



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN**

**PÚBLICA**

Plan estratégico y la gestión administrativa desde la perspectiva de las fiscalías especializadas en violencia familiar sede San Juan de Lurigancho, 2020.

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Gestión Pública

**AUTORA:**

Paco Legua, Ruby Deismary ([orcid.org/0000-0002-5953-7449](https://orcid.org/0000-0002-5953-7449))

**ASESORA:**

Dra. Narváez Araníbar, Teresa ([orcid.org/0000-0002-4906-895X](https://orcid.org/0000-0002-4906-895X))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Políticas Públicas

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

**LIMA – PERÚ**

**2020**

## **Dedicatoria**

En primer lugar, dedicar mi presente investigación a mis amados padres, quienes me forjaron constantemente a salir adelante y ser una gran profesional.

Agradecer a un gran ángel, mi padrino Teófilo Conislla Huaroto, quien con sus sabios consejos me orientaba a no rendirme y amar mi profesión. A mi abuelito Antonio Legua, quién partió al cielo hace un mes y a mi abuelita Ofelia Espino, quien es mi fortaleza y puede disfrutar aún en vida mis logros.

## **Agradecimiento**

En primer lugar, agradecer a Dios y a la Virgen, por ser la luz en todo mi caminar.

A los docentes que sembraron conocimientos durante toda esta etapa de la Maestría en Gestión Pública.

A mi asesora: Dra. Teresa Narváez Aranibar, por compartir sus instrucciones y experiencias para elaborar mi proyecto de tesis.

Y a todos mis seres queridos que de una u otra forma me aconsejaron a avanzar en este proceso.


## **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, Narváez Aranibar Teresa, docente de la Escuela de posgrado del Programa académico Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo - Lima Este, asesora de la tesis titulada “Plan Estratégico y la Gestión Administrativa desde la perspectiva de las fiscalías especializadas en violencia familiar sede San Juan de Lurigancho, 2020” de la autora Paco Legua Ruby Deismar, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 25 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Lima, 17 de marzo de 2024.

Apellidos y Nombres de la Asesora Narváez Aranibar Teresa	
DNI: 10122038	Firma 
ORCID: 0000-0002-4906-895X	


### **Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, Paco Legua Ruby Deismary egresada de la Escuela de posgrado del Programa académico Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo – Lima Este, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada “Plan Estratégico y la Gestión Administrativa desde la perspectiva de las fiscalías especializadas en violencia familiar sede San Juan de Lurigancho, 2020”, es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiado ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicado ni presentado anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Lima, 17 de marzo de 2024.

Apellidos y Nombres de la Autora Paco Legua Ruby Deismary	Firma
DNI: 72474284	
ORCID: 0000-0002-5953-7449	

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula .....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento.....	iii
Declaratoria de Autenticidad del Asesor.....	iv
Declaratoria de Originalidad del Autor .....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS .....	vi
ÍNDICE DE TABLAS .....	vii
ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS.....	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT .....	x
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	7
III. METODOLOGÍA .....	24
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	24
3.2 Variables y operacionalización.....	25
3.3 Población, muestra y muestreo.....	25
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	26
3.5 Procedimientos.....	27
3.6 Método de análisis de datos.....	28
3.7 Aspecto Éticos.....	28
IV. RESULTADOS.....	29
V. DISCUSIÓN .....	47
VI. CONCLUSIONES .....	49
VII. RECOMENDACIONES .....	50
REFERENCIAS .....	51
ANEXOS.....	58

## ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1	Descripción de la variable 1 Plan Estratégico .....	29
TABLA 2	Descripción de la dimensión 1 de la variable 1, Cultura Organizacional .....	30
TABLA 3	Descripción de la dimensión 2 de la variable 1, Política Organizacional .....	31
TABLA 4	Descripción de la dimensión 3 de la variable 1, Talento humano.....	32
TABLA 5	Descripción de la variable 2 Gestión administrativa .....	33
TABLA 6	Descripción de la dimensión 1 de la variable 2, Control de Gestión .	34
TABLA 7	Descripción de la dimensión 2 de la variable 2. Desarrollo profesional	35
TABLA 8	Descripción de la dimensión 3 de la variable 2 Recursos humanos .	36
TABLA 9	Tabla cruzada Plan Estratégico*Gestión Administrativa .....	37
TABLA 10	Tabla cruzada Cultura Organizacional*Gestión administrativa.....	38
TABLA 11	Tabla cruzada Política Organizacional*Gestión Administrativa.....	40
TABLA 12	Tabla cruzada Talento Humano*GestiónAdministrativa .....	41

## ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

ILUSTRACIÓN 1 DESCRIPCIÓN DE LA VARIABLE PLAN ESTRATÉGICO.....	35
ILUSTRACIÓN 2 DESCRIPCIÓN DE LA DIMENSIÓN 1 DE LA VARIABLE 1: CULTURA ORGANIZACIONAL.....	36
ILUSTRACIÓN 3 DESCRIPCIÓN DE LA DIMENSIÓN 2 DE LA VARIABLE 1: POLÍTICA ORGANIZACIONAL.....	37
ILUSTRACIÓN 4 DESCRIPCIÓN DE LA DIMENSIÓN 3 DE LA VARIABLE 1: TALENTO HUMANO.....	38
ILUSTRACIÓN 5 DESCRIPCIÓN DE LA VARIABLE 2: GESTIÓN ADMINISTRATIVA.....	40
ILUSTRACIÓN 6 DESCRIPCIÓN DE LA DIMENSIÓN 1 DE LA VARIABLE 2: CONTROL DE GESTIÓN.....	41
ILUSTRACIÓN 7 DESCRIPCIÓN DE LA DIMENSIÓN 2 DE LA VARIABLE 2: DESARROLLO PROFESIONAL.....	43
ILUSTRACIÓN 8 DESCRIPCIÓN DE LA DIMENSIÓN 3 DE LA VARIABLE 2: RECURSOS HUMANOS.....	44
ILUSTRACIÓN 9 DESCRIPCIÓN DE LA VARIABLE PLAN ESTRATÉGICO CON LA VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA .....	46
ILUSTRACIÓN 10 DESCRIPCIÓN DE LA DIMENSIÓN CULTURA ORGANIZACIONAL Y LA VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA.....	47
ILUSTRACIÓN 11 DESCRIPCIÓN DE LA DIMENSIÓN POLÍTICA ORGANIZACIONAL Y LA VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA.....	49
ILUSTRACIÓN 12 DESCRIPCIÓN DE LA DIMENSIÓN TALENTO HUMANO Y LA VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA.....	51



## RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo describir qué relación tiene el plan estratégico y la mejora en gestión administrativa en las fiscalías especializadas de violencia familiar de San Juan de Lurigancho, 2020.

El enfoque de la investigación fue cuantitativo, de tipo básico, diseño no experimental, según su nivel descriptiva correlacional. Asimismo, se identificó y describió las dos variables estudiadas. Mi población estuvo conformada por 40 entre fiscales y asistentes de los mismos de la fiscalía especializada en violencia familiar sede San Juan de Lurigancho, el instrumento aplicado fue un cuestionario por variable, conteniendo 30 preguntas cada una, las mismas que fueron validadas por 3 expertos.

Para procesar los datos del cuestionario utilizamos el programa SPSS versión 24 y de la estadística se pudo conocer la relación existente de las variables, la cual es positiva según el coeficiente de Spearman = ,819, traduciéndose que las dos variables se relacionan en un 81.9% el grado de correlación es alta según la tabla categórica entre la variable Plan Estratégico y la variable Gestión Administrativa

Palabras clave: Misión, Visión, Control de Gestión, Recursos Humanos, Talento Humano.

## ABSTRACT

The purpose of this research work was to describe the relationship between the Strategic plan and the improvement in administrative management in the specialized family violence prosecutors offices in San Juan de Lurigancho, 2020.

The research focus was quantitative, basic, non-experimental design, according to its correlational descriptive level. Likewise, the two variables studied were identified and described. My population was made up of 40 among prosecutors and their assistants from the San Juan de Lurigancho headquarters specialized in family violence, the instrument applied was a questionnaire per variable, containing 30 questions each, the same ones that were validated by 3 experts.

To process the data from the questionnaire we used the SPSS version 24 program and from the statistics it was possible to know the existing relationship of the variables, which is positive according to Spearman's  $\rho = .819$ , translating that the two variables are related in 81.9% the degree of correlation is high according to the categorical table between the variable Strategic Plan and the variable Administrative Management.

Keywords: Mision, Vision, Management Control, Humans Recurse, Human Talent.

## I. INTRODUCCIÓN

Como bien sabemos la globalización marcó el progreso de una generación a la cual le sumamos la interacción de la comunicación de personas por medio de la tecnología y nos encontramos con una variedad de servicios que cada vez brindan un mejor servicio a las/os beneficiarias/os, este tipo de mejora no solo es realizado por instituciones particulares sino también por instituciones estatales a nivel mundial, por esta razón, diversas instituciones internacionales han planteado el desarrollo social, como parte neurálgica de la modernización, este cambio de paradigma estructural requiere políticas de acción, herramientas y medios quecoadyuven a llegar a la eficacia de los servicios a ofrecer.

Los países de América Latina tienen como principal problemática que atender, el estilo de vida de sus habitantes, frente a ello el estado es el principal actor de innovaciones de políticas públicas para la mejora de esta situación, para garantizar el desarrollo con igualdad socialmente justa, lo que coinciden en estos países es el descuido de la atención de los pobladores en instituciones públicas sobre todo cuando se trata de solicitar justicia. (CEPAL, 2018) por otro lado este tipo de problemas son superados por planes estratégicos que utilizan las entidades particulares, con herramientas y objetivos, organigramas, principios y políticas de organización que definen o limitan lo que pueden hacer los gerentes de área (Rahimi, Moller & Hvam, 2016)

En el Perú hace 2 décadas aproximadamente, no se ha tenido una planeación estratégica nacional sería, el ministerio de economía y finanzas pretende relacionar los objetivos estratégicos del país a los programas presupuestales, sin embargo esto no ha sido posible, al contrario ello ocasionaron la desarticulación de políticas, planes y presupuestos, nunca hubo un consenso en la metodología para la creación de planeación estratégica o la creación que no contribuyen a la creación del PEN (Planificación estratégica moderna). (Cabrera, 2016, p.6)

La importancia del desarrollo de capacidades dentro de la administración pública en las entidades del Estado, está en la falta de capacitación a los servidores públicos, esto debería ir acorde con la planeación estratégica que permitirá identificar los cambios

que se deben hacer en la administración de las entidades y empezar a realizar los cambios en la gestión.

Asimismo, para erradicar el tema de violencia en nuestro país, se tomaron desde hace muchos años el contar con un presupuesto adecuado destinado a crear normas y políticas públicas, sin embargo, no se ha conseguido muchos avances, que disminuyan y sensibilicen a las autoridades competentes en velar la integridad de las víctimas.

Aponte et al. (2018) señalaron que la gestión pública en el Perú, tiene una deficiente valoración en todas las instancias del estado y esto lo confirma el INEI, donde mediante una encuesta las/os ciudadanas/os en menos de un 30% respondieron que la gestión administrativa, gobierno regional y local es buena.

En la actualidad la población en el Perú no tiene una percepción buena de las entidades del estado, ya que por lo general la atención aún es deficiente más aún cuando se trata de temas ligados a instituciones de justicia en general, como es el caso del Ministerio Público, la calidad de servicios que ofrece es la principal causa por la cual la sociedad, sigue enfrentando la deficiente valoración de entidades del estado peruano. (Morales, 2019, p.83).

Es lamentable mencionar que existe deficiencias de atención al público, tal como es el Ministerio Público, quien se encarga de realizar una oportuna y debida investigación para determinar un hecho, si es culpable o no, y sobre todo de hacer justicia con los resultados que determine. Pero para ello, debe existir una mayor articulación institucional, brindar los recursos necesarios a los Fiscales para el desarrollo de sus funciones, muchas veces se ha visibilizado las dilaciones en su investigación por falta de apoyo, carga laboral e incluso articulación institucional, los cuales son los del sistema de justicia en nuestro país.

En Lima una gran cantidad de personas tiene problemas cuando acuden a una institución estatal para gestionar algún documento, por lo general invierten tiempo y dinero, y nunca encuentran un buen motivo para poder emitir un juicio positivo, es por ese motivo el Estado Peruano propuso impulsar el dinamismo de las instituciones estatales y propusieron una modernización estatal mediante (La ley N° 27685) el cual tuvo como objetivo digitalizar algunas acciones, y la mejora de unos servicios

administrativos en instancias centrales, regionales y locales, el cual tendría como lema "Modernización de la gestión del estado". No obstante, a ello hasta el día de hoy muchas instituciones no cuentan con este mecanismo, percibiendo una deficiencia en el plan estratégico de estas entidades.

En San Juan de Lurigancho el drama es caótico, respecto a la atención del Ministerio Público, ya que con la transición de cambio de proceso, se tuvo problemas en la atención al usuario por ese motivo muchas veces, el más perjudicado fue la víctima, desde el 2018 la fiscalías de Lima Este, afrontaron una sobrecarga, que impide que se pueda atender a todos los usuarios, ya que existía solo 8 fiscalías para más de un millón doscientos mil de habitantes, y reciben cien detenidos por turno, sin contar con el trabajo pendiente que cada día se acumula, los casos con mayor incidencia son los de agresión sexual, esto genera no solo problemas en la atención sino también problemas de salud mental para con los magistrados por el estrés que les causa el incremento de trabajo que no se puede aliviar. (Cubas, 2018)

El caso materia de investigación, se centra en las fiscalías especializadas en violencia familiar, que en el último tramo del año 2019, tuvo la mayor carga procesal del sector, encargándose de las denuncias referidas a cualquier tipo de violencia dirigida a la mujer o personas del entorno familiar, por otro lado esta norma obliga al sistema de justicia en este caso al ministerio público, facilitar el acceso a la información a las víctimas; sin embargo en la última inspección se detectó que el 92% de las fiscalías provinciales y el 77% de las fiscalías especializadas en violencia no visibilizan los derechos que tiene las sobrevivientes, tampoco difunden el medio a seguir y por último el 85% de las Fiscalías especializadas no tienen información sobre la gratuidad de los servicios del estado, presenciando así una falta enorme de gestión administrativa. (Técnicos especializados de la Defensoría del Pueblo, 2019)

La ausencia de colaboración interinstitucional es uno de los principales factores identificados, ya que el cumplimiento de las funciones de los fiscales está bajo los elementos encontrados en los casos, los cuales son otorgados muchas veces por la Policía Nacional del Perú y los Centros de Emergencia Mujer quienes intervienen de manera conjunta, pero no siempre contribuyen a esclarecer los hechos, no se está reforzando el planeamiento estratégico en ello. Se deberá también considerar una mejora

en la gestión administrativa parano sobrecargar de funciones mientras aún no se resuelva una y sobre todo cuando la Ley exige el cumplimiento de los plazos que ante estos casos son cortos.

En cuanto a la formulación del problema de la presente investigación, permitió formular el siguiente sistema de problemas.

Como problema general tuvimos: ¿Qué relación tiene el plan estratégico y la mejora en gestión administrativa en las fiscalías especializadas de violencia familiar de San Juan de Lurigancho, 2020?

Como problema específico tuvimos: ¿Qué relación tiene la cultura organizacional y la mejora en gestión administrativa en las fiscalías especializadas de violencia familiar de San Juan de Lurigancho, 2020? ¿Qué relación tiene la política organizacional y la mejora en gestión administrativa en las fiscalías especializadas de violencia familiar de San Juan de Lurigancho, 2020? ¿Qué relación tiene el talento humano y la mejora en gestión administrativa en las fiscalías especializadas de violencia familiar de San Juan de Lurigancho, 2020?

Así mismo el actual estudio está justificado de manera social señalando que el estudio está amparado, en la importancia que tiene una buena gestión en una institución del estado como lo es el Ministerio Público, y de esa manera poder llegar a resolver los problemas sociales que a toda la población sucumbe, por otro lado también se justifica en la dimensión legal que estará presente en la orientación del análisis y las recomendaciones que resulte de la ley vigente, en la gestión de implementación de un plan estratégico por parte del ministerio público y como esta mejora la gestión administrativa, los resultados del estudio acerca de la cultura y política organizacional, como la calidad del talento humano pondrá en debate los planes estratégicos que se están utilizando actualmente.

Los resultados de la investigación, podrá esclarecer algunas teorías y de esta forma contribuir en que la gestión administrativa sea eficiente de esta entidad para el bien de las/os usuarias/os y trabajadores/as. En la parte técnica se entiende que los resultados

y los conocimientos de esta investigación contribuirán con una verdadera mejora de la información que hasta la fecha se tiene sobre la gestión administrativa en el Ministerio Público actualmente.

La justificación teórica parte de la existencia de la Ley N° 27685 ley marco, donde señaló que debe de existir acciones por las instituciones como el Ministerio Público, con la finalidad de relacionar la buena gestión del Estado con los ciudadanos y el propósito es que cada entidad del Estado, brinde un servicio de calidad y eficiente a los ciudadanos cada vez que soliciten su ayuda y de esta manera dando uso adecuado a los recursos del estado y siempre tener como prioridad el bienestar e interés de cada persona.

Como justificación práctica, se sustenta en cuanto a que la presente tesis será fructuosa para la gestión administrativa en la entidad de estudio, ello permitirá una adecuada actuación a través del monitoreo del avance de las metas propuestas y como muchas instituciones particulares eficientes se manejan, también se controlará las mejoras de toma de decisiones institucionales y el liderazgo institucional que adolece en la actualidad. Además, con la información que se obtenga se podría desarrollar esbozos para el personal acogiendo las buenas prácticas para ejercerlo de manera interna y externa, con la finalidad de fortificar el servicio brindado.

Por tanto, como objetivos tuvimos los siguientes:

Como objetivo general: Describir qué relación tiene el plan estratégico y la mejora en gestión administrativa en las fiscalías especializadas de violencia familiar de San Juan de Lurigancho, 2020. Como objetivos específicos: Describir qué relación tiene la cultura organizacional y la mejora en gestión administrativa en las fiscalías especializadas de violencia familiar de San Juan de Lurigancho, 2020. Determinar qué relación tiene la política organizacional y la mejora en gestión administrativa en las fiscalías especializadas de violencia familiar de San Juan de Lurigancho, 2020. Establecer qué relación tiene el talento humano y la mejora en gestión administrativa en las fiscalías especializadas de violencia familiar de San Juan de Lurigancho, 2020.

Como hipótesis general tuvimos: Existe relación significativa entre el plan estratégico y la mejora en gestión administrativa en las fiscalías especializadas de violencia familiar

de San Juan de Lurigancho 2020. Como hipótesis específica tuvimos: Existe relación significativa entre la cultura organizacional y la mejora en gestión administrativa en las fiscalías especializadas de violencia familiar de San Juan de Lurigancho, 2020. Existe relación significativa entre la política organizacional y la mejora en gestión administrativa en las fiscalías especializadas de violencia familiar de San Juan de Lurigancho, 2020. Existe relación significativa entre el talento humano y la mejora en gestión administrativa en las fiscalías especializadas de violencia familiar de San Juan de Lurigancho, 2020. Como objetivo general tuvimos: Determinar qué relación tiene el plan estratégico y la mejora en gestión administrativa en las fiscalías especializadas de violencia familiar de San Juan de Lurigancho, 2020.



## II. MARCO TEÓRICO

Como trabajos previos nacionales tuvimos con la variable Plan Estratégico a Lobato et al. (2017), el objetivo general de la investigación de los autores fue convertir la empresa Daewoo Electronics Corporation Perú SAC en la organización más eficiente en la sección electrodoméstico, a través de costos reducidos y un crecimiento sostenido. Los autores utilizaron como herramienta la matriz cuantitativa de la planificación estratégica. De esta manera se desarrollará eficientemente las mejores estrategias alternativas desarrolladas a partir de la elaboración de los resultados de los factores externo e internos de la empresa. La investigación de los autores Lobato, Vigo y Palomino aporta en mi presente proyecto en mejorar la estrategia planteada en el Ministerio Público, lográndose la difusión de publicidad en este caso, hacer extensiva la participación las funciones del Ministerio Público y la elaboración de nuevos planes de administración y desarrollo para una adecuada estabilidad.

Arce (2019) el autor propone un plan estratégico conducente a desarrollar la participación investigativa de estudiantes de la universidad en la que se encuentra. Para la variable competencia investigativa: Cerda (2007), Restrepo (2003) y para la variable plan estratégico. El tipo de investigación del autor, es aplicada. Para la toma de información se consideraron los siguientes instrumentos: a través de guías de cuestiones abiertas realizadas a docentes y personal administrativo. Su población estuvo conformada por 80 estudiantes del programa de maestría de Gestión de la Educación Docencia Superior, doce docentes y personal del departamento académico del programa. Asimismo, los resultados reflejan que es positiva la propuesta académica, alcanzando un buen porcentaje de validez, 92%. El aporte de la investigación es plantear un mejor plan estratégico orientado a mejorar el nivel de desarrollo de las/os trabajadoras/es de las fiscalías con la finalidad de alcanzar un buen sistema de justicia y trabajo en equipo.

Ganoza (2015) la autora desarrolló una investigación donde su objetivo fue: determinar como el estudio de un plan estratégico mejora en la gestión pública de la

Municipalidad de Puerto Eten- Chiclayo durante el período 2015-2020. Esta investigación fue tipo aplicada y diseño no experimental, con enfoque cuantitativo y de nivel explicativo. De acuerdo a los resultados obtenidos del programa del SPSS 22, tuvo una confiabilidad de prueba de Alpha Cronbach un ,932 de confiabilidad donde señala que la herramienta es altamente confiable el 29,4% de los encuestados manifiestan que las políticas administrativas contribuye en alcanzar sus objetivos propuestos. Concluyó señalando que, la toma de un plan estratégico mejora la gestión pública de la Municipalidad de Puerto Eten. El aporte para mi presente investigación es el control de ejecución de plan estratégico para una mejor calidad de productividad, atención y servicio a la ciudadanía sobre los derechos que hayan sido vulnerados.

Villegas (2015) la autora tuvo como objetivo establecer la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño docente en la Escuela de capacitación y perfeccionamiento FAP. Respecto a Gestión Administrativa citó a: Mintzberg y Stoner (1995), y para la variable Desempeño Docente citó a: Bittel(1991) y UNESCO (2007). La investigación de la autora tuvo un enfoque cuantitativo, diseño no experimental transeccional correlacional. Su población estuvo compuesta por los alumnos del Programático de la Fuerza Aérea del Perú, por un total de 150 estudiantes. El aporte para mi presente investigación es intensificar el trabajo de gestión administrativa, mediante la mejora del boceto de planes, potencializando las competencias del personal en beneficios del objetivo institucional.

Callohuanca (2019) el autor tuvo como objetivo en su investigación determinar la incidencia de la gestión administrativa en el posicionamiento del mercado de la institución educativa Grupo La Paz. Sobre las teorías utilizadas por el autor en la primera variable Gestión Administrativa citó a los autores: Anzola, Sérvulo (2002) Aubert & Gaulejac (1993) y en Posicionamiento citó a: Ries & Trout (2002) y Belch y Belch & 2005). Asimismo, el autor realizó su investigación de tipo aplicada, nivel descriptivo y diseño no experimental, aplicando una encuesta a la población que estuvo compuesta por 20 trabajadores de la I.E Grupo La Paz Lima y 144 clientes. De los resultados se obtuvo que los objetivos de la empresa el 95% respondió que, sí lo tienen, lo hacen, el 5% respondió

que está en ejecución. El aporte para mi presente investigación es que la gestión administrativa busca la identificación sistemática de las oportunidades y peligros que van a surgir en el futuro, estos servirán de base a asumir mejores decisiones en el bienestar institucional.

Barrera & Ysuiza (2018) los autores tuvieron como objetivo determinar la relación entre gestión administrativa y calidad de servicio que se brinda a las/os usuarias/os de la Municipalidad de Alto Amazonas-Loreto 2018. Para definir la primera variable citó a: Valverde (2014) y para la segunda variable citó a Varo (1994). La investigación fue de tipo no experimental, transversal, diseño descriptivo correlacional, asimismo, tuvieron como población a 74 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas Loreto. Los autores tuvieron como resultado de los trabajadores lo siguiente: el 23% consideran que no se desarrolla adecuadamente, el 38% que si se desenvuelven debidamente y el 39% no opinaron al respecto. El aporte que brinda la investigación, destacó cuán importante es la supervisión de la gestión de los/as trabajadoras/es con el propósito de que brinde un mejor servicio, de igual manera incrementar la calidad en relación de fiabilidad, sensibilidad, seguridad y empatía.

Dentro de los trabajos previos internacionales, tenemos a: Vargas (2014) la investigación tuvo como objetivo estudiar la situación actual del depósito dental para mejorar la competencia a través de la transformación de su oferta de valor utilizando las diferentes perspectivas.. Para la variable Plan Estratégico citó a: Bueno (1993), Kotler (1998) y Álvarez (2006); para la variable Competitividad: Porter (2006), Hill y Jones (1996). La autora tuvo una investigación de enfoque mixto, de tipo básica. Asimismo, para determinar la muestra de 156 personas involucradas en salud bucal que asisten en el Depósito Dental Noemí Calcedo. Esta investigación contribuye en reformular y reforzar constantemente el Plan Estratégico institucional, para que haya mejor desarrollo como entidad y para un buen desempeño laboral. El aporte destacado de la investigación de la autora a mi investigación la importancia de la conexión con los usuarios, estar presente en todos los medios tecnológicos y pueda percibir también de esa manera las deficiencias de la institución.

Alvarado (2015) la autora tuvo como objetivo en su investigación diseñar un plan

estratégico para la compañía mediante el uso de la herramienta “Cuadro de Mando Integral”, mejorando su desempeño. Para la variable Plan Estratégico citó a Thomsom (2012). La autora en su investigación concluyó recomendando a Matelpa aplicar el CMI para una adecuada gestión de su plan estratégico, con la finalidad de asegurar que la herramienta continúe siendo efectiva el logro de los objetivos planteados, así mismo los indicadores de estos sean expuestos en un documento concreto para su fácil visualización. El aporte destacado de la investigación de la autora a la mía es que vencer las barreras, que la institución implemente programas de comunicación y formación para que de todos los trabajadores conozcan a fondo la estrategia y las implicaciones en su trabajo.

Peñaranda (2015) el autor tuvo como objetivo en su investigación exponer e implementar un plan estratégico para la empresa que les permita ser más competitivos en el mercado de los servicios de consultoría. Para la definición de la variable Planeación Estratégica citó: Pañeda (2011), Gómez (1994) y Serna (2008).

La autora utilizó en metodología para su investigación de tipo diagnóstico-propositivo. Asimismo, como técnica de recolección utilizó básicamente un vaciado de información en matrices, tablas, gráficos, diagramas y otras herramientas. La población que utilizó fue un total de 28, 852 entidades según la base de datos obtenida por QS. El aporte destacado a mi investigación es la aplicación de técnicas los cuales ayudarán a identificar las prácticas de utilidad a las otras instituciones y adaptarlas de acuerdo a las necesidades. También la implementación de un mecanismo que ayuda el control de mando que permita el registro de resultados tanto de los trabajadores, usuarios, administrativo y económico, a fin de adoptar una mejor gestión.

Vargas & Sabogal (2017) la investigación tuvo como objetivo realizar una estrategia de Gestión Administrativa que contribuya a una mejor coordinación y ejercicio de funciones respecto al programa de egresados de la Universidad en estudio. Para la variable Gestión Administrativa citó a: Clavijo & Mora (2010) y Ramírez (2008). Las autoras realizaron una investigación de tipo investigativo mixto. Asimismo, utilizaron la recolección de información fue de la siguiente manera: Revisión documental física y virtual, investigación regida, aplicación de encuesta aplicada a 25 coordinadores de sedes y facultades del Programa de Egresados e implementación de un grupo con los

organizadores del programa. El aporte de la investigación de los autores contribuye en realizar controles periódicos y sobre los efectos de estos procesos de verificación contribuir a la mejora institucional y socialmente al país.

Tomalá (2017) el autor en su investigación tiene como finalidad perfeccionar la gestión administrativa en el Colegio Fiscal Compensatorio “31 de octubre” del cantón Samborondón, realizar el monitoreo por parte de la Comisión Técnico Pedagógico para que se cumpla el ejercicio de los esquemas de calidad educativa. Asimismo, la investigación tuvo como instrumentos de recolección de datos; método de observación distinguió las prácticas de los actores del sistema educativo. El aporte de la investigación de Tomalá a mi investigación es en mejorar la comunicación entre los trabajadores a fin de que pueda permitir el surgimiento del desarrollo institucional, implementar estrategias de cambio creando un ambiente laboral adecuado, induciendo a la colaboración, comunicación y delegación de responsabilidades.

Sobre las teorías relacionadas a la presente investigación, en cuanto a Plan Estratégico tenemos a David (2003) define el Plan Estratégico como el arte y ciencia de formular, efectuar y valorar decisiones las cuales admiten a la entidad pública o privada conseguir los objetivos formulados.

En una organización, empresa o entidad se establecen la misión, visión, objetivos, políticas y estrategias dirigidas por la gerencia o máxima cabeza de dicha entidad. asimismo, están tienen la finalidad de alcanzar sus objetivos utilizando los recursos y capacidades de quienes la conforman.

Figuerola et al. (2017) el plan estratégico tiene como objetivo diseñar un futuro deseado encaminando los propósitos planificados para el bien de la entidad

Bravo (2009) La Planificación Estratégica tiene como objetivo conseguir la visión de las verdades necesidades e interés de la organización, empresa o entidad.

Es importante saber que el planeamiento estratégico es un proceso flexible el cual tendrá constantes modificaciones de acuerdo a las circunstancias y situaciones que se presenten.

Por consiguiente, se hallaron las siguientes investigaciones afines al presente

estudio. Mundeth Ihiern (1999) toma en cuenta elementos de la planificación estratégica: Componente de la organización, entidad o empresa para competir, los cuales están conformados por los productos, servicios, sector, segmentos y espacios a los que se dirigen; objetivos; dinámica Horizontal y Vertical; y relaciones entre las partes.

Es importante conocer los elementos de una Plan Estratégico, los cuales nos permitirán el desarrollo debido y buen funcionamiento de una organización, asimismo esto hará que haya un mejor desarrollo del personal en sus funciones. Se debe tener clara cuál es la visión y misión.

Garcilaso, Ignacio son unos de los críticos en los métodos de planificación estratégica, considerando que existen trampas lo cual convierte la planificación como herramientas al generar un servicio a la sociedad y no ser competencia. La planificación estratégica es caracterizada por su deficiente creatividad y porque no beneficia al cambio, posee un medio cuantitativa el cual hace ignorar lo que no se puede cuantificar.

Bruel (2009) sobre la Planificación Estratégico nos dice que es el Tercer Sector Social en la que las entidades tendrán que optar en ser más asociativos, adaptarse a los constantes cambios de la sociedad, buscando respuestas especializadas en el que haya mayor interés de la administración pública.

La importancia de la misión, visión y valores de las entidades ayuda a la adopción clara de las estrategias correctas las cuales podrán dar respuesta a los retos y dificultades que existan en la actualidad o a futuro.

En la actualidad nos encontramos en constantes cambios de modernización, las nuevas tecnologías que crecen continuamente hacen que tanto las empresas y entidades se adecuen en la medida posible a estos cambios.

Zerilli (1992) existen niveles de planificación: Estratégico, táctico y operativo.

El nivel estratégico es necesario fijar los objetivos, las políticas y los principios de las actividades de la entidad u organización, asimismo se determinan los plazos y tiempos, asignándose las responsabilidades a quienes corresponda.

## MINISTERIO PÚBLICO

El Ministerio Público de nuestro país presentó su Plan Estratégico Institucional correspondiente a los años del 2018 al 2021 el cual es un instrumento orientado sobre su gestión institucional y las funciones que corresponden a la misma. Este instrumento ha sido diseñado de forma multianual.

Plan Estratégico Institucional (2018) para la elaboración de este Plan se tomó en cuenta 35 políticas del Estado Peruano, las cuales fueron aprobadas en base de diálogos y acuerdos. Tiene como objetivo un buen desarrollo en la sociedad y aseverar la gobernabilidad democrática.

El desarrollo sostenible del país es también tener una debida justicia ante las vulneraciones de los derechos, el debido cumplimiento de ésta, hará un mejor Estado libre de violencia.

El propósito de este Plan Estratégico es brindar una atención eficiente y oportuna a los recurrentes, por ello plantea algunos pilares, los cuales son los siguientes: fortalecimiento Institucional, fortalecimiento en la mejora de atención y protección de las sobrevivientes y testigos e innovación de la gestión del Ministerio Público.

## CULTURA ORGANIZACIONAL

Fors (2002) nos dice sobre la cultura que cuando es deficiente traerá como consecuencia déficits en la entidad o empresa, asimismo la insatisfacción laboral, baja producción y posibles bajas de personal.

Chiavenato (1989) la cultura organizacional es el resultado de las costumbres que conforme se van desarrollando, se refuerzan, siendo éstas transmitidas a los integrantes de la organización. Estos refuerzos harán que las personas se adapten a estas buenas costumbres logrando que la organización progrese, dejando así también un buen antecedente para quienes lleguen más adelante.

García (2007) manifiesta que la cultura organizacional tiene funciones básicas, las cuales son: Transmitir un sentido de identidad, facilitar un compromiso que logre el

interés de la persona y estabilidad del sistema social, este se debe incrementar ya que permitirá la unión de la entidad. El cumplimiento de estos puestos, fortalecerá el desarrollo de la organización, empresa o entidad, manteniendo el compromiso que se tiene como objetivo.

Ehrhart et al. (2014) manifiesta cuales son las peculiaridades y cargos de la cultura organizacional: la cultura es compartida, los componentes que forman parte de esta, son las creencias, valores, percepciones, comportamientos, costumbres, normas entre otros. Estos mecanismos harán que haya un mejor desenvolvimiento del personal; la cultura es estable, la organización tendrá elementos de la cultura que permanecen, así existan constantes cambios en el presente y futuro; la cultura tiene profundidad, se refiere que algunos elementos culturales actúan de manera inconsciente, por ello se considera profundo; la cultura es subjetiva, expresiva y simbólica, los integrantes o el personal de una entidad u organización van a compartir experiencias a través de las relaciones interpersonales y sociales; la cultura está basada en historia y tradición, tiene un pasado en el que conforme pasa el tiempo, va evolucionando, enfrentando retos a lo largo del tiempo. La historia que antecede es importante ya que se puede visibilizar los cambios que ha habido en el transcurso de este; la entrega de la cultura a los nuevos miembros de la entidad u organización, ayuda a poder entender la estabilidad de la cultura, en la que los nuevos integrantes de dicha entidad logren compartir los valores y creencias; la cultura provee orden, es necesario que haya poca carga sapiente por los integrantes, asimismo este mecanismo ayudará a enfrentar las dificultades que se presenten; la cultura como fuente de identidad colectiva y compromiso, resulta muy importante esta característica ya que gracias a la existencia de valores las identidades particulares se unen con la identidad de un equipo, formándose una identidad colectiva, la cual generará una conexión emocional con la cultura y compromiso grupal.

Kant (1774) señala que la política está atada a la moral, por lo que no podría existir altercado entre la teoría y la práctica. En el aspecto del derecho se unifica a la política según la condición, formándose un político moral, identificándose como un moralista político quien no siempre se desarrolla así.

A partir del siglo XIX con la democracia de Estado, la política logra nuevos significados el cuales proteger los derechos de la persona.



Para Fragoso (2006) los fines que persigue la política es la lucha social y civil, quiere decir que es la unión del Estado y el orden político, viviendo la paz interior con la exterior, buscando el bienestar de la sociedad y alcanzar una prosperidad colectiva. Sin embargo, se deben cumplir ciertas condiciones para que el orden público de las relaciones y la defensa de la integridad nacional se logren.

Se entiende que la política es para toda persona como integrante de una sociedad en un Estado, en la que participa de las actividades de un gobierno, con las condiciones que pueden permitir el ejercicio libre en la justicia. Ello tiene que ver con nuestra libertad, el cual se denomina la actitud política.

## INFORMACIÓN

Stoner (1990) nos dice que el término información es usada en todas las ciencias: Biológicas, Sociales, Humanas e incluso Física en nuestra vida diaria.

Constantemente nos cuestionamos de situaciones que vivenciamos a diario, ello nos relaciona a obtener alguna información de estos sucesos. Muchas veces la información es un poder, tiene un valor.

El Diccionario de la Real Academia Española, informar es dar alguna noticia, manifestar un hecho explicando de la manera que pueda uno desarrollarlo de acuerdo también a los términos profesionales.

Para Goñi (2000) la información tiene una relación con el conocimiento, el pensamiento y el lenguaje con el que se transmite, de esta manera se logrará expresar de mejor manera lo que queremos dar a conocer o entender.

## Misión

Buenos et al. (1996) en la misión está la finalidad y función de la organización o entidad. Con este elemento se concreta la visión de lo que se busca ser y hacer. Asimismo, será la guía de valores, responsabilidad y actividades para los trabajadores de la entidad u organización. Es una declaración del objetivo principal, por la que está siendo conformada una organización, institución o empresa. Identificando en ésta los valores que van a ser guía en el accionar en el presente y futuro.

Cardona & Rey (2004) definen la misión como el conjunto de tributos con las que una entidad u organización responden a las necesidades de un mercado.

Koontz & O'Donnell (2012) nos dice que la misión institucional es la fórmula de propósitos que serán distinguidos de otras entidades en cuanto a los indicadores que posean, como los productos, áreas y el talento humano.

La Misión del Ministerio Público según el Plan Estratégico Institucional 2018-2021 es prevenir el delito, defender los derechos de los ciudadanos y los intereses públicos defensores por la ley.

## VISIÓN

Quigley (1993) define la visión, el liderazgo que involucra entender la historia de la institución que lo establezca y que es lo que viene sucediendo en el presente, para de esa manera poder dirigir la organización.

Quiere decir que la visión es el perfil que desea obtener la empresa, entidad u organización. Analizan su situación actual y evalúan las mejoras para el futuro, teniendo en cuenta los objetivos a corto, largo o mediano plazo.

Dolan et al. (2006), la visión necesita ser muy ambiciosa, comprensiva para ser aceptada, consciente para ser entendida y realista para asegurar a los accionistas.

La Visión del Ministerio Público según el Plan Estratégico Institucional 2018-2021, es una visión país, en ella se encuentra plasmado lo siguiente: La democracia en la que prevalece el estado de derecho y la población tiene una alta calidad de vida. Teniendo un estado eficiente, interactivo y ético. La economía actual es dinámica, variada, equilibrada en todas las regiones, con pleno empleo y alta producción del trabajo.

El Ministerio Público plantea una visión generalizada de nuestro país, como entidad pública tiene una visión en todos los aspectos de la sociedad para el bienestar de los ciudadanos y la existencia de democracia.

## POLÍTICA ORGANIZACIONAL

Medina (2012) la política organizacional es la orientación que debe ser pública, considerada por los integrantes de una empresa, organización o entidad; en estas van contempladas las normas y compromisos que establezcan determinadas áreas acatando el debido criterio.

A ello las políticas en una entidad van a ser criterios de ejecución los cuales lograrán alcanzarlos objetivos y proporcionar mejores estrategias.

Asimismo, Medina (2012) recomienda una metodología para las políticas, identificándolas con períodos: desarrollo de la política; ratificación y conformidad de la política; divulgación a los niveles de organización y sostenimiento de la política al cumplimiento y vigencia.

Resulta importante plasmar estas fases en la metodología de la creación de políticas para una entidad u organización, así se pueda lograr obtener mejores resultados y cumplir con las metas propuestas.

Dattner (2006) nos manifiesta que la política organizacional es un proceso en que las personas representan diferentes intereses, perspectivas, criterios. Además, interpretan y evalúan informaciones para tomar decisiones, solicitan recursos para y por el ejercicio de sus labores y muchas veces estructuran o reestructuran la organización.

## PLANIFICACIÓN DE AUDITORÍA

Contraloría, nos dice que la planificación de auditoría está comprendida por el desarrollo de una estrategia general para la administración. Asimismo, este admitirá que el equipo de auditoría pueda hacer uso adecuado del predominio existente. La auditoría está comprendida de fases, las cuales son: planificación, ejecución de trabajo y aviso de resultados.

## PLANEACIÓN ESTRATÉGICA

Hellriegel et al. (2003) afirma que la planeación estratégica es el proceso de establecer el entorno de una institución o entidad creando la misión y visión, identificar los

objetivos y crear estrategias. Asimismo, importante asignar recursos para alcanzar las metas propuestas. Se deben aprovechar las oportunidades y enfrentar las amenazas con las fortalezas y debilidades de las empresas.

Chase et al. (2001) manifiestan que el objetivo de la planificación estratégica es proporcionar un enfoque que determine el nivel de capacidad de los recursos, de tal manera respalden la estrategia de competitividad de la entidad. Si la capacidad es insuficiente, habrá deficiencia en el desempeño de los empleadores, dando un mal servicio a los clientes o ciudadanía, en cambio si se abastece considerablemente a sus empleadores, habrá un mejor trabajo y satisfacción de los recurrentes.

La planeación estratégica ayuda a formar el equipo de la empresa, entidad u organización, teniendo una debida comunicación basados en la misma información, surgiendo mejores oportunidades que le dará valor a la entidad.

Fred (2000) manifiesta que el proceso de dirección estratégica tiene tres etapas: 1. Formulación de la estrategia, en la que contiene la misión y visión de la entidad u organización, 2. Implementación de la estrategia, viene a ser el proceso de la planeación a la ejecución, 3- Evaluación de la estrategia, en esta etapa se va analizar la certeza de la estrategia que fue planteada primariamente, verificando si funcionó o no.

La planeación estratégica está coligada a procesos metódicos de desarrollo e implementación de planes y acciones los cuales lograrán lograr los objetivos y propósitos que se plantean acorto, mediano o largo plazo.

## DESARROLLO PROFESIONAL

García (1999) El desarrollo profesional es el crecimiento, desarrollo, cambio en relación con el propio conocimiento con las acciones en el trabajo o institución, buscando las insuficiencias del desarrollo personal como profesional, asimismo las necesidades del equipo laboral, institucional y social.

## PLANIFICACIÓN PRAGMÁTICA

Castillo (2014) se identifica en la planificación pragmática la competencia y el indicador de desempeño a trabajar, ello para diseñar la situación didáctica y la secuencia. Este tipo de planeación asegura la visualización de los elementos neutrales que se debe plantear ante algún conflicto. Asimismo, se toma en cuenta para esta fase, la competencia, el mecanismo de evaluación y el instrumento de evaluación.

## TALENTO HUMANO

Pereira (2012) el talento humano es la capacidad que tiene el ser humano de alcanzar de manera inteligente, la forma de entender y comprender la ocupación que se le designe. En ella aplicará las capacidades, experiencias y aptitudes que posee de manera talentosa. Cada persona tiene muchos talentos en determinadas cosas, los cuales los va a aplicar de manera que logrará cumplir las expectativas que desea ejercer. Asimismo, estas capacidades ayudarán y contribuirán a mejorar los resultados de la entidad u organización donde desempeña la persona.

Silva (2017) nos dice que el talento humano, son capacidades que se desenvuelven ante la ocupación que le corresponda sin que existan estereotipos por género, etnia o discapacidad, logrando los objetivos propuestos por la organización o entidad en la que se labore.

Muchas veces se han juzgado los talentos de las personas por género, discriminándolos e impidiendo la participación o la conformación a ciertos puestos o áreas, sin embargo, esto va cambiando para bien gracias a la creación de normas.

## GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Bachenheimer (2016) nos dice que la gestión administrativa es el proceso de labores tomadas por los miembros de dirección, gerencia y control de una entidad.

Delgado & Ena (2008) definen a la gestión administrativa como un conjunto de actividades destinadas al beneficio de los objetivos planteados por una entidad u

organización. Consiste en planificar, organizar, controlar y ejecutar, estas acciones hacer que se logre los objetivos propuestos, estos hechos se fan gracias a las personas determinadas en cada acción y a los recursos que se destinan con dicho fin.

Asimismo, de acuerdo a lo mencionado, podemos destacar los objetivos de la Gestión Administrativa: proporciona un buen servicio a los clientes o a una sociedad; mejora la producción, sostenibilidad y competencia, cerciorando la viabilidad de la entidad o empresa; trabajar con responsabilidad para el bienestar común y progresar el flujo organizacional y el nivel de comunicación.

## CONTROL DE GESTIÓN

Miller & Le Breton (2006) el control de gestión dirige de manera independiente y fomenta una cultura que impulse a la comunidad.

El control de gestión debe perseguir mayor competitividad institucional, motivación del personal, evaluación y supervisión de las acciones.

Fayol (1990) el control es verificar que se ejecuten debidamente las instrucciones designadas, asimismo tienen como finalidad identificar las debilidades y faltas para mejorarlas e impedir que se vuelvan a cometer más adelante.

Chiavenato (2000) nos dice que el control es una etapa del proceso administrativo que evalúa el desempeño y actúa cuando sea necesario.

García (1975) el control de gestión es un procedimiento en el que se prevé crear un pronóstico sobre los objetivos y definir una acción. Así como el de controlar el ejercicio de este.

Beltrán (2003) indica que el Control de Gestión es una habilidad de información estadístico, administrativo, operativo y financiero, que vela por el servicio de la entidad u organización.

Walterman (2018) la gestión de control presenta las siguientes características:

Flexibilidad: permitirá a la entidad adaptarse a los cambios, de manera que se podrán

tomar decisiones de acuerdo a estos.

Elemento comunicador: los responsables manifiestan los objetivos estratégicos a los empleados o trabajadores, quienes presentarán los resultados de las funciones y las metas propuestas.

Concreción: el control de gestión debe establecer indicadores los cuales serán importantes para el desarrollo empresarial o institucional.

Interpretación: permite emitir un veredicto de la evaluación del contexto.

## RECURSOS HUMANOS

García (2007) se denomina Recursos Humanos al área que existen en las empresas, entidad u organizaciones donde se desarrollará funciones como la selección, contratación, formación de los trabajadores que conforman dicho centro.

Es decir, un área donde se determina la condición de los trabajadores o empleados y también quien se encarga de reclutar personal, creando el perfil profesional que esté acorde al puesto disponible. El objetivo del área de Recursos Humanos, es construir un personal eficiente en un buen clima laboral, brindándole una estabilidad laboral, como un contrato y los beneficios que correspondan. De esta manera se esfuerzan en cumplir las metas que se les determine.

Martínez (2003) los cargos del área de recursos humanos varían dependiendo el tipo de empresa, organización o entidad, por lo que para el caso de entidades destaco las siguientes: ayuda y presta servicios a la organización y por ende a los miembros que la conforman, describen las responsabilidades que precisan cada puesto de trabajo, evalúa el trabajo del personal, desarrolla programas, cursos u otras actividades para el fortalecimiento de las funciones, brindar apoyo psicológico a sus empleados, llevar la vigilancia de los beneficios del personal, distribuye políticas y procedimientos mediante reuniones, documentos formales que conozca todo el personal y supervisar la administración de los periodos de prueba. Todas estas funciones descritas en líneas anteriores son fundamentales para una institución de estado, ya que conlleva a un desempeño laboral armonioso tanto para los empleados como para su empleador.

Asimismo, el principal objetivo es la mejora del desarrollo de la entidad u organización, de manera que el personal sea responsable desde el lugar de vista estratégico, ético y social.

## PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA

Ackoff (1970) la planificación estratégica está enfocada en la producción de lo deseado, con miras al futuro.

Para Mundet (1999) la planificación estratégica tiene las siguientes características: posee un conjunto de acciones, es formalizada, los productos y planes son visibles, produce un resultado articulado, los resultados están relacionados a términos cuantitativos y se muestra bajo la forma de un sistema de decisiones.

Para que una planificación estratégica sea exitosa, se debe realizar un análisis de la situación actual de la entidad u organización, permitiendo visibilizar el camino correcto a seguir. Además, esta planificación debe ser estudiada frecuentemente para no perder la finalidad de los objetivos que se quieren alcanzar.

Rousse (2018) La planificación de auditoría interna es un plan de acción que se basa en procedimientos para evaluar el cumplimiento de las personas que laboran en una organización o empresa.

### LEY N° 30364

Ley publicada el 06 de noviembre de 2015, cuyo fin tiene prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.

El Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables nos dice que este reglamento establece medidas y políticas integrales de prevención, atención y protección de las sobrevivientes o víctimas, así como también la indemnización de los daños producidos a estas.

En el artículo 45 de la mencionada Ley, establece las responsabilidades sectoriales, en la que se encuentra el Ministerio Público en el numeral 13 indicando que



la responsabilidad de este es, elaborar a través del Instituto de Medicina Legal y Ciencias Forense, guías y protocolos para la investigación forense, siendo responsable de su difusión con la finalidad de equilibrar criterios de atención y valoración.

El Ministerio Público, juega un papel muy importante, a través de sus fiscales, es quien realiza una debida investigación de los hechos, en base a la recopilación de las pruebas necesarias que esclarecerá la tipificación de un delito y por lo tanto su debida sanción, así como la debida protección de la víctima.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

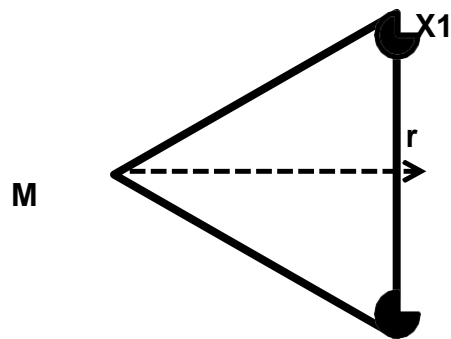
##### 3.1.1. Tipo de investigación

Palomino (2019), señaló que el tipo de estudio es Básico, ya que es un estudio que no alterará la realidad y tiene un fin de investigación, siendo pura o teórica, (p.24)

En el trabajo de investigación, cuya tesis es de diseño no experimental, de corte transeccional y de tipo de diseño correlacional causal.

##### 3.1.2. Diseño de investigación

Hernández et al. (2014), manifestaron que, el diseño que utilizado es No Experimental, ello porque las variables no son aptas para que sea manipulada, cuyo fin es que el tipo de diseño es la correlacional causal. (p. 152).



Dónde:

M, Es la muestra de investigación

X1, Es la variable 1 Y2, Es la variable 2

r, Es la correlación entre ambas variables.

## 3.2 Variables y operacionalización

### Variable 1: Plan Estratégico

**Definición conceptual:** David (2003) define el Plan Estratégico como el arte de formular decisiones entre diferentes áreas, implementándolas las cuales permiten a la entidad pública o privada conseguir los objetivos formulados.

**Definición operacional:** Los datos fueron obtenidos a través de cuestionarios, utilizando la escala de Rinnen Likert. Donde estuvo compuesto por 3 dimensiones y 9 indicadores. (Anexo 1)

### Variable 2: Gestión Administrativa

**Definición conceptual:** Bachenheimer (2016) nos dice que la gestión administrativa es el proceso donde se realizan la toma de disposiciones de las áreas de mayor jerarquía, y control de una entidad.

**Definición operacional:** Para el estudio de la variable y la obtención de datos fue a través de cuestionarios, utilizando la escala de Rinnen Likert. Donde estuvo compuesto por 3 dimensiones y 9 indicadores. (Anexo 1)

## 3.3 Población, muestra y muestreo.

### 3.3.1 Población

Para Tamayo (2005) refiere que la población es un grupo de estudio, este debe considerarse para un explícito estudio componiendo un conjunto N de sujetos que participan de una explícita especialidad. En esta investigación, 40 fiscales y asistentes de las Fiscalías Especializadas en violencia contra la mujer e integrantes del grupo familiar de San Juan de Lurigancho. La población del trabajo de la presente investigación será el total de fiscales y asistentes en estudio, que son un total de 40.

**Criterios de inclusión:** fiscales y asistentes de las Fiscalías Especializadas en

violencia contra la mujer e integrantes del grupo familiar de San Juan de Lurigancho que consintieron participar de la encuesta.

**Criterios de exclusión:** fiscales y asistentes de las Fiscalías Especializadas en violencia contra la mujer e integrantes del grupo familiar de San Juan de Lurigancho que no consintieron participar de la encuesta.

### **3.3.2 Muestra**

Se dispuso de 40 fiscales y asistentes de las Fiscalías Especializadas en estudio, como lo señalan Arias y Covinos (2021) una muestra valer por un determinado grupo de la población considerada en la investigación.

### **3.3.3 Muestreo**

Arias (2006) nos dice que el muestreo es un proceso en el que se manifiesta la probabilidad que tiene cada componente que contiene la muestra.

Para Malhotra (2004) es la colección de elementos que procesan la información estudiada por el/la investigador/a y sobre la cual se harán deducciones.

Por ello el proceso se llevó a cabo mediante un muestreo no probabilístico.

## **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

La técnica utilizada será la encuesta la cual se aplicó a los fiscales y asistentes en las Fiscalías Especializadas en violencia contra la mujer e integrantes del grupo familiar en el distrito de San Juan de Lurigancho. La herramienta empleada fue la encuesta que consta de 30 interrogantes en contexto con el tema de investigación

El cuestionario consta en un grupo de preguntas que tienen relación con una o más variables que se busca medir. (Hernández, 2014).

## **Validez**

La validez radica en el valor en que una herramienta valora la variable principal que se que busca medir. (Hernández, 2014).

La validez se ejecutó mediante el juicio de fiscales especializados y expertos en el tema estudiado. Los mismos que darán su veredicto sobre la medición de las variables se presentará en los resultados de la investigación. (Anexo 2), así mismo se aplicó el estadístico V-Aiken, obteniendo como resultado para la variable 1, con un nivel de aprobación con más de 0.70 por pregunta. Ambas variables con: 0.89 con 30 preguntas válidas. (Anexo 2).

Los resultados se pueden verificar en los Certificados de Validad de Instrumentos (Anexo 4) los cuales han sido procesados para establecer la validez.

## **Confiabilidad**

La confiabilidad de una herramienta radica en el grado en que su ocupación al mismo objetivo crea resultados iguales (Hernández, 2014). Aplicando el alfa de Cronbach, se obtuvo como resultado para cada variable un valor de 0.919 para la variable 1 y 0.879 para la variable 2, el cual dichos valores nos indica que tiene una alta confiabilidad (anexo 4)

### **3.5 Procedimientos**

La manera en la que se consiguieron los datos fue a través de interrogatorios que se realizaron a los/as fiscales y asistentes en la fiscalía especializada en estudio del distrito de San Juan de Lurigancho, los cuales son anexados, utilizando la escala de Rinnen Likert. (Anexo 5)

### **3.6 Método de análisis de datos**

Para esta tesis estamos frente a datos cuantitativos al estudio de los datos alcanzados del cuestionario las cuales tuvieron la escala de Rinnen Likert, Posteriormente se procesaron estos resultados tabulándolos en el programa SPSS V.24 teniendo como productos tablas y figuras en función a las categorías establecidos. Finalmente, se contrasta la hipótesis instituyendo la estadística teniendo el margen de error que es el 5%.

### **3.7 Aspecto Éticos**

La presente Investigación, está sostenida en Técnicas e Instrumentos de recolección de datos, la cual se elaboró bajo el consentimiento y confidencialidad merecida. Así mismo, se encuentra bajo el acatamiento de los principios de veracidad y honestidad; por lo tanto, los resultados obtenidos de la presente tesis son para fines académicos y en pro del conocimiento jurídico. Asimismo, se encuentra bajo fundamentos personal extraídos de las averiguaciones obtenidas, así como también el pronunciamiento de autores los cuales se encuentran debidamente citados en acatamiento de la propiedad intelectual y los derechos de autor, en concordancia con el Decreto Legislativo N° 822, Ley sobre el derecho de autor.

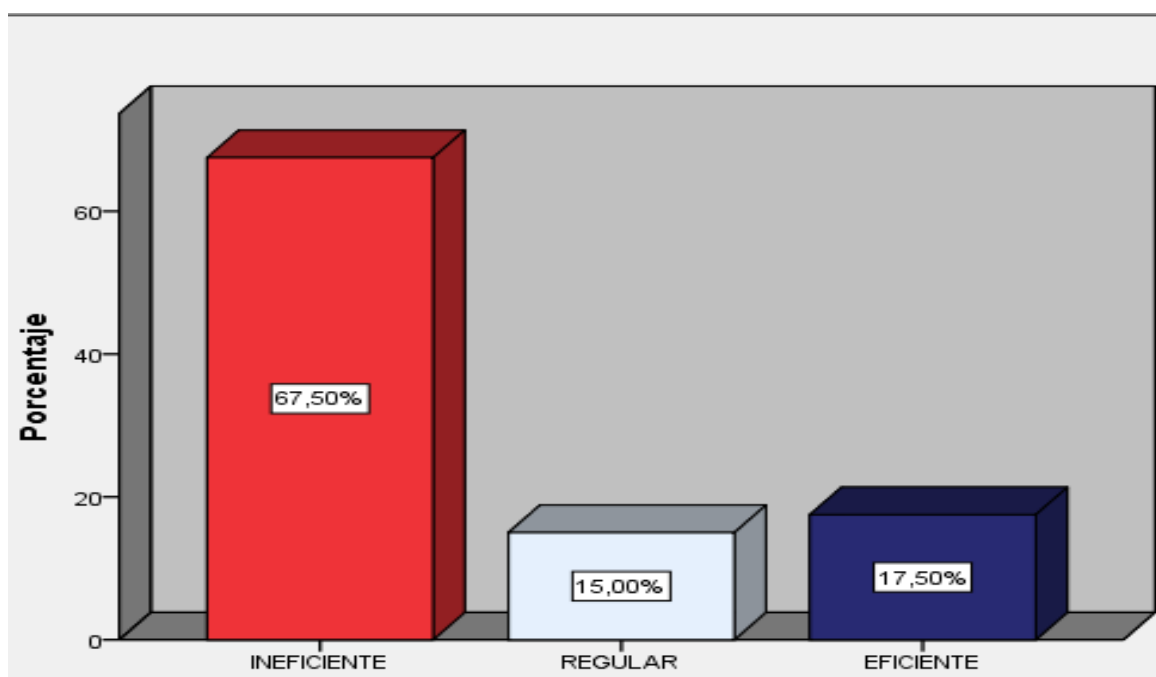
#### IV. RESULTADOS

**TABLA 1 Descripción de la variable 1 Plan Estratégico**

	Frecuencia	Porcentaje
Ineficiente	27	67,5%
Regular	6	15,0%
Eficiente	7	17,5%
Total	40	100,0%

Nota: SPSS 24

#### PLAN ESTRATÉGICO



**Ilustración 1 Descripción de la variable Plan Estratégico**

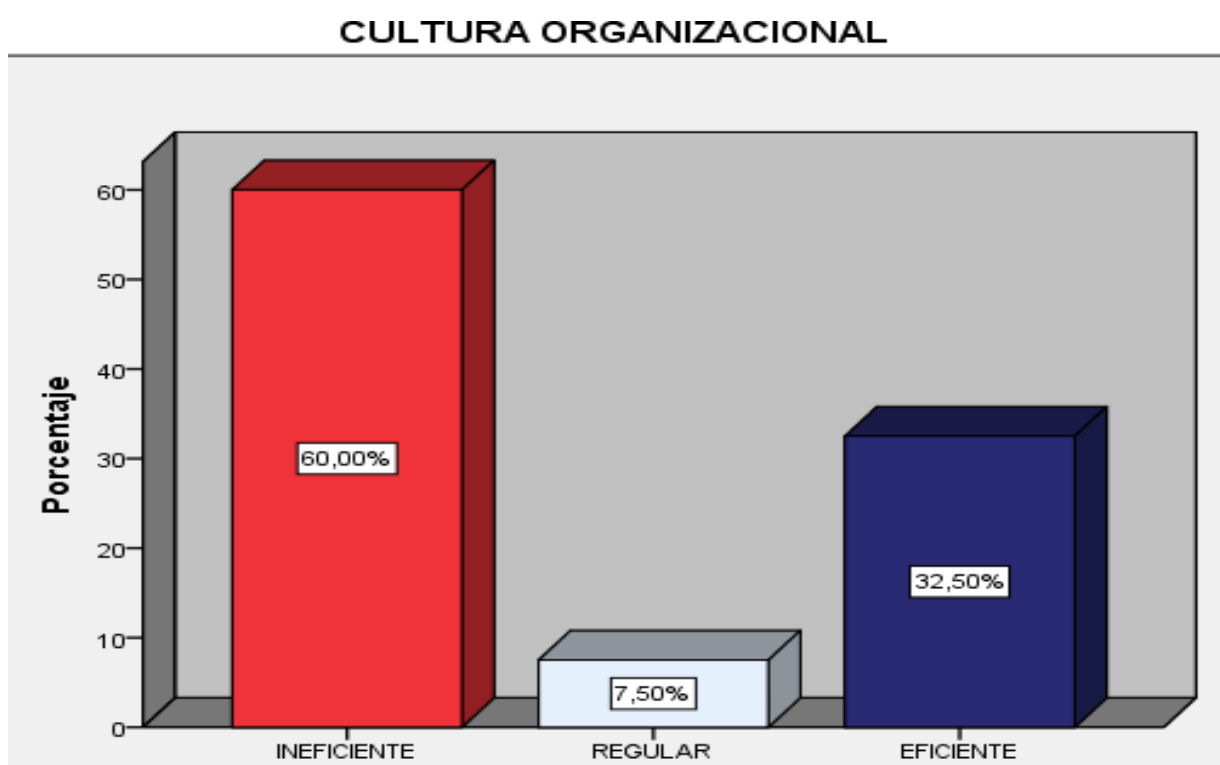
#### Interpretación

Según la Tabla N° 1 y la figura número 1, el 17.5% del total de encuestados señalaron que el Plan Estratégico realizado por las instituciones públicas en el país son eficientes, por otro lado, el 67.5% del total de encuestados señalaron que el Plan Estratégico realizado por las instituciones públicas en el país son ineficientes, solo un 15% de los encuestados señalaron que el Plan Estratégico realizado por las instituciones públicas en el país es regular.

**TABLA 2 Descripción de la dimensión 1 de la variable 1, Cultura Organizacional**

	Frecuencia	Porcentaje
Ineficiente	24	60,0%
Regular	3	7,5%
Eficiente	13	32,5%
Total	40	100,0%

Nota: SPSS 24



**Ilustración 2 Descripción de la dimensión 1 de la variable 1: Cultura Organizacional**

Interpretación

Según la Tabla N° 2 y la figura número 2, del total de encuestados señalaron respecto a la Cultura Organizacional que existe en las entidades públicas lo siguiente: 32.5% señalaron que son eficientes, el 60% señalaron que son ineficientes y solo un 7.5% de señalaron que es regular.

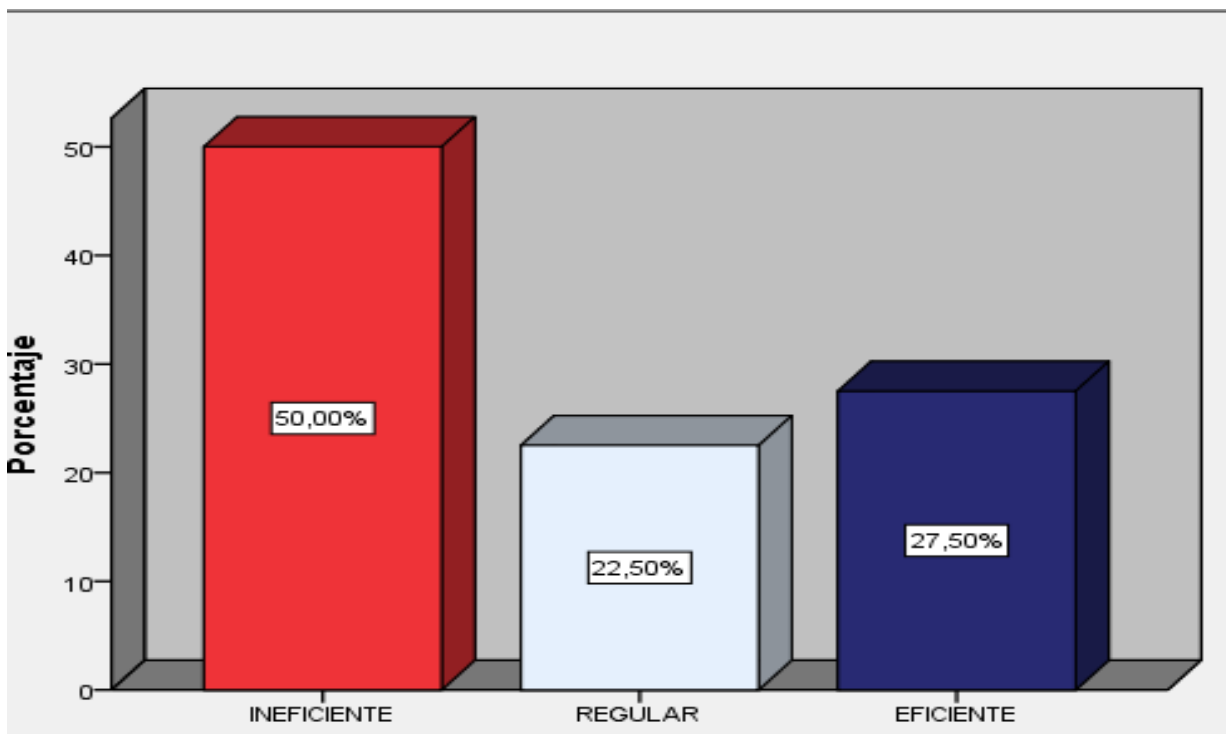


**TABLA 3 Descripción de la dimensión 2 de la variable 1, Política Organizacional**

	Frecuencia	Porcentaje
Ineficiente	20	50,0%
Regular	9	22,5%
Eficiente	11	27,5%
Total	40	100,0%

Nota: SPSS 24

**POLÍTICA ORGANIZACIONAL**



**Ilustración 3 . Descripción de la dimensión 2 de la variable 1: Política Organizacional**

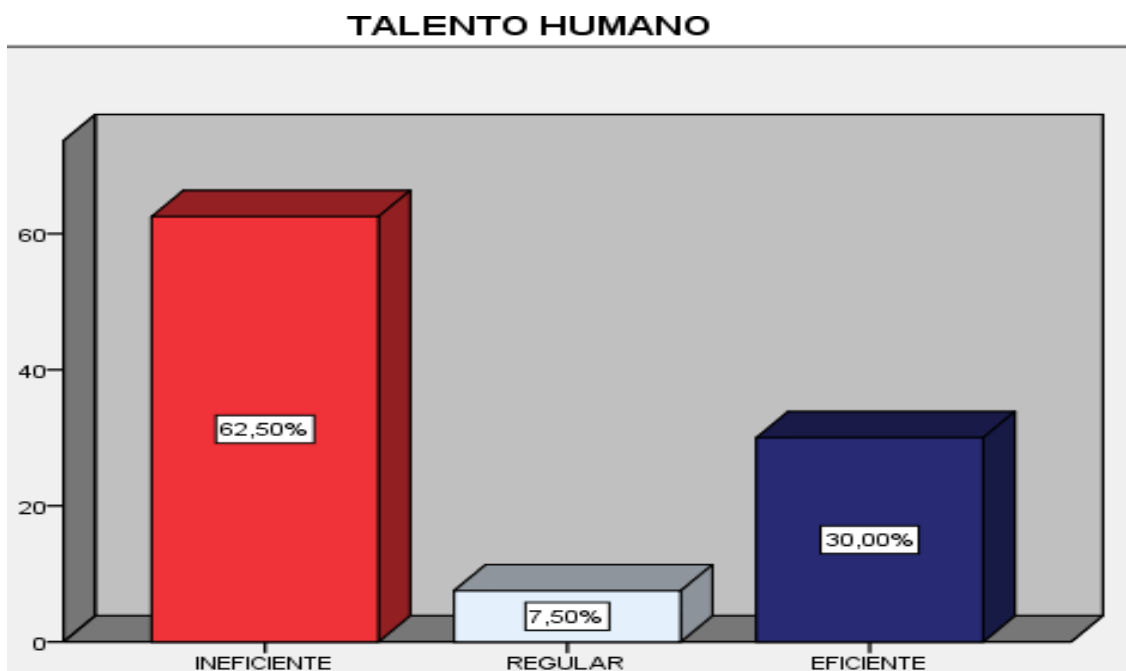
**Interpretación**

Según la Tabla N° 3 y la figura número 3, del total de encuestados señalaron respecto a la Política Organizacional que existen en las instituciones públicas del estado lo siguiente: el 27.5% son eficientes, por otro lado, el 50%son ineficientes y solo un 22.5% es regular.

**TABLA 4 Descripción de la dimensión 3 de la variable 1, Talento humano**

	Frecuencia	Porcentaje
Ineficiente	25	62,5%
Regular	3	7,5%
Eficiente	12	30,0%
Total	40	100,0%

Nota: SPSS 24



Nota: Elaboración propia

**Ilustración 4 Descripción de la dimensión 3 de la variable 1: Talento humano**

Interpretación

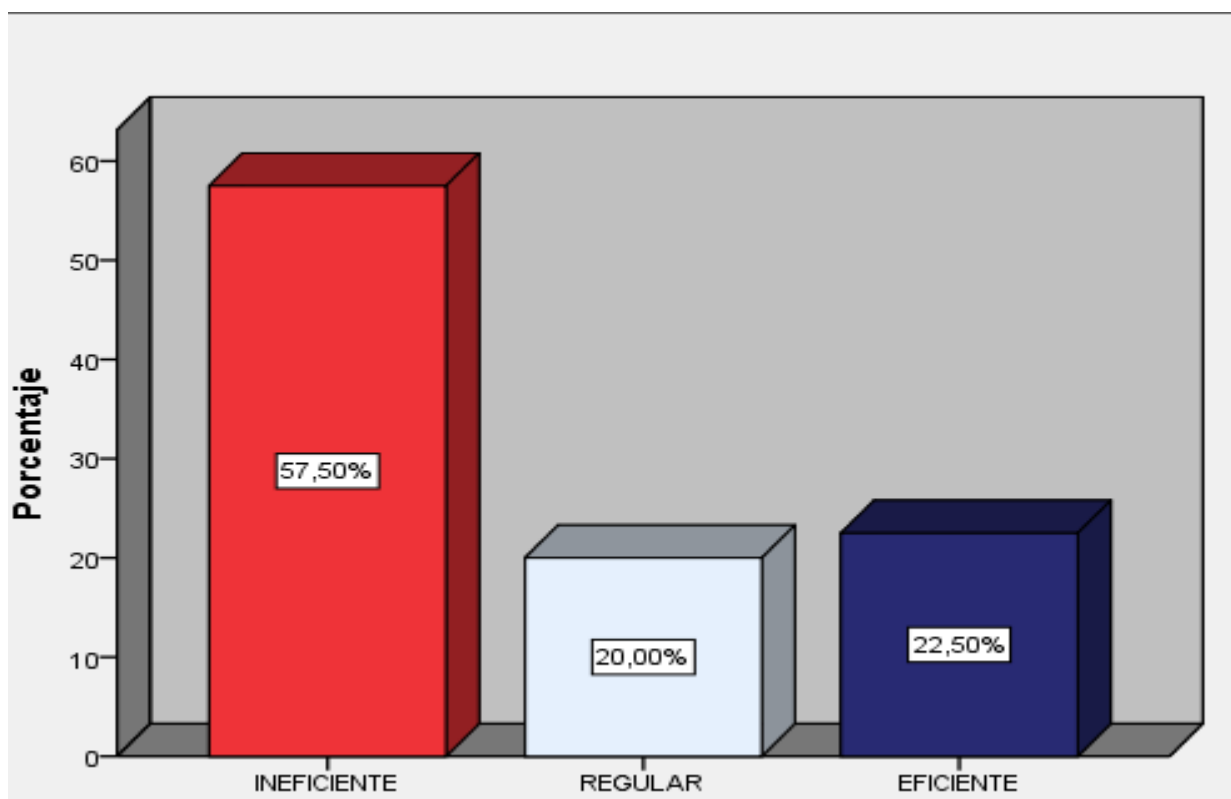
Según la Tabla N° 4 y la figura número 4, del total de encuestados señalaron respecto al Talento Humano que existe en las instituciones públicas: el 30% que son eficientes, por otro lado, el 62.5% que son ineficientes y solo un 7.5% que es regular.

**TABLA 5 Descripción de la variable 2 Gestión administrativa**

	Frecuencia	Porcentaje
Ineficiente	23	57,5%
Regular	8	20,0%
Eficiente	9	22,5%
Total	40	100,0%

Nota: SPSS 24 Nota:

### GESTIÓN ADMINISTRATIVA



**Ilustración 5 Descripción de la variable 2: Gestión administrativa**

#### Interpretación

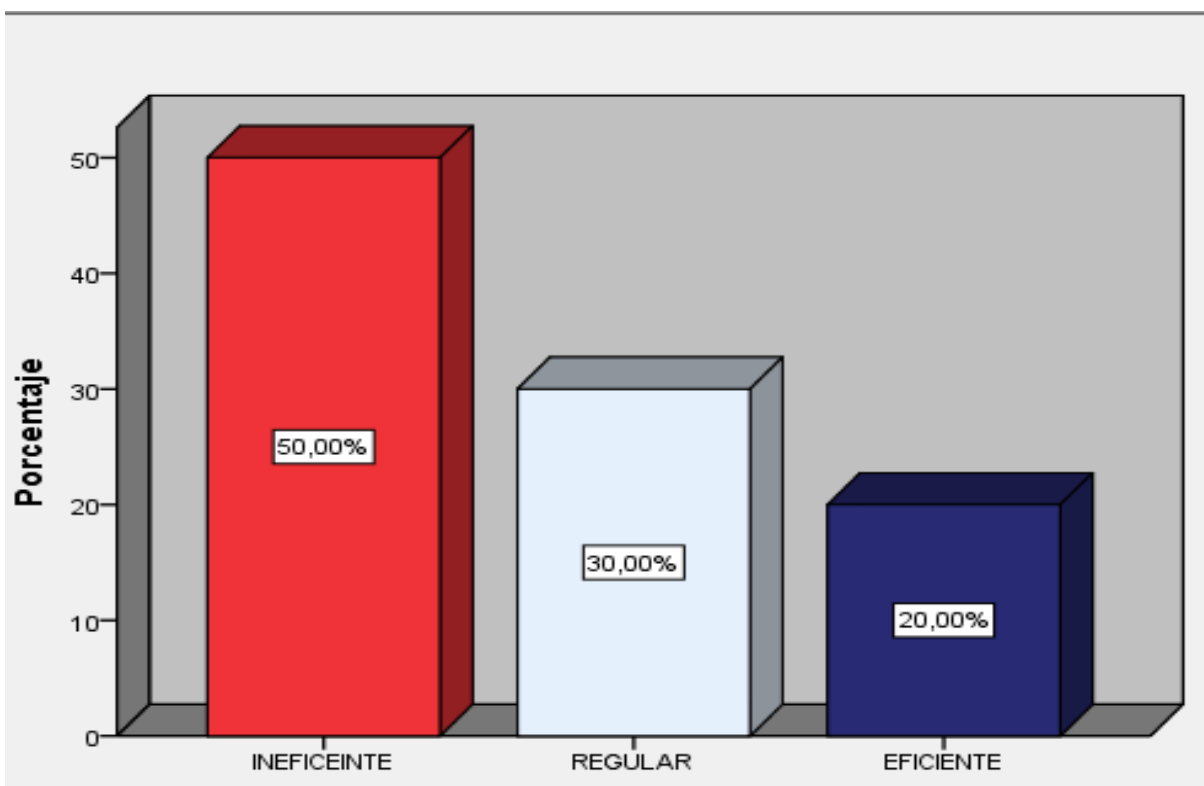
Según la Tabla N° 5 y la figura número 5, del total de encuestados señalaron respecto a la Gestión Administrativa que existe en las instituciones públicas: el 22.5% que son eficientes, por otro lado, el 57.5% que son ineficientes y solo un 20% que es regular.

**TABLA 6 Descripción de la dimensión 1 de la variable 2, Control de Gestión**

	Frecuencia	Porcentaje
Ineficiente	20	50,0%
Regular	12	30,0%
Eficiente	8	20,0%
Total	40	100,0%

Nota: SPSS 24

### CONTROL DE GESTIÓN



**Ilustración 6 Descripción de la dimensión 1 de la variable 2: Control de Gestión**

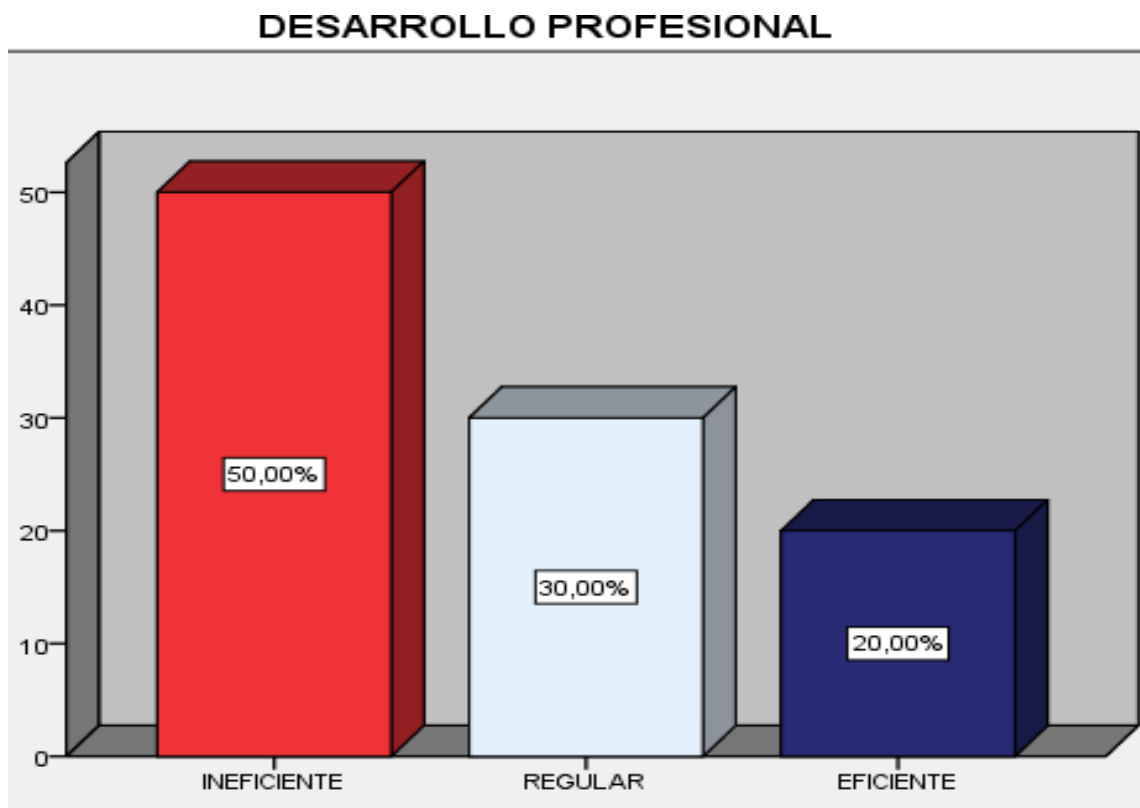
#### Interpretación

Según la Tabla N° 6 y la figura número 6, del total de encuestados señalaron respecto al Control de Gestión que existe en las entidades públicas: el 20% que son eficientes, por otro lado, el 50% que son ineficientes y solo un 30% de los encuestados que es regular.

**TABLA 7 Descripción de la dimensión 2 de la variable 2. Desarrollo profesional**

	Frecuencia	Porcentaje
Ineficiente	20	50,0%
Regular	12	30,0%
Eficiente	8	20,0%
Total	40	100,0%

Nota: SPSS 24



**Ilustración 7 Descripción de la dimensión 2 de la variable 2: Desarrollo profesional**

Interpretación

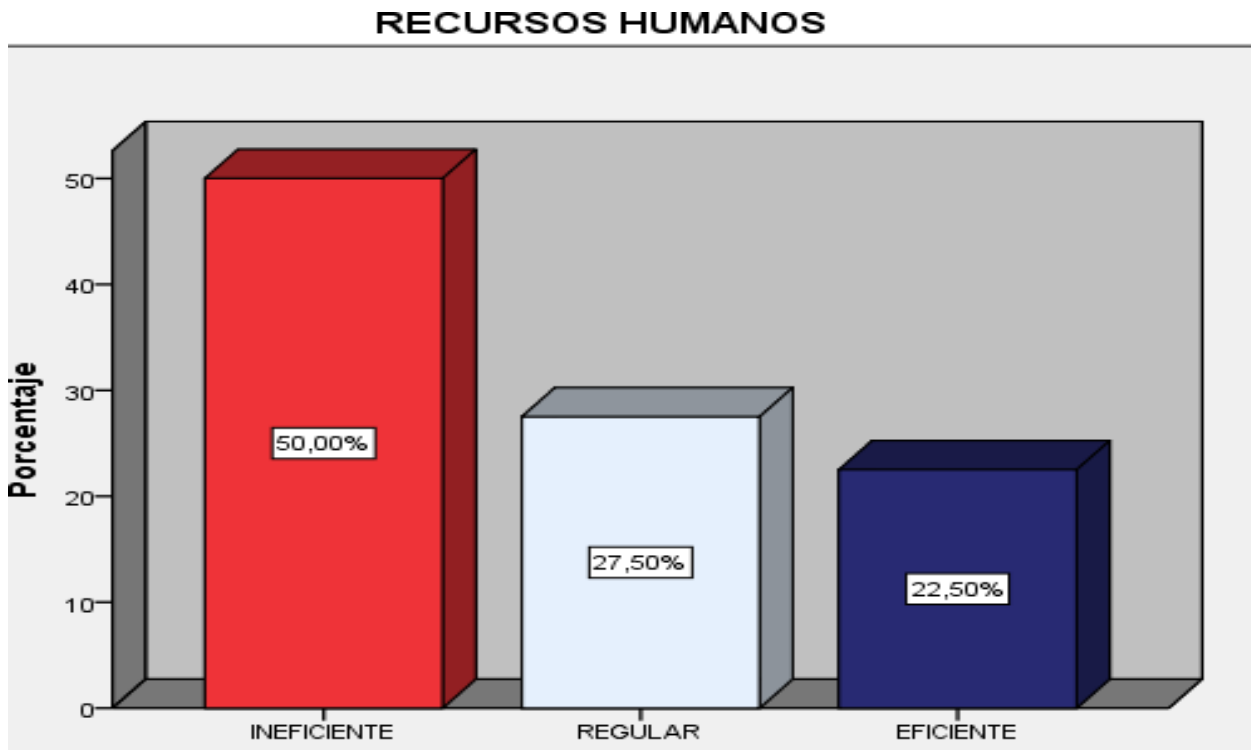
Según la Tabla N° 7 y la figura número 7, el 20% del total de encuestados señalaron que el Desarrollo Profesional que existe en las instituciones públicas en el país son eficientes, por otro lado, el 50% del total de encuestados señalaron que el Desarrollo Profesional que existe en las instituciones públicas en el país son ineficientes, solo un 30% de los

encuestados señalaron que el Desarrollo Profesional que existe en las instituciones públicas en el país es regular.

**TABLA 8 Descripción de la dimensión 3 de la variable 2 Recursos humanos**

	Frecuencia	Porcentaje
Ineficiente	20	50,0%
Regular	11	27,5%
Eficiente	9	22,5%
Total	40	100,0%

Nota: SPSS 24



**Ilustración 8 Descripción de la dimensión 3 de la variable 2: Recursos Humanos**

Interpretación

Según la Tabla N° 8 y la figura número 8, el 22.5% del total de encuestados señalaron

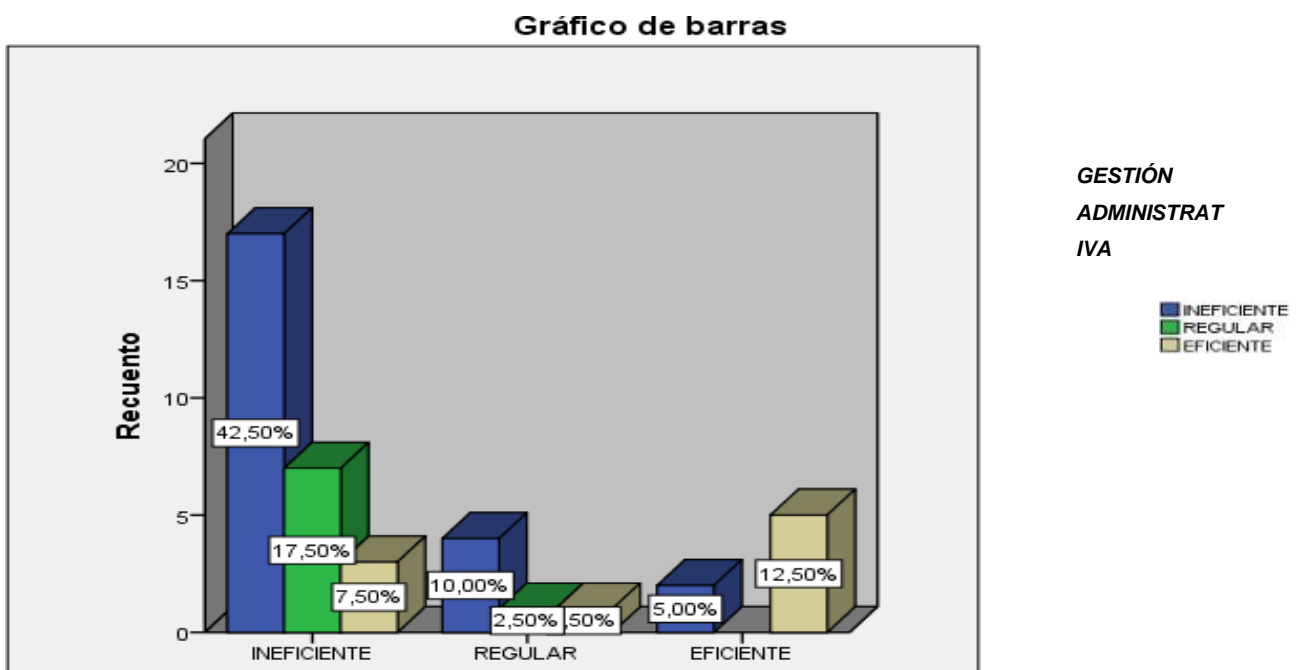
que los Recursos Humanos que existe en las instituciones públicas en el país son eficientes, por otro lado, el 50% del total de encuestados señalaron que los Recursos Humanos que existe en las instituciones públicas en el país son ineficientes, solo un 27.5% de los encuestados señalaron que los Recursos Humanos que existe en las instituciones públicas en el país es regular.

### Tablas cruzadas

**TABLA 9 Tabla cruzada Plan Estratégico\*Gestión Administrativa**

		GESTIÓN ADMINISTRATIVA				
		INEFICIENTE	REGULAR	EFICIENTE	Total	
PLAN ESTRATÉGICO	INEFICIENTE	Recuento	17	7	3	27
		% del total	42,5%	17,5%	7,5%	67,5%
	REGULAR	Recuento	4	1	1	6
		% del total	10,0%	2,5%	2,5%	15,0%
	EFICIENTE	Recuento	2	0	5	7
		% del total	5,0%	0,0%	12,5%	17,5%
Total		Recuento	23	8	9	40
		% del total	57,5%	20,0%	22,5%	100,0%

Nota: Elaboración propia



## Ilustración 9 Descripción de la variable Plan Estratégico con la variable Gestión Administrativa

### Interpretación

Del 67.5% de total de encuestados, se puede visualizar que el 17.5% menciona que el Plan Estratégico se desenvuelve en un nivel ineficiente, y la Gestión Administrativa es regular, por otro lado, el 42.5% de esta señala que el Plan Estratégico se maneja ineficientemente y la Gestión Administrativa es ineficiente, solo el 17.5% menciona que el Plan Estratégico es eficiente y por lo tanto deviene de una eficiente Gestión Administrativa.

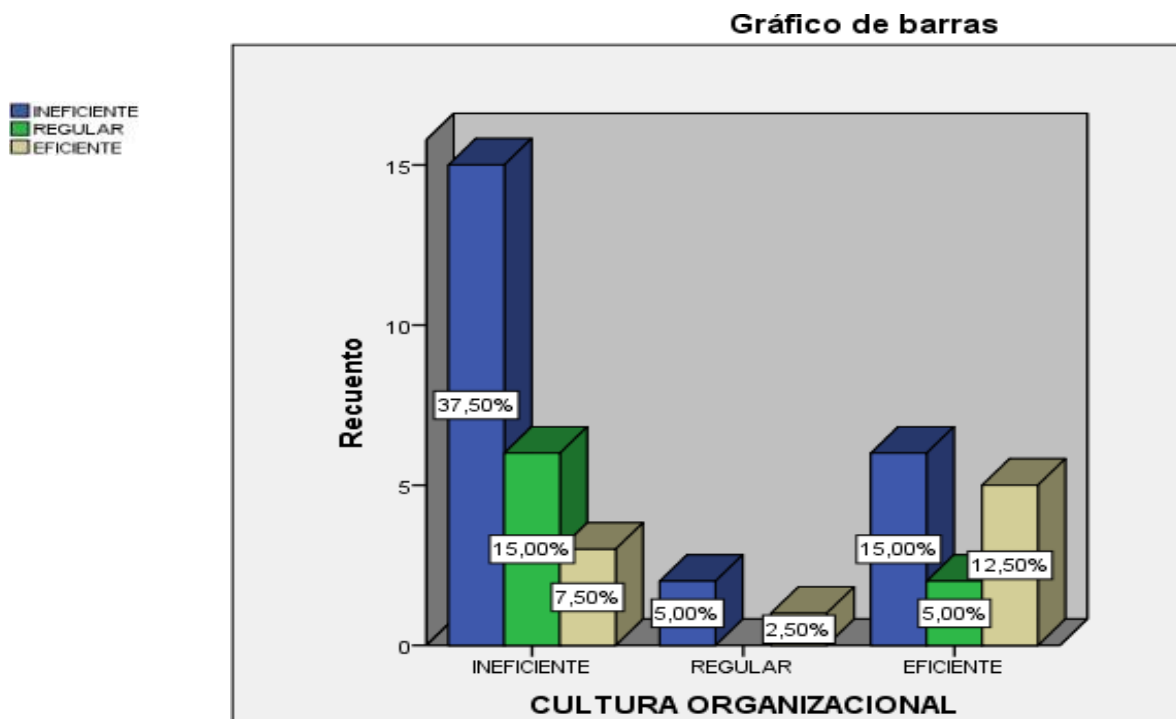
**TABLA 10 Tabla cruzada Cultura Organizacional\*Gestión administrativa**

		GESTIÓN ADMINISTRATIVA				
			INEFICIENTE	REGULAR	EFICIENTE	Total
CULTURA ORGANIZACIONAL	INEFICIENTE	Recuento	15	6	3	24
		% del total	37,5%	15,0%	7,5%	60,0%
	REGULAR	Recuento	2	0	1	3
		% del total	5,0%	0,0%	2,5%	7,5%
	EFICIENTE	Recuento	6	2	5	13
		% del total	15,0%	5,0%	12,5%	32,5%
Total		Recuento	23	8	9	40
		% del total	57,5%	20,0%	22,5%	100,0%

Nota: Elaboración propia



**Ilustración 10 Descripción de la dimensión Cultura organizacional y la variable Gestión Administrativa.**



**Interpretación**

Del 60% de total de encuestados, se puede visualizar que el 15% menciona que la Cultura Organizacional se desenvuelve en un nivel ineficiente, y la Gestión Administrativa es regular, por otro lado, el 37.5% de esta señala que la dimensión se maneja ineficientemente y la variable 2 es ineficiente, solo el 32.5% menciona que la dimensión es eficiente y por lo tanto deviene de una eficiente Gestión Administrativa.

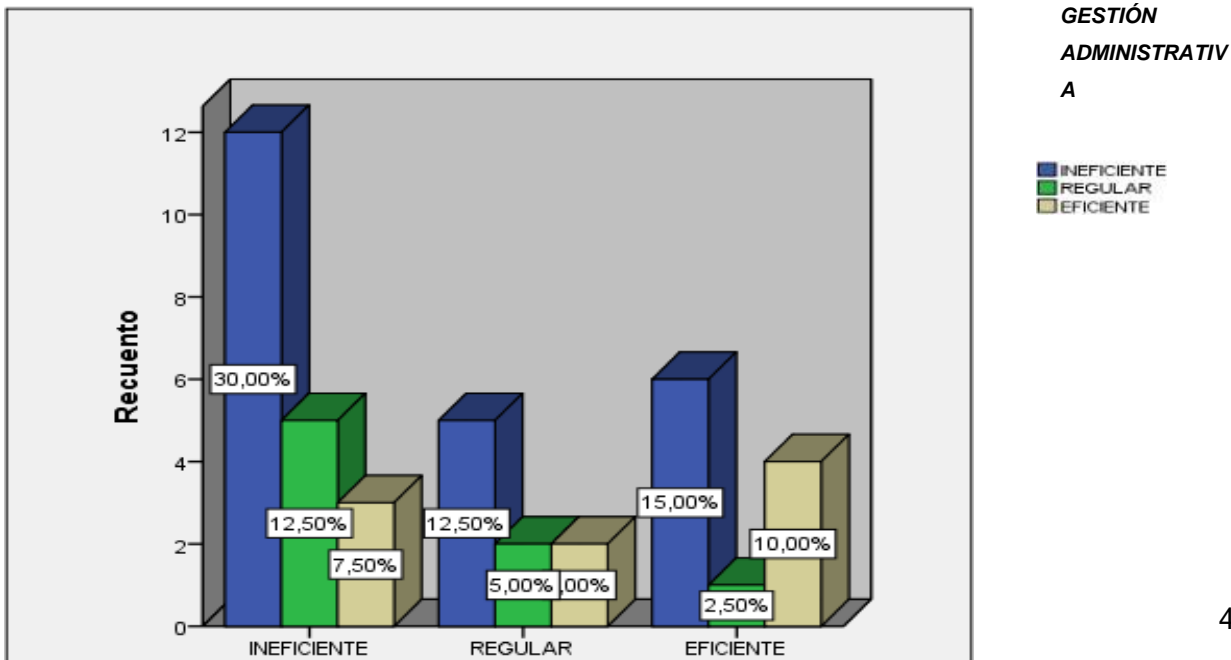
**TABLA 11 Tabla cruzada Política Organizacional\*Gestión Administrativa**

		GESTIÓN ADMINISTRATIVA				Total
		INEFICIENTE	REGULAR	EFICIENTE		
POLÍTICA ORGANIZACIONAL	INEFICIENTE	Recuento	12	5	3	20
		% del total	30,0%	12,5%	7,5%	50,0%
	REGULAR	Recuento	5	2	2	9
		% del total	12,5%	5,0%	5,0%	22,5%
	EFICIENTE	Recuento	6	1	4	11
		% del total	15,0%	2,5%	10,0%	27,5%
Total		Recuento	23	8	9	40
		% del total	57,5%	20,0%	22,5%	100,0%

Nota: SPSS 24

### POLÍTICA ORGANIZACIONAL

Gráfico de barras



## Ilustración 11 Descripción de la dimensión Política Organizacional y la variable Gestión Administrativa

### Interpretación

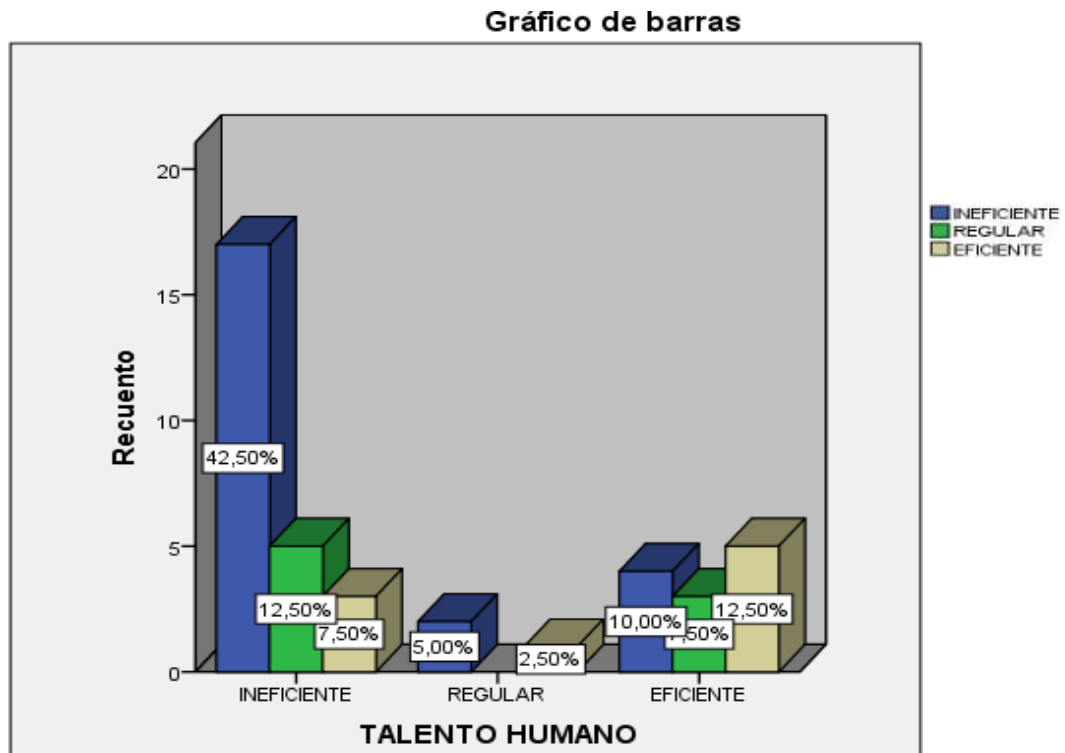
Del 50% de total de encuestados, se puede visualizar que el 12.5% menciona que la Política Organizacional se desenvuelve en un nivel ineficiente, y la Gestión Administrativa es regular, por otro lado, el 30% de esta señala que la Política Organizacional se maneja ineficientemente y la Gestión Administrativa es ineficiente, solo el 27.5% menciona que la Política Organizacional es eficiente y por lo tanto deviene de una eficiente Gestión Administrativa.

**TABLA 12 Tabla cruzada Talento Humano\*Gestión Administrativa**

		GESTIÓN ADMINISTRATIVA				
		INEFICIENTE	REGULAR	EFICIENTE	Total	
TALENTO HUMANO	INEFICIENTE	Recuento	17	5	5	25
		% del total	42,5%	12,5%	12,5%	62,5%
	REGULAR	Recuento	2	0	0	3
		% del total	5,0%	0,0%	0,0%	7,5%
	EFICIENTE	Recuento	4	3	3	12
		% del total	10,0%	7,5%	7,5%	3
Total		Recuento	23	8	9	40
		% del total	57,5%	20,0%	22,5%	100,0%

Nota: SPSS 24

## Ilustración 12 Descripción de la dimensión Talento Humano y la variable Gestión Administrativa



### Interpretación

Del 62.5% de total de encuestados, se puede visualizar que el 12.5% menciona que el Talento Humano se desenvuelve en un nivel ineficiente, y la Gestión Administrativa es regular, por otro lado, el 42.5% de esta señala que el Talento Humano se maneja ineficientemente y la Gestión Administrativa es ineficiente, solo el 30% menciona que el Talento Humano es eficiente y por lo tanto deviene de una eficiente Gestión Administrativa.

### Resultados estadísticos inferenciales

#### Prueba de normalidad

Para la validación de las hipótesis se utilizaron la prueba de normalidad ello permite establecer el “p valor”, el cual es el grado de significancia más pequeño que lleva a aceptar la hipótesis alterna, también se pudo establecer el tipo de repartición de las variables y dimensiones usadas en la presente investigación.

Para la presente tesis, la muestra es de 40, por lo que la prueba de normalidad que se utilizó fue la de Shapiro-Wilk, Según esta prueba, si el “p valor” resulta menor a 0.05, se rechaza la hipótesis nula( $H_0$ ) y se acepta la alterna ( $H_1$ ). Por lo que se deberá aplicar una prueba no paramétrica.

**Tabla 13 Prueba de Normalidad entre las variables y dimensiones**

	<i>Shapiro Wilk</i>		
	<i>Estadístico</i>	<i>gl</i>	<i>Sig.</i>
Plan Estratégico	,637	40	,000
Gestión Administrativa	,936	40	,026
Cultura.Organizacional	0.942	40	,039
Política.Organizacional	,925	40	,011
Talento Humano	,905	40	,003

Nota: SPSS 24

### Interpretación

Dado que los el “p valor o nivel de Sig tanto para las variables de estudio, y sus dimensiones es menor a 0.05, entonces se acepta que los datos de la muestra no provienen de una distribución normal, por lo tanto, para realizar la prueba de hipótesis se utilizarán técnicas no paramétricas.

### Contrastación de hipótesis

#### *Correlación de Spearman*

La prueba no paramétrica se utilizó la de Correlación de Spearman. Dicha prueba admitirá determinar la correlación existente entre las variables, el cual los resultados se interpretó según la tabla 22 (Anexo 5).

**Tabla 14 Correlación entre las variables Plan Estratégico y Gestión Administrativa**

		Gestión Administrativa	
		Coefficiente de correlación	,819
Rho de Spearman	Plan Estratégico	Sig. (bilateral)	,001
		N	40

Nota: SPSS 24

Resultado:  $r = .819$  o  $P = 0.001$

N= 40

Nota: los resultados de la hipótesis general determinan la relación positiva según el rho de Spearman = ,819. En cuanto a la significancia el P valor = ,001, esto demuestra que  $p < \alpha$ ; se acepta la hipótesis propuesta.

Nivel de confianza: 99.5 ( $\alpha = 0.05$ ).

**Tabla 15 Correlación entre la dimensión Cultura Organizacional y la variable Gestión Administrativa**

		Gestión Administrativa	
		Coefficiente de correlación	,896
Rho de Spearman	Cultura Organizacional	Sig. (bilateral)	,000
		N	40

Nota: SPSS 24

Resultado:  $r = .896$  o  $P = 0.000$

N= 40

Nota: los resultados de la hipótesis específica 1 dan cuenta de la relación existente positiva según el rho de Spearman =, 896, en la cual se traduce que la dimensión 1 de la variable 1 se corresponden con la variable 2 en un 89.6% el grado correlación es alta según la tabla categórica, en cuanto a la significancia el P valor =, 000, esto demuestra que  $p < \alpha$ ; se acepta la hipótesis específica 1 propuesta.

Nivel de confianza: 99.5 ( $\alpha = 0.05$ ).Reglas de decisión

**Tabla 16 Correlación entre la dimensión Política Organizacional y la variable Gestión Administrativa**

		Gestión Administrativa	
		Coeficiente de correlación	,916
Rho de Spearman	Política Organizacional	Sig. (bilateral)	,000
		N	40

Nota: SPSS 24

Resultado:  $r = .916$  o  $P = 0.000$

N= 40

Nota: los resultados de la hipótesis específica 2 según el análisis estadístico dan cuenta de la relación existente positiva según el rho de Spearman =, 916, en la cual se traduce que la dimensión 2 de la variable 1 se relacionan con la variable 2 en un 91.6% el grado correlación es alta, en cuanto a la significancia el P valor =, 000, esto demuestra que  $p < \alpha$ ; se acepta la hipótesis específica 2 propuesta.

Nivel de confianza: 99.5 ( $\alpha = 0.05$ ).Reglas de decisión

**Tabla 17 Correlación entre la dimensión Talento Humano y la variable Gestión Administrativa**

		Gestión Administrativa	
		Coeficiente de correlación	,854
Rho de Spearman	Talento Humano	Sig. (bilateral)	,000
		N	40

Nota: SPSS 24

Resultado:  $r = .854$  o  $P = 0.000$

$N = 40$

Nota: los resultados de la hipótesis específica 3 según el análisis estadístico dan cuenta de la relación existente positiva según el rho de Spearman  $= .854$ , en la cual se tiene que la dimensión 3 de la variable 1 se relacionan con la variable 2 en un 85.4% el grado correlación es alta, en cuanto a la significancia el P valor  $= .000$ , esto demuestra que  $p < \alpha$ ; se acepta la hipótesis específica 3 propuesta.



## V. DISCUSIÓN

La presente investigación tuvo como finalidad establecer el efecto del Plan Estratégico y la Gestión Administrativa en los indicadores seleccionados, en la fiscalía especializada en violencia familiar de San Juan de Lurigancho 2020.

El estudio realizado a 40 fiscales y especialistas en la fiscalía especializada a quienes se le aplicaron las encuestas y demostraron los efectos de la hipótesis general el rho de Spearman = ,819 en el cual se traduce que las dos variables se relacionan en un 81,9%, siendo una correlación de nivel alto, entre la variable 1 y la variable 2.

Por lo tanto, se concluye que ante un mejor Plan Estratégico mejor será la gestión administrativa en las fiscalías especializadas de San Juan de Lurigancho. Para alcanzar dicha alusión se utilizó el cuestionario.

Podemos indicar que los resultados encontrados en cuando a las propuestas de Arce (2019) en su investigación estableció mejorar el nivel de mejora de las funciones de los trabajadores, asimismo el personal administrativo, con la finalidad de alcanzar un buen sistema laboral.

Es importante determinar un buen Plan Estratégico para que la gestión administrativa tenga un buen desenvolvimiento en general.

Por otro lado, Ganoza (2015) en su investigación indica que el control de ejecución del plan estratégico definido es importante ya que se logrará de manera eficaz el objetivo de la institución, Además de ello es importante destacar y a lo cual estoy de acuerdo es en las políticas administrativas que ayuda en la implantación de estrategias.

Respecto a la tesis de Callohuanca (2019) destaco de suma importancia la personalización de las oportunidades que se presentan en la gestión administrativa de una entidad o institución y de los peligros que pueden surgir, así serviría de base a tomar mejoras en esos aspectos, los cuales serían posteriormente nuestras fortalezas.

De la investigación de Alvarado (2015) destaco un aporte relevante, que es la implementación de programas, formación de los trabajadores, como capacitaciones,

charlas que fortalezcan sus funciones personales y sobre todo institucional, no obstante, a ello, sabemos que el presupuesto es poco para lograr esta fortaleza.

De las investigaciones mencionadas en mi presente investigación no se halló alguna que mencione el presupuesto adecuado ante las entidades que cumplan una importante función por el bienestar de la sociedad. Es importante identificar la sobre carga laboral, muchas instituciones cuentan con poco personal y muchos pendientes por resolver.

Asimismo, se denota la falta de abastecimiento de recursos tecnológicos, materiales que contribuyan y faciliten las funciones de cada uno de los trabajadores en todas las áreas, pocose preocupa el Estado por hacer un sistema menos burocrático.

## VI. CONCLUSIONES

**PRIMERA:** La presente investigación respecto a la Hipótesis general de acuerdo al estudio estadístico da cuenta de la relación existente según el rho de Spearman, ello quiere decir que las dos variables se relacionan en un 81,9, siendo un grado de correlación alta.

Por lo tanto, se acepta la Hipótesis propuesta y se rechaza la Hipótesis nula y se concluye que ante un mejor plan estratégico mejor será la gestión administrativa en las fiscalías de estudio de la presente tesis.

**SEGUNDA:** La presente investigación respecto a la hipótesis específica 1, de acuerdo al estudio estadístico da cuenta la relación positiva existente, donde la dimensión 1 de la variable 1 se relaciona con la variable 2 en un 89,6%, concluyendo que “A mejor Cultura Organizacional mejor será la gestión administrativa en las fiscalías de estudio.

**TERCERO:** La presente investigación respecto a la hipótesis específica 2, de acuerdo al estudio estadístico dan cuenta de la relación existente, donde se traduce que la dimensión 2 de la variable 1 se relaciona con la variable 2 en un grado de 91,6%, siendo el grado de correlación alta. Por lo tanto, se acepta la hipótesis específica 2 propuesta y se rechaza la hipótesis nula.

**CUARTO:** La presente investigación respecto a la hipótesis específica 3, de acuerdo el estudio estadístico da cuenta la relación existente, donde la dimensión 3 de la variable 1 se relaciona con la variable 2 en un 85,4%5, siendo el grado de correlación alta. Por lo tanto, se acepta la hipótesis específica 3 y se rechaza la hipótesis nula.

## VII. RECOMENDACIONES

**PRIMERO:** Mejorar el Plan Estratégico establecido en el Ministerio Público actualmente, de manera que pueda reforzar sus objetivos e indicadores y brindar un mejor desenvolvimiento del personal responsable en cumplir sus funciones en el marco de la defensa de las sobrevivientes y/o víctimas de violencia.

**SEGUNDO:** Se debe reforzar las costumbres el trabajo en equipo, por lo que el Ministerio Público debe brindar mayor interés en dar un buen ambiente laboral, de tal manera haya buenos resultados en la institución.

**TERCERO:** Se debe fortalecer la organización institucional, otorgar un mejor presupuesto por parte del Estado al Ministerio Público ya que de acuerdo a las encuestas realizadas se puede visibilizar la carga laboral existente hoy en día, el cual dificulta el buen desempeño laboral y la atención de los casos.

**CUARTO:** Fortalecer los recursos de la institución, la articulación de entidades que trabajan en conjunto con las funciones de los fiscales, haciendo que sus funciones sean eficaces y oportunas.

## REFERENCIAS

Aguirre, H. (2014). Planeación Estratégica y productividad laboral (Estudio realizado en Hotel del Campo, Quetzaltenango). Universidad Rafael Landívar. Recuperado de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Aguirre-Hugo.pdf>

Alvarado, G. (2015) Diseño de una Propuesta de Plan Estratégico para la Compañía Matelpa. Universidad de Costa Rica. Recuperado de <http://www.kerwa.ucr.ac.cr/bitstream/handle/10669/27744/PF2547%20GAB%20Dise%c3%b1oPropuestaPlan%20150505%2002.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Agencia Peruana de Noticias (2018) En San Juan de Lurigancho solo hay 8 fiscalías para más de un millón de habitantes. Recuperado de <https://andina.pe/agencia/noticia-en-san-juan-lurigancho-solo-hay-8-fiscalias-para-mas-un-millon-habitantes-698874.aspx>.

Aponte, F.; Calle, N. & Rullier, H.(2018). Ética de la función Pública y mejora de Gestión Pública del Gobierno Regional de Apurímac. Recuperado de <http://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/CYD/article/view/1740/1776>

Bachenheimer, H. (2016). Definición de términos: Administración de empresas. Recuperado de [http://drupal.puj.edu.co/files/OI118\\_Herman\\_0.pdf](http://drupal.puj.edu.co/files/OI118_Herman_0.pdf).

Bazán, R. (2016) Propuesta de Modelo de Gestión Recursos Humanos basado en el Neuroliderazgo para promover la mejora continua en instituciones educativas secundarias mixtas de Chachapoyas – Amazonas. Universidad César Vallejo. Recuperado de:

[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/18916/bazan\\_vr.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/18916/bazan_vr.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

CEPAL (2018). Los efectos y desafíos de la transformación demográfica en América Latina y el Caribe. Recuperado de <https://www.cepal.org/es/enfoques/efectos-desafios-la-transformacion-demografica-america-latina-caribe>

Chiavenato, I. (2000), Introducción a la teoría general de la administración. (5a. Ed.) México, McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A.

Chiavenato, I. (2007). Administración de Recursos Humanos. 8ª edición. México: Editorial McGraw Hill.

Chiavenato, I. (2009). Gestión de Talento Humano. México: McGraw Hill

Cumpen, R. (2019). Gestión Administrativa y su incidencia en el posicionamiento en el mercado de la Institución Educativa Grupo La Paz. Universidad Nacional Federico Villarreal. Recuperado de <http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/2747/CALLOHUANCA%20%20ACEITUNO%20%20JIMMY%20OSCAR%20-%20DOCTORADO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Dattner, B. (s. f). Política Organizacional. Recuperado de <http://www.dattnerconsulting.com/spanish/presentations/orgspan.pdf>

Figuroa, G., Paladines, J., Paladines, J., Caicedo C. & Romero, M. (2017) Modelo de Plan Estratégico de Sistemas para la Gestión y Organización a través de una Plataforma Informática. Recuperado de <https://www.3ciencias.com/wp->

content/uploads/2017/03/Modelo-de-plan-estrat%C3%A9gico.pdf

Fragoso, E. (s. f.). Concepto de política y vida cotidiana. Recuperado de <file:///C:/Users/Estudio/Downloads/Dialnet-ConceptoDePoliticaYVidaCotidiana-4953719.pdf>

Fred, D. (2003). Conceptos de Administración Estratégica. México: Pearson Educación. Fed

García, F. (s. f.). El concepto de información: una aproximación transdisciplinar. Recuperado de <file:///C:/Users/Estudio/Downloads/11702-Texto%20del%20art%C3%ADculo-11783-1-10-20110601.PDF>

Ganoza, L. (2020) Aplicación de un plan estratégico para la mejora de la gestión pública de la Municipalidad de Puerto Eten 2015-2020. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Recuperado de <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/575864/Tesis%20Lucila%20Ganoza-final.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Gómez Guido, S. (2001) Diccionario etimológico de la lengua española, México: Fondo de cultura económica

Goñi, I. (s. f.). Contribuciones breves. Algunas reflexiones sobre el concepto de información y sus implicaciones para el desarrollo de las ciencias de la información. ACEMID 2000, 8(3): 201-7. Recuperado de <http://eprints.rclis.org/5219/1/aci05300.pdf>

Goñi, F. (2019) Plan Estratégico para desarrollar competencia investigativa en estudiantes de la maestría en educación de una Universidad Privada de Lima. Universidad San Ignacio de Loyola. Recuperado de [http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/9029/1/2019\\_Arce-Giraldo.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/9029/1/2019_Arce-Giraldo.pdf).

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2003). Metodología de la investigación. (3ra. ed.). México D.F.: McGraw Hill.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2006). Metodología de la investigación. (4ta. ed.). México D.F.: McGraw Hill.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. (4ta. ed.). México D.F.: McGraw Hill.

Kant (1974) La Paz Perpetua Madrid: Espasa Calpe, colec. Austral.

Koontz & O'Donnell (2009) Administración Moderna. México. Litográfica Ingramex S.A. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/la-mision-institucional-fin-las-organizaciones-del-peru/>

Lobato, L.; Vigo, L. y Palomino, E. (2017) Planeamiento Estratégico de la empresa DAEWOO ELECTRONICS PERÚ, PERIODO 2017-2019. Universidad del Pacífico. Recuperado de [http://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1942/Luis\\_Tesis\\_maestria\\_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1942/Luis_Tesis_maestria_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Miller, D. & Le Breton-Miller, I. [2009]: "Agency vs. stewardship in public family firms: a social embeddedness reconciliation". Entrepreneurship theory and practice, 6(36). United States Association for Small Business and Entrepreneurship, pp. 1169-1191.



López Rodríguez, Miriam. El control de gestión y el cuadro de mando integral. Disponible en la Revista Auditoría y Control, Número 14, agosto, 2005. ISSN-1682-7554. RNPS: 0470

Martínez, L. (2004). Administración de recursos humanos ¿Cómo funciona?. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/administracion-de-recursos-humanos-como-funciona/>

Medina, M. (2012). Política organizacional, concepto y esquema en la empresa. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/politica-organizacional-concepto-y-esquema-en-la-empresa/>.

Ministerio Público (2018) Plan Estratégico Institucional 2018-2021. Recuperado de [https://portal.mpfm.gob.pe/descargas/transparencia/20180911\\_Informe\\_de\\_Transferencia.pdf](https://portal.mpfm.gob.pe/descargas/transparencia/20180911_Informe_de_Transferencia.pdf)

Montoya, C. & Boyero, M.(2015). El recurso humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional. Revista Científica “Visión de Futuro”, 20 (2), 1-20. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/3579/357947335001.pdf>

Morales, R. (2015). Gestión Administrativa y su relación con el desempeño docente en la Escuela de Capacitación y perfeccionamiento de la FAP – 2012. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzman Valle. Recuperado de <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1046/TM%20CE-Ge%20V673%202015.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Navaja, P. (2009). Planificación Estratégica en organizaciones no lucrativas: Guía

participativa basada en valores. NARCERA, S.A. DE EDICIONES, 2009.

[https://books.google.com.pe/books?id=r\\_H3dpKH5kMC&pg=PA119&dq=plan+estrategico+institucional+definicion+pdf&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwj1\\_cOprdDpAhWDF7kGHROGDhcQ6AEIQjAD#v=onepage&q=plan%20estrategico%20institucional%20definicion%20pdf&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=r_H3dpKH5kMC&pg=PA119&dq=plan+estrategico+institucional+definicion+pdf&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwj1_cOprdDpAhWDF7kGHROGDhcQ6AEIQjAD#v=onepage&q=plan%20estrategico%20institucional%20definicion%20pdf&f=false)

Peñaranda, S. (2015). Diseño de un Plan Estratégico para las Empresas QS Consultores. Universidad Industrial de Santander. Recuperado de <http://tangara.uis.edu.co/biblioweb/tesis/2015/156268.pdf>

Sabogal, C. & Vargas, J. (2017). Gestión Administrativa para el fortalecimiento del programa de egresados en la Universidad Nacional de Colombia. Universidad Libre de Colombia. Recuperado de <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/11778/TESIS%20CLARA%20NES%20SABOGAL%20A%20Y%20JOHANNA%20VARGAS%20A..pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Savater Fernando (2004) Política para Amador, Barcelona: Ariel.

Tomalá, F. (2017). La gestión administrativa del gerente educativo y propuesta de reingeniería de proceso administrativo en el Colegio Fiscal Compensatorio 31 de Octubre, cantón Samborondón, provincia de Guayas. Universidad Andina Simón Bolívar – Sede Ecuador. Recuperado de <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5848/1/T2418-MGE-Tomala-La%20gestion.pdf>.

Tamayo, M. (2005). El Proceso de la Investigación Científica (4° ed.) Editorial. Limusa Noriega Editores. Recuperado de <https://es.scribd.com/doc/12235974/Tamayo-y->

Tamayo- Mario-El-Proceso-de-la-Investigacion-Cientifica

Vargas, H. (2014) Propuesta de un plan estratégico para optimizar la competitividad del Depósito Dental Noemí Caicedo. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil Sistema de Posgrado Maestría en Administración de Empresas. Recuperado de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/812/1/T-UCSG-POS-MAE-32.pdf>.

Vilca, P. (2013).La cultura organizacional y el compromiso laboral del personal de la Institución Educativa Gregorio Albarracín de Tacna, en el 2019. Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann –Tacna. Recuperado de <http://repositorio.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/661/TM0108.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Ventura, B., Delgado, S. y Ventura, T. (2006). Gestión administrativa de personal. Segunda edición. Madrid: Internacional Thomson Editores.

Ysuiza, M & Barrera, A. (2018). Gestión Administrativa y calidad de servicio al contribuyente de la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, Loreto 2018. Universidad San Martín de Porres. Recuperado de [http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/handle/usmp/4387/barrera\\_ysuiza?sequence=1](http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/handle/usmp/4387/barrera_ysuiza?sequence=1)

## **ANEXOS**

### ANEXO 1: Tabla de operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>Plan Estratégico</b>	David (2003) define el Plan Estratégico como el arte de formular decisiones entre diferentes áreas, implementándolas a los cuales permiten a la entidad pública o privada conseguir los objetivos formulados.	Los datos fueron obtenidos a través de cuestionarios, utilizando la escala de Rinnen Likert. Posteriormente se procesaron los resultados tabulándolos en el programa SPSS V.24.	Cultura Organizacional  Política Organizacional  Talento Humano	- Información - Misión - Visión  - Planificación de auditoría - Planificación estratégica - Planificación Pragmática  - Capacitación - Desempeño Laboral - Rendimiento	Escala de Rinnen Likert:  1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre

<p><b>Gestión Administrativa</b></p>	<p>Bachenheimer (2016) nos dice que la gestión administrativa es el proceso donde se realizan la toma de disposiciones de las áreas de mayor jerarquía, y control de una entidad.</p>	<p>Para el estudio de la variable y la obtención de datos fue a través de cuestionarios, utilizando la escala de Rinnen Likert. Asimismo, se procesaron los resultados tabulándolos en el programa SPSS V.24.</p>	<p>Control de Gestión</p> <p>Desarrollo profesional</p> <p>Recursos humanos</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Revisión</li> <li>- Supervisión</li> <li>- Valores éticos</li> <li>- Asistencia de usuarios</li> <li>- Cargos personales</li> <li>- Funciones del personal</li> <li>- Sistema de difusión de resultados</li> <li>- Sistema de evaluación</li> <li>- Proceso de evaluación</li> </ul>	<p>Escala de Rinnen Likert:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Nunca</li> <li>2. Casi nunca</li> <li>3. A veces</li> <li>4. Casi siempre</li> <li>5. Siempre</li> </ol>
--------------------------------------	---	---	---	---	--

## ANEXO 2: Validez V de Aiken

### Variable Plan Estratégico

N° Ítems		□	DE	V Aiken
	Relevancia	3.666667	0.58	0.89
Ítem 1	Pertinencia	3.666667	0.58	0.89
	Claridad	3.666667	0.58	0.89
	Relevancia	3.666667	0.58	0.89
Ítem 2	Pertinencia	3.666667	0.58	0.89
	Claridad	3.666667	0.58	0.89
	Relevancia	3.666667	0.58	0.89
Ítem 3	Pertinencia	3.666667	0.58	0.89
	Claridad	3.666667	0.58	0.89
	Relevancia	3.666667	0.58	0.89
Ítem 4	Pertinencia	3.666667	0.58	0.89
	Claridad	3.666667	0.58	0.89
	Relevancia	3.666667	0.58	0.89
Ítem 5	Pertinencia	3.666667	0.58	0.89
	Claridad	3.666667	0.58	0.89
	Relevancia	3.666667	0.58	0.89
Ítem 6	Pertinencia	3.666667	0.58	0.89
	Claridad	3.666667	0.58	0.89
	Relevancia	3.666667	0.58	0.89
Ítem 7	Pertinencia	3.666667	0.58	0.89
	Claridad	3.666667	0.58	0.89
	Relevancia	3.666667	0.58	0.89
Ítem 8	Pertinencia	3.666667	0.58	0.89
	Claridad	3.666667	0.58	0.89

	Relevancia	3.666667	0.58	0.89
Ítem 9	Pertinencia	3.666667	0.58	0.89
	Claridad	3.666667	0.58	0.89
	Relevancia	3.666667	0.58	0.89
Ítem 10	Pertinencia	3.666667	0.58	0.89
	Claridad	3.666667	0.58	0.89
	Relevancia	3.666667	0.58	0.89
Ítem 11	Pertinencia	3.666667	0.58	0.89
	Claridad	3.666667	0.58	0.89
	Relevancia	3.666667	0.58	0.89
Ítem 12	Pertinencia	3.666667	0.58	0.89
	Claridad	3.666667	0.58	0.89
	Relevancia	3.666667	0.58	0.89
Ítem 13	Pertinencia	3.666667	0.58	0.89
	Claridad	3.666667	0.58	0.89
	Relevancia	3.666667	0.58	0.89
Ítem 14	Pertinencia	3.666667	0.58	0.89
	Claridad	3.666667	0.58	0.89
	Relevancia	3.666667	0.58	0.89
Ítem 15	Pertinencia	3.666667	0.58	0.89
	Claridad	3.666667	0.58	0.89
	Relevancia	3.666667	0.58	0.89
Ítem 16	Pertinencia	3.666667	0.58	0.89
	Claridad	3.666667	0.58	0.89
	Relevancia	3.666667	0.58	0.89
Ítem 17	Pertinencia	3.666667	0.58	0.89
	Claridad	3.666667	0.58	0.89
	Relevancia	3.666667	0.58	0.89
Ítem 18	Pertinencia	3.666667	0.58	0.89



	Claridad	3.666667	0.58	0.89
	Relevancia	3.666667	0.58	0.89
Ítem 19	Pertinencia	3.666667	0.58	0.89
	Claridad	3.666667	0.58	0.89
	Relevancia	3.666667	0.58	0.89
Ítem 20	Pertinencia	3.666667	0.58	0.89
	Claridad	3.666667	0.58	0.89
	Relevancia	3.666667	0.58	0.89
Ítem 21	Pertinencia	3.666667	0.58	0.89
	Claridad	3.666667	0.58	0.89
	Relevancia	3.666667	0.58	0.89
Ítem 22	Pertinencia	3.666667	0.58	0.89
	Claridad	3.666667	0.58	0.89
	Relevancia	3.666667	0.58	0.89
Ítem 23	Pertinencia	3.666667	0.58	0.89
	Claridad	3.666667	0.58	0.89
Ítem 24	Relevancia	3.666667	0.58	0.89
	Pertinencia	3.666667	0.58	0.89
	Claridad	3.666667	0.58	0.89
	Relevancia	3.666667	0.58	0.89
Ítem 25	Pertinencia	3.666667	0.58	0.89
	Claridad	3.666667	0.58	0.89
	Relevancia	3.666667	0.58	0.89
Ítem 26	Pertinencia	3.666667	0.58	0.89
	Claridad	3.666667	0.58	0.89
	Relevancia	3.666667	0.58	0.89
Ítem 27	Pertinencia	3.666667	0.58	0.89
	Claridad	3.666667	0.58	0.89
	Relevancia	3.666667	0.58	0.89

Ítem 28	Pertinencia	3.666667	0.58	0.89
	Claridad	3.666667	0.58	0.89
	Relevancia	3.666667	0.58	0.89
Ítem 29	Pertinencia	3.666667	0.58	0.89
	Claridad	3.666667	0.58	0.89
	Relevancia	3.666667	0.58	0.89
Ítem 30	Pertinencia	3.666667	0.58	0.89
	Claridad	3.666667	0.58	0.89

Nota: Elaboración propia

Para la variable Plan Estratégico con valores de V Aiken igual a  $V=0.70$  o más son apropiados (Charter, 2003), es así que el promedio de los 30 ítems es de 0.89, siendo además válidos.

Variable Gestión Administrativa

N° Ítems		□	DE	V Aiken
Ítem 1	Relevancia	3.666667	0.58	0.89
	Pertinencia	3.666667	0.58	0.89
	Claridad	3.666667	0.58	0.89
Ítem 2	Relevancia	3.666667	0.58	0.89
	Pertinencia	3.666667	0.58	0.89
	Claridad	3.666667	0.58	0.89
Ítem 3	Relevancia	3.666667	0.58	0.89
	Pertinencia	3.666667	0.58	0.89
	Claridad	3.666667	0.58	0.89
Ítem 4	Relevancia	3.666667	0.58	0.89
	Pertinencia	3.666667	0.58	0.89
	Claridad	3.666667	0.58	0.89

	Relevancia	3.666667	0.58	0.89
Ítem 5	Pertinencia	3.666667	0.58	0.89
	Claridad	3.666667	0.58	0.89
	Relevancia	3.666667	0.58	0.89
Ítem 6	Pertinencia	3.666667	0.58	0.89
	Claridad	3.666667	0.58	0.89
	Relevancia	3.666667	0.58	0.89
Ítem 7	Pertinencia	3.666667	0.58	0.89
	Claridad	3.666667	0.58	0.89
	Relevancia	3.666667	0.58	0.89
Ítem 8	Pertinencia	3.666667	0.58	0.89
	Claridad	3.666667	0.58	0.89
	Relevancia	3.666667	0.58	0.89
Ítem 9	Pertinencia	3.666667	0.58	0.89
	Claridad	3.666667	0.58	0.89
	Relevancia	3.666667	0.58	0.89
Ítem 10	Pertinencia	3.666667	0.58	0.89
	Claridad	3.666667	0.58	0.89
	Relevancia	3.666667	0.58	0.89
Ítem 11	Pertinencia	3.666667	0.58	0.89
	Claridad	3.666667	0.58	0.89
	Relevancia	3.666667	0.58	0.89
Ítem 12	Pertinencia	3.666667	0.58	0.89
	Claridad	3.666667	0.58	0.89
	Relevancia	3.666667	0.58	0.89
Ítem 13	Pertinencia	3.666667	0.58	0.89
	Claridad	3.666667	0.58	0.89
	Relevancia	3.666667	0.58	0.89
Ítem 14	Pertinencia	3.666667	0.58	0.89

	Claridad	3.666667	0.58	0.89
	Relevancia	3.666667	0.58	0.89
Ítem 15	Pertinencia	3.666667	0.58	0.89
	Claridad	3.666667	0.58	0.89
	Relevancia	3.666667	0.58	0.89
Ítem 16	Pertinencia	3.666667	0.58	0.89
	Claridad	3.666667	0.58	0.89
	Relevancia	3.666667	0.58	0.89
Ítem 17	Pertinencia	3.666667	0.58	0.89
	Claridad	3.666667	0.58	0.89
	Relevancia	3.666667	0.58	0.89
Ítem 18	Pertinencia	3.666667	0.58	0.89
	Claridad	3.666667	0.58	0.89
	Relevancia	3.666667	0.58	0.89
Ítem 19	Pertinencia	3.666667	0.58	0.89
	Claridad	3.666667	0.58	0.89
	Relevancia	3.666667	0.58	0.89
Ítem 20	Pertinencia	3.666667	0.58	0.89
	Claridad	3.666667	0.58	0.89
	Relevancia	3.666667	0.58	0.89
Ítem 21	Pertinencia	3.666667	0.58	0.89
	Claridad	3.666667	0.58	0.89
	Relevancia	3.666667	0.58	0.89
Ítem 22	Pertinencia	3.666667	0.58	0.89
	Claridad	3.666667	0.58	0.89
	Relevancia	3.666667	0.58	0.89
Ítem 23	Pertinencia	3.666667	0.58	0.89
	Claridad	3.666667	0.58	0.89
Ítem 24	Relevancia	3.666667	0.58	0.89
	Pertinencia	3.666667	0.58	0.89

	Claridad	3.666667	0.58	0.89
	Relevancia	3.666667	0.58	0.89
Ítem 25	Pertinencia	3.666667	0.58	0.89
	Claridad	3.666667	0.58	0.89
	Relevancia	3.666667	0.58	0.89
Ítem 26	Pertinencia	3.666667	0.58	0.89
	Claridad	3.666667	0.58	0.89
	Relevancia	3.666667	0.58	0.89
Ítem 27	Pertinencia	3.666667	0.58	0.89
	Claridad	3.666667	0.58	0.89
	Relevancia	3.666667	0.58	0.89
Ítem 28	Pertinencia	3.666667	0.58	0.89
	Claridad	3.666667	0.58	0.89
	Relevancia	3.666667	0.58	0.89
Ítem 29	Pertinencia	3.666667	0.58	0.89
	Claridad	3.666667	0.58	0.89
	Relevancia	3.666667	0.58	0.89
Ítem 30	Pertinencia	3.666667	0.58	0.89
	Claridad	3.666667	0.58	0.89

Nota: Elaboración propia

Para la variable Gestión Administrativa con valores de V Aiken igual a  $V=0.70$  o más son apropiados (Charter, 2003), es así que el promedio de los 30 ítems es de 0.89, siendo además válidos.

### ANEXO 3: Tabla de categorización

MATRIZ DE CONSISTENCIA					
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	ÍTEMS
<p>Problema General:</p> <p>¿Qué relación tiene el plan estratégico y la mejora en gestión administrativa en las fiscalías especializadas de violencia familiar de San Juan de Lurigancho, 2020?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar qué relación tiene el plan estratégico y la gestión administrativa en las fiscalías especializadas de violencia familiar sede San Juan de Lurigancho, 2020.</p> <p>objetivos específicos:</p>	<p>Hipótesis General:</p> <p>Existe relación significativa entre el plan estratégico y la mejora en gestión administrativa en las fiscalías especializadas de violencia familiar de San Juan de Lurigancho 2020.</p> <p>Hipótesis específicas:</p>	<p>Variable 1:</p> <p>Plan Estratégico</p>	<p>Cultura Organizacional</p> <p>Política Organizacional</p> <p>Talento Humano</p>	<p>30 preguntas para cada variable</p>
<p>Problemas específicos:</p> <p>¿Qué relación tiene la cultura organizacional y la mejora en gestión administrativa en las fiscalías especializadas de violencia familiar de San Juan de</p>	<p>Describir qué relación tiene la cultura organizacional y la mejora en gestión administrativa en las fiscalías especializadas de violencia familiar de San Juan de Lurigancho, 2020.</p>	<p>Existe relación significativa entre la cultura organizacional y la mejora en gestión administrativa en las fiscalías especializadas de violencia familiar de San Juan de Lurigancho,</p>	<p>Variable2:</p> <p>Gestión Administrativa</p>	<p>Control deGestión</p> <p>Desarrollo Profesional</p>	<p>Escala de</p>

<p>Lurigancho, 2020? ¿Qué relación tiene la política organizacional y la mejora en gestión administrativa en las fiscalías especializadas de violencia familiar de San Juan de Lurigancho, 2020?</p>	<p>Determinar qué relación tiene la política organizacional y la mejora en gestión administrativa en las fiscalías especializadas de violencia familiar de San Juan de Lurigancho, 2020. Establecer qué relación tiene el talento humano y la mejora en gestión administrativa en las fiscalías especializadas</p>	<p>2020. Existe relación significativa entre la política organizacional y la mejora en gestión administrativa en las fiscalías especializadas de violencia familiar de San Juan de Lurigancho, 2020. Existe relación significativa entre el talento humano y la mejora en gestión administrativa en las fiscalías</p>		<p>Recursos Humanos</p>	<p>medición:  Escala de Likert</p>
--	--	---	--	-------------------------	--

<p>¿Qué relación tiene el talento humano y la mejora en gestión administrativa en las fiscalías especializadas de violencia familiar de San Juan de Lurigancho,</p>	<p>de violencia familiar de San Juan de Lurigancho, 2020.</p>	<p>especializadas de violencia familiar de San Juan de Lurigancho, 2020.</p>			
---	---	--	--	--	--

2020?					
-------	--	--	--	--	--



## ANEXO 4

### CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

#### Confiabilidad de la primera variable

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
,919	30

Nota: SPSS 24

#### Interpretación

En la tabla cuatro se puede interpretar señalando que las 30 preguntas de la primera variable tienen una confiabilidad de 91.9%, esto quiere decir que tiene una alta confiabilidad.

#### Tabla de confiabilidad de pregunta por pregunta de la primera variable

##### Estadísticas de total de elemento

		Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	45,34	222,555	,636	,915
P2	45,16	222,028	,673	,914
P3	45,16	217,596	,673	,913
P4	45,34	218,555	,786	,912
P5	44,71	224,590	,440	,919
P6	45,00	219,243	,660	,914

P7	45,18	218,533	,691	,913
P8	45,34	218,772	,759	,912
P9	44,55	221,876	,472	,919
P10	45,16	222,028	,673	,914
P11	45,16	217,596	,673	,913
P12	45,34	218,555	,786	,912
P13	44,71	224,590	,440	,919
P14	45,00	219,243	,660	,914
P15	44,53	224,743	,337	,923
P16	44,63	225,644	,345	,923
P17	44,50	221,662	,447	,920
P18	45,05	222,862	,724	,913
P19	45,18	224,046	,837	,913
P20	44,45	226,254	,473	,918
P21	44,13	218,555	,673	,929
P22	44,63	224,590	,786	,899
P23	44,59	219,243	,440	,983
P24	45,05	224,743	,660	,912
P25	45,28	225,644	,691	,929
P26	44,00	221,662	,759	,900
P27	44,73	222,862	,472	,913
P28	44,70	224,046	,673	,912
P29	45,15	226,254	,673	,932
P30	45,18	218,555	,786	,902

---

Nota: SPSS 24

Nota: Elaboración propia

Confiabilidad de la segunda variable: Gestión Administrativa

### Tabla de número de encuestados

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	40	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	40	100,0

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

Nota: SPSS 24

### Confiabilidad de la segunda variable

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
<b>,879</b>	<b>30</b>

Nota: SPSS 24

### Interpretación

En la tabla cuatro se puede interpretar señalando que las 30 preguntas de la segunda variable tienen una confiabilidad de 87.9%, esto quiere decir que tiene una alta confiabilidad.

**Tabla de confiabilidad de pregunta por pregunta de la segunda variable**

<b>Estadísticas de total de elemento</b>				
	<b>Media de escala si el elemento se ha suprimido</b>	<b>Varianza de escala si el elemento se ha suprimido</b>	<b>Correlación total de elementos corregida</b>	<b>Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido</b>
P31	35,50	148,365	,536	,831
P32	35,16	143,326	,680	,828
P33	35,29	140,914	,757	,827
P34	35,03	140,405	,706	,828
P35	35,47	141,553	,811	,826
P36	35,18	145,560	,667	,929
P37	35,18	143,776	,766	,927
P38	35,37	141,590	,823	,926
P39	35,45	142,092	,785	,827
P40	35,26	142,578	,736	,727
P41	35,16	142,947	,788	,727
P42	35,39	143,002	,744	,727
P43	35,00	146,595	,722	,928
P44	35,55	141,876	,793	,826
P45	35,71	141,995	,807	,726
P46	34,84	139,272	,738	,727
P47	34,84	143,488	,453	,934
P48	35,03	144,513	,517	,932

P49	34,39	158,353	,039	,747
P50	34,68	145,952	,391	,735
P51	34,50	142,578	,785	,927
P52	35,36	142,847	,736	,828
P53	35,00	143,002	,788	,826
P54	35,03	146,895	,744	,829
P55	35,17	141,876	,722	,927
P56	35,58	141,955	,793	,926
P57	35,78	145,272	,807	,827
P58	35,07	143,488	,738	,827
P59	35,35	154,513	,453	,827
P60	35,16	148,353	,517	,727

---

Nota: SPSS24

## ANEXO 5

### Instrumentos

#### ENCUESTA PARA FISCALES SOBRE PLAN ESTRATÉGICO

Estimado (a) Sr. Fiscal

La presente encuesta es parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad la obtención de información acerca del Plan Estratégico del Ministerio Público, sede donde Ud. labora. La presente encuesta es anónima; Por favor responder con sinceridad.

#### INSTRUCCIONES:

En la siguiente encuesta, se presenta un conjunto de característica acerca de la motivación, cada una de ellas va seguida de cinco posibles alternativas de respuesta que debes calificar. Responde encerrando en un círculo la alternativa elegida, teniendo en cuenta los siguientes criterios.

- 1) NUNCA                                      2) CASI NUNCA                                      3) A VECES  
4) CASI SIEMPRE                                      5) SIEMPRE

CULTURA ORGANIZACIONAL		1	2	3	4	5
1	Se brinda información frecuentemente de los avances internos de su entidad.	N	CS	AV	CS	S
2	Considera que la misión y visión del Ministerio Público se están cumpliendo.	N	CS	AV	CS	S
3	Considera que la carga laboral en su trabajo le impide desenvolverse armoniosamente.	N	CS	AV	CS	S
4	Considera que es fácil lograr la visión de la entidad donde labora.	N	CS	AV	CS	S
5	Encuentra obstáculos en el cumplimiento de sus funciones.	N	CS	AV	CS	S
6	La institución brinda un buen nivel de atención.	N	CS	AV	CS	S

7	Incentivan a la práctica de valores tanto de funcionarios como personal administrativo.	N	CS	AV	CS	S
8	Para Ud. La entidad busca el crecimiento personal como profesional.	N	CS	AV	CS	S
9	Proponen objetivos a cumplir en el área que se desempeña.	N	CS	AV	CS	S
10	En la Entidad alguna vez han omitido importante información que haya perjudicado su trabajo.	N	CS	AV	CS	S

POLÍTICA ORGANIZACIONAL		1	2	3	4	5
11	Para Ud. existe una buena planificación estratégica en la entidad que labora.	N	CS	AV	CS	S
12	La planificación estratégica de la entidad que labora se adapta a la situación actual que estamos viviendo.	N	CS	AV	CS	S
13	Considera que la auditoría interna institucional contribuye en el ejercicio de sus funciones.	N	CS	AV	CS	S
14	La entidad en la que Ud. labora brinda estrategias laborales.	N	CS	AV	CS	S
15	Cree que la planificación pragmática está bien planteada en la entidad	N	CS	AV	CS	S
16	Está de acuerdo con el nivel de planificación estratégica de la entidad.	N	CS	AV	CS	S
17	La entidad da a conocer puntos claves para cumplir con los objetivos estratégicos	N	CS	AV	CS	S
18	Está de acuerdo con las disposiciones normativas de su institución.	N	CS	AV	CS	S
19	Otorgan un programa de trabajo periódicamente.	N	CS	AV	CS	S

20	Cuentan con una evaluación para la efectividad de sus actividades.	N	CS	AV	CS	S
----	--	---	----	----	----	---

TALENTO HUMANO		1	2	3	4	5
21	Considera que la entidad donde labora le brinda buenos recursos para su desempeño laboral	N	CS	AV	CS	S
22	La Entidad donde labora, brinda oportunamentecapacitaciones a su personal.	N	CS	AV	CS	S
23	Existe buena articulación con otros sistemas de justicia quecontribuya a sus funciones laborales.	N	CS	AV	CS	S
24	Con qué frecuencia la carga laboral le impide un mejor desempeño laboral y rendimiento de sus funciones.	N	CS	AV	CS	S
25	Considera que la Entidad brinda una remuneración adecuadaal trabajo que les designan.	N	CS	AV	CS	S
26	Considera que la Entidad invierte en su desarrollo profesional especializado para las funciones que le son asignadas.	N	CS	AV	CS	S
27	La entidad proporciona adecuados recursos tecnológicos parasu rendimiento.	N	CS	AV	CS	S
28	La entidad motiva y consigue el compromiso del personal.	N	CS	AV	CS	S
29	Para Ud. La entidad cuenta con personas dotadas de competencias esenciales para el desarrollo institucional.	N	CS	AV	CS	S
30	Existe un debido cumplimiento a las normativas laborales que los benefician.	N	CS	AV	CS	S



## ENCUESTA PARA FISCALES SOBRE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Estimado (a) Sr. Fiscal

La presente encuesta es parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad la obtención de información acerca de la Gestión Administrativa del Ministerio Público, sede donde Ud. labora.

La

presente encuesta es anónima; Por favor responder con sinceridad. INSTRUCCIONES:

En la siguiente encuesta, se presenta un conjunto de características acerca de la motivación, cada una de ellas va seguida de cinco posibles alternativas de respuesta que debes calificar. Responde encerrando en un círculo la alternativa elegida, teniendo en cuenta los siguientes criterios.

- |                 |               |            |
|-----------------|---------------|------------|
| 1) NUNCA        | 2) CASI NUNCA | 3) A VECES |
| 4) CASI SIEMPRE |               | 5) SIEMPRE |

CONTROL DE GESTIÓN		1	2	3	4	5
1	Tienen supervisiones de otras entidades públicas sobre las funciones legales que realizan	N	CS	AV	CS	S
2	Las supervisiones a sus funciones son satisfactorias.	N	CS	AV	CS	S
3	En la entidad que labora, realizan revisiones de los recursos que les brindan para su buen desempeño.	N	CS	AV	CS	S
4	Considera Ud. que en el su ámbito laboral se practican los valores éticos	N	CS	AV	CS	S
5	Realizan actividades que fomentan la integración del personal	N	CS	AV	CS	S
6	Considera que la supervisión de la Defensoría del Pueblo a las funciones de la Institución es oportuna.	N	CS	AV	CS	S
7	La institución brinda charlas de los valores Ud. con las funciones que realiza.	N	CS	AV	CS	S
8	Se cumple con un manual de organización, designada por áreas, que contribuya al desarrollo de sus funciones.	N	CS	AV	CS	S

9	Considera importante la revisión del trabajo realizado por la institución.	N	CS	AV	CS	S
10	Se promueve el desarrollo y cumplimiento de los valores afuncionarios y trabajadores por igual.	N	CS	AV	CS	S

DESARROLLO PROFESIONAL		1	2	3	4	5
11	Considera que las funciones del personal están debidamente designadas.	N	CS	AV	CS	S
12	Con qué frecuencia le encomiendan cargos personales a resolver.	N	CS	AV	CS	S
13	La atención a los usuarios o recurrentes dificulta el ejercicio de sus funciones.	N	CS	AV	CS	S
14	Recibe el apoyo de un personal con experiencia para el ejercicio de sus funciones	N	CS	AV	CS	S
15	Considera Ud. necesaria la atención de las partes procesales.	N	CS	AV	CS	S
16	Siente que le encomiendan funciones que no le compete.	N	CS	AV	CS	S
17	Existen turnos de asistencia a los recurrentes.	N	CS	AV	CS	S
18	De acuerdo a la especialidad designada, considera que se implemente un plan estratégico.	N	CS	AV	CS	S
19	La entidad otorga espacios exclusivos para la atención de usuarios o recurrentes.	N	CS	AV	CS	S
20	Ha sentido en algún momento presión por sus superiores encargos personales.	N	CS	AV	CS	S

RECURSOS HUMANOS		1	2	3	4	5
21	Considera Ud. que existe en la entidad que labora un adecuado sistema de evaluación de personal.	N	CS	AV	CS	S
22	Se da con frecuencia el proceso de evaluación en la entidad que labora, para el buen desempeño y resultados.	N	CS	AV	CS	S
23	La entidad para la que labora brinda un buen sistema de difusión interna y externa.	N	CS	AV	CS	S
24	Considera Ud. que es importante la especialidad en casos de violencia familiar para el sistema de evaluación	N	CS	AV	CS	S
25	Los recursos institucionales de la unidad administrativa están debidamente designados.	N	CS	AV	CS	S
26	Es importante para Ud. la difusión de resultados.	N	CS	AV	CS	S
27	La entidad les ha brindado celulares personales para el ejercicio de sus funciones, por seguridad.	N	CS	AV	CS	S
28	Ante la situación actual de la pandemia, su institución le ha brindado recursos para sus funciones remotas.	N	CS	AV	CS	S
29	Ante la situación actual de la pandemia, su institución ha creado mecanismos oportunos para el sistema de difusión de sus funciones.	N	CS	AV	CS	S
30	Actualmente es oportuna para Ud. el proceso de evaluación a sus funciones.	N	CS	AV	CS	S

## ANEXO 6

**Tabla de especificaciones**

TABLA DE ESPECIFICACIONES					TOTAL
VARIABLES	DIMENSIONES	PESO	INDICADORES	CANTIDAD DE ÍTEMS	
Plan Estratégico	Cultura organizacional	9%	Información	3	100%
		11%	Misión	4	
		11%	Visión	4	
	Política organizacional	7%	Planificación de auditoría	2	
		15%	Planificación estratégica	5	
		10%	Planificación Pragmática	3	
	Talento humano	10%	Capacitación	3	
		20%	Desempeño Laboral	6	
		7%	Rendimiento	2	
Gestión Administrativa	Control de Gestión	9%	Revisión	3	100%
		9%	Supervisión	3	
		12%	Valores éticos	4	
	Desarrollo profesional	13%	Asistencia de usuarios	4	
		10%	Cargos personales	3	
		10%	Funciones del personal	3	
	Recursos humanos	10%	Sistema de difusión de resultados	3	

	20%	Sistema de evaluación	5
	8%	Proceso de evaluación	2

## ANEXO 7

### Criterios de relación

<b>Criterio</b>	<b>Rango</b>
<i>Correlación grande, perfecta y positiva</i>	$R=1$
<i>Correlación muy alta</i>	$0,90 \leq r < 1$
<i>Correlación alta</i>	$0,70 \leq r < 0,90$
<i>Correlación moderada</i>	$0,40 \leq r < 0,70$
<i>Correlación muy baja</i>	$0,20 \leq r < 0,40$
<i>Correlación nula</i>	$r = 0,00$
<i>Correlación grande, perfecta y negativa</i>	$r = 1,00$

Hernández et al

## ANEXO 8: Validación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Dr. Mgtr Alicia Hualpa Cáceres

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de Maestría en Gestión Pública, en la sede de San Juan de Lurigancho, promoción 2020, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar el grado de Magíster en Gestión Pública.

El título del proyecto de investigación es: *"Plan Estratégico y la Gestión Administrativa desde la perspectiva de las fiscalías especializadas en violencia familiar sede San Juan de Lurigancho, 2020"* y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en tema de psicología, educación y/o investigación.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene lo siguiente:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
- Protocolo de evaluación del instrumento

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,

Firma

Ruby Deismary Paco Legua

D.N.I: 72474284



20	Cuentan con una evaluación para la efectividad de sus actividades.			X				X				X	
Nº	<b>DIMENSIONES / Items</b>												<b>Sugerencias</b>
N	<b>DIMENSIÓN 3: TALENTO HUMANO</b>												
	21	Considera que la entidad donde labora le brinda buenos recursos para su desempeño laboral			X			X				X	
1	22	La Entidad donde labora, brinda oportunamente capacitaciones a su personal.			X			X				X	
2	23	Existe buena articulación con otros sistemas de justicia que contribuya a sus funciones laborales.			X			X				X	
3													
4	24	Con qué frecuencia la carga laboral le impide un mejor desempeño laboral y rendimiento de sus funciones.			X			X				X	
5													
6	25	Considera que la Entidad brinda una remuneración adecuada al trabajo que les designan.			X			X				X	
7													
8	26	Considera que la Entidad invierte en su desarrollo profesional especializado para las funciones que le son asignadas.			X			X				X	
9	27	La entidad proporciona adecuados recursos tecnológicos para su rendimiento.			X			X				X	
10	28	La entidad motiva y consigue el compromiso del personal.			X			X				X	
	29	Para Ud. La entidad cuenta con personas dotadas de competencias esenciales para el desarrollo institucional.			X			X				X	
11	30	Existe un debido cumplimiento a las normativas laborales que los benefician.			X			X				X	
12													

13 **Observaciones: SUFICIENTE PARA MEDIR ALS DIMENSIONES**

14 **Opinión de aplicabilidad:**    **Aplicable [ SI ]**        **Aplicable después de corregir [ ]**        **No aplicable [ ]**

17 **Apellidos y nombres del juez validador** Mg: Huallpa Cáceres, Alicia    **DNI:** 09201805

18 **Especialidad del validador:** Docente Metodóloga

Lima, 27 de junio del 2020

  
 \_\_\_\_\_  
**Firma del Experto Informante.**

**Especialidad**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión







DIMENSIÓN 3: RECURSOS HUMANOS												
21	Considera Ud. que existe en la entidad que labora un adecuado sistema de evaluación de personal.		X				X				X	
22	Se da con frecuencia el proceso de evaluación en la entidad que labora, para el buen desempeño y resultados.		X				X				X	
23	La entidad para la que labora brinda un buen sistema de difusión interna y externa.		X				X				X	
24	Considera Ud. que es importante la especialidad en casos de violencia familiar para el sistema de evaluación		X				X				X	
25	Los recursos institucionales de la unidad administrativa están debidamente designados.		X				X				X	
26	Es importante para Ud. la difusión de resultados.		X				X				X	
27	La entidad les ha brindado celulares personales para el ejercicio de sus funciones, por seguridad.		X				X				X	
28	Ante la situación actual de la pandemia, su institución le ha brindado recursos para sus funciones remotas.		X				X				X	
29	Ante la situación actual de la pandemia, su institución ha creado mecanismos oportunos para el sistema de difusión de sus funciones.		X				X				X	
30	Actualmente es oportuna para Ud. el proceso de evaluación a sus funciones.		X				X				X	

**Observaciones: SUFICIENTE PARA MEDIR ALS DIMENSIONES**

Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable [ SI ]**            **Aplicable después de corregir [ ]**            **No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador** Mg: Huallpa Cáceres, Alicia    **DNI:** 09201805

**Especialidad del validador:** Docente Metodóloga

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 27 de junio del 2020



Firma del Experto Informante.

Especialidad



### CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Dr. Mgtr Teresa Narváez Aranibar

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de Maestría en Gestión Pública, en la sede de San Juan de Lurigancho, promoción 2020, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar el grado de Magister en Gestión Pública.

El título del proyecto de investigación es: *"Plan Estratégico y la Gestión Administrativa desde la perspectiva de las fiscalías especializadas en violencia familiar sede San Juan de Lurigancho, 2020"* y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en tema de psicología, educación y/o investigación.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene lo siguiente:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
- Protocolo de evaluación del instrumento

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,

Firma  
Ruby Deismary Páco Legua

D.N.I: 72474284



**Certificado de validez de contenido del instrumento**

**Variable: Plan Estratégico**

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>a</sup>			Relevancia <sup>a</sup>			Claridad <sup>a</sup>			Sugerencias
		M D	D A	A M	M D	D A	A M	M D	D A	A M	
	<b>DIMENSION 1: CULTURA ORGANIZACIONAL</b>										
1	Se brinda información frecuentemente de los avances internos de su entidad.			X			X			X	
2	Considera que la misión y visión del Ministerio Público se están cumpliendo.			X			X			X	
3	Considera que la carga laboral en su trabajo le impide desenvolverse armoniosamente.			X			X			X	
4	Considera que es fácil lograr la visión de la entidad donde labora.			X			X			X	
5	Encuentra obstáculos en el cumplimiento de sus funciones.			X			X			X	
6	La institución brinda un buen nivel de atención.			X			X			X	
7	Incentivan a la práctica de valores tanto de funcionarios como personal administrativo.			X			X			X	
8	Para Ud. La entidad busca el crecimiento personal como profesional.			X			X			X	
9	Proponen objetivos a cumplir en el área que se desempeña.			X			X			X	
10	En la Entidad alguna vez han omitido importante información que haya perjudicado su trabajo.			X			X			X	
	<b>DIMENSION 2: POLITICA ORGANIZACIONAL</b>										
11	Para Ud. existe una buena planificación estratégica en la entidad que labora.			X			X			X	
12	La planificación estratégica de la entidad que labora se adapta a la situación actual que estamos viviendo.			X			X			X	
13	Considera que la auditoría interna institucional contribuye en el ejercicio de sus funciones.			X			X			X	
14	La entidad en la que Ud. labora brinda estrategias laborales.			X			X			X	
15	Cree que la planificación pragmática está bien planteada en la entidad			X			X			X	
16	Está de acuerdo con el nivel de planificación estratégica de la entidad.			X			X			X	
17	La entidad da a conocer puntos claves para cumplir con los objetivos estratégicos			X			X			X	
18	Está de acuerdo con las disposiciones normativas de su institución.			X			X			X	
19	Otorgan un programa de trabajo periódicamente.			X			X			X	



20	Cuentan con una evaluación para la efectividad de sus actividades.				X					X						X
N°	DIMENSIONES / ítems															Sugerencias
	DIMENSION 3: TALENTO HUMANO															
21	Considera que la entidad donde labora le brinda buenos recursos para su desempeño laboral.				X					X						X
22	La Entidad donde labora, brinda oportunamente capacitaciones a su personal.				X					X						X
23	Existe buena articulación con otros sistemas de justicia que contribuya a sus funciones laborales.				X					X						X
24	Con qué frecuencia la carga laboral le impide un mejor desempeño laboral y rendimiento de sus funciones.				X					X						X
25	Considera que la Entidad brinda una remuneración adecuada al trabajo que les designan.				X					X						X
26	Considera que la Entidad invierte en su desarrollo profesional especializado para las funciones que le son asignadas.				X					X						X
27	La entidad proporciona adecuados recursos tecnológicos para su rendimiento.				X					X						X
28	La entidad motiva y consigue el compromiso del personal.				X					X						X
29	Para Ud. La entidad cuenta con personas dotadas de competencias esenciales para el desarrollo institucional.				X					X						X
30	Existe un debido cumplimiento a las normativas laborales que los benefician.				X					X						X

Observaciones: \_\_\_\_\_ Es pertinente la aplicación del instrumento \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [ X ]**      **Aplicable después de corregir [ ]**      **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Narváez Aranibar, Teresa      DNI: 10122038

Especialidad del validador: Docente Metodóloga

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 27 de junio del 2020

\_\_\_\_\_  
Firma del Experto Informante



**Certificado de validez de contenido del instrumento**  
**Variable: Gestión Administrativa**

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>			Relevancia <sup>2</sup>			Claridad <sup>3</sup>			Sugerencias
		M	D	A	M	D	A	M	D	A	
	<b>DIMENSIÓN 1: CONTROL DE GESTIÓN</b>										
1	Tienen supervisiones de otras entidades públicas sobre las funciones legales que realizan			X			X			X	
2	Las supervisiones a sus funciones son satisfactorias.			X			X			X	
3	En la entidad que labora, realizan revisiones de los recursos que les brindan para su buen desempeño.			X			X			X	
4	Considera Ud. que en el su ámbito laboral se practican los valores éticos			X			X			X	
5	Realizan actividades que fomentan la integración del personal			X			X			X	
6	Considera que la supervisión de la Defensoría del Pueblo a las funciones de la Institución es oportuna.			X			X			X	
7	La institución brinda charlas de los valores Ud. con las funciones que realiza.			X			X			X	
8	Se cumple con un manual de organización, designada por áreas, que contribuya al desarrollo de sus funciones.			X			X			X	
9	Considera importante la revisión del trabajo realizado por la institución.			X			X			X	
10	Se promueve el desarrollo y cumplimiento de los valores a funcionarios y trabajadores por igual.			X			X			X	
	<b>DIMENSIÓN 2: DESARROLLO PROFESIONAL</b>										
11	Considera que las funciones del personal están debidamente designadas.			X			X			X	
12	Con qué frecuencia le encomiendan cargos personales a resolver.			X			X			X	
13	La atención a los usuarios o recurrentes dificulta el ejercicio de sus funciones.			X			X			X	
14	Recibe el apoyo de un personal con experiencia para el ejercicio de sus funciones			X			X			X	
15	Considera Ud. necesaria la atención de las partes procesales.			X			X			X	
16	Siente que le encomiendan funciones que no le compete.			X			X			X	
17	Existen turnos de asistencia a los recurrentes.			X			X			X	
18	De acuerdo a la especialidad designada, considera que se implemente un plan estratégico.			X			X			X	
19	La entidad otorga espacios exclusivos para la atención de usuarios o recurrentes.			X			X			X	
20	Ha sentido en algún momento presión por sus superiores en cargos personales.			X			X			X	
N°	<b>DIMENSIONES / Items</b>										<b>Sugerencias</b>



**DIMENSIÓN 3: RECURSOS HUMANOS**

21	Considera Ud. que existe en la entidad que labora un adecuado sistema de evaluación de personal.					X												X
22	Se da con frecuencia el proceso de evaluación en la entidad que labora, para el buen desempeño y resultados.					X												X
23	La entidad para la que labora brinda un buen sistema de difusión interna y externa.					X												X
24	Considera Ud. que es importante la especialidad en casos de violencia familiar para el sistema de evaluación					X												X
25	Los recursos institucionales de la unidad administrativa están debidamente designados.					X												X
26	Es importante para Ud. la difusión de resultados.					X												X
27	La entidad les ha brindado celulares personales para el ejercicio de sus funciones, por seguridad.					X												X
28	Ante la situación actual de la pandemia, su institución le ha brindado recursos para sus funciones remotas.					X												X
29	Ante la situación actual de la pandemia, su institución ha creado mecanismos oportunos para el sistema de difusión de sus funciones.					X												X
30	Actualmente es oportuna para Ud. el proceso de evaluación a sus funciones.					X												X

Observaciones: \_\_\_\_\_ Es pertinente la aplicación del instrumento \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable [ X ]**    **Aplicable después de corregir [ ]**    **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador: **Dra. Narváez Aranibar, Teresa**                      **DNI: 10122038**

Especialidad del validador: **Docente Metodóloga**

**Lima, 27 de junio del 2020**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dio suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
 -----  
**Firma del Experto Informante.**



### CARTA DE PRESENTACIÓN

Dr. Mgr.: JORGE, VILLANUEVA PORRAS

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de Maestría en Gestión Pública, en la sede de San Juan de Lurigancho, promoción 2020, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar el grado de Magíster en Gestión Pública.

El título del proyecto de investigación es: ***"Plan Estratégico y la Gestión Administrativa desde la perspectiva de las fiscalías especializadas en violencia familiar sede San Juan de Lurigancho, 2020"*** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en tema de psicología, educación y/o investigación.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene lo siguiente:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
- Protocolo de evaluación del instrumento

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,

Firma  
Ruby Deismery Paço Legua  
D.N.I: 72474284





**Certificado de validez de contenido del instrumento**

**Variable: Plan Estratégico**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>a</sup>			Relevancia <sup>a</sup>			Claridad <sup>a</sup>			Sugerencias
		M D	D	A	M D	D	A	M D	D	A	
<b>DIMENSION 1: CULTURA ORGANIZACIONAL</b>											
1	Se brinda información frecuentemente de los avances internos de su entidad.			X			X			X	
2	Considera que la misión y visión del Ministerio Público se están cumpliendo.			X			X			X	
3	Considera que la carga laboral en su trabajo le impide desenvolverse armoniosamente.			X			X			X	
4	Considera que es fácil lograr la visión de la entidad donde labora.			X			X			X	
5	Encuentra obstáculos en el cumplimiento de sus funciones.			X			X			X	
6	La institución brinda un buen nivel de atención.			X			X			X	
7	Incentivan a la práctica de valores tanto de funcionarios como personal administrativo.			X			X			X	
8	Para Ud. La entidad busca el crecimiento personal como profesional.			X			X			X	
9	Proponen objetivos a cumplir en el área que se desempeña.			X			X			X	
10	En la Entidad alguna vez han omitido importante información que haya perjudicado su trabajo.			X			X			X	
<b>DIMENSION 2: POLÍTICA ORGANIZACIONAL</b>											
11	Para Ud. existe una buena planificación estratégica en la entidad que labora.			X			X			X	
12	La planificación estratégica de la entidad que labora se adapta a la situación actual que estamos viviendo.			X			X			X	
13	Considera que la auditoría interna institucional contribuye en el ejercicio de sus funciones.			X			X			X	
14	La entidad en la que Ud. labora brinda estrategias laborales.			X			X			X	
15	Cree que la planificación pragmática está bien planteada en la entidad			X			X			X	
16	Está de acuerdo con el nivel de planificación estratégica de la entidad.			X			X			X	
17	La entidad da a conocer puntos claves para cumplir con los objetivos estratégicos			X			X			X	
18	Está de acuerdo con las disposiciones normativas de su institución.			X			X			X	
19	Otorgan un programa de trabajo periódicamente.			X			X			X	





**Certificado de validez de contenido del instrumento**  
**Variable: Gestión Administrativa**

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>			Relevancia <sup>2</sup>			Claridad <sup>3</sup>			Sugerencias
		M	D	A	M	D	A	M	D	A	
<b>DIMENSIÓN 1: CONTROL DE GESTIÓN</b>											
1	Tienen supervisiones de otras entidades públicas sobre las funciones legales que realizan			X			X			X	
2	Las supervisiones a sus funciones son satisfactorias.			X			X			X	
3	En la entidad que labora, realizan revisiones de los recursos que les brindan para su buen desempeño.			X			X			X	
4	Considera Ud. que en el su ámbito laboral se practican los valores éticos			X			X			X	
5	Realizan actividades que fomentan la integración del personal			X			X			X	
6	Considera que la supervisión de la Defensoría del Pueblo a las funciones de la Institución es oportuna.			X			X			X	
7	La institución brinda charlas de los valores Ud. con las funciones que realiza.			X			X			X	
8	Se cumple con un manual de organización, designada por áreas, que contribuya al desarrollo de sus funciones.			X			X			X	
9	Considera importante la revisión del trabajo realizado por la institución.			X			X			X	
10	Se promueve el desarrollo y cumplimiento de los valores a funcionarios y trabajadores por igual.			X			X			X	
<b>DIMENSIÓN 2: DESARROLLO PROFESIONAL</b>											
11	Considera que las funciones del personal están debidamente designadas.			X			X			X	
12	Con qué frecuencia le encomiendan cargos personales a resolver.			X			X			X	
13	La atención a los usuarios o recurrentes dificulta el ejercicio de sus funciones.			X			X			X	
14	Recibe el apoyo de un personal con experiencia para el ejercicio de sus funciones			X			X			X	
15	Considera Ud. necesaria la atención de las partes procesales.			X			X			X	
16	Siente que le encomiendan funciones que no le compete.			X			X			X	
17	Existen turnos de asistencia a los recurrentes.			X			X			X	
18	De acuerdo a la especialidad designada, considera que se implemente un plan estratégico.			X			X			X	
19	La entidad otorga espacios exclusivos para la atención de usuarios o recurrentes.			X			X			X	
20	Ha sentido en algún momento presión por sus superiores en cargos personales.			X			X			X	
N°	<b>DIMENSIONES / Items</b>										<b>Sugerencias</b>



**DIMENSIÓN 3: RECURSOS HUMANOS**

21	Considera Ud. que existe en la entidad que labora un adecuado sistema de evaluación de personal.					X									X						X
22	Se da con frecuencia el proceso de evaluación en la entidad que labora, para el buen desempeño y resultados.					X									X						X
23	La entidad para la que labora brinda un buen sistema de difusión interna y externa.					X									X						X
24	Considera Ud. que es importante la especialidad en casos de violencia familiar para el sistema de evaluación					X									X						X
25	Los recursos institucionales de la unidad administrativa están debidamente designados.					X									X						X
26	Es importante para Ud. la difusión de resultados.					X									X						X
27	La entidad les ha brindado celulares personales para el ejercicio de sus funciones, por seguridad.					X									X						X
28	Ante la situación actual de la pandemia, su institución le ha brindado recursos para sus funciones remotas.					X									X						X
29	Ante la situación actual de la pandemia, su institución ha creado mecanismos oportunos para el sistema de difusión de sus funciones.					X									X						X
30	Actualmente es oportuna para Ud. el proceso de evaluación a sus funciones.					X									X						X

Observaciones: Es pertinente la aplicación

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable [  ]    Aplicable después de corregir [  ]    No aplicable [  ]

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Jorge, Villanueva Porras

DNI: 09449588

Especialidad del validador: Metodólogo

- <sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima 27 de junio del 2020



Firma del Experto Informante.  
Especialidad

### ANEXO 9: Base de datos

N°	V1. Plan Estratégico																													
	D1. Cultura Organizacional										D2. Política Organizacional										D3. Talento Humano									
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30
1	5	3	5	5	4	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	
2	5	3	5	5	3	3	3	3	3	2	5	3	4	3	2	5	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	
3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	
4	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	3		
5	4	3	4	4	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	1	2	1	2	2	1	2	3	
6	3	3	5	5	4	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	
7	5	3	5	5	3	3	3	3	3	2	5	3	4	3	2	5	3	2	3	3	3	3	2	1	2	2	2	2	3	
8	2	2	3	3	4	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	
9	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	3	
10	5	3	4	4	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	1	2	1	2	2	1	2	3
11	5	3	5	5	3	3	3	3	3	2	5	3	4	3	2	5	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	
12	2	2	3	3	4	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	
13	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	3	
14	5	5	3	5	5	3	3	3	3	3	2	5	3	4	3	2	5	3	2	3	3	3	3	2	1	2	2	2	2	
15	2	3	5	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	3	
16	3	3	4	4	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	
17	4	3	5	5	4	3	3	2	2	2	3	3	2	4	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	
18	5	3	5	5	4	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	
19	5	3	5	5	3	3	3	3	3	2	5	3	4	3	2	5	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	

20	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	
21	2	3	3	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	3
22	3	3	4	4	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3
23	4	2	3	3	4	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2
24	4	3	5	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	3
25	5	5	3	5	5	3	3	3	4	3	5	5	4	4	4	5	5	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3

N°	V2. Gestión Administrativa																													
	D1. Control de Gestión										D2. Desarrollo Profesional										D3. Recursos Humanos									
	P3	P3	P3	P3	P3	P3	P3	P3	P3	P4	P4	P4	P4	P4	P4	P4	P4	P4	P4	P4	P5	P5	P5	P5	P5	P5	P5	P5	P5	P5
1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	
1	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	5	5	5	5	5	3
2	2	3	2	2	1	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	5	5	5	2	5	3
3	2	3	2	1	2	2	2	3	3	3	1	3	2	3	3	2	4	1	2	2	1	2	2	2	3	3	3	2	3	3
4	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	3	2	3	2	1	4	2	1	3	1	2	1	2	3	3	3	2	3	2
5	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	4	3	2	3	2	2	2	2	3	4	4	3	4	2
6	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	5	5	5	5	5	3
7	2	3	2	2	1	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	5	5	5	2	5	3
8	2	3	2	1	2	2	2	3	3	3	1	3	2	3	3	2	4	1	2	2	1	2	2	2	5	5	5	2	5	3
9	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	3	2	3	2	1	4	2	1	3	1	2	1	2	4	3	3	2	3	2
10	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	4	3	2	3	2	3	2	2	3	4	4	3	4	2
11	2	3	2	2	1	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	5	5	5	2	5	3
12	2	3	2	1	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	4	1	2	2	1	2	2	2	5	5	5	2	5	3
13	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	3	2	3	2	1	4	2	1	3	1	2	1	2	4	3	3	2	3	2
14	3	2	3	2	2	1	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	4	2	2	2	3	2	2	3	5	5	5	2	5
15	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	3	2	3	2	1	4	2	1	3	1	2	1	2	3	4	4	2	3	1
16	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	4	3	2	3	2	2	2	2	4	4	3	3	4	2
17	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	5	5	5	5	5	3
18	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	1	2	1	2	3	4	3	3	4	2
19	2	3	2	2	1	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	5	5	5	2	5	3
20	2	3	2	1	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	1	2	2	1	2	2	2	3	3	3	2	3	3
21	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	3	2	3	2	1	4	2	1	3	1	2	1	2	3	4	3	2	3	2

22	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	4	3	2	3	2	3	2	2	4	4	3	3	4	2
23	2	3	2	1	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	1	2	2	1	2	2	2	3	3	3	2	3	3
24	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	3	2	3	2	1	4	2	1	3	1	2	1	2	3	4	3	2	3	2
25	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	5	4	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5



## Anexo 10

### Tabla de validadores

Experto	Grado	Validez	Condición
Teresa Narvaez Aranibar	Doctora	Válido	Aplicable
Alicia Huallpa Cáceres	Doctora	Válido	Aplicable
Jorge Villanueva Porras	Doctor	Válido	Aplicable

## ANEXO 11

### Consentimiento Informado

Título de investigación: Plan Estratégico y la Gestión Administrativa desde la perspectiva de las fiscalías especializadas en violencia familiar sede San Juan de Lurigancho, 2020.

Investigadora: Paco Legua Ruby Deismary.

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Plan Estratégico y la Gestión Administrativa desde la perspectiva de las fiscalías especializadas en violencia familiar sede San Juan de Lurigancho, 2020.”, cuyo objetivo es describir qué relación tiene el plan estratégico y la mejora en gestión administrativa en las fiscalías especializadas de violencia familiar de San Juan de Lurigancho, 2020. Esta investigación es desarrollada por una estudiante de posgrado, del programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo del campus Lima Este, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

De esa manera, tratamos de explicar si existe relación entre Plan Estratégico y Gestión Administrativa en las fiscalías especializadas en violencia familiar sede San Juan de Lurigancho, 2020. Ello con la finalidad de relacionar la buena gestión del Estado con los ciudadanos y el propósito es que cada entidad del Estado, como la Fiscalía, brinde un servicio de calidad y eficiente a los ciudadanos cada vez que soliciten su ayuda y de esta manera dando uso adecuado a los recursos del estado y siempre tener como prioridad el bienestar e interés de cada persona.

#### Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizarán dos cuestionarios donde se recogerán apreciaciones de los/as fiscales y asistentes de acuerdo al Plan Estratégico y la Gestión Administrativa para la presente investigación.
2. Estas encuestas tendrán un tiempo aproximado de 25 minutos y se realizarán en las instalaciones de la fiscalía. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

#### Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

#### Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

#### Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del

estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

**Confidencialidad (principio de justicia):**

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar:

**Investigadora:** Ruby Deismary, Paco Legua

**email:** [ruby.deismary@gmail.com](mailto:ruby.deismary@gmail.com)

**Docente asesor:** Teresa Narvaez Aranibar

**email:** [tnarvaez@ucv.edu.pe](mailto:tnarvaez@ucv.edu.pe)