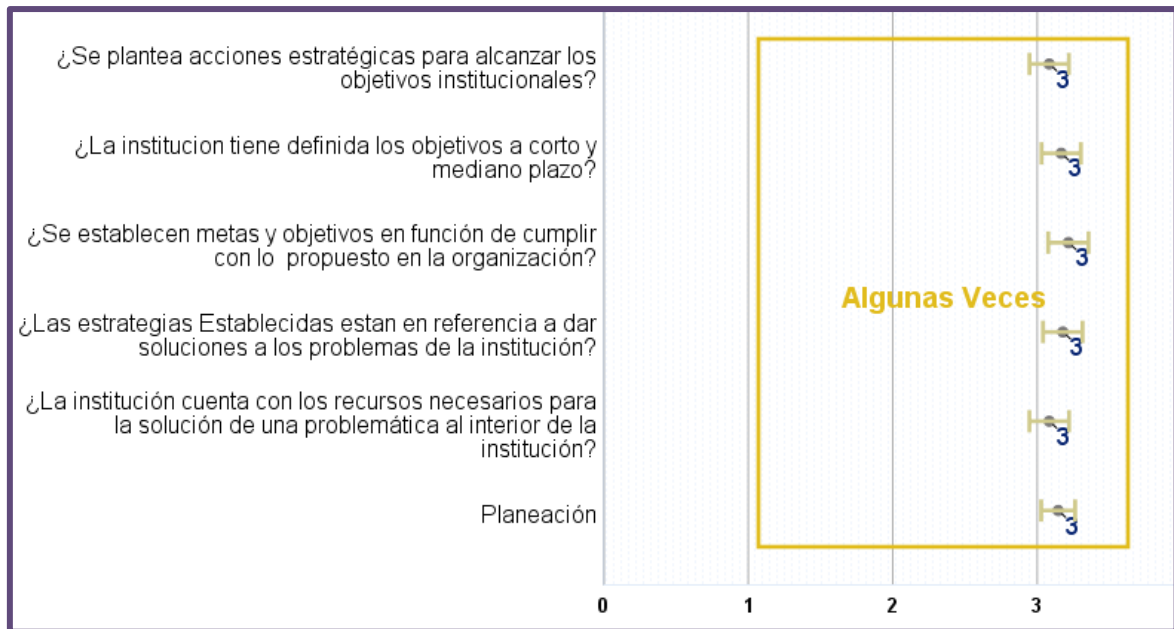
En la tabla 43 y grafico 43 se observa que los funcionarios del Gobierno regional de Lima consideraron que el promedio general de la dimensión planeación de la gestión pública fue de **algunas veces**.

Tabla 43 Planeación General

	Total Media	Valor Cualitativo
¿Se plantea acciones estratégicas para alcanzar los objetivos institucionales?	3	Algunas veces
¿La institución tiene definida los objetivos a corto y mediano plazo?	3	Algunas veces
¿Se establecen metas y objetivos en función de cumplir con lo propuesto en la organización?	3	Algunas veces
¿Las estrategias Establecidas están en referencia a dar soluciones a los problemas de la institución?	3	Algunas veces
¿La institución cuenta con los recursos necesarios para la solución de una problemática al interior de la institución?	3	Algunas veces
<b>Planeación</b>	<b>3</b>	<b>Algunas veces</b>

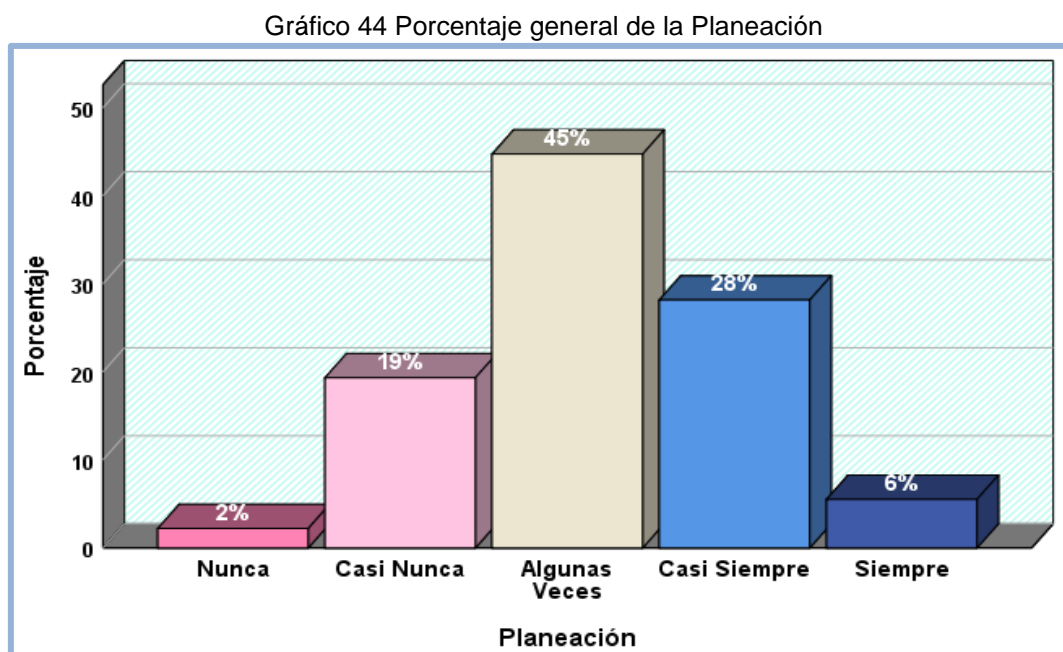
Fuente: Cuestionario aplicado a los funcionarios del Gobierno Regional de Lima.  
Elaboración: Propia

Gráfico 43 Planeación General



Fuente: Cuestionario aplicado a los funcionarios del Gobierno Regional de Lima.  
Elaboración: Propia

En el gráfico 44 se observa a continuación los resultados de la planeación del plan estratégico de manera porcentual.



Fuente: Cuestionario aplicado a los funcionarios del Gobierno Regional de Lima.  
Elaboración: Propia

En la tabla 44, se presenta de manera porcentual los resultados correspondientes a la planeación de la gestión pública de los funcionarios del Gobierno Regional de Lima.

Tabla 44 – Porcentaje de la planeación de la gestión pública

Indicadores	Porcentaje				
	Nunca	Casi nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre
¿Se plantea acciones estratégicas para alcanzar los objetivos institucionales?	3	22	46	21	8
¿La institución tiene definida los objetivos a corto y mediano plazo?	3	18	45	26	8
¿Se establecen metas y objetivos en función de cumplir con lo propuesto en la organización?	4	16	44	28	9
¿Las estrategias Establecidas están en referencia a dar soluciones a los problemas de la institución?	3	20	42	28	8
¿La institución cuenta con los recursos necesarios para la solución de una problemática al interior de la institución?	4	21	45	23	7

Fuente: Cuestionario aplicado a los funcionarios del Gobierno Regional de Lima.  
Elaboración: Propia

#### 4.6 Ejecución de la gestión pública.

A continuación, se aprecia los resultados de los indicadores correspondientes a la ejecución de la gestión pública, de los funcionarios del Gobierno Regional de Lima.

##### 4.6.1 Identificación de nuevas estrategias institucionales.

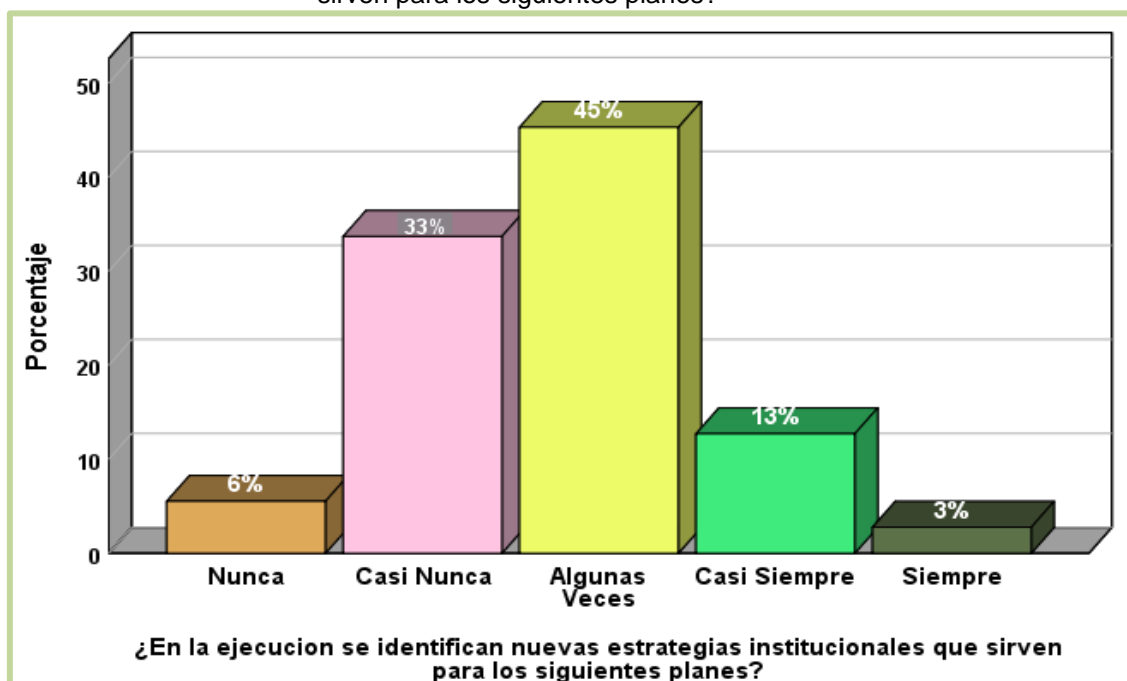
En la tabla 45 se presenta que, el **45%** de los entrevistados expresaron que, **algunas veces** en la ejecución se identifican nuevas estrategias institucionales que sirven para los siguientes planes, mientras que el otro **39%** manifestaron que **nunca** y **casi nunca** se identifican nuevas estrategias, y solo el **16%** lo consideró **casi siempre** y **siempre**.

Tabla 45 ¿En la ejecución se identifican nuevas estrategias institucionales que sirven para los siguientes planes?

Valor Cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	10	6	6
Casi Nunca	61	33	39
Algunas Veces	82	45	84
Casi Siempre	23	13	97
Siempre	5	3	100
Total	181	100	

Fuente: Cuestionario aplicado a los funcionarios del Gobierno Regional de Lima.  
Elaboración: Propia

Gráfico 45 ¿En la ejecución se identifican nuevas estrategias institucionales que sirven para los siguientes planes?



Fuente: Cuestionario aplicado a los funcionarios del Gobierno Regional de Lima.  
Elaboración: Propia

#### 4.6.2 Desarrollo del proceso de contratación de recursos humanos.

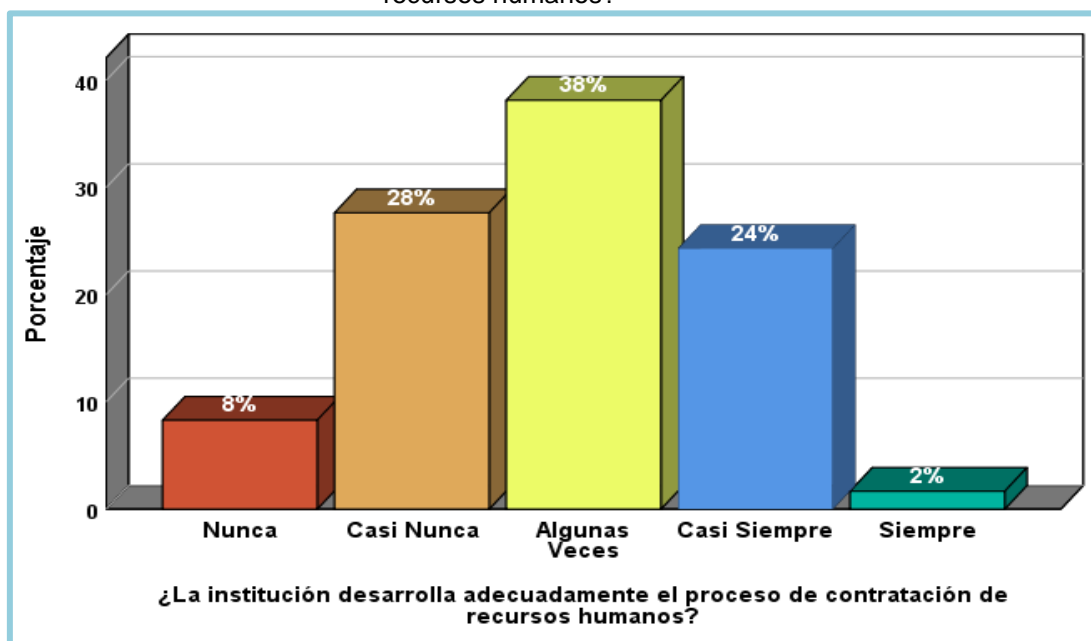
En la tabla 46 y gráfico 46 se aprecia que, el **38%** de los funcionarios entrevistados manifestaron que **algunas veces** la institución desarrolla adecuadamente el proceso de contratación de recursos humanos, el **36%** lo mostraron **nunca** y **casi nunca** y solo el **26%** lo consideró **casi siempre** y **siempre**.

Tabla 46 ¿La institución desarrolla adecuadamente el proceso de contratación de recursos humanos?

Valor Cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	15	8	8
Casi Nunca	50	28	36
Algunas Veces	69	38	74
Casi Siempre	44	24	98
Siempre	3	2	100
Total	181	100	

Fuente: Cuestionario aplicado a los funcionarios del Gobierno Regional de Lima.  
Elaboración: Propia

Gráfico 46 ¿La institución desarrolla adecuadamente el proceso de contratación de recursos humanos?



Fuente: Cuestionario aplicado a los funcionarios del Gobierno Regional de Lima.  
Elaboración: Propia

#### 4.6.3 Ejecución de los programas y proyectos.

El **44%** de los funcionarios encuestados manifestaron que, **algunas veces** en la institución se ejecuta los programas y proyectos de manera eficiente, mientras que un 28% lo considero entre **nunca y casi nunca**, y el otro **28%** expreso casi siempre y siempre en la institución se ejecuta los programas y proyectos de manera eficiente.

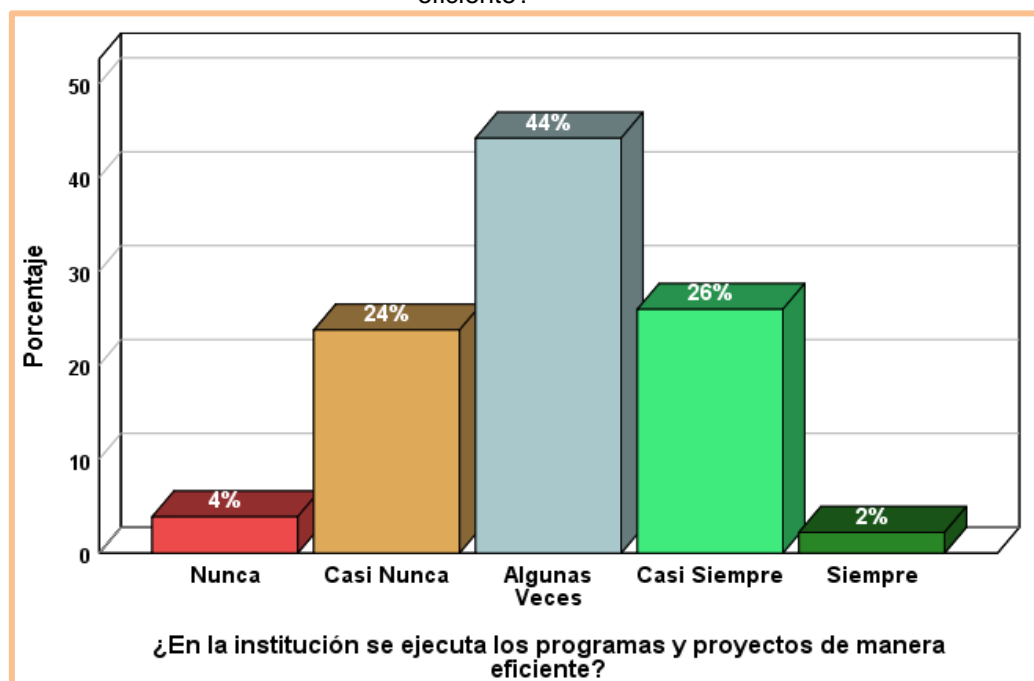
Tabla 47 ¿En la institución se ejecuta los programas y proyectos de manera eficiente?

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	7	4	4
Casi Nunca	43	24	28
Algunas Veces	80	44	72
Casi Siempre	47	26	98
Siempre	4	2	100
Total	181	100	

Fuente: Cuestionario aplicado a los funcionarios del Gobierno Regional de Lima.  
Elaboración: Propia

Los resultados reflejados en la tabla 47, se pueden observar en el grafico 47.

Gráfico 47 ¿En la institución se ejecuta los programas y proyectos de manera eficiente?



Fuente: Cuestionario aplicado a los funcionarios del Gobierno Regional de Lima.  
Elaboración: Propia

#### 4.6.4 Fase de ejecución.

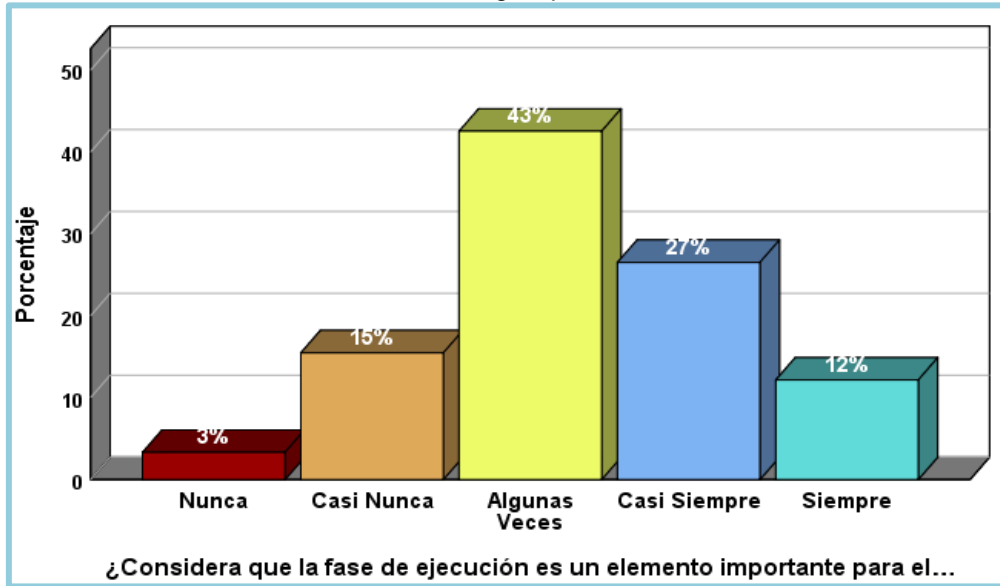
El **43%** de los funcionarios manifestaron que **algunas veces** consideran que la fase de ejecución es un elemento importante para el desarrollo de las estrategias planteadas, el otro **39%** lo consideraron entre **casi siempre** y **siempre** solo el **18%** de los entrevistados lo manifestaron **nunca** y **casi nunca**.

Tabla 48 ¿Considera que la fase de ejecución es un elemento importante para el desarrollo de las estrategias planteadas?

Valor Cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	6	3	3
Casi Nunca	28	15	18
Algunas Veces	77	43	61
Casi Siempre	48	27	88
Siempre	22	12	100
Total	181	100	

Fuente: Cuestionario aplicado a los funcionarios del Gobierno Regional de Lima.  
Elaboración: Propia

Gráfico 48 ¿Considera que la fase de ejecución es un elemento importante para el desarrollo de las estrategias planteadas?



Fuente: Cuestionario aplicado a los funcionarios del Gobierno Regional de Lima.  
Elaboración: Propia

#### 4.6.5 Promedio de la ejecución de la gestión pública

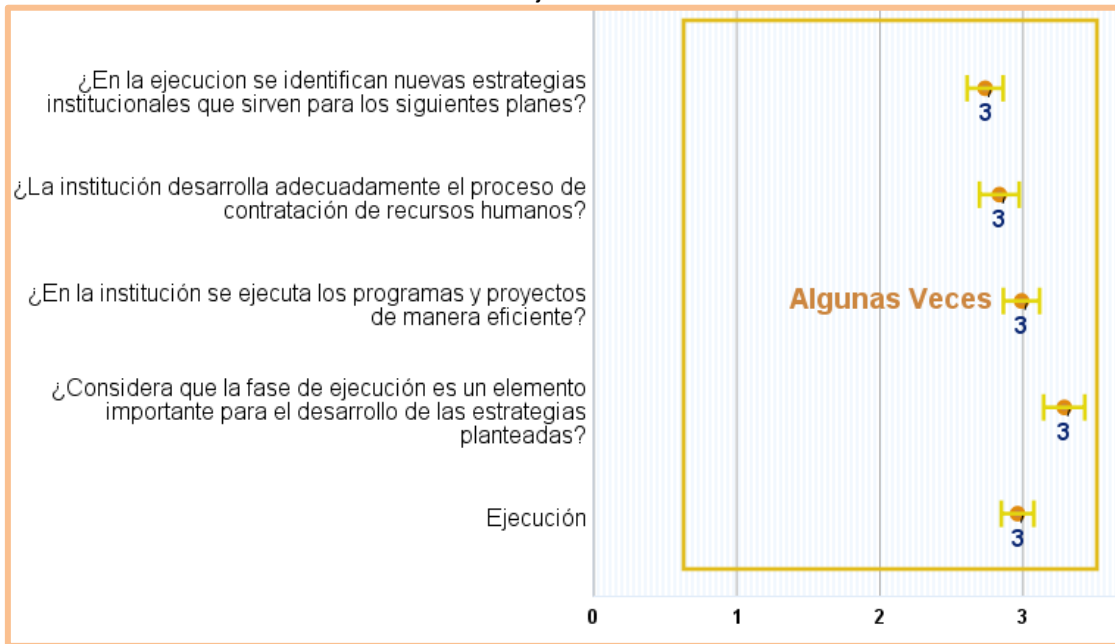
Se presenta en la tabla 49 y gráfico 49 que los funcionarios del Gobierno regional de Lima consideraron que el promedio general de la dimensión ejecución de la gestión pública fue de **“algunas veces”**.

Tabla 49 Ejecución General

	Total Media	Valor Cualitativo
¿En la ejecución se identifican nuevas estrategias institucionales que sirven para los siguientes planes?	3	Algunas veces
¿La institución desarrolla adecuadamente el proceso de contratación de recursos humanos?	3	Algunas veces
¿En la institución se ejecuta los programas y proyectos de manera eficiente?	3	Algunas veces
¿Considera que la fase de ejecución es un elemento importante para el desarrollo de las estrategias planteadas?	3	Algunas veces
Ejecución	3	Algunas veces

Fuente: Cuestionario aplicado a los funcionarios del Gobierno Regional de Lima.  
Elaboración: Propia

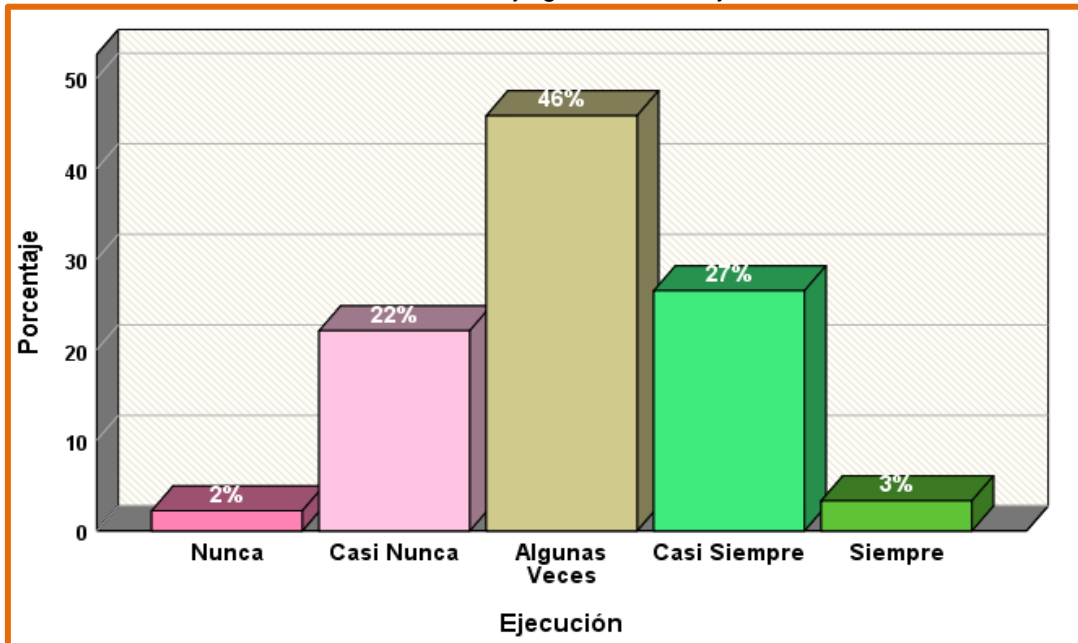
Gráfico 49 Ejecución General



Fuente: Cuestionario aplicado a los funcionarios del Gobierno Regional de Lima.  
Elaboración: Propia

Se observa a continuación en el gráfico 50, los resultados de la ejecución de la gestión pública de manera porcentual.

Gráfico 50 Porcentaje general de la ejecución



Fuente: Cuestionario aplicado a los funcionarios del Gobierno Regional de Lima.  
Elaboración: Propia



En la tabla 50, se presenta de manera porcentual los resultados correspondientes a la ejecución de la gestión pública de los funcionarios del Gobierno Regional de Lima.

Tabla 50 – Porcentaje de la ejecución de la gestión pública

Indicadores	Nunca	Casi nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre
¿En la ejecución se identifican nuevas estrategias institucionales que sirven para los siguientes planes?	6	34	45	13	3
¿La institución desarrolla adecuadamente el proceso de contratación de recursos humanos?	8	28	38	24	2
¿En la institución se ejecuta los programas y proyectos de manera eficiente?	4	24	44	26	2
¿Considera que la fase de ejecución es un elemento importante para el desarrollo de las estrategias planteadas?	3	16	43	27	12

Fuente: Cuestionario aplicado a los funcionarios del Gobierno Regional de Lima.  
Elaboración: Propia

#### 4.7 Evaluación de la gestión pública.

Seguidamente se aprecia los resultados de los indicadores correspondientes a la evaluación de la gestión pública, de los funcionarios del Gobierno Regional de Lima.

##### 4.7.1 Evaluación periódica del plan estratégico.

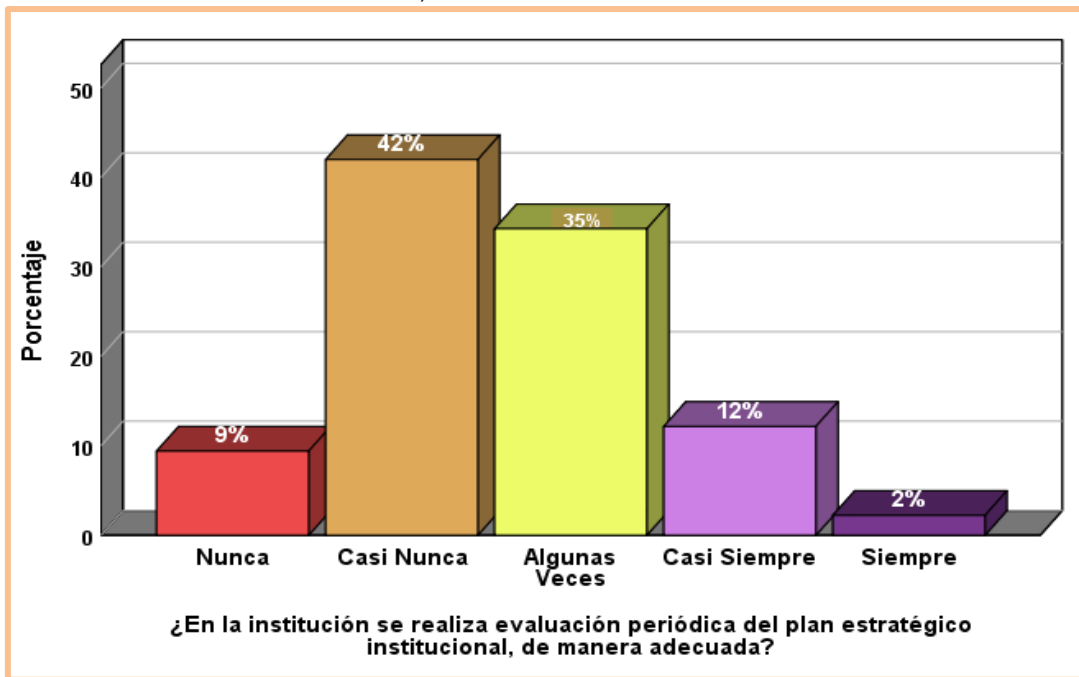
El **51%** de los funcionarios expresaron que, **nunca** y **casi nunca** en la institución se realiza evaluación periódica del plan estratégico institucional de manera adecuada, mientras que el otro **35%** manifestaron que **algunas veces** se realiza la evaluación, y solo el **14%** de los funcionarios lo mostraron que **casi siempre** y **siempre**. Los resultados mencionados pueden ser observados en el grafico 51 a continuación.

Tabla 51 ¿En la institución se realiza evaluación periódica del plan estratégico institucional, de manera adecuada?

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	17	9	9
Casi Nunca	76	42	51
Algunas Veces	62	35	86
Casi Siempre	22	12	98
Siempre	4	2	100
Total	181	100	

Fuente: Cuestionario aplicado a los funcionarios del Gobierno Regional de Lima.  
Elaboración: Propia

Gráfico 51 ¿En la institución se realiza evaluación periódica del plan estratégico institucional, de manera adecuada?



Fuente: Cuestionario aplicado a los funcionarios del Gobierno Regional de Lima.  
Elaboración: Propia

#### 4.7.2 Seguimiento del plan estratégico.

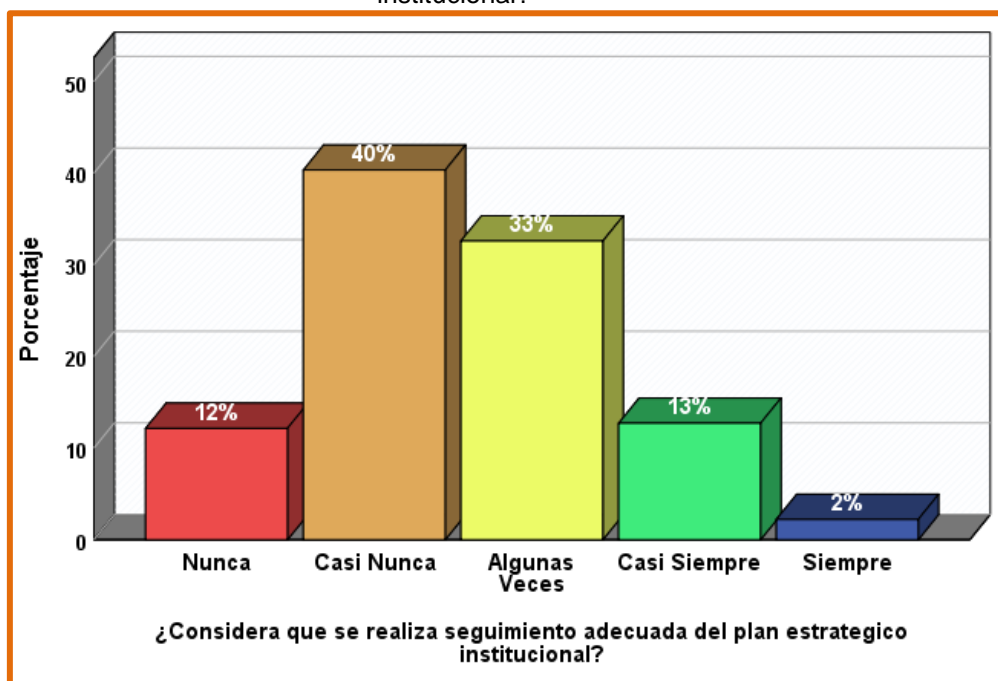
El **52%** de los funcionarios manifestaron que, **nunca** y **casi nunca** se considera que se realice seguimiento adecuado del plan estratégico institucional, mientras que el otro **33%** manifestaron que **algunas veces** se realiza el seguimiento, y solo el **15%** de los funcionarios lo mostraron que **casi siempre** y **siempre**. Los resultados mencionados pueden ser observados en el grafico 52 a continuación.

Tabla 52 ¿Considera que se realiza seguimiento adecuada del plan estratégico institucional?

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	22	12	12
Casi Nunca	73	40	52
Algunas Veces	59	33	85
Casi Siempre	23	13	98
Siempre	4	2	100
Total	181	100	

Fuente: Cuestionario aplicado a los funcionarios del Gobierno Regional de Lima.  
Elaboración: Propia

Gráfico 52 ¿Considera que se realiza seguimiento adecuada del plan estratégico institucional?



Fuente: Cuestionario aplicado a los funcionarios del Gobierno Regional de Lima.  
Elaboración: Propia

#### 4.7.3 Promedio de la evaluación de la gestión pública

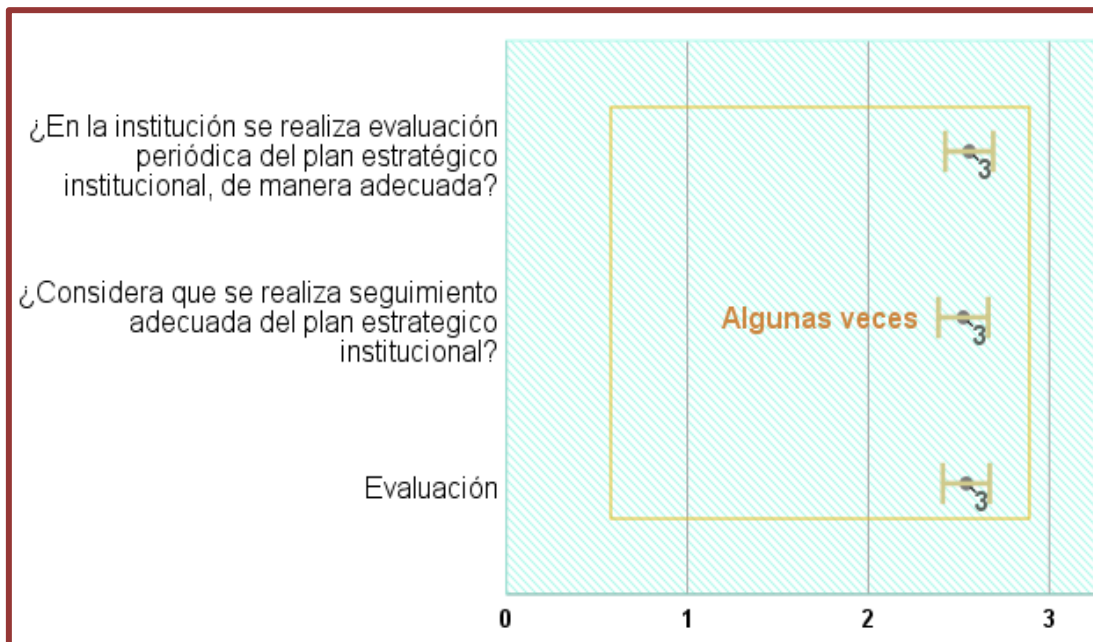
En la tabla 53 y grafico 53 se presenta que los funcionarios del Gobierno regional de Lima consideraron que el promedio general de la dimensión evaluación de la gestión pública “**algunas veces**”.

Tabla 53 Evaluación general

	Total
	Media
¿En la institución se realiza evaluación periódica del plan estratégico institucional, de manera adecuada?	3
¿Considera que se realiza seguimiento adecuada del plan estratégico institucional?	3
<b>Evaluación</b>	<b>3</b>

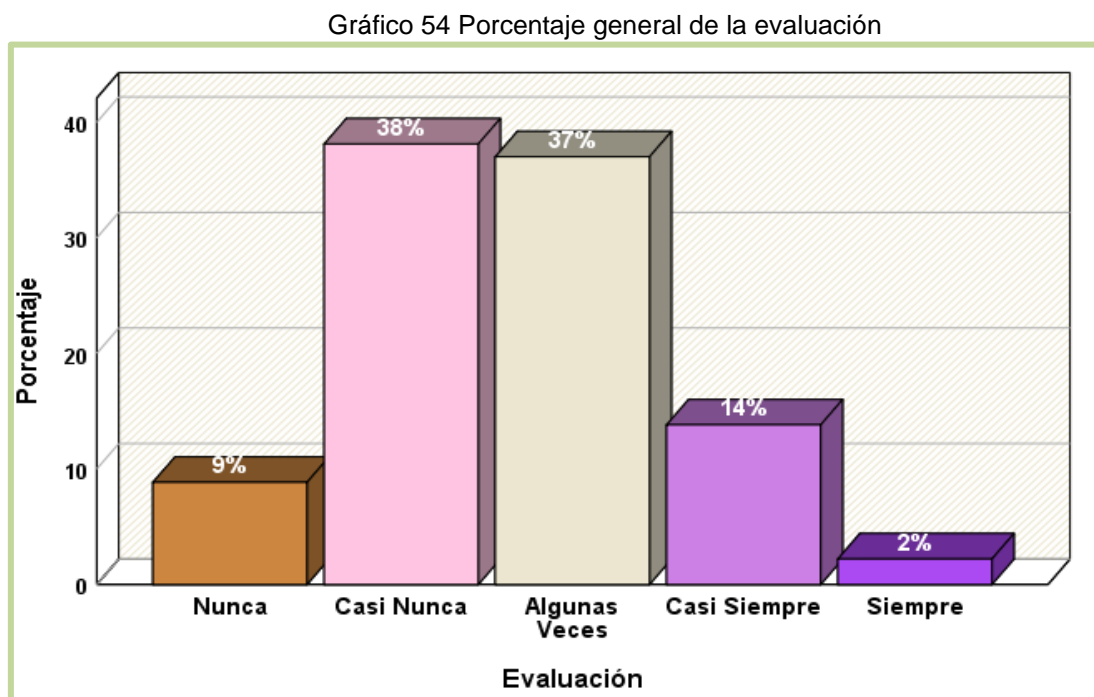
Fuente: Cuestionario aplicado a los funcionarios del Gobierno Regional de Lima.  
Elaboración: Propia

Gráfico 53 Evaluación General



Fuente: Cuestionario aplicado a los funcionarios del Gobierno Regional de Lima.  
Elaboración: Propia

En el gráfico 54 se aprecia a continuación los resultados de la evaluación de la gestión pública de manera porcentual.



Fuente: Cuestionario aplicado a los funcionarios del Gobierno Regional de Lima.  
Elaboración: Propia

En la tabla 54, se presenta de manera porcentual los resultados correspondientes a la evaluación de la gestión pública de los funcionarios del Gobierno Regional de Lima.

**Tabla 54 – Porcentaje de la evaluación de la gestión pública**

Indicadores	Nunca	Casi nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre
¿En la institución se realiza evaluación periódica del plan estratégico institucional, de manera adecuada?	9	42	34	12	2
¿Considera que se realiza seguimiento adecuada del plan estratégico institucional?	12	40	33	13	2

Fuente: Cuestionario aplicado a los funcionarios del Gobierno Regional de Lima.  
Elaboración: Propia

#### 4.8 Promedio general de la gestión pública.

En la tabla 55 y grafico 55 se muestra en resumen los promedios generales de las dimensiones que conforman la variable gestión pública, apreciándose que los funcionarios del Gobierno Regional de Lima, manifestaron que, el promedio de las dimensiones **planeación, ejecución y evaluación** fue “**algunas veces**”,

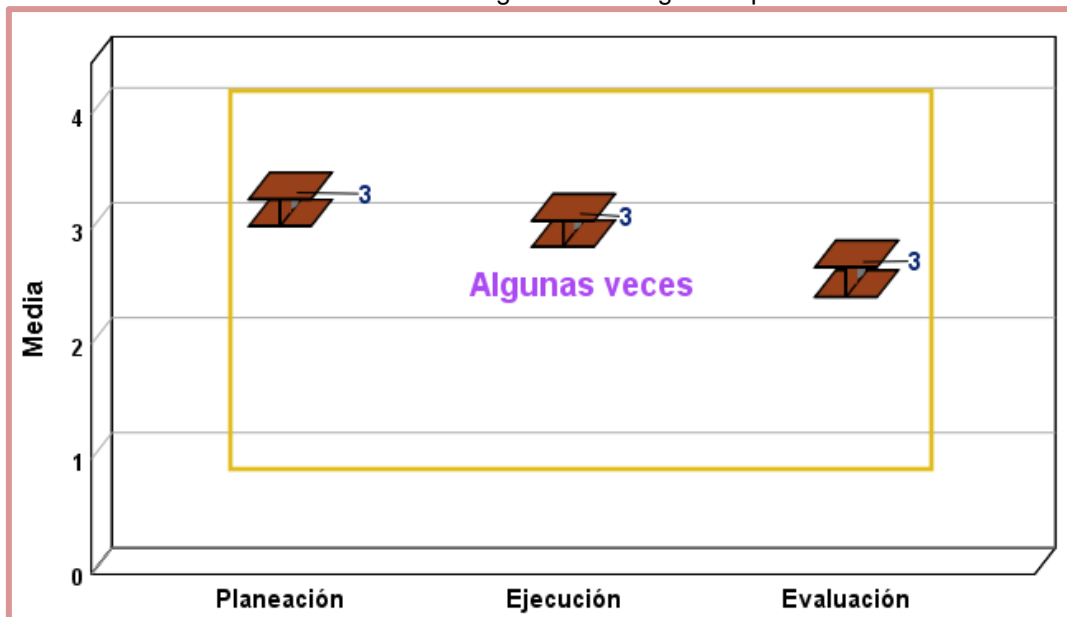
Tabla 55 Promedio general de la gestión pública.

	Total
	Media
Planeación	3
Ejecución	3
Evaluación	3

Fuente: Cuestionario aplicado a los funcionarios del Gobierno Regional de Lima.

Elaboración: Propia

Gráfico 55 Promedio general de la gestión pública.



Fuente: Cuestionario aplicado a los funcionarios del Gobierno Regional de Lima.

Elaboración: Propia

#### **4.9 Procedimientos de elaboración, evaluación del Plan Estratégico y su relación con la Gestión Pública del Gobierno Regional de Lima – 2018.**

Se desarrolla a continuación, las relaciones entre las diferentes dimensiones del plan estratégico y la gestión pública del Gobierno Regional de Lima 2018, las cuales fueron realizadas mediante el cálculo de Pearson por ser valores cuantitativos a escala.

Para interpretar la correlación de Spearman se consideró lo establecido por (Lahura, 2003) en su informe “El coeficiente de correlación y correlaciones espúreas”, donde señala que:

“El signo de  $r$  indica la dirección de la relación lineal (al igual que la covarianza muestral): valores positivos indican una relación directa y valores negativos una relación inversa entre las variables involucradas. Por otro lado, el valor absoluto del coeficiente de correlación indica la fuerza de la relación lineal. Un coeficiente de correlación muy cercano a uno en valor absoluto indica que la relación entre las variables es muy fuerte, mientras que, si es muy cercano a cero, indica que la relación es muy débil”.

##### **4.9.1 Conocimiento del plan estratégico de los funcionarios, y su relación con la planeación de la Gestión Pública del Gobierno Regional de Lima - 2018.**

De los resultados obtenidos de manera relacional del conocimiento del plan estratégico, y la planeación de la gestión pública, se puede apreciar en la tabla 56 que, existe una relación positiva, entre estos elementos, en el que se puede notar una correlación de 0,55, y para ello se elaboró un dispersograma, que se muestra en el gráfico 56.

Tabla 56 Conocimiento de los funcionarios del plan estratégico, y su relación con la planeación

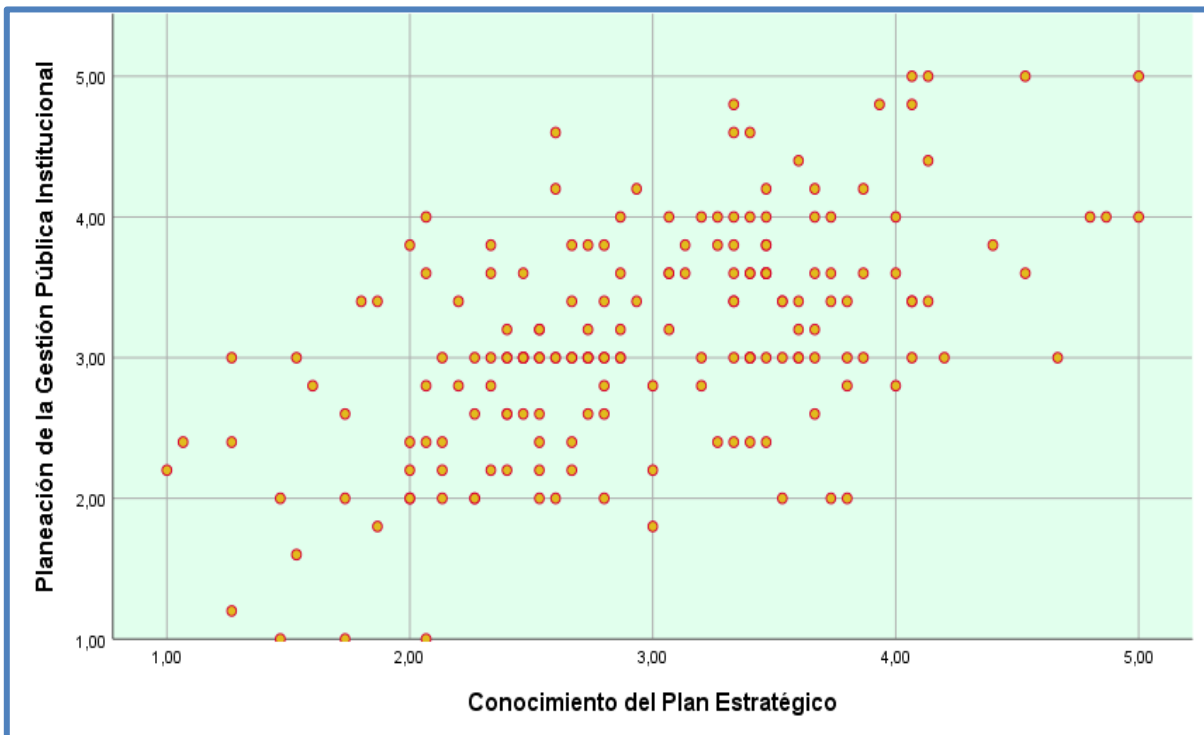
		Conocimiento de los funcionarios del plan estratégico	Planeación de la gestión Pública
Conocimiento de los funcionarios del plan estratégico	Correlación de Pearson	1	,559**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	181	181
Planeación de la gestión Pública	Correlación de Pearson	,559**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	181	181

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

Fuente: Cuestionario aplicado a los funcionarios del Gobierno Regional de Lima.

Elaboración: Propia

Gráfico 56 Conocimiento del plan estratégico, de los funcionarios, y su relación con la planeación de la Gestión Pública Institucional



Fuente: Cuestionario aplicado a los funcionarios del Gobierno Regional de Lima.

Elaboración: Propia



4.9.2 Participación del plan estratégico de los funcionarios, y su relación con la ejecución de la Gestión Pública del Gobierno Regional de Lima - 2018.

Los resultados alcanzados de manera relacional de la participación de los funcionarios en la elaboración del Plan estratégico, y la ejecución de la gestión pública, se puede notar en la tabla 57 que, existe una relación positiva moderada, entre estos elementos de estudio, en el que se puede observar una correlación de 0,46. Para ello se realizó un dispersograma, que se muestra en el gráfico 57.

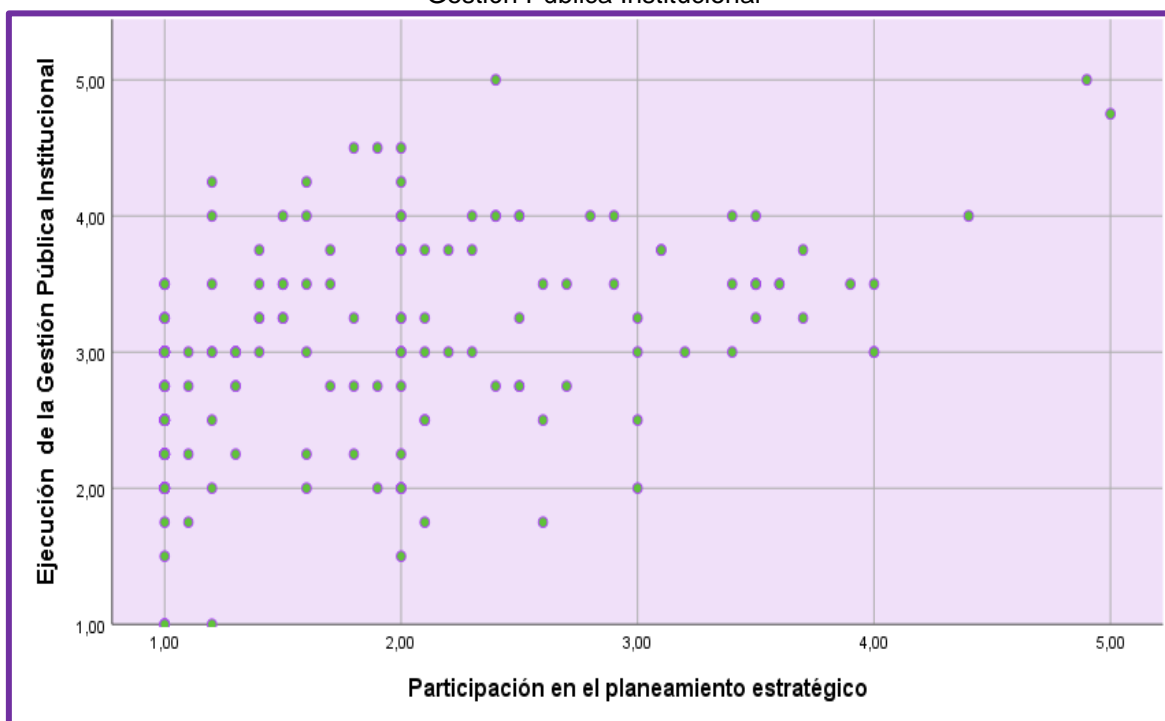
Tabla 57 Participación de los funcionarios en el plan estratégico, y su relación con la ejecución de la gestión Pública

		Participación de los funcionarios en el plan estratégico	Ejecución de la gestión Pública
Participación de los funcionarios en el plan estratégico	Correlación de Pearson	1	,467**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	181	181
Ejecución de la gestión Pública	Correlación de Pearson	,467**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	181	181

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

Fuente: Cuestionario aplicado a los funcionarios del Gobierno Regional de Lima.  
Elaboración: Propia

Gráfico 57 Participación en el plan estratégico, de los funcionarios, y su relación con la ejecución de la Gestión Pública Institucional



Fuente: Cuestionario aplicado a los funcionarios del Gobierno Regional de Lima.  
Elaboración: Propia

#### 4.9.3 Evaluación del plan Estratégico y su relación con la ejecución de la Gestión Pública del Gobierno Regional de Lima - 2018.

En la tabla 58 se puede observar los resultados logrados de manera relacional de la evaluación del plan estratégico y la ejecución de la gestión pública, donde se puede apreciar que, existe una correlación positiva aceptable, entre estos elementos de estudios analizados, en el que se puede observar una correlación de 0,61. Para ello se realizó un dispersograma, que se muestra en el gráfico 58.

Tabla 58 Evaluación del plan Estratégico y su relación con la ejecución de la Gestión Pública del Gobierno Regional de Lima

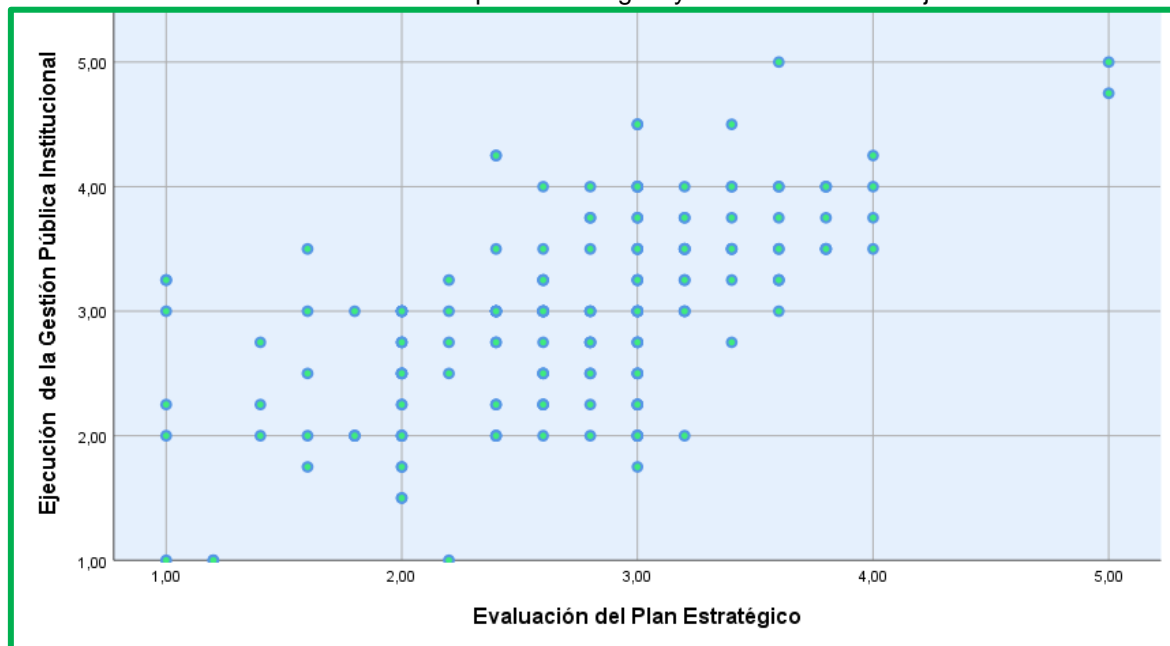
		Evaluación del Plan estratégico	Ejecución de la gestión Pública
Evaluación del Plan estratégico	Correlación de Pearson	1	,610**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	181	181
Ejecución de la gestión Pública	Correlación de Pearson	,610**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	181	181

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

Fuente: Cuestionario aplicado a los funcionarios del Gobierno Regional de Lima.

Elaboración: Propia

Gráfico 58 Evaluación del plan Estratégico y su relación con la ejecución



Fuente: Cuestionario aplicado a los funcionarios del Gobierno Regional de Lima.

Elaboración: Propia

## CAPÍTULO V. DISCUSIÓN

El 39% de los funcionarios del Gobierno Regional de Lima manifestaron regular, el conocimiento de la visión de la institución, mientras que el 32% lo mostró parcialmente y totalmente y solo el 29% manifestó nada y casi nada el conocimiento de la visión de la institución. Por otro lado, el 30% manifestaron nada y casi nada conocen de la misión de la institución, mientras que el 39% lo expreso regular, y solo el 31% lo mostro parcialmente y totalmente. Lo que difiere de (Ganoza, 2015), en su investigación, “Aplicación de un Plan Estratégico para la Mejora de la Gestión Pública de la Municipalidad de Puerto Eten 2015-2020”, quien encontró que:

“El 29% de los encuestados considera que frecuentemente la visión y misión de la municipalidad se ve reflejada claramente en la política y la estrategia implementada; 24% de los encuestados considera que siempre, el 22% considera que algunas veces, el 20% dice que muchas veces y solo el 6% considera que nunca. Es importante destacar que para que una entidad funcione adecuadamente el personal que labora en ella debe saber cuál es su rol dentro de la institución y hacia dónde se dirige la misma”.

Las diferencias destacan en, lo encontrado en la presente investigación, el 30% de los encuestados, nada y casi nada, tienen conocimiento de la misión, y visión de la institución, mientras que, en lo encontrado por (Ganoza, 2015), el 6% considera que nunca la visión y misión de la municipalidad se ve reflejada claramente en la política y la estrategia implementada, indicando que, el personal no sabe cuál es su rol dentro de la institución y hacia dónde se dirige la misma.

El 81% de los funcionarios del Gobierno Regional de Lima manifestaron que, nada y casi nada han participado en el diseño del presupuesto de la institución, el 12% lo expresó regular, y solo el 7% de los funcionarios lo expuso parcialmente y totalmente. Estos resultados coinciden con (Tejada, 2016), en su “Propuestas de Estrategias permiten mejorar la Administración de los Recursos Humanos, en la gestión de la Municipalidad Provincial de Bagua”, quien encontró que:

“En la participación del personal laboral en la elaboración y aplicación del Presupuesto de Inversión Pública (PRIP) de la MPB: 13% de trabajadores perciben que es a veces, el 62% de los trabajadores perciben que es casi nunca, y 25 % de los trabajadores perciben que es nunca”

Se ha encontrado similitud puesto que, en la presente investigación el 81% de los funcionarios del Gobierno Regional de Lima manifestaron que, nada y casi nada han participado en el diseño del presupuesto de la institución, y en lo encontrado por (Tejada, 2016), el 87% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Bagua, nunca y casi nunca, participan en la elaboración y aplicación del Presupuesto de Inversión Pública.

El 42% de los entrevistados expresaron que algunas veces las estrategias establecidas están en referencia a dar soluciones a los problemas de la institución, el 23% lo manifestó nunca y casi nunca, mientras que el 35% lo consideró casi siempre y siempre. Encontrando similitud con (Ganoza, 2015), en su investigación, “Aplicación de un Plan Estratégico para la Mejora de la Gestión Pública de la Municipalidad de Puerto Eten 2015-2020”, quien encontró que:

“El 35% de los encuestados, considera que la Municipalidad siempre revisa y cambia la política y la estrategia en relación al servicio brindado, el 27% considera que muchas veces lo hace, el 24% que solo frecuentemente y solo el 14% considera algunas veces”.

Se establecieron similitudes por haberse encontrado que, en la presente investigación, el 35% indicaron que casi siempre y siempre, las estrategias establecidas están en referencia a dar soluciones a los problemas de la institución, y en lo encontrado por (Ganoza, 2015), el 35% considera que la Municipalidad siempre revisa y cambia la política y la estrategia en relación al servicio brindado.

El 44% de los funcionarios encuestados manifestaron que, algunas veces en la institución se ejecuta los programas, y proyectos de manera eficiente, mientras que el 28% lo considero entre nunca y casi nunca, y el otro 28% expreso casi siempre, y siempre en la institución se ejecuta los programas, y proyectos de manera eficiente. Lo que se asemeja con (Bujaico & Girón, 2017), en su investigación denominada, “El plan estratégico y la gestión de la Municipalidad Provincial de Huanta-Ayacucho,2016”, quienes encontraron que:

“Según las encuestas realizadas a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huanta-Ayacucho, el 38% considera como Regular la ejecución de Proyectos de Inversión Pública se ejecuten respetando los acuerdos tomados en el proceso del presupuesto participativo, el 29.39% lo considera como malo, el 28.26% lo considera como Bueno y solo el 4.35% lo considera Muy Bueno”.

Las semejanzas encontradas radican, habiendo encontrado en la presente investigación que, el 28% lo considero entre nunca y casi nunca en la institución se ejecuta los programas, y proyectos de manera eficiente, y en lo encontrado por (Bujaico & Girón, 2017), el 29% considera como malo la ejecución de Proyectos de Inversión Pública se ejecuten respetando los acuerdos tomados en el proceso del presupuesto participativo.

En cuanto a los promedios generales de las dimensiones que conforman la variable gestión pública, se aprecia que, los funcionarios del Gobierno Regional de Lima, manifestaron que, en promedio, las dimensiones planeación, ejecución y evaluación, se realizan adecuadamente, “algunas veces”. A diferencia de lo establecido por el (Bastidas & Pisconte, 2008), sobre el ciclo de la gestión Pública, comprende entre otras, las siguientes fases:

- “Planeamiento, adoptando políticas, prioridades, estrategias, programas y proyectos que orienten la acción de la actividad pública en beneficio del desarrollo integral y sostenible.
- Directiva y ejecutora, que permite dirección y ejecución de las acciones gubernamentales contenidas en la misión institucional, organizando y coordinando las capacidades humanas y el uso de los recursos financieros, bienes y activos necesarios para la gestión pública, con arreglo a los sistemas administrativos.
- Supervisión, evaluación y control, que implica el monitoreo y evaluación de la gestión pública, verificando el cumplimiento de los indicadores previstos, la calidad de los servicios y observancia de las normas”.

Se ha establecido diferencias entre la presente investigación, y lo establecido por el (Bastidas & Pisconte, 2008), puesto que, en la presente investigación se encontró que, el Gobierno Regional de Lima, no está cumpliendo al 100% con lo señalado, por el (Bastidas & Pisconte, 2008), por haberse encontrado un promedio de “algunas veces”, en las dimensiones planeación, ejecución y evaluación.



## CONCLUSIONES

**PRIMERA:** Se concluye que, existe una relación moderada entre el conocimiento de los funcionarios del plan estratégico, y la planeación de la gestión pública institucional, por haberse encontrado una correlación de Pearson moderada con un valor de 0,55.

**SEGUNDA:** Se concluye que, existe una relación moderada entre la participación de los funcionarios en el plan estratégico, y la ejecución de la gestión pública del Gobierno Regional de Lima. Por haberse encontrado una correlación de Pearson con un valor de 0,46.

**TERCERA:** Se concluye que, existe una relación moderada entre la evaluación del plan estratégico, y la ejecución de la gestión pública del Gobierno Regional de Lima por haberse encontrado una correlación de Pearson de 0,61.

**CUARTA:** Se concluye que, en promedio, la ejecución de la gestión pública, según los funcionarios del Gobierno Regional de Lima, se realiza “algunas veces”, adecuada, o eficiente.

**QUINTA:** Se concluye que, en promedio, la evaluación de la gestión pública, según los funcionarios del Gobierno Regional de Lima, “algunas veces”, se realiza de manera adecuada.

**SEXTA:** Por haberse encontrado el índice de coeficiente Alfa de Cronbach con un valor de 0.971 para el cuestionario del planeamiento estratégico, y 0.937 para el cuestionario de gestión pública, se concluye que, ambos cuestionarios son altamente confiables, y pueden ser aplicados con mucha confianza en otras investigaciones futuras, sirviendo como aporte a la comunidad científica.

## RECOMENDACIONES

**PRIMERA:** Siendo que, existe una relación positiva entre el conocimiento de los funcionarios del plan estratégico, y la planeación de la gestión pública, se recomienda a las autoridades del Gobierno Regional de Lima, organizar talleres de capacitación, a fin de que los funcionarios de la institución, mejoren sus conocimientos respecto a lo siguiente:

- La definición de planeación estratégica
- El plan estratégico institucional vigente
- La estructura organizacional de la institución
- El significado del valor de la identidad que fomenta la institución
- Los planes organizacionales de su área de trabajo
- Los indicadores de gestión en la institución

**SEGUNDA:** A fin de mejorar la gestión pública institucional, y por haberse encontrado una relación positiva entre la participación de los funcionarios en el plan estratégico, y la ejecución de la gestión pública, se recomienda a las autoridades del Gobierno Regional de Lima, incrementar la participación de los funcionarios en las siguientes actividades:

- Toma de decisiones en la institución
- Elaboración de la misión o propósitos de la Institución
- Creación de los objetivos de la institución
- Creación de las estrategias o acciones generales en la institución
- Creación de los lineamientos políticos de la institución
- Diseño del presupuesto de la institución

- Diagnostico situacional de la institución
- Elaboración de la propuesta de gestión de la institución
- Capacitaciones convocadas por la institución
- Organización del planeamiento de la institución

**TERCERA:** Se recomienda a las autoridades del Gobierno Regional de Lima que, en procura de mejorar la gestión institucional, supervise, y mejore las siguientes acciones:

- La institución evalúe la ejecución del plan estratégico Institucional, de manera adecuada
- El funcionario participe en la evaluación de la práctica de valores propuesta en el plan estratégico de la institución
- El funcionario se adecúe a la propuesta de gestión de recursos humanos en la institución
- El funcionario conozca qué indicadores deben ser evaluados para el cumplimiento de las metas de la institución
- Que los funcionarios interioricen que, los objetivos estratégicos del plan estratégico institucional actual son relevantes en la institución.

**CUARTA:** Habiéndose encontrado que, en promedio, la ejecución de la gestión pública institucional, se realiza “algunas veces” en forma adecuada o eficiente, a las autoridades del Gobierno Regional de Lima se les recomienda, mejorar la identificación de nuevas estrategias institucionales que sirvan para los siguientes planes, y mejorar el proceso de contratación de recursos humanos.

**QUINTA:** Se recomienda a las autoridades del Gobierno Regional de Lima, realizar periódicamente, evaluación y seguimiento del plan estratégico institucional, por haberse encontrado que la evaluación se desarrolla “algunas veces”, de manera adecuada.

## FUENTES DE INFORMACIÓN

Armijo, M. (2009). Manual de Planificación Estratégica e Indicadores de Desempeño en el sector público. Obtenido de cepal.org: [https://www.cepal.org/ilpes/noticias/paginas/3/38453/manual\\_planificacion\\_estrategica.pdf](https://www.cepal.org/ilpes/noticias/paginas/3/38453/manual_planificacion_estrategica.pdf)

Asociación Navarra de Empresas de Consultoría. (12 de Septiembre de 2017). Claves para la elaboración de un buen Plan Estratégico. Obtenido de anec.es: <https://anec.es/claves-para-elaborar-un-buen-plan-estrategico/>

Bahamonde, O. (7 de Junio de 2017). La necesidad de Fortalecer el Planeamiento Estratégico Gubernamental. Obtenido de esan.edu: <https://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2017/06/07/la-necesidad-de-fortalecer-el-planeamiento-estrategico-gubernamental/>

Barceló, V. (2009). Plan estratégico para una pequeña empresa de servicios en la ciudad Emiliano Zapata, Tabasco el caso de un despacho contable. Juárez-México: Universidad Autónoma. Obtenido de <https://es.scribd.com/document/182240565/Tesis-Plan-Estrategico-Para-Pequeña-Empresa-De-Servicios-Caso-De-Un-Despacho-Contable-Ensayos-de-Colegas-Barcelogutierrez>

Bastidas, D., & Pisconte, J. (2008). Gestión Pública. (I. Internacional, Ed.) Obtenido de congreso.gob.pe: [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4\\_uibd.nsf/8453BD9D9F57489405257C0C0014A7FC/\\$FILE/Gesti%C3%B3n\\_P%C3%BAblica.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/8453BD9D9F57489405257C0C0014A7FC/$FILE/Gesti%C3%B3n_P%C3%BAblica.pdf)

- Bermudez, L., & Rodriguez, L. (2013). Investigación en la gestión Empresarial. Bogotá: Ecoe Ediciones. Obtenido de [https://books.google.com.pe/books?id=DMC4DQAAQBAJ&pg=PA20&lpg=PA20&dq=El+cerebro+humano+la+forma+de+reflejo+del+mundo+en+el+cerebro+humano:+los+conceptos,+los+principios,+las+leyes,+los+axiomas+y+las+categor%C3%ADas.\(Berm%C3%BAdez+%26+Rodr%C3%ADguez&source=](https://books.google.com.pe/books?id=DMC4DQAAQBAJ&pg=PA20&lpg=PA20&dq=El+cerebro+humano+la+forma+de+reflejo+del+mundo+en+el+cerebro+humano:+los+conceptos,+los+principios,+las+leyes,+los+axiomas+y+las+categor%C3%ADas.(Berm%C3%BAdez+%26+Rodr%C3%ADguez&source=)
- Bracho, K., & Carruyo, N. (2011). Planificación Estratégica y gestión del gerente educativo en instituciones educativas de primaria. Revista Praxis(7), 19. Obtenido de <file:///C:/Users/USER/Downloads/Dialnet-PlanificacionEstrategicaYGestionDelGerenteEducativ-5907174.pdf>
- Bujaico, S., & Girón, A. (2017). El plan estratégico y la gestión de la Municipalidad Provincial de Huanta-Ayacucho, 2016. Huanta-Perú: Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Obtenido de <http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1429/TESIS%20BUJAICO%20Y%20GIRON%20FLORES.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Camacho, B. (2012). Plan Estratégico. Obtenido de [uniplamplona.edu:www.unipamplona.edu.co/unipamplona/portallG/home\\_4/mod\\_virtuales/.../9.2.pdf](http://uniplamplona.edu:www.unipamplona.edu.co/unipamplona/portallG/home_4/mod_virtuales/.../9.2.pdf)
- CEPLAN. (Agosto de 2016). Fase del seguimiento del proceso de Planeamiento Estratégico para Sectores. Obtenido de [eplan.gob.pe:https://www.ceplan.gob.pe/wp-content/uploads/2016/08/Gu%C3%ADa-Metodol%C3%B3gica-de-Seguimiento-2016.pdf](http://eplan.gob.pe:https://www.ceplan.gob.pe/wp-content/uploads/2016/08/Gu%C3%ADa-Metodol%C3%B3gica-de-Seguimiento-2016.pdf)
- Chiavenato, I. (2007). Administración de Recursos Humanos (Octava ed.). México, D.F: Mc Graw Hill. Obtenido de

[https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/43099694/Chiavenato.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1525816423&Signature=0U4pS2M5YFo3H7vZChJcVJ5VtSs%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DAdministracion\\_de\\_recursos\\_humanos](https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/43099694/Chiavenato.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1525816423&Signature=0U4pS2M5YFo3H7vZChJcVJ5VtSs%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DAdministracion_de_recursos_humanos)

Empresa y Gestión. (2012). La gestión empresarial es esencial para cualquier negocio.

Obtenido de [empresasygestion.wordpress.com](http://empresasygestion.wordpress.com):  
<https://empresasygestion.wordpress.com/2012/10/08/planificar-ejecutar-medir-corregir/>

Florido, M. (2017). Misión, visión y valores de una empresa. Obtenido de

[marketingandweb.es](http://www.marketingandweb.es): <http://www.marketingandweb.es/emprendedores-2/mision-vision-y-valores-de-una-empresa/>

Ganoza, L. (2015). Aplicación de un Plan Estratégico para la Mejora de la Gestión

Pública de la Municipalidad de Puerto Eten 2015-2020. Lima: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Obtenido de <http://repositorioacademico.upc.edu.pe/upc/bitstream/10757/575864/1/Tesis+Lucila+Ganoza-final.pdf>

George, S. (2013). Planeación estratégica. Lo que todo director debe saber. Una Guía

paso a paso. México: Continental. Obtenido de [cvonline: http://investigacion.uancv.edu.pe/web/wp-content/uploads/2016/09/03-Dra.-Nilda-Rosas-Rojas-Planeamiento-estrategico.pdf](http://investigacion.uancv.edu.pe/web/wp-content/uploads/2016/09/03-Dra.-Nilda-Rosas-Rojas-Planeamiento-estrategico.pdf)

Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación

(Sexta ed.). México: Mc Graw Hill.



IDEA Internacional. (2009). Gestión Pública. Lima. Obtenido de [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4\\_uibd.nsf/8453BD9D9F57489405257C0C0014A7FC/\\$FILE/Gesti%C3%B3n\\_P%C3%ABlica.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/8453BD9D9F57489405257C0C0014A7FC/$FILE/Gesti%C3%B3n_P%C3%ABlica.pdf)

ILPES-CEPAL. (s.f.). Evaluación de la Gestión Pública-Conceptos. Obtenido de [cepal.org:  
https://www.cepal.org/ilpes/noticias/.../Conceptos\\_evaluacion\\_marianela\\_armijo.ppt](http://www.cepal.org/ilpes/noticias/.../Conceptos_evaluacion_marianela_armijo.ppt)

Instituto Latinoamericano y del Caribe de Planificación Económica y Social (ILPES). (30 de Abril de 2011). Manual de Planificación Estratégica e Indicadores de Desempeño en el sector Público. Obtenido de [cepla.org:  
https://www.cepal.org/ilpes/noticias/paginas/5/39255/30\\_04\\_MANUAL\\_COMPLETO\\_de\\_Abril.pdf](http://www.cepal.org/ilpes/noticias/paginas/5/39255/30_04_MANUAL_COMPLETO_de_Abril.pdf)

Lahura, E. (2003). El coeficiente de correlación y correlaciones espúreas. Lima. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/6445817.pdf>

Lizana, S., & Cabrera, B. (2011). Planeamiento Estratégico en el Ilustre Municipio de Cantón Olmedo durante el periodo 2010-2015. Loja-Ecuador: Universidad Nacional de Loja. Obtenido de <http://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/1918/1/TESIS%20DE%20INGENIERIA%20PLANIFICACION%20ESTRATEGICA.pdf>

Manrique, M. (2008). Ingeniería de información. Obtenido de [http://biblioteca.uns.edu.pe/saladocentes/archivoz/publicacionez/analisis\\_foda.pdf](http://biblioteca.uns.edu.pe/saladocentes/archivoz/publicacionez/analisis_foda.pdf)

Martinez, D., & Milla, A. (2012). Introducción al plan estratégico. Madrid: Ediciones Diaz de Santos. Obtenido de <http://investigacion.uancv.edu.pe/web/wp->

content/uploads/2016/09/03-Dra.-Nilda-Rosas-Rojas-Planeamiento-estrategico.pdf

Máster Dirección de Poryectos. (2017). Como lograr una planificación coherente.

Obtenido de uv-mdap: <http://www.uv-mdap.com/blog/es-necesaria-una-planificacion-estrategica-coherente/>

Mendiburo, A. (2016). Propuesta Metodológica de seguimiento y evaluación a estudios de preinversión, para mejorar su eficiencia en la región La Libertad, 2014.

Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo. Obtenido de [http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/1877/Tesis%20Doctorado\\_AUGUSTO%20FRANKLIN%20MENDIBURU%20ROJAS.pdf?sequence=1](http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/1877/Tesis%20Doctorado_AUGUSTO%20FRANKLIN%20MENDIBURU%20ROJAS.pdf?sequence=1)

Mendoza, L. (2014). Plan Estratégico para Optimizar la gestión Pública en el consejo

Legislativo del Estado Portuguesa. Guanare: Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales "Ezequiel Zamora". Obtenido de [https://www.google.com.pe/search?q=Plan+Estrat%C3%A9gico+para+Optimizar+la+gesti%C3%B3n+P%C3%ABblica+en+el+consejo+Legislativo+del+Estado+Portuguesa&rlz=1C1NDCM\\_esPE759PE759&oq=Plan+Estrat%C3%A9gico+para+Optimizar+la+gesti%C3%B3n+P%C3%ABblica+en+el+consej](https://www.google.com.pe/search?q=Plan+Estrat%C3%A9gico+para+Optimizar+la+gesti%C3%B3n+P%C3%ABblica+en+el+consejo+Legislativo+del+Estado+Portuguesa&rlz=1C1NDCM_esPE759PE759&oq=Plan+Estrat%C3%A9gico+para+Optimizar+la+gesti%C3%B3n+P%C3%ABblica+en+el+consej)

Neyra, M. (2012). El planeamiento y el presupuesto público y su influencia en la gestión pública. Caso defensoría del pueblo, periodo 2000-2010. Lima: Universidad

Nacional de Ingeniería. Obtenido de [http://cybertesis.uni.edu.pe/bitstream/uni/1594/1/neyra\\_gm.pdf](http://cybertesis.uni.edu.pe/bitstream/uni/1594/1/neyra_gm.pdf)

Pérez, J., & Gardey, A. (2010). Definicion.de. Obtenido de Toma de decisiones:

<https://definicion.de/toma-de-decisiones/>

- Perez, J., & Merino, M. (2008). Concepto de Gestión. Obtenido de definicion.de:  
<https://definicion.de/gestion/>
- Poder Ejecutivo. (9 de Enero de 2013). Decreto supremo N° 004-2013-PCN. Obtenido de sgp.pcm.gob: <http://sgp.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2015/06/DS-004-2013-PCM-Aprueba-la-PNMGP.pdf>
- Presidencia del Consejo de Ministros. (2013). Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2021. SECRETARÍA DE GESTIÓN PÚBLICA, Lima. Obtenido de <http://www.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2013/05/PNMGP.pdf>
- Presidencia del Consejo de Ministros. (2019). Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2021. Secretaría de Gestión Pública, Lima. Obtenido de <http://sgp.pcm.gob.pe/politica-nacional-de-modernizacion-de-la-gestion-publica-al-2021/>
- Sabino, C. (1992). El proceso de la investigación. Caracas: Panapo. Obtenido de <http://bibliotecapsicologia.org/Investigacion/SabinoCarlos-Elprocesodeinvestigacion.pdf>
- Salazar, A. (2014). Importancia del Planteamiento Estratégico en la administración moderna. Actualidad Gubernamental, 70, 4. Obtenido de [http://aempresarial.com/web/revitem/49\\_16653\\_43818.pdf](http://aempresarial.com/web/revitem/49_16653_43818.pdf)
- Sanchez, E. (2005). Para un planeamiento estraegico de la educación. Editorial Bujas.
- Soms, E. (1995). Apuntes metodolgogicos para la elaboración de estrategias y planes regionales. Obtenido de <http://docplayer.es/7388218-Apuntes-metodologicos-para-la-elaboracion-de-estrategias-y-planes-regionales-esteban-soms-garcia.html>

Tamayo, M. T. (2003). E l proceso de la Investigación Científica. México: Limusa.

Obtenido de <https://drive.google.com/file/d/0B4R1ssRAL--ZNzExZDVIYWEtNDc5Yi00NWYyLTg4ZjMtMGI0YWl3YjFIMmUx/view?ddrp=1&hl=es#>

Tejada, R. (2016). Propuestas de Estrategias permiten mejorar la Administración de los Recursos Humanos, en la gesti{on de la Municipalidad Provincial de Bagua.

Pimentel-Perú: Universidad Señor de Sipan. Obtenido de <http://docplayer.es/61782557-Tesis-propuesta-de-estrategias-para-mejorar-la-administracion-de-los-recursos-humanos-en-la-gestion-de-la-municipalidad-provincial-de-bagua.html>

## ANEXO 1 – CUESTIONARIO DE PLANEACIÓN ESTRATÉGICA

**Presentación:** Estimado servidor, el presente cuestionario tiene el propósito conocer de qué manera los procedimientos de elaboración, evaluación del Plan Estratégico se relaciona con la Gestión Pública del Gobierno Regional de Lima – 2018. Es totalmente anónimo, por lo que le pedimos honestidad en su respuesta, en beneficio de la mejora de la gestión en el Gobierno Regional de Lima, 2018.

**Introducción:** Le agradecería leer atentamente y marcar con un (X) la opción correspondiente a la información solicitada.

<b>Conoce,</b>		<b>Nada (1)</b>	<b>Casi Nada (2)</b>	<b>Regular (3)</b>	<b>Parcial (4)</b>	<b>Total (5)</b>
1	La definición de planeación estratégica					
2	El Plan Estratégico Institucional, vigente?					
3	La estructura organizacional de la institución?					
4	El significado del valor de la identidad que fomenta la institución?					
5	Los planes organizacionales de su área de trabajo?					
6	La visión de la institución?					
7	La misión de la institución?					
8	Los objetivos institucionales?					
9	Los valores institucionales que fomenta la organización?					
10	Los indicadores de gestión en la institución?					
11	El significado de la cultura organizacional?					
12	Que el recurso humano, es el talento más importante para la institución?					
13	La herramienta analítica FODA?					
14	Las fortalezas de la institución?					
15	Las debilidades de la institución?					
<b>Usted ha participado,</b>		<b>Nada (1)</b>	<b>Casi Nada (2)</b>	<b>Regular (3)</b>	<b>Parcial (4)</b>	<b>Total (5)</b>
16	En la toma de decisiones en la institución?					
17	En la elaboración de la misión o propósito de la institución?					
18	En la creación de los objetivos de la institución?					
19	En la creación de las estrategias o acciones generales en la institución?					
20	En la creación de los lineamientos políticos de la institución?					
21	En el diseño del presupuesto de la institución?					
22	En el diagnostico situacional de la institución?					
23	En la elaboración de la propuesta de gestión de la institución?					
24	En las capacitaciones convocadas por la institución?					
25	En la organización del planeamiento estratégico de la institución?					
<b>Evaluación</b>		<b>Nada (1)</b>	<b>Casi Nada (2)</b>	<b>Regular (3)</b>	<b>Parcial (4)</b>	<b>Total (5)</b>
26	¿Cree que la institución evalúa la ejecución del Plan Estratégico Institucional, de manera adecuada?					
27	¿Ud., participa en la evaluación de la práctica de valores propuesta en el plan estratégico de la institución?					
28	¿Ud., se adecua a la propuesta de gestión de recursos humanos en la empresa?					
29	¿Ud., conoce qué indicadores deben ser evaluados para el cumplimiento de las metas de la institución?					
30	¿Ud., considera que los objetivos del Plan Estratégico Institucional actual son relevantes en la institución?					

## ANEXO 2 – CUESTIONARIO DE GESTIÓN PÚBLICA

**Presentación:** Estimado servidor, el presente cuestionario tiene el propósito conocer de qué manera los procedimientos de elaboración, evaluación del Plan Estratégico se relaciona con la Gestión Pública del Gobierno Regional de Lima – 2018. Es totalmente anónimo, por lo que le pedimos honestidad en su respuesta, en beneficio de la mejora de la gestión en el Gobierno Regional de Lima, 2018.

**Introducción:** Le agradecería leer atentamente y marcar con un (X) la opción correspondiente a la información solicitada.


<b>Planeación</b>		Nunca (1)	Casi Nunca (2)	Algunas Veces (3)	Casi Siempre (4)	Siempre (5)
1	¿Se plantea acciones estratégicas para alcanzar los objetivos institucionales?					
2	¿La institución tiene definidos los objetivos a corto y mediano plazo?					
3	¿Se establecen metas y objetivos en función de cumplir con lo propuesto en la institución?					
4	¿Las estrategias establecidas están en referencia a dar solución a los problemas de la institución?					
5	¿La institución cuenta con los recursos necesarios para la solución de una problemática al interior de la entidad?					
<b>Ejecución</b>		Nunca (1)	Casi Nunca (2)	Algunas Veces (3)	Casi Siempre (4)	Siempre (5)
6	¿En la ejecución se identifican nuevas estrategias institucionales que sirven para los siguientes planes?					
7	¿La institución desarrolla adecuadamente el proceso de contratación de recursos humanos?					
8	¿En la institución se ejecutan los programas y proyectos de manera eficiente?					
9	¿Considera que la fase de ejecución es un elemento importante para el desarrollo de las estrategias planteadas?					
<b>Evaluación</b>		Nunca (1)	Casi Nunca (2)	Algunas Veces (3)	Casi Siempre (4)	Siempre (5)
10	¿En la institución se realiza evaluación periódica del Plan Estratégico Institucional, de manera adecuada?					
11	¿Considera que se realiza seguimiento adecuado del Plan Estratégico Institucional?					

## ANEXO 3 – SOLICITUD PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

**CARGO**

SOLICITA: AUTORIZACION PARA LA RECOLECCION DE DATOS REGIONAL DE LIMA  
TRAMITE DOCUMENTARIO

SEÑOR JORGE NUÑEZ ACEVEDO  
GERENTE GENERAL DEL GOBIERNO REGIONAL DE LIMA

03 OCT. 2018  
Exp. N° 777309 09  
Hora: 5:20 Firma: 

Yo, Perfecto Himeron Cadillo Huerta con DNI N° 15740134, domiciliado en Calle José Carlos Mariátegui lote H-8 – La Esperanza – Hualmay – Lima Provincias, con el debido respeto me presento y digo:


Que, en condición de egresado de estudio de Post Grado – Maestría de Gobernabilidad y Gestión Publica del Instituto de Gobierno y Gestión Publica de la Universidad San Martin de Porres de Lima en convenio con EUCIM Business School de España, el suscrito ha presentado un Plan de Trabajo de Investigación titulado: “LOS PROCEDIMIENTOS DE ELABORACION, EVALUACION DEL PLAN ESTRATEGICO, Y SU RELACION CON LA GESTION PUBLICA DEL GOBIERNO REGIONAL DE LIMA - 2018” para obtener el grado académico de **Maestro en Gestión Pública**, el mismo que fue aprobado por el asesor Dr. Armando Figueroa Sánchez, y los revisores del Instituto de gobierno y de Gestión Pública, cuya copia de entrega adjunto, por lo cual acudimos a su despacho solicitándole la autorización para la recolección de datos (ENCUESTA) orientados al desarrollo del Trabajo de Investigación en mención, siendo así se hará la encuesta a 192 personas, las cuales son 46 DIRECTIVOS y 146 TRABAJADORES del Gobierno Regional de Lima, esta encuesta consta de 30 preguntas, y dividido en 3 dimensiones las cuales son: conocimientos con 15 preguntas que van desde la pregunta 1 al 15, la dimensión de participación que consta de 10 preguntas que están conformadas desde la pregunta 16 al 25 y por último la pregunta de evaluación que consta de 5 preguntas y las que las conforman estas preguntas desde los 26 al 30.

### POR LO EXPUESTO

Esperamos accedas a mi petición, sin antes expresarle mi estima personal.

Huacho, 3 de octubre de 2018

Atentamente

  
PERFECTO HIMERON CADILLO HUERTA  
DNI N°15740134

### ADJUNTO:

- Copia de conformidad de Plan de Trabajo de Investigación de Maestría
- Ficha para la realización de Encuesta

## ANEXO 4 – AUTORIZACIÓN PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS



**GOBIERNO REGIONAL DE LIMA**

### CARTA DE AUTORIZACIÓN

Por medio de la presente, autorizo que el señor PERFECTO CADILLO HUERTAS, egresado de estudios de Post Grado – Maestría de Gobernabilidad y Gestión Pública del Instituto de Gobierno y Gestión Pública de la Universidad San Martín de Porres de Lima en convenio con EUCIM Business School de España, el ingreso para la aplicación de un encuesta dirigida a 46 directivos y 146 trabajadores del Gobierno Regional de Lima, para la elaboración de la tesis, para la obtención del título de MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA.

Por lo tanto se autoriza el ingreso para realizar la encuesta a los colaboradores del Gobierno Regional de Lima.

Huacho, 17 de octubre de 2018

 GOBIERNO REGIONAL DE LIMA  
  
-----  
ABOG. GERARDO CARHUATANTA VERA  
JEFE DE LA OFICINA DE RECURSOS HUMANOS



## ANEXO 5 – VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

### Informe de Juicio de Experto sobre Instrumento de Investigación

#### I. Datos Generales

- Título de la Investigación: "LOS PROCEDIMIENTOS DE ELABORACIÓN, EVALUACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO, Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN PÚBLICA DEL GOBIERNO REGIONAL DE LIMA – 2018"
- Apellidos y Nombres del experto: **Manrique La Rosa Beatriz Amanda.**
- Grado Académico: **Maestría en Gestión Pública.**
- Institución en la que trabaja el experto: **Universidad Nacional "José Faustino Sánchez Carrión".**
- Cargo que desempeña: **Docente**
- Instrumento motivo de evaluación: **Cuestionario**  
 Autor de instrumento: NADIA PATRICIA JIMENEZ POMALAZA  
 PERFECTO HIMERON CADILLO HUERTA  
 WALTER HUGO SANDOVAL BALTAZAR

#### ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
<b>CLARIDAD</b>	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado, es decir libre de ambigüedades.					X
<b>OBJETIVIDAD</b>	Los ítems del instrumento permitirán mensurar la variable en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.					X
<b>ACTUALIDAD</b>	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal.				X	
<b>ORGANIZACIÓN</b>	Los ítems del instrumento traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual relacionada con las variables en todas dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a los problemas y objetivos de la investigación.					X
<b>SUFICIENCIA</b>	Los ítems del instrumento expresan suficiencia en cantidad y calidad.					X
<b>INTENCIONALIDAD</b>	Los ítems del instrumento evidencian ser adecuados para el examen de contenido y mensuración de las evidencias inherentes.					X
<b>CONSISTENCIA</b>	La información que se obtendrá mediante los ítems, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					X
<b>COHERENCIA</b>	Los ítems del instrumento expresan coherencia entre la variable, dimensiones e indicadores.					X
<b>METODOLOGÍA</b>	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.					X
<b>PERTINENCIA</b>	El instrumento responde al momento oportuno o más adecuado.					X
<b>SUBTOTAL</b>					4	45
<b>TOTAL</b>						49

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN: Es válido para su aplicación

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: 4.9 Excelente

Lima, 23 de agosto del 2018

  
 Beatriz Amanda Manrique La Rosa  
 DNI: 15722094

## ANEXO 6 – VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS (Cont.)

### INFORME DE JUICIO DE EXPERTO SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

- II. Datos Generales
- Título de la Investigación: "LOS PROCEDIMIENTOS DE ELABORACIÓN, EVALUACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO, Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN PÚBLICA DEL GOBIERNO REGIONAL DE LIMA – 2018"
  - Apellidos y Nombres del experto: Terrones Guerrero Jorge Luis
  - Grado Académico: Contador Público
  - Institución en la que trabaja el experto:  
Instituto de Investigación en Glaciares y Ecosistemas de Montaña -INAIGEM
  - Cargo que desempeña: Contador General del INAIGEM
  - Instrumento motivo de evaluación: Cuestionario  
Autor de instrumento: NADIA PATRICIA JIMENEZ POMALAZA  
PERFECTO HIMERON CADILLO HUERTA  
WALTER HUGO SANDOVAL BALTAZAR
  - ASPECTOS DE VALIDACIÓN  
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	PUNTAJE				
		1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado, es decir libre de ambigüedades.					X
OBJETIVIDAD	Los ítems del instrumento permitirán mensurar la variable en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual relacionada con las variables en todas dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a los problemas y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento expresan suficiencia en cantidad y calidad.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento evidencian ser adecuados para el examen de contenido y mensuración de las evidencias inherentes.					X
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá mediante los ítems, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan coherencia entre la variable, dimensiones e indicadores.			X		
METODOLOGÍA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	El instrumento responde al momento oportuno o más adecuado.					X
<b>SUBTOTAL</b>				3		45
<b>TOTAL</b>						48

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN: Es válido para su aplicación

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: 4.8 Excelente

Lima, 23 de agosto del 2018

  
 FIRMA DEL EXPERTO  
 DNI: 31666788



## ANEXO 7 – VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS (Cont.)

### INFORME DE JUICIO DE EXPERTO SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

**I. DATOS GENERALES**

- Título de la Investigación: "LOS PROCEDIMIENTOS DE ELABORACIÓN, EVALUACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO, Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN PÚBLICA DEL GOBIERNO REGIONAL DE LIMA – 2018"
- Apellidos y Nombres del experto: Chávez Espíritu Tulio Wilfredo
- Grado Académico: Mg. Ing. en Recursos Naturales Renovables
- Institución en la que trabaja el experto: Comisión Nacional de Investigación y Desarrollo Aeroespacial
- Cargo que desempeña: Especialista en Monitoreo Espacial de Recursos Hídricos y Bosques
- Instrumento motivo de evaluación: Cuestionario  
 Autor de instrumento: NADIA PATRICIA JIMENEZ POMALAZA  
 PERFECTO HIMERON CADILLO HUERTA  
 WALTER HUGO SANDOVAL BALTAZAR
- ASPECTOS DE VALIDACIÓN  
 MUJ DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5	
<b>CLARIDAD</b>	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado, es decir libre de ambigüedades.					X	
<b>OBJETIVIDAD</b>	Los ítems del instrumento permitirán mensurar la variable en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.					X	
<b>ACTUALIDAD</b>	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal.					X	
<b>ORGANIZACIÓN</b>	Los ítems del instrumento traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual relacionada con las variables en todas dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a los problemas y objetivos de la investigación.					X	
<b>SUFICIENCIA</b>	Los ítems del instrumento expresan suficiencia en cantidad y calidad.					X	
<b>INTENCIONALIDAD</b>	Los ítems del instrumento evidencian ser adecuados para el examen de contenido y mensuración de las evidencias inherentes.				X		
<b>CONSISTENCIA</b>	La información que se obtendrá mediante los ítems, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					X	
<b>COHERENCIA</b>	Los ítems del instrumento expresan coherencia entre la variable, dimensiones e indicadores.					X	
<b>METODOLOGÍA</b>	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.					X	
<b>PERTINENCIA</b>	El instrumento responde al momento oportuno o más adecuado.				X		
<b>SUBTOTAL</b>						8	40
<b>TOTAL</b>							<b>48</b>

**II. OPINIÓN DE APLICACIÓN:** Es válido para su aplicación

**III. PROMEDIO DE VALIDACIÓN:** 4.8 Excelente

Lima, 23 de agosto del 2018

  
 FIRMA DEL EXPERTO  
 DNI: 41312461



## ANEXO 9 – BASE DE DATOS (Cont.)

	E	Sal	Ud	dis	Cor	vi	mis	obj	valc	ind	sig	rh	her	fort	deb	Cor	Co	par	par	par	par	par	par	p	par	par	Pa	Part	ins	Ud	se	ind	obj	Eval	Eval	es	plar	est	apl	reci	P	es	pro	eje	ele	Ejec	sej	sej	Eval	Eva								
	ci	e_c	cor	s_i	d_d	jo	on	tivo	es	car	i_d	es	ar	lez	lida	oci	no	er	er	er	ci	ci	ci	ci	rt	ci	ci	ci	ic	ev	eva	adé	car	est	uaci	uac	tri	de	ble	cac	rsor	ai	tr	esc	uta	me	uc	uim	uim	uaci	u							
	es	el	oce	el	val	os	d	de	l	ins	titores	el	t	s	d	des	mie	c	la	la	la	reac	reac	n	el	n	el	do	n	laci	ón	lúa	lúa	lúa	ores	atég	on			de	en	ón	ne	ea	te	de	efici	to	i	uc	ento	ento	ón					
27	1	4	1	1	1	1	4	4	4	1	1	4	5	4	3	4	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	4	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	4	3	4	3	3	1	1	1	1				
28	1	5	2	3	1	1	3	3	3	2	3	4	5	5	5	5	3	3	3	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	4	2	4	3	4	3	3	3	3	4	4	5	4	4	4	3	3	5	4	4	3	3	3	3				
29	1	3	3	5	3	5	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	2	1	3	5	3	3	2	2	2	2				
30	1	2	3	1	4	3	3	1	2	2	1	3	2	2	1	3	2	2	3	3	2	3	3	1	3	2	3	3	3	3	2	1	1	1	2	2	2	3	3	4	2	3	3	1	2	1	3	2	2	1	1	1	1					
31	1	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4					
32	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	5	3	3	4	5	5	5	3	4	4	3	2	3	4	3	3	1	1	1	1						
33	1	3	3	3	2	2	1	1	2	2	1	2	4	4	2	3	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2	4	2	2	3	3	2	1	3	2	2	3	4	2	2	3	3	2	2	3	4	3	3	2	2	2	2						
34	1	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2						
35	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	2	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3				
36	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	2				
37	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	2	2				
38	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2				
39	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2					
40	2	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2			
41	2	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4			
42	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2				
43	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
44	2	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3			
45	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3			
46	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2				
47	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2			
48	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
49	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	3	3	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
50	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3			
51	2	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
52	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2













