



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Planificación estratégica y gestión por resultados en una entidad
pública, Lima, 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Torres Seguin, Luis Alberto (orcid.org/0000-0003-2880-3879)

ASESOR:

Mg. Fabián Rojas, Lenin Enrique (orcid.org/0000-0003-1949-6352)

CO-ASESOR:

Mg. Rojas Santillán, Víctor Abdel (orcid.org/0000-0001-9406-0829)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

Lima – Perú

2023

Dedicatoria

A mi esposa Flor Amelia que se encuentra en el cielo y que me dio dos grandes motivos para seguir viviendo, mis hijos María José y José Antonio

Agradecimientos

A mi padre Luis Antenor y a mi madre María Dorina, por sus enseñanzas brindadas durante sus vidas y a mi asesor de tesis Mgtr. Fabián Rojas, Lenin Enrique

Declaratoria de Autenticidad del Asesor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, FABIAN ROJAS LENIN ENRIQUE, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Planificación Estratégica y Gestión por Resultados en una Entidad Pública, Lima, 2023", cuyo autor es TORRES SEGUIN LUIS ALBERTO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, 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, 30 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
FABIAN ROJAS LENIN ENRIQUE DNI: 20016805 ORCID: 0000-0003-1949-6352	Firmado electrónicamente por: LEFABIANR el 03-08- 2023 00:41:12

Código documento Trilce: TRI - 0628411

Declaratoria de Originalidad del Autor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, TORRES SEGUIN LUIS ALBERTO estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Planificación Estratégica y Gestión por Resultados en una Entidad Pública, Lima, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada 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 publicada, ni presentada 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 la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
LUIS ALBERTO TORRES SEGUIN DNI: 06793490 ORCID: 0000-0003-2880-3879	Firmado electrónicamente por: LTORRESSE28 el 30- 07-2023 18:46:02

Código documento Trilce: TRI - 0628410



Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimientos	iii
Declaratoria de Autenticidad del Asesor	iv
Declaratoria de Originalidad del Autor	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	viii
Índice de gráficos y figuras	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	3
III. METODOLOGÍA	11
3.1 Tipo y diseño de investigación	11
3.2 Operacionalización de variables:	12
3.3 Población, muestra y muestreo	13
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	14
3.5 Procedimientos	15
3.6 Método de análisis de datos	15
3.7 Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS	16
4.1. Resultados descriptivos	16
Niveles de la variable Planificación estratégica	16
Niveles de percepción de la variable Planificación estratégica	17
Distribución de frecuencias de las dimensiones de Planificación estratégica	17
Niveles de Planificación estratégica por dimensiones	18
Niveles de la variable Gestión por resultados	18

Niveles de la variable Gestión por resultados	19
Distribución de frecuencias de las dimensiones de la Gestión por resultados	19
Niveles de la Gestión por resultados por dimensiones	20
Prueba de normalidad	20
Correlación de la Planificación estratégica y Gestión por resultados	21
Correlación de la misión y la gestión por resultados	22
Correlación de la visión y la gestión por resultados	22
Correlación de los Objetivos estratégicos y la Gestión por resultados	23
Correlación de las Estrategias y la Gestión por resultados	23
Correlación de los Indicadores de desempeño y la Gestión por resultados	24
V. DISCUSIÓN	24
VI. CONCLUSIONES	28
VII. RECOMENDACIONES	29
REFERENCIAS	
ANEXOS:	

Índice de tablas

Tabla 1. Niveles de la variable Planificación estratégica	16
Tabla 2. Distribución de frecuencias de las dimensiones del Planificación estratégica	17
Tabla 3. Niveles de la variable gestión por resultados	18
Tabla 4. Distribución de frecuencias de las dimensiones de la gestión por resultados	19
Tabla 5. Prueba de normalidad	20
Tabla 6. Correlación de la Planificación estratégica y gestión por resultados	21
Tabla 7. Correlación de la misión y la gestión por resultados	22
Tabla 8. Correlación de la visión y la gestión por resultados	22
Tabla 9. Correlación de los objetivos estratégicos y la gestión por resultados	23
Tabla 10. Correlación de las estrategias y la gestión por resultados	23
Tabla 11. Correlación de los indicadores de desempeño y la gestión por resultados	24

Índice de gráficos y figuras

Figura 1. Niveles de percepción de la variable Planificación estratégica	17
Figura 2. Niveles del Planificación estratégica por dimensiones	18
Figura 3. Niveles de la variable gestión por resultados	19
Figura 4. Niveles de la gestión por resultados por dimensiones	20

RESUMEN

La investigación titulada: Planificación Estratégica y Gestión por Resultados en una Entidad Pública, Lima, 2023, tuvo como objetivo determinar la relación entre la planificación estratégica y la gestión por resultados en una entidad pública, Lima, 2023. La metodología empleada para esta investigación ha sido de tipo básica, con un enfoque cuantitativo, se empleó el nivel descriptivo correlacional, con un diseño no experimental de corte transversal, la muestra estuvo conformada por 80 servidores civiles del régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios-CAS de una Entidad Pública a quienes se les aplicaron la técnica de la encuesta e instrumento el cuestionario para medir las variables de estudio que pasaron por validez por expertos y fiabilidad de Alfa de Cronbach para la variable Planificación Estratégica de 0,969 y para la Gestión de resultados de 0,940 siendo confiables para su aplicación. Se empleó la estadística descriptiva para la medición de las variables, así como sus dimensiones y la estadística inferencial a través de la contrastación de hipótesis se empleó la prueba de regresión logística ordinal, llegando a la siguiente conclusión: La planificación estratégica se relaciona con la gestión por resultados, con un nivel de correlación positiva media (Rho 0,443 y p -valor 0,000). Es decir que mientras la planificación estratégica sea eficiente, la gestión por resultados será eficiente.

Palabras clave: Planificación, estrategia, gestión, resultados, servidores.

ABSTRACT

The research entitled: Strategic Planning and Management for Results in a Public Entity, Lima, 2023, aimed to determine the relationship between strategic planning and management for results in a public entity, Lima, 2023. The methodology used for this The research has been of a basic type, with a quantitative approach, the correlational descriptive level was used, with a non-experimental cross-sectional design, the sample consisted of 80 civil servants of the special regime of Administrative Contracting of Services-CAS of a Public Entity to whom the survey technique and questionnaire instrument were applied to measure the study variables that were validated by experts and Cronbach's Alpha reliability for the Strategic Planning variable of 0.969 and for Results Management of 0.940, being reliable for your application. Descriptive statistics were used to measure the variables, as well as their dimensions and inferential statistics through the contrasting of hypotheses, the ordinal logistic regression test was used, reaching the following conclusion: Strategic planning is related to management by results, with a medium positive correlation level (Rho 0.443 and p-value 0.000). In other words, while strategic planning is efficient, management by results will be efficient.

Keywords: Planning, strategy, management, results, servers.

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día en el mundo las organizaciones tienen mayores exigencias porque deben responder a las necesidades del trabajador, para ello se busca una eficiente planificación que esboce una solución y obtener óptimos resultados y objetivos organizacionales (Jaramillo y Tenorio, 2019). Una problemática vigente es la ineficiencia en la planificación estratégica sobretodo en el cumplimiento de las actividades establecidas, así también el uso de estrategias para alcanzar las metas organizacionales (Davalos y Ramírez, 2019).

En Europa basados en los planes españoles emplean como herramienta la planificación estratégica que ha servido como modelo a otros Estados en el proceso de planificación encaminadas a la concretización de objetivos cuyo propósito es la consolidación de los presupuestos para ganar mayor competitividad de una entidad o institución, actualmente se evidencia de manera incierta (Von, 2020). Es por ello, que se requiere de la preparación de planes de acción y de estrategias que apunten hacia el cumplimiento de objetivos que generen competitividad y predisposición al cambio (Leyva, Cavazos, & Espejel, 2018).

Los Sistemas Nacionales de Planificación en 33 naciones de Latinoamérica, se ha comenzado a implementar procesos de planificación estratégica en todos los niveles del Estado, donde los países miembros publican sus planes de desarrollo, como se puede visualizar (ORPD, 2023).

La ODS son un instrumento de planificación estratégica, en un horizonte local y nacional, con una visión a futuro, que servirán para que los países logren un desarrollo continuo, utilizando técnicas de planificación (Cepal, Agenda al 2030).

Los desafíos de los países latinoamericanos, implican contextos de Estado, de gobierno y del nuevo paradigma de la gestión pública, donde la planificación estratégica juega un rol principal en la gestión por resultados de dichos países (Cepal, 2017).

El escenario actual nos lleva a una realidad en donde los agentes económicos de los países miembros, apuestan por un futuro en donde la planificación estratégica, mejora la gestión para los países miembros (Campos, 1990).

La Ley N° 27658, cuyo propósito es brindar eficiencia en el Estado empleando los recursos al servicio de la ciudadanía, sin embargo, no se da su

cumplimiento a cabalidad (El Peruano, 2022). Dentro de la gestión pública la planificación estratégica sirve de orientación en la realización de labores del Estado para que estos sean efectivos en la prestación de servicios (Ceplan, 2022).

De acuerdo a lo determinado por el Ceplan, las modificaciones al PEI de las entidades del Estado, no se pueden efectuar por: cambios en la Política General del Gobierno; cambios en la política institucional de las entidades; situaciones de desastres; recomendaciones derivadas de los informes de evaluación de los PEI; entre otros (Ceplan, 2019).

Finalmente, es significativo marcar que debido a que en los últimos cinco años hemos tenido seis Presidentes de la República; los Planes Estratégicos Institucionales de las entidades del Estado Peruano no se han actualizado oportunamente en la Política General del Gobierno de turno, lo que ha ocasionado que los planes estratégicos no se han desarrollado con eficacia y eficiencia.

La Entidad Pública materia de la presente investigación es una entidad que cuenta con una comisión de planificación estratégica a través de la Ley N° 29981 promueve, supervisa y fiscaliza el cumplimiento socio laboral de las políticas, planes y estrategias, así también presenta una directiva de actualización de los planes estratégicos que deben ser concordantes con los objetivos y de su cumplimiento (El Peruano, 2022). Sin embargo, este organismo cuenta con una planificación estratégica como una herramienta de gestión que muestra ciertas deficiencias en cuanto a las supervisiones y fiscalizaciones relacionadas a la seguridad y salud de los colaboradores, se observó que existen atrasos en cuanto a los tramites, servicios y asesorías técnicas lo que repercute en una buena gestión por resultados y alcanzar las metas trazadas. (Plan Estratégico Institucional 2018-2025).

En referencia a los valores de la Entidad Pública, mencionada en el párrafo precedente, se necesita de mayor interés e involucramiento por parte de los trabajadores CAS, así como el fomento de una cultura de trabajo en equipo que garantice una eficiente gestión por resultados, referente a la misión y visión, existe desconocimiento y compromiso de los trabajadores, no obstante los objetivos estratégicos no son cumplidos debido a la carencia de recursos humanos y materiales, existe poco conocimiento sobre las políticas, planes, programas y

normas legales, finalmente, requiere de un mayor presupuesto por parte del Estado Peruano las necesidades básicas de todos los trabajadores.

El **problema general**: ¿Cómo se relaciona la planificación estratégica con la gestión por resultados en una entidad pública, Lima, 2023? y los **problemas específicos**: a) ¿Cómo se relaciona la misión con la gestión por resultados en una entidad pública, Lima, 2023?, b) ¿Cómo se relaciona la visión con la gestión por resultados en una entidad pública, Lima, 2023?, c) ¿Cómo se relaciona los objetivos estratégicos con la gestión por resultados en una entidad pública, Lima, 2023?, d) ¿Cómo se relaciona las estrategias con la gestión por resultados en una entidad pública, Lima, 2023?, e) ¿Cómo se relaciona los indicadores de desempeño con la gestión por resultados en una entidad pública, Lima, 2023?.

Es importante que las teorías versadas servirán para profundizar el conocimiento sobre la planificación estratégica y gestión por resultados, en lo práctico, se requiere de la implementación de un modelo de planificación estratégica efectiva que garantice una buena gestión en la entidad materia de la presente investigación, finalmente los instrumentos empleados gozan de veracidad para emplearse en otros estudios con la misma problemática.

Se tuvo el **objetivo general**: Determinar la relación entre la planificación estratégica y la gestión por resultados en una entidad pública, Lima, 2023, los específicos (Ver anexo 3). E **hipótesis general** como: La planificación estratégica se relaciona con la gestión por resultados en una entidad pública, Lima, 2023 y las específicas (Ver anexo 3).

II. MARCO TEÓRICO

Se revisaron varios **estudios nacionales**, dentro de los cuales se tienen a: Caballero (2021) quien determinó las relaciones existentes entre la planificación estratégica y la gestión por resultados, la investigación realizada fue de tipo básica, correlacional, en la que aplicaron encuestas a 25 funcionarios cuyas deducciones

fueron una correlación alta entre las variables de 0,871, cuyo significado refleja que hay asociación.

Por su parte Oré (2020) estudió las posibles relaciones entre el plan, gestión y rentabilidad dentro de organizaciones. Tipología básica, nivel correlacional, de corte transversal. Los resultados obtenidos fueron una relación directa, concluyó que esta herramienta empleada adecuadamente permite la toma de decisiones y funcionamiento en la dirección de una compañía.

También, Brioso (2020) determinó la relación entre las variables, fue básica, correlacional, longitudinal, transversal, se aplicaron cuestionarios a 78 trabajadores, siendo la relación alta de 0,882 en la investigación, cuyo resultado refleja que hay una asociación.

Además, Yarleque (2019) en su tesis determinó la relación entre la problemática de estudio de enfoque cuantitativo, tipo básica, correlacional, aplicándose encuestas a 92 trabajadores, dio relación moderada de 0,642, que indica que hay una relación positiva mayor a 0,5.

Sullca (2018) estableció también la relación del sujeto de estudio; mediante un estudio correlacional, transversal, se aplicaron encuestas a 42 colaboradores, el resultado obtenido fue que existe poco interés en la planificación estratégica por lo tanto los resultados son poco favorables para la institución, existiendo una relación baja de 0,381 entre las variables, resultado refleja un valor cercano a 0 y menor a 0,5.

En relación a las **investigaciones internacionales** se menciona a: Carrasco-Echevarría et al. (2022) analizaron la correlación planificación estratégica y la gestión en un Gobierno de Baba, Ecuador. Enfoque cuantitativo, correlacional, se administraron informes a empleados y dio como resultado una relación alta y significativa.

Molina-Bolívar et al. (2021) establecieron las relaciones entre la planificación y control en el sector público, el tipo fue básico, correlacional, transaccional, se encuestaron a 16 colaboradores, dio como resultado una moderada relación debido a la existencia de debilidades en la planificación y el presupuesto asignado.

Barahona (2020) en su investigación establece la relación entre la planificación estratégica y la competitividad, fue de diseño descriptivo correlacional, se realizaron encuestas a trabajadores y contrajo resultado de una fuerte relación,

concluyó en la necesidad de seguir fortaleciendo de forma permanente la planificación estratégica para elevar los niveles de competitividad.

Contreras (2018), analiza la relación entre la gestión y la planeación estratégica para ello realizó una investigación descriptiva, correlacional. Se aplicó un cuestionario a 56 personas. Evidenció una correlación moderada entre las variables de estudio. Por lo que se concluyó que es necesario realizar valoraciones oportunas que permitan evaluar los resultados y los procedimientos a fin de cambiarlos de ser necesario.

Martínez et al. (2019) analiza la correlación entre la gestión de resultados y la planeación estratégica para ello utilizó una metodología descriptiva, no experimental y se aplicó un instrumento a 505 funcionarios. Se determinó relación moderada. Por lo que se finiquita que debe orientarse la perspectiva de la cultura organizacional apoyándose en los recursos prácticos. Que servirán para orientar a los esfuerzos para conseguir resultados favorables para la sociedad.

En analogía a las teorías de la primera variable planeamiento estratégico mencionaremos que es la mejor herramienta que permite administrar de manera favorable los recursos con que cuenta una organización además de plantear las metas claras que se esperan lograr. Considera el crecimiento del personal que labora y valora su trabajo dentro de la misma (Munch, 2010). En otros términos, la planificación estratégica define la dirección de una entidad respondiendo a las estrategias planteadas, la implementación y evalúa el acatamiento de objetivos (Ibarra et al. 2017), está referido al desarrollo de estrategias que respondan alcanzar metas organizacionales (Alfin, 2020). Es una herramienta que permite diagnosticar, reflexionar y tomar decisiones oportunas sobre el quehacer laboral (Navajo, 2011). Es un proceso de ordenamiento y cumplimiento de objetivos en un tiempo establecido (Mora et al. 2015), por otra parte, es concebida como un conjunto de acciones dirigidas a alcanzar metas (Hax, 2017).

También se define como un proceso de aquello que queremos lograr a futuro para ello se apoya en el pensamiento estratégico y la reflexión que hace (Dussauge, 2017). Por lo mismo permite tomar decisiones importantes que involucra a toda la organización y en especial a quienes la dirigen con ello se busca optimizar el atributo del servicio que brindan (Sainz, 2018). Por ello es necesario tener los objetivos bien en claro, establecer las metas que se esperan lograr, así como los

plazos en que deben lograrse. Los mismos que deben ser realistas, medibles y posibles de realizar. Su principal misión es analizar e identificar las necesidades que puedan darse a futuro y ver como se podrían evitar a través de estrategias (Pereda y Berrocal, 2018). Su principal característica es la facilidad para adecuarse a los cambios que se dan en su entorno por lo mismo debe modificar dependiendo de los diversos contextos unos más complejos que otros (Hax y Olavarria, 2017).

Por eso se dice que es de gran relevancia al momento de ejecutarla ya que los propósitos, objetivos y funciones son los guías de las acciones y a los individuos a ser parte de ellas para poder alcanzar las metas trazadas (Sardón, 2022). También se la define como una forma de tomar decisiones adelantadas para fijar los objetivos y los medios considerando los recursos y las limitaciones que pudieran darse (Martínez, 2015). Está orientada hacia la solución de problemas que requieran atención urgente en un corto plazo (Rudolf, 2018). Por esta razón se la define como un proceso en la cual se toman decisiones, se formulan objetivos de la organización sea pública o privada (CEPLAN, 2014). Por lo mismo emplea como instrumento de gestión la toma de decisiones de forma continua, de la situación actual con miras al futuro. De ahí que se necesario el identificar las demandas y asignaciones de los recursos y además debe ser acorde con la realidad del contexto asegurando con ello el éxito y un mejor servicio (Castañeda, 2017).

En cuanto a las teorías que sustentan la planeación estratégica tenemos (a) teoría clásica Fayol (1916) en el que considera el proceso a futuro como la planificación y la preparación para el futuro de una estrategia por lo tanto se le considera como la predicción y estimación de los acontecimientos además de las medidas que se toman como prevención. Por ello se dice que es un conjunto de operaciones que realizan las empresas las mismas que se subdividen en: técnicas, comerciales, financieras, de seguridad, contables y administrativas. Así también nos menciona de ciertos elementos que conforman el proceso administrativo el cual puede identificarse en cualquier proceso, actividad o nivel de una organización (Fayol citado por López, 2022), (b) teoría de sistemas de Boulding (1956) en la cual se considera que los niños deben ser parte de un todo por lo mismo no pueden considerarse de forma individual o particular (Swanson, 2022). Este concepto dio otra visión y forma de entender la planeación estratégica permitiendo comprender, plantear y resolver problemas haciendo uso de sus propias estrategias (Boulding

citado por Roy, 2022), (c) teoría del cambio planificado Raymond (1981) menciona que el avance del perfeccionamiento en sus distintas facetas se basa en el proceso de planeación. Esto facilita el control, manipulación y medición y pronóstico de su comportamiento (da Silva Costa, 2022), (d) teoría burocrática Mundet (1999) plantea que la planeación estratégica es un instrumento de gran importancia que ayuda a la competitividad de las organizaciones y que además tiene carga burocrática por lo mismo debe seguir los lineamientos y políticas establecidas por la organización, (d) teoría burocrática o estructuralista de Max Weber en la cual define la organización como un sistema organizativo fundamentado en el conjunto de funciones formales regidas por las reglas legales, racionales, escritas y exhaustivas. Además, los cargos se organizan de acuerdo a la jerarquía y para ejercer un cargo se requiere que la persona esté debidamente preparada y capacitada para ello (Sánchez, 2022).

Entre las características más importante de la planeación estratégica es su dinamismo ante los cambios y escenarios adversos (Gedescó, 2019). Se contempló las siguientes consideraciones: (a) primordial, aunque esta función es propia de los altos ejecutivos, (b) necesita de quienes planifican el desempeño sepan el pasado para proyectarse luego al futuro, (c) requiere que se subdividan siguiendo el grado de participación de los gerentes, (d) recalca la condición ambiental y la armonía de las capacidades con la oportunidad ambiental, (e) considera los factores externos así como tendencias del mercado y del ambiente de competencias, (f) intenta definir cuál será la misión de la organización, sus roles y funciones que darán respuesta a las interrogantes que surjan (Acevedo, 2021). Otras características a considerar podemos decir, características cuantitativas traduce las cifras en los objetivos que se quiere alcanzar, personalizado es decir tiene que saber con qué persona va a realizar la actividad, descriptivo porque define apropiadamente las actividades a realizar, temporal establece la fecha y tiempo de ejecución de las actividades, referencia se requiere una base o referencia en la cual apoyarse la planificación, etc. Es interactivo e iterativo (Papke y Wright, 2017).

En tal sentido algunos beneficios de la planeación estratégica tenemos: es necesario para el cumplimiento de las responsabilidades, plantea y da respuesta a las interrogantes, introduce las fuerzas necesarias para el negocio: simula el futuro, aplica el enfoque de sistemas, plantea sus objetivos, establece y clarifica las

oportunidades, así como los peligros a futuro (Rodríguez, 2018). Mejora la comunicación, capacita a los directores, posibilita la toma de decisiones, como modelo para otras funciones directivas, evalúa el desempeño, aumenta la participación (Prieto, 2019).

Otro punto a mencionar son las fases de la planeación estratégica que son: (a) fase filosófica que tiene que ver con los valores estratégicos, así como la misión y visión (b) fase analítica viene a ser el análisis en sí y del ámbito industrial conocido como contexto exterior en donde se desenvuelve la organización lo que permite empatar las oportunidades, y las amenazas además de analizar el contexto interno de la empresa cuyo objetivo es reconocer las fortalezas y debilidades (c) fase operativa en donde se establecen los objetivos, las estrategias, las acciones a realizar, neutraliza las amenazas con el fin de sacarle provecho a las oportunidades y contrarrestar las amenazas (d) fase de acción, desarrollo y evaluación es aquí donde se implementa un plan, se acompaña y evalúa para ello se hace una selección de los indicadores de resultado para medir como ha sido el desempeño de la organización (Krieger et al. 2020).

Por otro lado, tenemos otras fases de la planeación estratégica: Fase prospectiva en la cual se explora, se analiza el entorno para identificar tendencias, eventos futuros sobre los cuales construir escenarios venideros. La fase estratégica relacionada con la política pública del sector, gracias a la identificación de los objetivos, acciones y ruta a seguir en base al análisis prospectivo. La fase institucional identifica los pasos a seguir para implementar la organización y así lograr los objetivos. Se identifica la misión, metas e indicadores. Finalmente, la fase de seguimiento en la cual se recoge la información y luego se analizan los datos que proporcionan los directivos por medio de un informe de análisis estratégico el cual se realiza para la toma de decisiones (Francisco, 2016).

Dependiendo del nivel jerárquico y el tipo de organización la planeación estratégica se clasifica en: estratégica sugerida por las máximas autoridades de la organización. Esta se formula en periodos a medio y largo plazo. La táctica o funcional relacionada con los objetivos y las acciones a realizarse en un mediano plazo, es planteada por los encargados de cada área intermedia de la institución. Por último, operativa se realiza en un corto plazo, se hace un manejo de los

recursos sea directa o específica, se dan a conocer los valores y se buscan otros tipos de planeación (Munch, 2010).

Las dimensiones tenemos la misión que viene a ser el motivo por el cual existe la organización, determina la función de la misma, así como bienes y servicios que brindará, las competencias distintas a los demás con lo cual se justifica su existencia. Aquí se establecen cuáles serán los productos finales o las estrategias de respuesta por parte de la institución hacia los individuos. La segunda dimensión visión es la representación de las aspiraciones que quiere lograr la institución en el futuro, así como los intereses que sustentan su accionar público. Hace posible establecer diferencias y visualiza su perfil dentro de la ciudadanía y justifica sus acciones frente a la sociedad. Antes de formular los objetivos se recomienda considerar la visión para que haya una coherencia con ellos. La tercera dimensión objetivos estratégicos son el resultado esperado en un determinado período de tiempo no mayor a un año en el cual se busca cumplir de manera eficaz, eficiente. Se constituyen en las herramientas fundamentales que ayudarán a establecer las acciones principales en un mediano plazo. Tiene relación con la misión de la organización. La cuarta dimensión estrategias vienen a ser el plan de acciones que implementarán los objetivos estratégicos y el presupuesto. Indica que se puede hacer para cumplir los objetivos. Dichas acciones se pueden replantear en caso no brinden los resultados que se buscan lograr. La quinta dimensión los indicadores de desempeño es la herramienta que proporciona la información acerca de los bienes y servicios que brinda la organización las cuales pueden ser cuantitativas o cualitativas (Caballero, 2021).

La importancia de planear las estrategias se debe a que través de ella se puede establecer vinculaciones entre el diagnóstico obtenido al inicio y lo que se quiere lograr a futuro de forma ordenada y coordinada (Peña y Perdomo, 2017). En este caso permite plantear los objetivos, plantear posibles soluciones en un tiempo determinado, reflexionar y tomar decisiones en pie a los efectos. Una planificación bien formulada garantizará la obtención o logro de los objetivos deseados. Se convierte en una ventaja ya que posibilita el primer paso para mejorar el sistema (Paguay, 2020).

La definición de la segunda variable gestión por resultados es un piloto que planea la administración de recursos del Estado y se centra en cumplir las

actividades estratégicas definidas en el plan de gobierno (García y García, 2011). Considerado como un mecanismo que permite al estado gestionar diferentes aspectos en la empresa. Además de respetar los factores que se localizan alrededor de la organización que dirige sus energías para tratar de cumplir con los objetivos que se plantearon, así como de buscar estrategias que se vinculen con la misión que se ha establecido. Esto traerá resultados favorables para todos (Quispe et al. 2021). También llamada planificación de resultados referida a los presupuestos con que se explica su definición (Vadillo, 2022). La gestión por resultados se puede precisar como un patrón que plantea el administrar los recursos públicos y centra su atención en el cumplimiento de las estrategias que establece el gobierno en plazo determinado. Esto le permite evaluar los resultados y replantear las estrategias (Paguay, 2020). Denominado también Nueva Gestión Pública (NGP) el cual busca que evalúe y financie los resultados y no solo los recursos para ello se aplican estrategias que ayuden a medir los resultados valorados por los individuos (Robles et al. 2017). Por lo mismo se recomienda que los gestores públicos no solo se deben preocupar de controlar los gastos requeridos para el cumplimiento de los objetivos, sino que además estos deben responder a los intereses de los ciudadanos (Méndez, 2020).

Tenemos las teorías que sustentan la segunda variable en primer lugar la teoría del cambio en RBM considerada la más completa y viable en la implementación de la misión por resultados. Esta se compone de tres componentes relacionados con la medición del desempeño, y la planeación estratégica con sentido holístico. Desarrolla un sistema de monitoreo para la revisión, análisis y presentación de los resultados que permitan ver el desempeño de los individuos que laboran en la organización (Elgar, 2023). Esto es de gran ayuda para quienes dirigen la organización ya que le permite mejorar las estrategias, la distribución de los recursos, tomar decisiones adecuadas, etc. (Labarca et al. 2022).

Las características primordiales de la gestión por resultados es que orienta los resultados y su impacto sin descuidar los recursos, procesos y los productos que le pertenecen (Puras, 2014). Identifica claramente las responsabilidades que le competen. También realiza retroalimentaciones sobre el trabajo realizado a fin de tomar decisiones oportunas (Barreda, 2016).

Algunas ventajas de este proceso son que permite la integración de forma coherente de los recursos diversos de gestión. Incluye las variables políticas que muchas veces se deja de lado por otras herramientas tecnocráticas (Milanesi, 2018). La visión de los resultados de un sistema se da a nivel institucional y no solo de los resultados parciales de algunas de ellas (Petkovic et al. 2016).

Entre las limitaciones de la gestión por resultados como modelo predominante en el sector público radica en el rendimiento en la formación la cual no forma parte del presupuesto restringiendo el esfuerzo y la efectividad en su implementación (Dávalos y Ramírez, 2019). Por lo mismo se basan en los bienes y servicios en vez de los resultados. Los desafíos que se plantean son más complejos y la evaluación del desempeño de salida es más compleja que la sesión de información (Dlamini et al., 2019). Por esta razón se necesita de un cambio a nivel organizacional sobre todo en la entrega de programas y servicios (Gianni et al. 2014).

En cuanto a las dimensiones de la gestión de resultados mencionaremos el primer planeamiento operativo en el cual se realiza la reflexión sistemática que permite identificar, clasificar y jerarquizar las problemáticas a fin de darles solución. La segunda dimensión programación presupuestaria o también denominada presupuesto anual, es un instrumento de gestión adecuado para establecer la correlación financiera del plan estratégico permitiéndole expresar los términos a nivel físico y monetario de las operaciones contempladas en el plan. La tercera dimensión procesos administrativos la cual consiste en la optimización de dos procesos: responsabilización contractual y la sistematización de la información. La cuarta dimensión monitoreo y evaluación permite evaluar el desarrollo de las operaciones determinadas en el componente estratégico (García y García, 2011).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

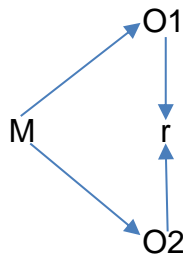
3.1.1 Tipo de Investigación:

Básica, referida al incremento de conocimiento cuyo propósito es aportar al conocimiento científico y acopiar información de la situación actual para potenciar el discernimiento teórico, diseñando y formulando hipótesis (Valderrama, 2019).

3.1.2 Diseño de Investigación

Asimismo, fue de diseño no experimental, donde no se manipulan los datos (Hernández, 2019). Correlacional debido a la asociación entre los fenómenos y entender la igualdad de asociación (Valderrama, 2019).

Diseño correlacional:



Dónde:

M = Trabajadores CAS

O1= Planificación estratégica

O2=Gestión por resultados

r = Relación

El enfoque realizado ha sido cuantitativo, habiéndose recolectado información a través del empleo de la estadística, mediante el acopio y revisión de los datos de la investigación (Hernández, 2019).

3.2 Operacionalización de variables:

Variable 1. Planificación estratégica

Definición conceptual, es un procedimiento que permite a las entidades, empresas y otros establecer cuál será su misión, visión, estableciendo las estrategias y cualidades para sacar los objetivos a su vez que conoce que tanto satisfacen las necesidades a través de los servicios que brinda (Munch, 2010).

Teoría de la dirección como proceso Fayol (1923) es un proceso direccionado por dirigentes que ordenan sus objetivos y sus acciones en el tiempo.

Dimensiones: Misión, Visión, Objetivos Estratégicos, Estrategias, Indicadores de Desempeño (Munch 2010).

Variable 2. Gestión por resultados

Definición conceptual, enfocada en el desempeño de las actividades estratégicas dadas en el plan en un periodo de tiempo (García y García, 2011).

Teoría de la nueva organización pública (Gruering, 2001) establecida en principios de división del trabajo a cargo del gerente público que planifica, organiza, dota de personal, coordina, informa y presupuesta bajo un enfoque de racionalidad absoluta.

Dimensiones: Planeamiento operativo, Programación presupuestaria, Proceso Administrativo y Monitoreo y evaluación (García, M y García, R, 2011).

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población:

Conjunto de individuos a los cuales el investigador va a explorar (Blanco 2011). De acuerdo a (Grasso 2016) define al universo como el conglomerado de individuos a las cuales queremos saber ciertas peculiaridades.

La investigación realizada en la Entidad Pública, estuvo compuesta por 815 servidores civiles bajo el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios-CAS, bajo el Decreto Legislativo 1057.

- **Criterios de inclusión:** Servidores civiles del régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios-CAS de la entidad pública.
- **Criterios de exclusión:** Servidores civiles que no pertenecen a la entidad pública.

3.3.2 Muestra: La muestra son los componentes de una población o universo (Blanco, 2021). Es el subgrupo de un universo (Grasso 2016).

La muestra de la investigación será conformada por 80 servidores civiles del régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios-CAS de la entidad pública.

3.3.3 Muestreo: El muestreo es el procedimiento de elección de una porción del universo (Valderrama, 2019). Es la clasificación de los

subuniversos del tamaño muestral, donde se obtendrán los datos para verificar la hipótesis (Tamayo, 1990).

El muestreo de la investigación ha sido no probabilístico por conveniencia, a decir de (Otzen y Manterola 2017), dada la facilidad y cercanía a las personas, de acuerdo a los requerimientos convenientes para el investigador. Igualmente, (Alaminos y Castejón, 2006) precisan que el investigador cuenta con las personas más disponibles para el estudio.

3.3.4 Unidad de análisis: Servidores civiles del régimen de Contratación Administrativa de Servicios-CAS de la entidad pública.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Es la información recabada a través de fuentes primarias como las encuestas (Hernández 2010), define a las encuestas como un cúmulo de preguntas relacionadas a las variables de estudio a evaluar.

Se realizó en la entidad pública y se empleó la encuesta como técnica e instrumento cuestionarios para medir las variables de estudio.

Validez

Permite calcular con certeza la variable que efectivamente se procura medir (Hernández 2019). Se hizo un análisis de validez de contenido sobre los datos obtenidos en la tabla de juicio de expertos. También ejecuta SPSS y pruebas binomiales desde el software (Valderrama 2019). En tal sentido, la validez por juicio de expertos; a decir de Hernández (2019) se consideran expertos a quienes conocen las variables de estudio y validan el grado del instrumento a ser utilizado en la investigación.

La primera variable planeamiento estratégico cuenta con el juicio de tres expertos en dicha variable. Asimismo, la segunda variable gestión por resultados cuenta igualmente con el juicio de tres expertos en dicha variable.

Por lo tanto, la investigación cuenta con la validez de seis expertos sumadas las dos variables.

Confiabilidad

Se halló el Alfa de Cronbach para obtener la fiabilidad de los cuestionarios

antes de ser aplicados, este coeficiente tiene valores entre 0 y 1; (Valderrama 2019). Y un valor igual o menor a 0.6 su confiabilidad no es satisfactoria (Malhotra, 2008). Streiner (2003) indica que para aceptar una confiabilidad del Alfa de Cronbach se requiere que los valores para aceptar dicha confiabilidad sean mayores o iguales a 0.7.

He efectuado mediante el Google Forms una prueba piloto del instrumento (encuesta) a 20 servidores civiles de la Entidad Pública, los cuales se han analizado mediante el SPSS 26 para la medición del grado de confiabilidad del Alfa de Cronbach, obteniendo de la prueba piloto para la variable planificación estratégica 0,969 y la gestión de resultados de 0,940 es decir ambas presentaron una alta fiabilidad.

3.5 Procedimientos

Remití una solicitud de permiso a los servidores civiles del régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios-CAS de la entidad pública, para que respondan a los cuestionarios elaborados en Google Forms y compartidos a través del WhatsApp y la obtención de información se analizó con el SPSS 26.

3.6 Método de análisis de datos

Fueron datos procesados en el SPSS 26 y la población de hipótesis fue a través del Rho Spearman, porque mide la asociación en un horizonte de cálculo ordinal, son coeficientes que se utilizan en escala tipo Likert (Hernández, 2019).

Es utilizado para vincular estadísticamente las escalas de Likert por parte de los investigadores que las consideran ordinales (Hernández, 2019).

3.7 Aspectos éticos

Respecto a los derechos de autor, la tesis respetó las normas establecidas por el Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual-Indecopi, en lo que respeta que la autoría de la investigación ha citado y referenciado a los autores de libros, artículos, revistas, etc.

Sobre la confidencialidad de la información, la investigación respeta los datos personales de los encuestados.

Sobre el consentimiento informado, en la investigación se informó a los

servidores civiles de la entidad pública, través de una carta los detalles de la investigación y su participación en la encuesta y otra en la que el encuestado acepta libremente las condiciones, derechos, responsabilidades y riesgos.

La investigación ha respetado los datos personales de los servidores civiles de la Entidad Pública, en el marco de la Ley N° 29733, Ley de Protección de Datos Personales y su reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 003-2013-JUS.

Sobre el plagio, la investigación ha respetado en no usar palabras o ideas de investigadores, autores de libros y artículos sobre el contenido de la investigación.

Se ciñó a las normas y el código de ética establecidos por la UCV y se respetan las normas internacionales APA.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

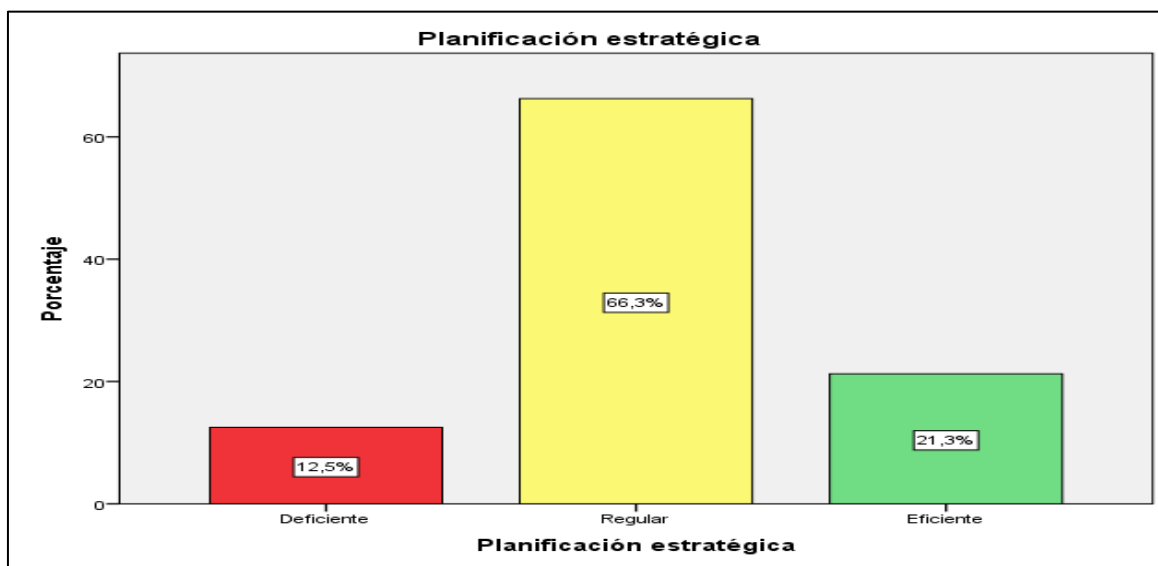
Tabla 1

Niveles de la variable Planificación estratégica

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	10	12,5
Regular	53	63,7
Eficiente	17	21,3
Total	80	100,0

Figura 1

Niveles de percepción de la variable Planificación estratégica



La planificación estratégica, evidenció un nivel de regular 63,7% mayor al nivel de eficiente de 21,3%, en cuanto al nivel deficiente sólo se tiene 12,5%, se apreció que la planificación estratégica recae en más de la mitad de la muestra, siendo el nivel regular el predominante.

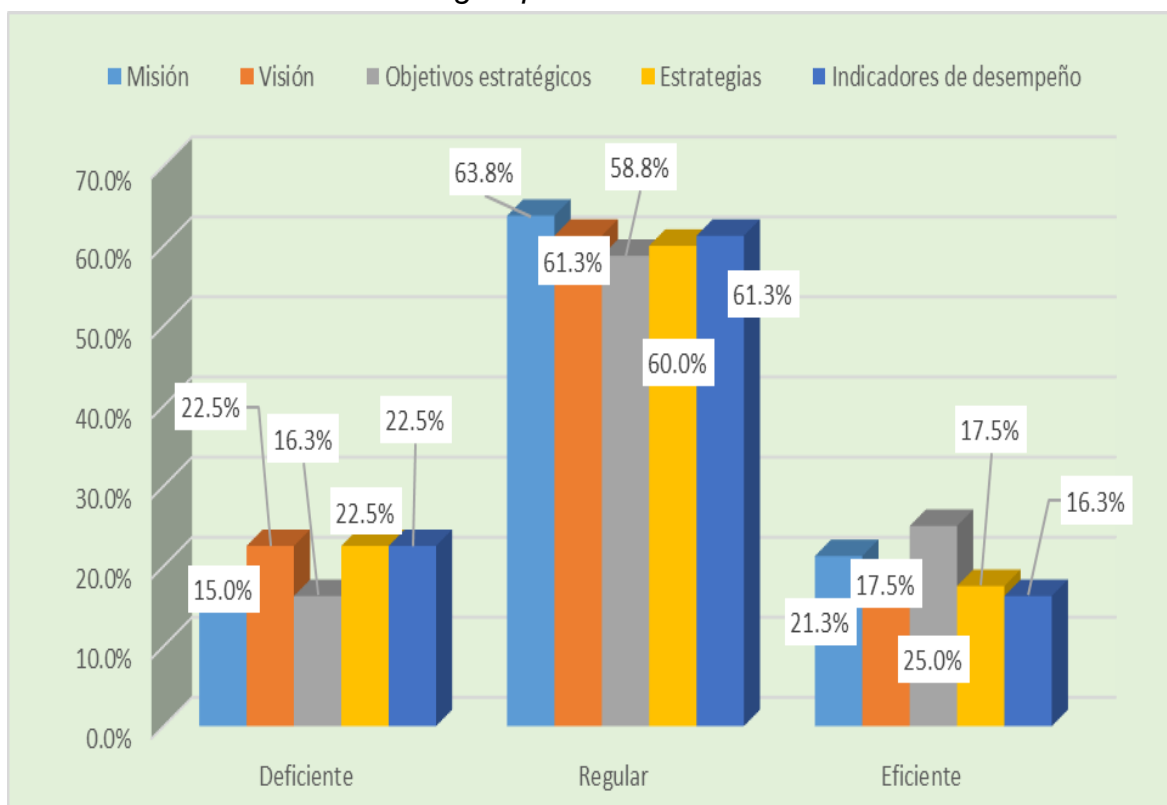
Tabla 2

Distribución de frecuencias de las dimensiones de Planificación estratégica

Dimensiones	Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje válido (%)
Misión	Deficiente	12	15.0%
	Regular	51	63.8%
	Eficiente	17	21.3%
Visión	Deficiente	18	22.5%
	Regular	49	61.3%
	Eficiente	14	17.5%
Objetivos estratégicos	Deficiente	13	16.3%
	Regular	47	58.8%
	Eficiente	20	25.0%
Estrategias	Deficiente	18	22.5%
	Regular	48	60.0%
	Eficiente	14	17.5%
Indicadores de desempeño	Deficiente	18	22.5%
	Regular	49	61.3%
	Eficiente	13	16.3%

Figura 2

Niveles de Planificación estratégica por dimensiones



Las dimensiones en el nivel deficiente, las dimensiones: visión, estrategias e indicadores de desempeño son las más representativas con el 22,5%; seguido del nivel regular dimensión misión con el 63,8% del total, finalmente nivel eficiente es la dimensión misión como la más representativa con el 21,3%.

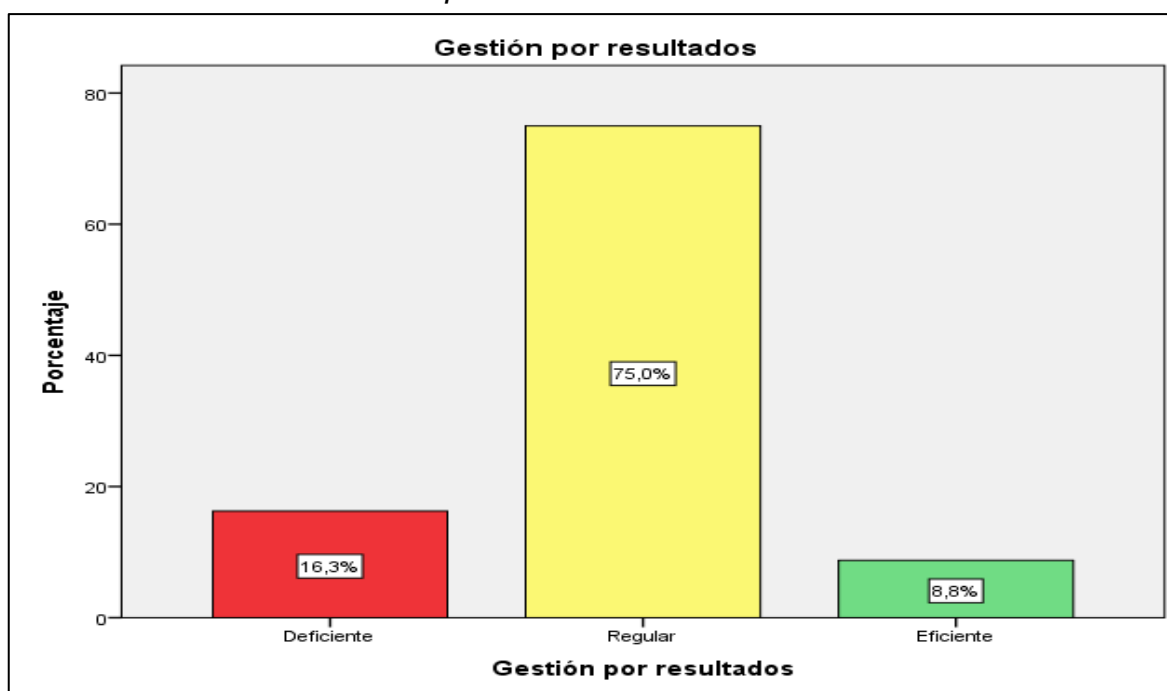
Tabla 3

Niveles de la variable Gestión por resultados

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	13	16,3
Regular	60	75,0
Eficiente	7	8,8
Total	80	100,0

Figura 3

Niveles de la variable Gestión por resultados



La gestión por resultados, dio un nivel de regular 75,0% y el nivel eficiente el 8,8%, nivel deficiente es del 16,3%, el nivel de la gestión por resultados se queda en un nivel regular.

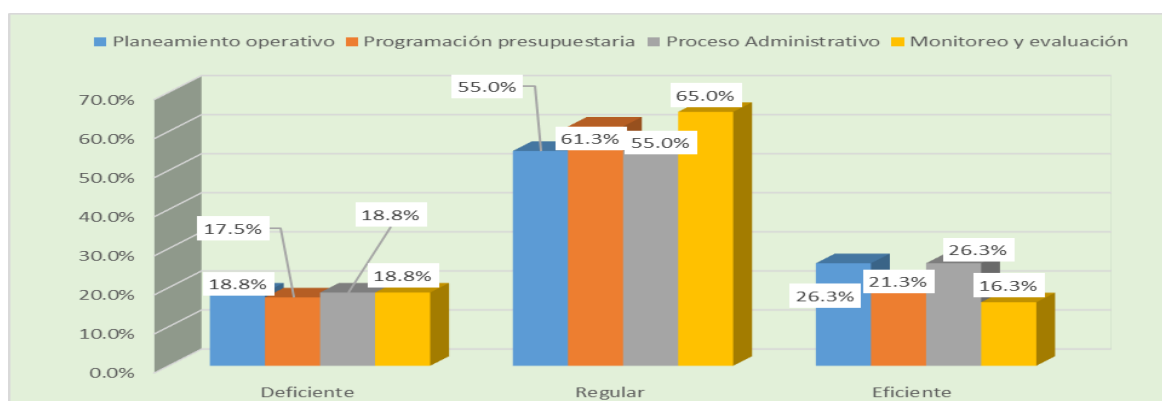
Tabla 4

Distribución de frecuencias de las dimensiones de la Gestión por resultados

Dimensiones	Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje válido (%)
Planeamiento operativo	Deficiente	15	18.8%
	Regular	44	55.0%
	Eficiente	21	26.3%
Programación presupuestaria	Deficiente	14	17.5%
	Regular	49	61.3%
	Eficiente	17	21.3%
Proceso Administrativo	Deficiente	15	18.8%
	Regular	44	55.0%
	Eficiente	21	26.3%
Monitoreo y evaluación	Deficiente	15	18.8%
	Regular	52	65.0%
	Eficiente	13	16.3%

Figura 4

Niveles de la Gestión por resultados por dimensiones



La dimensión que reflejó el nivel deficiente es la dimensión programación presupuestaria con el 17,5% y las demás el 18,8%, el nivel regular a la dimensión monitoreo y evaluación con el 65,0%, nivel eficiente la dimensión proceso administrativo con el planeamiento operativo con el 26,3%.

4.2. Resultados inferenciales estadísticos.

Prueba de normalidad

Se usó la prueba de normalidad p para una prueba no paramétrica, es correlacional, podemos elegir la rho de Spearman o el r de Pearson, a continuación, se presenta la siguiente tabla.

Tabla 5

Prueba de normalidad

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico			Estadístico		
Planificación						
estratégica		gl	Sig.	estratégica	gl	Sig.
Planificación estratégica	,348	80	,000	,746	80	,000
Misión	,329	80	,000	,764	80	,000
Visión	,306	80	,000	,782	80	,000
Objetivos estratégicos	,304	80	,000	,784	80	,000
Estrategias	,306	80	,000	,782	80	,000
Indicadores de desempeño	,315	80	,000	,776	80	,000
Gestión por resultados	,397	80	,000	,671	80	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

La planificación estratégica como gestión por resultados y dimensiones cuentan con un p-valor menor que 0,05 y muestra de 80 se aplicó el Kolmogórov-Smirnov para muestras mayores o iguales de 50 y al tener un p-valor de 0,000 se usó el Rho Spearman.

Hipótesis general

Ho. La planificación estratégica no se relaciona con la gestión por resultados en una entidad pública, Lima, 2023.

Hi. La planificación estratégica se relaciona con la gestión por resultados en una entidad pública, Lima, 2023.

Tabla 6

Correlación de la Planificación estratégica y Gestión por resultados

		Planificación estratégica	Gestión por resultados
Rho de Spearman	Planificación estratégica	1,000	,443**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	80
	Gestión por resultados	,443**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	80

***. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).*

El Rho = 0,443, así como un $p=0,000 < 0,05$, indicó una correlación positiva media entre la variable planificación estratégica y la gestión por resultados.

Hipótesis específica 1

Ho. La misión no se relaciona con la gestión por resultados en una entidad pública, Lima, 2023.

Hi. La misión se relaciona con la gestión por resultados en una entidad pública, Lima, 2023.

Tabla 7*Correlación de la misión y la gestión por resultados*

			Misión	Gestión por resultados
Rho de Spearman	Misión	Coeficiente de correlación	1,000	,388**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Gestión por resultados	Coeficiente de correlación	,388**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

***. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).*

Se dio un Rho= 0,388, así como un $p=0,000 < 0,05$, hay una relación positiva media entre la dimensión misión y la gestión por resultados.

Hipótesis específica 2

Ho. La visión no se relaciona con la gestión por resultados en una entidad pública, Lima, 2023.

Hi. La visión se relaciona con la gestión por resultados en una entidad pública, Lima, 2023.

Tabla 8*Correlación de la visión y la gestión por resultados*

			Visión	Gestión por resultados
Rho de Spearman	Visión	Coeficiente de correlación	1,000	,259**
		Sig. (bilateral)	.	,020
		N	80	80
	Gestión por resultados	Coeficiente de correlación	,259**	1,000
		Sig. (bilateral)	,020	.
		N	80	80

***. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).*

El Rho de Spearman de 0,259, así como un $p=0,020 < 0,05$, obtenido dio una correlación positiva media entre la dimensión visión y la gestión por resultados.

Hipótesis específica 3

Ho. Los objetivos estratégicos no se relacionan con la gestión por resultados en una entidad pública, Lima, 2023.

Hi. Los objetivos estratégicos se relacionan con la gestión por resultados en una entidad pública, Lima, 2023.

Tabla 9

Correlación de los Objetivos estratégicos y la Gestión por resultados

			Objetivos estratégicos	Gestión por resultados
Rho de Spearman	Objetivos estratégicos	Coeficiente de correlación	1,000	,444**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Gestión por resultados	Coeficiente de correlación	,444**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

** *La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).*

El Rho de Spearman de 0,444, así como un $p=0,000 < 0,05$, demostró una relación positiva media entre la dimensión objetivos estratégicos y la gestión por resultados.

Hipótesis específica 4

Ho. Las estrategias no se relacionan con la gestión por resultados en una entidad pública, Lima, 2023.

Hi. Las estrategias se relacionan con la gestión por resultados en una entidad pública, Lima, 2023.

Tabla 10

Correlación de las Estrategias y la Gestión por resultados

			Estrategias	Gestión por resultados
Rho de Spearman	Estrategias	Coeficiente de correlación	1,000	,311**
		Sig. (bilateral)	.	,005
		N	80	80
	Gestión por resultados	Coeficiente de correlación	,311**	1,000
		Sig. (bilateral)	,005	.
		N	80	80

** *La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).*

El Rho de Spearman de 0,311, así como un $p=0,005 < 0,05$, se dio una relación positiva media entre la dimensión estrategias y la gestión por resultados.

Hipótesis específica 5

Ho. Los indicadores de desempeño no se relacionan con la gestión por resultados en una entidad pública, Lima, 2023.

Hi. Los indicadores de desempeño se relacionan con la gestión por resultados en una entidad pública, Lima, 2023.

Tabla 11

Correlación de los Indicadores de desempeño y la Gestión por resultados

		Indicadores de desempeño	Gestión por resultados
Rho de Spearman	Indicadores de desempeño	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,348**
		N	80
	Gestión por resultados	Coeficiente de correlación	,348**
		Sig. (bilateral)	,002
		N	80

** *La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).*

Dio un Rho de Spearman de 0,348, así como un $p=0,000 < 0,05$, que significa una correlación positiva media entre la dimensión indicadores de desempeño y la gestión por resultados.

V. DISCUSIÓN

Los datos del estudio siguieron las etapas del método científico, la técnica e instrumentos utilizados fueron fiables y con rigor científico, aunque se presentaron limitaciones en cuanto al acceso de recojo de la información, estas fueron superadas.

Los resultados descriptivos sobre la planificación estratégica fueron medidas en función a sus niveles presentó un nivel regular de 63,7%, eficiente de 21,3% y deficiente de 12,5%. Sus dimensiones visión, estrategias e indicadores de desempeño evidenciaron un nivel deficiente, distinto a la dimensión misión con un nivel regular.

La gestión por resultados y sus niveles arrojaron regular de 75,0%, deficiente de 16,3% y eficiente solo 8,8% y sus dimensiones programación presupuestaria en un nivel deficiente, en cuanto al monitoreo y evaluación nivel de regular y la dimensión proceso administrativo y planeamiento operativo en un nivel eficiente.

Los datos inferenciales fueron hallados a través de la contrastación de hipótesis: La planificación estratégica se relaciona con la gestión por resultados, de forma media (Rho 0,443 y p -valor 0,000). Datos opuestos a los de Caballero (2021) señaló una correlación alta debido a que la planificación estratégica tiene en cuenta los tiempos establecidos para el logro de los objetivos y por ende conlleva a la obtención de resultados, así también Oré (2020) también evidenció una relación directa y resaltó que la planificación estratégica es una herramienta que debe ser empleada correctamente para el buen funcionamiento de una entidad. Al contrario, Yarleque (2019) obtuvo una relación moderada debido a que se requiere fortalecer los planes estratégicos que permitan una eficiente gestión por resultados. Se obtuvo una relación moderada debido a que se requiere establecer metas claras que conduzcan a alcanzar las metas propuestas, así como también una supervisión o monitoreo permanente que mejore resultados en la entidad de investigación. Se sustentó en los aportes teóricos de (Munch, 2010), señaló que toda planificación estratégica debe ser tomada como una herramienta que permita la correcta administración de los recursos de una entidad, así también según (Ibarra et al. 2017) consiste en el direccionamiento de una entidad mediante estrategias,

implementación y evaluación para lograr los objetivos propuestos.

La misión se relaciona con la gestión por resultados, relación positiva media (Rho 0,388 y p-valor 0,000). Según Brioso (2020) existe una alta relación debido a los planes se cumplen teniendo en cuenta la misión de la institución cuya finalidad está basada en el cumplimiento de metas, en cambio, Sullca (2018) mencionó una baja correlación debido a que existe poco interés por realizar una eficiente planificación estratégica y la obtención de óptimos resultados. De acuerdo a los datos obtenidos de una correlación media difieren a los expuestos si bien la entidad cuenta con una misión, pero carece de comprensión por parte de los trabajadores por lo tanto se asume un poco compromiso por ello se requiere de una cultura organizacional, formación en valores para que exista una mayor identificación. Resultados avalados teóricamente al mencionar que toda entidad u organización debe tener claro los servicios y bienes que brindará para poder validar su creación como institución ante otros (Caballero, 2021).

La visión se relaciona con la gestión por resultados, de manera positiva media (Rho 0,259 y p-valor 0,020). El aporte de Barahona (2020) señaló una relación alta porque se debe seguir fortaleciendo y optimizando de forma constante los planes estratégicos para la obtención de mejores resultados y ser competitivos, así también Carrasco-Echevarría et al. (2022) mencionaron que hay una relación alta porque para la obtención de altos resultados se requiere de una eficiente planificación, gestión y que permitan alcanzar las metas planificadas. A los resultados obtenidos de una relación media podemos identificar que existen debilidades en cuanto al cumplimiento de objetivos a largo plazo y esto genera una regular gestión por resultados, es por ello que la planificación estratégica debe ser supervisada constantemente que mejore estos objetivos a largo plazo y sean medibles para los próximos años. Sustentado por (Caballero, 2021) al denominar que toda visión son las aspiraciones que la entidad desea alcanzar al futuro sin alejarse de la realidad.

Los objetivos estratégicos se relacionan con la gestión por resultados, cuyo nivel fue positiva media (Rho 0,444 y p-valor 0,000). Molina-Bolívar et al. (2021) mencionaron una moderada relación debido a que existen debilidades en la planificación y el presupuesto por ello no se logran los objetivos propuestos, en

cambio, Yarleque (2019) señaló moderada relación porque es necesario mejorar los planes estratégicos para una buena gestión por resultados y logro de objetivos, en cambio, Caballero (2021) mencionó una alta relación ya que la planificación estratégica se realiza en función a los tiempos establecidos para para lograr los objetivos institucionales. De acuerdo a los datos obtenidos es importante precisar que si bien es cierto los objetivos de la entidad están públicos al alcance de los ciudadanos todavía existe debilidades en cuanto a su cumplimiento en las fechas programadas esto repercute en una gestión por resultados, así como para el cambio y calidad de la entidad. Fundamentado por lo descrito por Caballero (2021) se deben cumplir con los objetivos en el año de manera eficiente y vinculada directamente con la misión de la entidad.

Las estrategias se relacionan con la gestión por resultados, se evidenció un nivel positivo media (Rho 0,311 y p-valor 0,005). De acuerdo a Oré (2020) hay una relación directa y mencionó que la planificación estratégica es una herramienta eficaz que permite el buen funcionamiento de toda entidad, en cambio, Molina-Bolívar et al. (2021) señalaron una moderada relación y falencias en la planificación y el presupuesto que conllevan al incumplimiento de los objetivos. Los resultados obtenidos difieren a los de los autores porque se requiere del fortalecimiento y acciones estratégicas que mejoren la gestión por resultados de la entidad de estudio. De acuerdo con Caballero (2021) se deben implementar acciones estratégicas vinculadas con los presupuestos y que permitan alcanzar las metas propuestas en una organización.

Los indicadores de desempeño se relacionan con la gestión por resultados, obtuvo una relación positiva media (Rho 0,348 y p-valor 0,002). Al respecto, Contreras (2018) refirió una relación moderada porque recayó en la importancia de que se evalúen los resultados para que se realicen los reajustes o cambios en los tiempos fijados y no obstruya el cumplimiento de metas, resultados similares a los de Martínez et al. (2019) quienes enfatizaron el que se debe fomentar una cultura organizacional y evaluativa que permitan la obtención de buenos resultados. Resultados distintos a los obtenidos puesto que si bien existen indicadores no son evaluados periódicamente para detectar debilidades y poder solucionarlas en el tiempo previsto y no obstaculice el logro de los objetivos de la entidad de

investigación. Sustentó (Caballero, 2021) los indicadores son evidencias que brindan información acerca de los servicios y bienes de una institución.

VI. CONCLUSIONES

Primera: La planificación estratégica se relaciona con la gestión por resultados, relación positiva media (Rho 0,443 y p-valor 0,000). Es decir que la planificación estratégica es eficiente, la gestión por resultados es eficiente.

Segunda: La misión se relaciona con la gestión por resultados, correlación media (Rho 0,388 y p-valor 0,000). Es eficiente la misión, la gestión por resultados es eficiente.

Tercera: La visión guarda relación con la gestión por resultados media (Rho 0,259 y p-valor 0,020). Es eficiente la visión, la gestión por resultados es eficiente.

Cuarta: Los objetivos estratégicos se relacionan con la gestión por resultados, positiva media (Rho 0,444 y p-valor 0,000). Son eficientes los objetivos estratégicos, la gestión por resultados será eficiente.

Quinta: Las estrategias se relacionan con la gestión por resultados, correlación media (Rho 0,311 y p-valor 0,005). Las estrategias son eficientes, las gestiones por resultados son eficientes.

Sexta: Los indicadores de desempeño se relacionan con la gestión por resultados relación positiva media (Rho 0,348 y p-valor 0,002). Los indicadores de desempeño son eficientes al igual que la gestión por resultados.

VII. RECOMENDACIONES

Dirigidas al responsable de tomar decisiones y que sean viable en tiempo y recursos humanos y monetarios. Que cumplan un indicador.

Primera: Ejecutar planes estratégicos que contengan metas claras preliminar al análisis de la situación de la entidad, presupuesto y que involucre a todos los trabajadores para gestionar cambios, estableciendo indicadores medibles, actualizados y que garanticen resultados.

Segunda: Difundir la misión de la entidad a todos los trabajadores para que se sientan identificados y comprometidos para ello se debe fomentar una cultura organizacional y valores.

Tercera: Motivar a los trabajadores de manera constante sobre la mejora y beneficios que conlleva una planificada gestión por resultados a futuro.

Cuarta: Se sugiere establecer objetivos estratégicos claros y alcanzables de acuerdo a la asignación de presupuestos y según los tiempos establecidos con el propósito de mejorar la gestión de resultados.

Quinta: Implementar acciones estratégicas vinculadas con el presupuesto que aseguren el logro de los objetivos y garanticen una eficiente gestión por resultados.

Sexta: Formular indicadores de desempeño claros y transparentes que conlleven al logro de los objetivos a la eficiencia en la planificación y gestión por resultados.

REFERENCIAS

- Acevedo, D. (2021) *Medición y control en la gestión y resultados*, 4° ed., Ediciones de la U.
- Alfin, M. (2020) *Analysis of The Budget Planning Process and Budget Execution Process*, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta, Indonesia
- Alaminos, A; Castejón, J. (2006). *Elaboración, análisis e interpretación de encuestas, cuestionarios y escalas de opinión*. Alcoy: Marfil; Alicante: Universidad de Alicante, 2006. ISBN 84-268-1267-8, 119 p.
- Barahona, R. (2020) *Planificación estratégica y los niveles de competitividad en la Empresa Pública Municipal para la Gestión Integral de Residuos Sólidos* (Tesis de maestría) Universidad Técnica de Ambato, Ecuador.
- Barreda, H. (2016). Planeamiento estratégico en universidades de América Latina. *Revista Gestão Universitária América Latina*, GUAL. 9 (1), pp. 257 – 277.
- Blanco, C. (2011). *Encuesta y estadística: Métodos de investigación cuantitativa en Ciencias Sociales y Comunicación* (1a. ed. --.). Córdoba, Argentina: Brujas.
- Brioso Melgarejo, R. H. (2020). *Planeamiento estratégico y gestión por resultados en la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2020* (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo). Repositorio Institucional. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/63002>
- Caballero Noriega, A. R. (2021). *Planificación estratégica y gestión por resultados en la Municipalidad Distrital de El Porvenir, Trujillo-2020*. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo). Repositorio Institucional. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/69429>
- Campos, E. B. (1990). La planificación estratégica: Experiencias internacionales. *Ekonomiaz: Revista vasca de economía*, (18), 8-19.
- Carrasco-Echevarría, G; Merino-Velásquez, J; Luy-Navarrete,W; Encalada-Tenorio, G.(2022) *Planificación estratégica como herramienta para mejoras en la gestión administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado cantón Baba, provincia Los Ríos, Ecuador*. *Pol. Con.* (Edición núm. 70) Vol 7, No 11 Noviembre 2022, pp. 1726-1741 ISSN: 2550 - 682X DOI: 10.23857/pc.v7i8

- Castañeda, V. (2017). *Fases del Planeamiento Estratégico*. Obtenido de Instituto de Ciencias Sociales y Políticas Públicas: <https://bit.ly/3NYkur5>
- CEPLAN. (2014). *Proceso de Planeamiento Estratégico*. Obtenido de Presidencia del Consejo de Ministros: <https://bit.ly/46TuNoK>
- CEPLAN (2022) *Guía para el Planeamiento institucional*. Recuperado de: <https://bit.ly/3DhymeU>
- Contreras, J. (2018). *Gestión por Resultados en las Políticas para la Superación de la Pobreza en Chile*. Universidad de Concepción, Chile. Recuperado de: <https://bit.ly/3pRXlsl>
- da Silva Costa, L. P. (2022). *Crisis en Relaciones Internacionales: Simulación en Ejercicios en Nivel Estratégico*. Editora Dialéctica
- Dávalos, M. y Ramírez, O. (2019). La Planificación Estratégica como base para el éxito de Empresas Familiares en Paraguay. *Ciencia Latina, Revista Científica Multidisciplinar*, México. 3(1), 184. Recuperado de: <https://bit.ly/3K0BTow>
- Dlamini, N., Mazenda, A., Masiya, T. & Tafirenyika, N. (2019). Challenges to Strategic Planning in Public Institutions A study of the Department of Telecommunications and Postal Services, South Africa. Publicado en Reino Unido. 16(1), 121. Recuperado de: <https://bit.ly/3pNvpMe>
- Dussauge, M. (2017). *Introducción a la Gestión para Resultados*. Escuela de Administración Pública de la Ciudad de México. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/313856858_Introduccion_a_la_Gestion_para_Resultados
- Elgar, E. (2023) *Publishing. Strategic Thinking, Design and the Theory of Change: A Framework for Designing Impactful and Transformational Social Interventions*.
- Francisco, M. (2016). *Fase de Análisis Prospectivo y Fase Estratégica*. Lima, Perú: Centro Nacional de Planeamiento Estratégico.

- García, M. y García, R. (2011). *Gestión para Resultados en el Desarrollo en Gobiernos Subnacionales*. Gestión para Resultados en el ámbito público. Banco Interamericano de Desarrollo. Recuperado de: <https://bit.ly/44PXO2R>
- Gedesco. (2019). *La planificación y el Control presupuestario*. España <https://bit.ly/3Q2DLKA>
- Gianni, D., D'Ambrogio, A., & Tolk, A. (2014). *Modeling and simulation-based systems engineering handbook*. New York, NY: Sage Publications
- Grasso, L (2016). *Encuestas Elementos para su diseño y análisis*. ed., Encuentro grupo editor <https://bit.ly/46XGOtB>
- Hax, A.y Olavarria, L. (2017) *Gestión estratégica en el sector financiero: El modelo delta en el BCI*. Ediciones UC.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). Metodología de la investigación. Mc Graw-Hill: México.
- Hernández R. y Mendoza C, (2019) *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. ed. Mc graw Hill.
- Ibarra, M., González, L., & Demuner, M. (2017). Competitividad empresarial de las pequeñas y medianas empresas manufactureras de Baja California [Business competitiveness in small and medium-sized enterprises of manufacturing sector in Baja California]. *Estudios Fronterizos*, 18(35), 107-130. doi:10.21670/ref.2017. 35.a06
- Jaramillo, S., y Tenorio, J. (2019). Planeación estratégica y su aporte al desarrollo empresarial. *Espíritu Emprendedor TES*, 3(1), 64–73. <https://doi.org/10.33970/eetes.v3.n1.2019.127>
- Krieger, M.; Felcman, I. y Larroca, H. (2020) *Planteamiento estratégico: Gobierno. Administración pública. Empresas. Organizaciones culturales*. Justicia.Editorial Errepar.
- Labarca,N Ferrer, J y Villegas, E (2022) Investigación organizacional: *Desafíos y perspectivas*: Universidad Juárez del Estado de Durango. <http://bit.ly/4407W8n>

- Leyva, A., Cavazos, J., & Espejel, J. (2018). Influencia de la planeación estratégica y habilidades gerenciales como factores internos de la competitividad empresarial de las Pymes. *Contaduría y Administración*, 1 – 21. <https://www.scielo.org.mx/pdf/cya/v63n3/0186-1042-cya-63-03-00003.pdf>
- López, O. (2022) *Control organizacional*. Edoe Ediciones. <https://bit.ly/44O8TSe>
- Malhotra, N. K. (2008). *Investigación De Mercados* Quinta edición Pearson Educación.
- Martínez, J., Palacios, G. y Juárez, L. (2020). Análisis de validez de constructo del instrumento: Enfoque Directivo en la Gestión para Resultados en la Sociedad del Conocimiento. *Revista de Ciencias de la Administración y Economía*. Universidad Politécnica Salesiana, Ecuador. 10(19), 154. Recuperado de: <https://bit.ly/3XU1nD3>
- Martínez, J. (2015) *Marketing en la actividad comercial*. Editorial Paraninfo.
- Máttar, J., & Cuervo, L. M. (Eds.). (2017). *Planificación para el desarrollo en América Latina y el Caribe* (Vol. 3). Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- Méndez, J. (2020). *Políticas públicas: Enfoque estratégico para América Latina*. Colombia: FCE - Fondo de Cultura Económica.
- Milanesi, A. (2018). La Gestión por Resultados: una revisión de la literatura y sus desafíos en América Latina. *Administración y Desarrollo*. Universidad de la República, Uruguay. 48(1), 177-179. Recuperado de: <https://bit.ly/43rVYEd>
- Molina-Bolivar, G., Jiménez-Pitre, I. A., & Gámez-Pitre, R. (2021). Planificación Estratégica del Presupuesto como Herramienta de Control de Gestión en Universidades Venezolanas. *Revista Docentes 2.0*, 12(1), 151–162. <https://doi.org/10.37843/rted.v1i1.265>
- Mora-Riapira, E.; Vera-Colina, M; Melgarejo-Molina, Z. (2015) Planificación estratégica y niveles de competitividad de las Mipymes del sector comercio en Bogotá *Estudios Gerenciales*, vol. 31, núm. 134, enero-marzo, 2015, pp. 79-87 Universidad ICESI Cali, Colombia. Recuperado de: <https://bit.ly/3DjAi2B>

- Münch, L. (2010). *Administración: Gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo*. Editorial PEARSON EDUCACIÓN, México, 2014
- Naciones Unidas (2018), *La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible: una oportunidad para América Latina y el Caribe (LC/G.2681-P/Rev.3)*, Santiago.
- Navajo, P. (2011). *Planificación estratégica en organizaciones no lucrativas. Guía participativa basada en valores*. Madrid: Narcea, S.A. de Ediciones.na
- Observatorio Regional de Planificación para el Desarrollo de AL y el Caribe. (28 de mayo del 2023). *Planificación para el desarrollo*. <https://bit.ly/3XXieES>
- Oré QuirozH. P. J., OlorteguiE., & PonceD. (2020). *Planeamiento estratégico como instrumento de gestión en las empresas: Revisión bibliográfica*. *Revista Científica Pakamuros*, 8(4), 31-44. <https://bit.ly/3O1CGjg>
- Otzen, T y Manterola, C. (2017). *Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio*. *Revista Internacional de Morfología*, 35 (1), 227-232. <https://bit.ly/3DkTsVW>
- Paguay (2020) *El rol de la planificación en la gestión universitaria: Experiencias y resultados*. Universidad Politécnica Estatal del Carchi. DOI: <https://doi.org/10.32645/9789942914705>
- Papke-Shields,E. & Boyer-Wright,K.(2017)*Strategic planning characteristics applied to project management,International .Journal of Project Management*, Volume 35, Issue Pages 169-179,ISSN 0263-7863, <https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2016.10.015>
- Petkovic, Jasinkas & Ufartiené (2016). *Significance of strategic planning for results of sport organization*. 19 (4), pp. 56 – 72.
- Peña, G. y Perdomo, A. (2017) *Efectos del sistema de gestión de la calidad en las entidades del sector público: Indicencia en la prestación del servicio*.Ediciones USTA.
- Pereda, S. y Berrocal, F. (2018) *Dirección y gestión de recursos humanos por competencias*. Editorial Centro de estudios Ramon Areces SA.

- Prieto, R. (2019) *Manual de contabilidad previsional (UF0334). Certificados de profesionalidad*. Financiación de empresas.
- Puras, J. (2014). Manual sobre Gestión para Resultados de Desarrollo. *Fundación Humano y Democracia*. España. Recuperado de: <https://bit.ly/43wK7EX>
- Quispe, V., Villarroel, R., Copaja, F., Santa María, H. (2021) *Gestión por resultados y la calidad del gasto en el sector público*. Editorial Grupo Compás.
- Robles, R., Serrano, H., Serrano, G., Gaibor, F., Armijo, G. y Fernández, A. (2017). *Retos de la Planificación Estratégica en Instituciones de Salud*. Revista Cubana de Investigaciones Biomédicas. Universidad Estatal de Milagro. Ecuador, Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. Ecuador. 36(3), 4. Recuperado de: <https://bit.ly/476ITVg>
- Rodríguez, R. (2018) *Planificación estratégica*. Clube de autores M08 31, 100 páginas.
- Roy, D. (2022). *Empathy-Driven School Systems: Nature, Concept and Evolution*. India: Taylor & Francis.
- Rudolf, R. (2018) *The strategy planning process: analyses, options, projects*. Editorial Springer. Edition2.
- Sánchez Hernández, M. I. (2022). *La gestión de recursos humanos en el centro de la responsabilidad social de las organizaciones*. España: Universidad Pontificia Comillas (Publicaciones).
- Sainz, J. (2018) *El plan estratégico en la práctica*. Editorial ESIC.
- Sardón, G. (2022) *Temario oposición Interventores-tesoreros de la administración local*. Editorial José Manuel Ferro Velga, vol. 2.
- Streiner, D. (2003). Starting at the beginning: An introduction to coefficient alpha and internal consistency. *J Pers Assess*, 99-103.
- Sullca, A. (2018) *Planificación estratégica y la gestión por resultados en el Hospital Regional de Huancavelica-2018* (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo). Repositorio Institucional. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/31321>

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral recuperado de:
<https://bit.ly/43xaYkp>

Swanson, R. A. (2022.). *Foundations of Human Resource Development*, Third Edition. Reino Unido: Berrett-Koehler Publishers.

Tamayo, G. (2012). *Diseños muestrales en la investigación*. Semestre Económico, 4(7). Recuperado a partir de <https://bit.ly/44TgGOH>

Vadillo, M. P. (2022). *Gestión por competencias: identificación y evaluación*. Esic Editorial.

Valderrama, S. (2019). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica cuantitativa, cualitativa y mixta*. Editorial San Marcos.

Varona. J. (2015). *Propuesta de una nueva gestión municipal*. Recuperado de: <https://bit.ly/3OPJvq7>

Von Zeschau, Juan Federico. (2020). El marco europeo reciente de la planificación pública en la Administración General del Estado español. *Revista Pilquen*, 23(4), 139-150. Recuperado en 19 de julio de 2023, de <https://bit.ly/3YHBq2J>

Yarlaque, L. (2019) *Plan estratégico y gestión por resultados de la Municipalidad provincial de Huarochirí, Lima 2019* (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo). Repositorio Institucional. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/37034>

ANEXOS

1. Matriz de operacionalización de variables.
2. Instrumento de recolección de datos.
3. Matriz de Consistencia
4. Ficha Técnica
5. Evaluación de expertos
6. Confiabilidad de las variables
7. Base de datos de las variables

Anexo 1: Matriz de Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de la variable Planeamiento estratégico

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Ítems	Escala de medición	Niveles y Rangos
Planeamiento Estratégico	Es un proceso que permite a las entidades, empresas y otros establecer cuál será su misión, visión, estableciendo las estrategias y tácticas para lograr los objetivos a su vez que conoce que tanto satisfacen las necesidades a través de los servicios que brinda (Munch,2010).	Se operacionalizado de acuerdo al cuestionario de Caballero (2021) adaptado por el investigador constará 20 ítems con cinco dimensiones, escalas de Likert y niveles y rangos dimensiones	Misión	Identificación Compromiso Aplicación del compromiso	1 al 4	Nunca=(1) Casi nunca=(2) A veces=(3) Casi siempre=(4) Siempre=(5)	Deficiente (20-46) Regular (47- 73) Eficiente (74-100)
			Visión	Identificación Definición Propósito	5 al 8		
			Objetivos Estratégicos	Planificación Concretización Cumplimiento	9 al 12		
			Estrategias	Acciones estratégicas Seguimiento Implementación	13 al 16		
			Indicadores de Desempeño	Requerimientos Supervisión Evaluación	17 al 20		

Tabla 2

Operacionalización de la variable Gestión por Resultados

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Ítems	Escala de medición	Niveles y Rangos
Gestión por resultados	Gestión por Resultados es un modelo que propone la administración de los recursos públicos centrada en el cumplimiento de las acciones estratégicas definidas en el plan de gobierno, en un periodo de tiempo determinado (Huarcaya,2008).	Se operacionaliza de acuerdo al cuestionario de Yarleque (2019) adaptado por el investigador constará 18 ítems con cuatro dimensiones, escalas de Likert y niveles y rangos dimensiones	Planeamiento operativo	Actividades y/o proyectos Planificación Programación Gestión	1 al 6	Nunca=(1) Casi nunca=(2) A veces=(3) Casi siempre=(4) Siempre=(5)	Deficiente (24-55) Regular (56-87) Eficiente (88-120)
			Programación presupuestaria	Gestión presupuestal Presupuesto	7 al 12		
			Proceso administrativo	Planeamiento estratégico Resolución de tramites Atención de denuncias	13 al 18		
			Monitoreo y evaluación	Seguimiento Supervisión Evaluación Toma de decisiones	19 al 24		

Anexo 2: Instrumento de Recolección de Datos

CUESTIONARIO DE PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO

INSTRUCCIONES: Estimado trabajador, pedimos tu colaboración y marca con el número de la tabla la opción que consideras correcta.

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
5	4	3	2	1

Nº	DIMENSIONES /ITEMS	ESCALAS				
		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Misión						
1	Identifica de forma clara la misión de la Entidad Pública donde labora					
2	Describe la misión la razón de ser de la Entidad Pública donde labora					
3	Reconoce la importancia de la misión de la Entidad Pública donde labora en cuanto a la supervisión y fiscalización					
4	Se identifica con la misión de la Entidad Pública donde labora					
Dimensión 2: Visión						
5	Brinda información sobre la visión de la Entidad Pública donde labora					
6	Se Identifica con la visión de la Entidad Pública donde labora					
7	Define claramente la visión de acuerdo a los propósitos de la Entidad Pública donde labora					
8	Representa la visión el objetivo final que se desea alcanzar.					
Dimensión 3 : Objetivos estratégicos						
9	Planifica objetivos claros y congruentes la Entidad Pública donde labora					
10	Logra concretizar los objetivos la Entidad Pública donde labora en los tiempos establecidos para su cumplimiento.					
11	Logra objetivos estableciendo estrategias sencillas en la ejecución de los programas presupuestales.					
12	Asigna presupuesto suficiente para el cumplimiento de objetivos de la Entidad Pública donde labora					
Dimensión 4: Estrategias						
13	Ejecuta acciones estratégicas coherentes y claras de la Entidad Pública donde labora					
14	Emplea estrategias para alcanzar los objetivos planificados en la Entidad Pública donde labora					
15	Realiza el seguimiento de la implementación de estrategias de mejora y obtención de resultados en la Entidad Pública donde labora					
16	Selecciona estrategias para la obtención de recursos para garantizar mejores resultados de gestión en la Entidad Pública donde labora					
Dimensión 5: Indicadores de desempeño						
17	Brinda atención ante los requerimientos de recursos para la obtención de mejores resultados en la Entidad Pública donde labora					
18	Supervisa adecuadamente el cumplimiento de las leyes en beneficio de los trabajadores.					
19	Evalúa los riesgos laborales y las medidas de control la Entidad Pública donde labora					
20	Sanciona el incumplimiento de las leyes a las empresas de prestación de servicios.					

CUESTIONARIO DE GESTIÓN POR RESULTADOS

INSTRUCCIONES: Estimado trabajador, pedimos tu colaboración y marca con el número de la tabla la opción que consideras correcta.

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
5	4	3	2	1

N°	DIMENSIONES /ITEMS	ESCALAS				
		1	2	3	4	5
	Dimensión 1: Planeamiento operativo					
1	Realiza actividades y/o proyectos dirigidos al ordenamiento sociolaboral la Entidad Pública donde labora					
2	Planifica actividades y/o proyectos factibles para su realización la Entidad Pública donde labora					
3	Programa adecuadamente en el plan operativo las actividades y/o proyectos la Entidad Pública donde labora					
4	Realiza actividades y/o proyectos en tiempos establecidos de acuerdo a la función laboral la Entidad Pública donde labora					
5	Gestiona a tiempo la autorización para la realización de actividades y/o proyectos la Sunafil.					
6	Respalda la gestión el cumplimiento de las de actividades y/o proyectos para la obtención de mejoras en los resultados la Entidad Pública donde labora					
	Dimensión 2: Programación presupuestaria					
7	Realiza una gestión presupuestal clara y transparente la Entidad Pública donde labora					
8	Dispone de los recursos necesarios para programar el presupuesto la Entidad Pública donde labora					
9	Asigna presupuesto suficiente para gastos de inversión y cumplimiento de metas la Entidad Pública donde labora					
10	Accede de forma rápida al presupuesto asignado para las actividades y/o proyectos la Entidad Pública donde labora					
11	Regula el presupuesto asignado y limita las inversiones la Entidad Pública donde labora					
12	Difunde los resultados de las evaluaciones presupuestales que miden el cumplimiento de las metas programadas la Entidad Pública donde labora					
	Dimensión 3: Proceso administrativo					
13	Realiza actividades y/o proyectos según el planeamiento estratégico la Entidad Pública donde labora					
14	Realiza seguimiento a los trámites administrativos la Entidad Pública donde labora					
15	Agiliza la resolución de los trámites administrativos la Entidad Pública donde labora					
16	Atiende a las consultas laborales en los tiempos establecidos la Entidad Pública donde labora					
17	Atiende a las denuncias de los incumplimientos laborales de las empresas la Entidad Pública donde labora					
18	Emite resoluciones en los tiempos establecidos la Entidad Pública donde labora					
	Dimensión 4: Monitoreo y evaluación					
19	Realiza seguimiento a las actividades y/o proyectos según el planeamiento estratégico la Entidad Pública donde labora					
20	Supervisa las actividades y/o proyectos según el planeamiento estratégico la Entidad Pública donde labora					
21	Evalúa las actividades y/o proyectos según el planeamiento estratégico la Entidad Pública donde labora					
22	Evalúa la gestión en base a los resultados obtenidos la Entidad Pública donde labora					
23	Resuelve problemas y/o situaciones a partir de los resultados obtenidos la Entidad Pública donde labora					
24	Toma decisiones de mejora de resultados que garanticen y aseguren una buena gestión la Entidad Pública donde labora					

Anexo 3. Matriz de Consistencia

Título: Planificación estratégica y gestión por resultados en una entidad pública, Lima, 2023

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARAIABLES E INDICADORES				
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	VARIABLE 1: Planificación Estratégica				
			Dimensiones	Indicadores	Items	Escalas Valores	Niveles o rangos
¿Cómo se relaciona la planificación estratégica con la gestión por resultados en una entidad pública, Lima, 2023?	Determinar la relación entre la planificación estratégica y la gestión por resultados en una entidad pública, Lima, 2023	La planificación estratégica se relaciona con la gestión por resultados en una entidad pública, Lima, 2023	Misión	Identificación	1-4	Nunca=(1) Casi nunca=(2) A veces=(3) Casi siempre=(4) Siempre=(5)	Deficiente (20-46) Regular (47-73) Eficiente (74-100)
				Compromiso			
				Aplicación del Compromiso			
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas					
¿Cómo se relaciona la misión con la gestión por resultados en una entidad pública, Lima, 2023?	Determinar la relación entre la misión con la gestión por resultados en una entidad pública, Lima, 2023	La misión se relaciona con la gestión por resultados en una entidad pública, Lima, 2023	Visión	Identificación	5-8		
				Definición			
¿Cómo se relaciona la visión con la gestión por resultados en una entidad pública, Lima, 2023?	Determinar la relación entre la visión con la gestión por resultados en una entidad pública, Lima, 2023	La visión se relaciona con la gestión por resultados en una entidad pública, Lima, 2023	Objetivos Estratégicos	Planificación	9-12		
				Concretización			
				Cumplimiento			
¿Cómo se relaciona los objetivos estratégicos con la gestión por resultados en una entidad pública, Lima, 2023?	Determinar la relación entre los objetivos estratégicos con la gestión por resultados en una entidad pública, Lima, 2023	Los objetivos estratégicos se relacionan con la gestión por resultados en una entidad pública, Lima, 2023	Estrategias	Acciones estratégicas	13-16		
				Seguimiento			
				Implementación			
¿Cómo se relaciona las estrategias con la gestión por resultados en una entidad pública, Lima, 2023?	Determinar la relación entre los objetivos estratégicos con la gestión por resultados en una entidad pública, Lima, 2023	Las estrategias se relacionan con la gestión por resultados en una entidad pública, Lima, 2023	Indicadores de desempeño	Requerimientos	17-20		
				Supervisión			
				Evaluación			
¿Cómo se relaciona los indicadores de desempeño con la gestión por resultados en una entidad pública, Lima, 2023?	Determinar la relación entre las estrategias con la gestión por resultados en una entidad pública, Lima, 2023	Los indicadores de desempeño se relacionan con la gestión por resultados en una entidad pública, Lima, 2023	Indicadores de desempeño				
	Determinar la relación entre los indicadores de desempeño con la gestión por resultados en una entidad pública, Lima, 2023						

VARIABLE 2: Gestión por resultados											
Dimensiones	Indicadores	Items	Escalas Valores	Niveles o rangos							
Planeamiento operativo	Actividades y/o proyectos	1-6	Nunca=(1) Casi nunca=(2) A veces=(3) Casi siempre=(4) Siempre=(5)	Deficiente (24-55) Regular (56-87) Eficiente (88-120)							
	Planificación										
	Programación										
	Gestión										
Programación presupuestaria	Getión presupuestal	7-12									
	Presupuesto										
Proceso Administrativo	Planeamiento estratégico	13-18									
	Resolución de trámites										
	Atención de denuncias										
Monitoreo y evaluación	Seguimiento	19-24									
	Supervisión										
	Evaluación										
	Toma de decisiones										

Anexo 4. Ficha Técnica

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL
ENFOQUE:	Población Censal:	Técnica: Encuesta	DESCRIPTIVA:
Cuantitativo	Está conformada por 80	Instrumentos:	Tabla de Frecuencia
METODO:	trabajadores	Cuestionario de Planificación Estratégica	Figuras estadísticas
Hipotético-deductivo		Cuestionario de Gestión por Resultados	
TIPO:			INFERENCIAL:
Básica			Para la contrastación de las hipótesis se aplicó
NIVEL:			la prueba estadística de Rho Spearman
Descriptivo Correnacional			
DISEÑO:			
No Experimental-Transversal			

Anexo 5. Evaluación por juicio de expertos

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Planeamiento Estratégico". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer de la gestión pública. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	GUSTAVO ERNESTO ZARATE RUIZ	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Gestión Pública, Administración de Negocios, Docencia Universitaria, Coordinación estratégica.	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario para medir el Planeamiento estratégico
Autora:	Caballero Noriega, Andrés Rosario
Procedencia:	Perú-Adaptación
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Trabajadores CAS de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral
Significación:	La Variable Planeamiento Estratégico está compuesta por cinco (05) dimensiones; quince (15) indicadores y 20 ítems. 1ª Dimensión: Misión , tiene 4 indicadores (Identificación, Compromiso y aplicación del compromiso y tiene 4 ítems).

	<p>2° Dimensión: Visión, Tiene 3 indicadores (Identificación, Definición y propósito y tiene 4 ítems).</p> <p>3° Dimensión: Objetivos Estratégicos, tiene 3 indicadores (Planificación, Concretización y Cumplimiento; y tiene 4 ítems).</p> <p>4° Dimensión: Estrategias, tiene 3 indicadores (Acciones Estratégicas, Seguimiento y Implementación y tiene 4 ítems).</p> <p>5° Dimensión: Indicadores de Desempeño, tiene 3 indicadores (Requerimientos, Supervisión y Evaluación y tiene 4 ítems).</p>
--	--

4. Soporte teórico (describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Likert	Nunca (1), Casi Nunca (2), A Veces (3), Casi Siempre (4), Siempre (5)	Son instrumentos psicométricos donde el encuestado debe indicar su acuerdo o desacuerdo sobre una afirmación, ítem o reactivo, lo que se realiza a través de una escala ordenada y unidimensional (Bertram, 2008). Estos instrumentos suelen ser reconocidos entre los más utilizados para la medición en Ciencias Sociales (Cañadas y Sánchez-Bruno, 1998; Dawes, 1975). Este tipo de escala surgió en 1932, cuando Rensis Likert (1903-1981) publicó un informe en el que exponía cómo usar un tipo de instrumento para la medición de las actitudes (Likert, 1932; Edmondson, 2005).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario sobre Planeamiento estratégico elaborado por Caballero Noriega, Andrés Rosario (2021) adaptado por el investigador en el año 2021, constará de 20 ítems con cinco dimensiones, escalas de Likert y niveles y rangos dimensiones. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de alguno de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial/flajera con la dimensión.

relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos bríndenos observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

- **Primera dimensión: (Misión)**
- **Objetivos de la Dimensión:** La misión es una descripción de la razón de ser de la organización, establece su "quehacer" institucional, los bienes y servicios que entrega, las funciones principales que la distinguen y la hacen diferente de otras instituciones y justifican su existencia (CEPLAN) y mide la relación entre la variable Planeamiento Estratégico y la dimensión misión.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Identificación	1-4	4	4	4	Ninguna
Compromiso	1-4	4	4	4	Ninguna
Aplicación del compromiso	1-4	4	4	4	Ninguna

- **Segunda dimensión: (Visión)**
- **Objetivos de la Dimensión:** Es la situación del sector o territorio que se espera alcanzar en el futuro. Se establece de acuerdo al Escenario Apuesta y teniendo como referencia el Escenario Óptimo. Se construye de manera participativa. (CEPLAN) y mide la relación entre la variable Planeamiento Estratégico y la dimensión visión.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Identificación	5-8	4	4	4	Ninguna
Definición	5-8	4	4	4	Ninguna
Propósito	5-8	4	4	4	Ninguna

- **Tercera dimensión: (Objetivos Estratégicos)**
- **Objetivos de la Dimensión:** Es la descripción del propósito a ser alcanzado, que es medido a través de indicadores y sus correspondientes metas, las cuales se establecen de acuerdo al periodo del plan estratégico. El objetivo estratégico está compuesto por el propósito, los indicadores y las metas. (CEPLAN) y mide la relación entre la variable Planeamiento Estratégico y la dimensión objetivos estratégicos.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planificación	9-12	4	4	4	Ninguna
Concretización	9-12	4	4	4	Ninguna
Cumplimiento	9-12	4	4	4	Ninguna

- **Cuarta dimensión: (Estrategias)**
- **Objetivos de la Dimensión:** La estrategia es la determinación de las metas y objetivos de una empresa a largo plazo, las acciones a emprender y la asignación de recursos necesarios para el logro de dichas metas. (Chadler 2003) y mide la relación entre la variable Planeamiento Estratégico y la dimensión estrategias.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Acciones estratégicas	13-15	4	4	4	Ninguna
Seguimiento	13-15	4	4	4	Ninguna
Implementación	13-15	4	4	4	Ninguna

- **Quinta Dimensión: (Indicadores de Desempeño)**
 - **Objetivos de la Dimensión:** Los indicadores de desempeño son instrumentos que proporcionan información cuantitativa sobre el desenvolvimiento y logros de una institución, programa, actividad o proyecto a favor de la población u objeto de su intervención, en el marco de sus objetivos estratégicos y su Misión. Los indicadores de desempeño establecen una relación entre dos o más variables, que al ser comparados con periodos anteriores, productos similares o metas establecidas, permiten realizar inferencias sobre los avances y logros de las instituciones y/o programas. (MEF) y mide la relación entre la variable Planeamiento Estratégico y la dimensión indicadores de desempeño.
-

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Requerimientos	16-18	4	4	4	Ninguna
Supervisión	16-18	4	4	4	Ninguna
Evaluación	16-18	4	4	4	Ninguna

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Gustavo Zarate Ruiz

DNI: 09870134

Especialidad del validador: Dr. en Gestión Pública y Gobernabilidad. Mg. en Administración de Negocios – MBA y en Gestión Pública.

11 de junio del 2023

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



Firma del Experto Informante.

Especialidad – Administrador

RENACYT: PO159220

CLAD: 15629

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0565-0577>

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
ZARATE RUIZ, GUSTAVO ERNESTO DNI 09870134	DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD Fecha de diploma: 21/02/22 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 02/04/2018 Fecha egreso: 27/01/2022	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>
ZARATE RUIZ, GUSTAVO ERNESTO DNI 09870134	MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA Fecha de diploma: 11/05/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 18/08/2015 Fecha egreso: 07/06/2017	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
ZARATE RUIZ, GUSTAVO ERNESTO DNI 09870134	MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA Fecha de diploma: 20/02/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 19/08/2015 Fecha egreso: 27/05/2017	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
ZARATE RUIZ, GUSTAVO ERNESTO DNI 09870134	BACHILLER EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Fecha de diploma: 20/02/2013 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL <i>PERU</i>
ZARATE RUIZ, GUSTAVO ERNESTO DNI 09870134	LICENCIADO EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 08/08/2013 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL <i>PERU</i>

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Planeamiento Estratégico". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer de la gestión pública. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	HUGO HERNAN ESCOBEDO YABAR	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa (X)	Organizacional (X)
Área de experiencia profesional:	Gestión Pública, Economía, Administración de Negocios; Recursos Humanos, Planificación y Presupuesto	
Institución donde labora:	AUTORIDAD PORTUARIA NACIONAL (APN)	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario para medir el Planeamiento estratégico
Autor:	Caballero Noriega, Andrés Rosario
Procedencia:	Perú-Adaptación
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Trabajadores CAS de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral
Significación:	La Variable Planeamiento Estratégico está compuesta por cinco (05) dimensiones: quince (15) indicadores y 20 ítems. 1ª Dimensión: Misión , tiene 4 indicadores (Identificación, Compromiso y aplicación del compromiso y tiene 4 ítems).

	<p>2ª Dimensión: Visión, Tiene 3 indicadores (Identificación, Definición y propósito y tiene 4 ítems).</p> <p>3ª Dimensión: Objetivos Estratégicos, tiene 3 indicadores (Planificación, Concretización y Cumplimiento, y tiene 4 ítems).</p> <p>4ª Dimensión: Estrategias, tiene 3 indicadores (Acciones Estratégicas, Seguimiento y Implementación y tiene 4 ítems).</p> <p>5ª Dimensión: Indicadores de Desempeño, tiene 3 indicadores (Requerimientos, Supervisión y Evaluación y tiene 4 ítems).</p>
--	--

4. Soporte teórico (describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Likert	Nunca (1), Casi Nunca (2), A Vezes (3), Casi Siempre (4), Siempre (5)	Son instrumentos psicométricos donde el encuestado debe indicar su acuerdo o desacuerdo sobre una afirmación, ítem o reactivo, lo que se realiza a través de una escala ordenada y unidimensional (Bertram, 2008). Estos instrumentos suelen ser reconocidos entre los más utilizados para la medición en Ciencias Sociales (Cañadas y Sánchez-Bruno, 1998; Dawes, 1975). Este tipo de escala surgió en 1932, cuando Rensis Likert (1903-1981) publicó un informe en el que exponía cómo usar un tipo de instrumento para la medición de las actitudes (Likert, 1932; Edmondson, 2005).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario sobre Planeamiento estratégico elaborado por Caballero Noriega, Andrés Rosario (2021) adaptado por el investigador en el año 2021, constará de 20 ítems con cinco dimensiones, escalas de Likert y niveles y rangos dimensiones. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintaxis y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial (lejana) con la dimensión.

relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA. El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos bríndese sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

- **Primera dimensión: (Misión)**
- **Objetivos de la Dimensión:** La misión es una descripción de la razón de ser de la organización, establece su "quehacer" institucional, los bienes y servicios que entrega, las funciones principales que la distinguen y la hacen diferente de otras instituciones y justifican su existencia (CEPLAN) y mide la relación entre la variable Planeamiento Estratégico y la dimensión misión.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Identificación	1-4	4	4	4	Ninguna
Compromiso	1-4	4	4	4	Ninguna
Aplicación del compromiso	1-4	4	4	4	Ninguna

- **Segunda dimensión: (Visión)**
- **Objetivos de la Dimensión:** Es la situación del sector o territorio que se espera alcanzar en el futuro. Se establece de acuerdo al Escenario Apuesta y teniendo como referencia el Escenario Óptimo. Se construye de manera participativa. (CEPLAN) y mide la relación entre la variable Planeamiento Estratégico y la dimensión visión.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Identificación	5-8	4	4	4	Ninguna
Definición	5-8	4	4	4	Ninguna
Propósito	5-8	4	4	4	Ninguna

- **Tercera dimensión: (Objetivos Estratégicos)**
- **Objetivos de la Dimensión:** Es la descripción del propósito a ser alcanzado, que es medido a través de indicadores y sus correspondientes metas, las cuales se establecen de acuerdo al periodo del plan estratégico. El objetivo estratégico está compuesto por el propósito, los indicadores y las metas. (CEPLAN) y mide la relación entre la variable Planeamiento Estratégico y la dimensión objetivos estratégicos.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planificación	9-12	4	4	4	Ninguna
Concretización	9-12	4	4	4	Ninguna
Cumplimiento	9-12	4	4	4	Ninguna

- **Cuarta dimensión: (Estrategias)**
- **Objetivos de la Dimensión:** La estrategia es la determinación de las metas y objetivos de una empresa a largo plazo, las acciones a emprender y la asignación de recursos necesarios para el logro de dichas metas. (Chadler 2003) y mide la relación entre la variable Planeamiento Estratégico y la dimensión estrategias.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Acciones estratégicas	13-15	4	4	4	Ninguna
Seguimiento	13-15	4	4	4	Ninguna
Implementación	13-15	4	4	4	Ninguna

- **Quinta Dimensión: (Indicadores de Desempeño)**
- **Objetivos de la Dimensión:** Los indicadores de desempeño son instrumentos que proporcionan información cuantitativa sobre el desenvolvimiento y logros de una institución, programa, actividad o proyecto a favor de la población u objeto de su intervención, en el marco de sus objetivos estratégicos y su Misión. Los indicadores de desempeño establecen una relación entre dos o más variables, que al ser comparados con periodos anteriores, productos similares o metas establecidas, permiten realizar inferencias sobre los avances y logros de las instituciones y/o programas. (MEF) y mide la relación entre la variable Planeamiento Estratégico y la dimensión indicadores de desempeño.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Requerimientos	18-18	4	4	4	Ninguna
Supervisión	18-18	4	4	4	Ninguna
Evaluación	18-18	4	4	4	Ninguna

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable / No aplicable / Aplicable después de corregir

Apellidos y nombres del juez validador: ESCOBEDO YABAR HUGO HERNAN

Especialidad del validador: ECONOMISTA


Lima de junio del 2023

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

*Claridad: Se entiendo 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.



Firma del Experto validador

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
ESCOBEDO YABAR, HUGO HERNAN - 3459623	ECONOMISTA Fecha de diploma: 22/07/1982 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL <i>PERU</i>
ESCOBEDO YABAR, HUGO HERNAN -	BACHILLER EN ECONOMIA Fecha de diploma: 24/03/1980 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL <i>PERU</i>
ESCOBEDO YABAR, HUGO HERNAN DNI 43558854	DOCTOR EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 09/01/2013 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>
ESCOBEDO YABAR, HUGO HERNAN DNI 04853398	MAGISTER EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS MBA Fecha de diploma: 24/10/2003 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD SAN IGNACIO DE LOYOLA S.A. <i>PERU</i>
Escobedo Yabar, HUGO HERNAN DNI 04853398	MAGISTER EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS (M.B.A.) Fecha de diploma: 24/10/2003 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD SAN IGNACIO DE LOYOLA S.A. <i>PERU</i>

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Planeamiento Estratégico". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer de la gestión pública. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	SANDRA PATRICIA FLORES VASQUEZ
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Ingeniería Industrial, Gestión Pública, Gestión por Procesos
Institución donde labora:	PODER JUDICIAL
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario para medir el Planeamiento estratégico
Autora:	Caballero Noriega, Andrés Rosario
Procedencia:	Perú-Adaptación
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Trabajadores CAS de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral
Significación:	La Variable Planeamiento Estratégico está compuesta por cinco (05) dimensiones; quince (15) indicadores y 20 ítems. 1ª Dimensión: Misión , tiene 4 indicadores (Identificación, Compromiso y aplicación del compromiso y tiene 4 ítems).

	<p>2ª Dimensión: Visión, Tiene 3 indicadores (Identificación, Definición y propósito y tiene 4 ítems).</p> <p>3ª Dimensión: Objetivos Estratégicos, tiene 3 indicadores (Planificación, Concretización y Cumplimiento; y tiene 4 ítems).</p> <p>4ª Dimensión: Estrategias, tiene 3 indicadores (Acciones Estratégicas, Seguimiento y Implementación y tiene 4 ítems).</p> <p>5ª Dimensión: Indicadores de Desempeño, tiene 3 indicadores (Requerimientos, Supervisión y Evaluación y tiene 4 ítems).</p>
--	--

4. Soporte teórico (describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Likert	Nunca (1), Casi Nunca (2), A Veces (3), Casi Siempre (4), Siempre (5)	Son instrumentos psicométricos donde el encuestado debe indicar su acuerdo o desacuerdo sobre una afirmación, ítem o reactivo, lo que se realiza a través de una escala ordenada y unidimensional (Bertram, 2008). Estos instrumentos suelen ser reconocidos entre los más utilizados para la medición en Ciencias Sociales (Cañadas y Sánchez-Bruno, 1998; Dawes, 1975). Este tipo de escala surgió en 1932, cuando Rensis Likert (1903-1981) publicó un informe en el que exponía cómo usar un tipo de instrumento para la medición de las actitudes (Likert, 1932; Edmondson, 2005).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario sobre Planeamiento estratégico elaborado por Caballero Noriega, Andrés Rosario (2021) adaptado por el investigador en el año 2021, constará de 20 ítems con cinco dimensiones, escalas de Likert y niveles y rangos dimensiones. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.

Categoría	Calificación	Indicador
relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	acuerdo)	
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

- **Primera dimensión: (Misión)**
- **Objetivos de la Dimensión:** La misión es una descripción de la razón de ser de la organización, establece su "quehacer" institucional, los bienes y servicios que entrega, las funciones principales que la distinguen y la hacen diferente de otras instituciones y justifican su existencia (CEPLAN) y mide la relación entre la variable Planeamiento Estratégico y la dimensión misión.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Identificación	1-4	4	4	4	Ninguna
Compromiso	1-4	4	4	4	Ninguna
Aplicación del compromiso	1-4	4	4	4	Ninguna

- **Segunda dimensión: (Visión)**
- **Objetivos de la Dimensión:** Es la situación del sector o territorio que se espera alcanzar en el futuro. Se establece de acuerdo al Escenario Apuesta y teniendo como referencia el Escenario Óptimo. Se construye de manera participativa. (CEPLAN) y mide la relación entre la variable Planeamiento Estratégico y la dimensión visión.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Identificación	5-8	4	4	4	Ninguna
Definición	5-8	4	4	4	Ninguna
Propósito	5-8	4	4	4	Ninguna

- **Tercera dimensión: (Objetivos Estratégicos)**
- **Objetivos de la Dimensión:** Es la descripción del propósito a ser alcanzado, que es medido a través de indicadores y sus correspondientes metas, las cuales se establecen de acuerdo al periodo del plan estratégico. El objetivo estratégico está compuesto por el propósito, los indicadores y las metas. (CEPLAN) y mide la relación entre la variable Planeamiento Estratégico y la dimensión objetivos estratégicos.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planificación	9-12	4	4	4	Ninguna
Concretización	9-12	4	4	4	Ninguna
Cumplimiento	9-12	4	4	4	Ninguna

- **Cuarta dimensión: (Estrategias)**
- **Objetivos de la Dimensión:** La estrategia es la determinación de las metas y objetivos de una empresa a largo plazo, las acciones a emprender y la asignación de recursos necesarios para el logro de dichas metas. (Chadler 2003) y mide la relación entre la variable Planeamiento Estratégico y la dimensión estrategias.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Acciones estratégicas	13-15	4	4	4	Ninguna
Seguimiento	13-15	4	4	4	Ninguna
Implementación	13-15	4	4	4	Ninguna

- **Quinta Dimensión: (Indicadores de Desempeño)**
- **Objetivos de la Dimensión:** Los indicadores de desempeño son instrumentos que proporcionan información cuantitativa sobre el desenvolvimiento y logros de una institución, programa, actividad o proyecto a favor de la población u objeto de su intervención, en el marco de sus objetivos estratégicos y su Misión. Los indicadores de desempeño establecen una relación entre dos o más variables, que al ser comparados con periodos anteriores, productos similares o metas establecidas, permiten realizar inferencias sobre los avances y logros de las instituciones y/o programas. (MEF) y mide la relación entre la variable Planeamiento Estratégico y la dimensión indicadores de

desempeño.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Requerimientos	16-18	4	4	4	Ninguna
Supervisión	16-18	4	4	4	Ninguna
Evaluación	16-18	4	4	4	Ninguna

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: ESCOBEDO YABAR HUGO HERNAN

Especialidad del validador: ECONOMISTA

Lima de junio del 2023

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto técnico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**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.



Instituto Registral y Catastral
Ministerio de Justicia
Banco para el desarrollo
Banco de Inversión y Comercio Exterior

Firma del Experto validador



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
FLORES VASQUEZ, SANDRA PATRICIA DNI 70962153	MAESTRIA EN GESTIÓN PÚBLICA Fecha de diploma: 17/01/22 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 06/04/2020 Fecha oprime: 09/09/2021	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU
FLORES VASQUEZ, SANDRA PATRICIA DNI 70962153	INGENIERA INDUSTRIAL Fecha de diploma: 28/11/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
FLORES VASQUEZ, SANDRA PATRICIA DNI 70962153	BACHILLER EN INGENIERIA INDUSTRIAL TPO: • REV. 4/2014 Fecha de Resolución de Revisión: 28/09/15 Fecha de Diploma: 28/09/15 Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha oprime: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGarland et al. 2003) sugieren un rango de **2 hasta 20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Luukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistasapacris.com/issue/2017/Incidia/2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Variable Gestión de Resultados". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Juan Carlos Guevara Jiménez
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Administración, Docente Universitario
Institución donde labora:	Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Posgrado de la PNP, Universidad Tecnológica del Perú
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario para medir la Gestión por Resultados, mediante escala de Likert
Autor:	Luis Alberto Yarleque Odar
Procedencia:	Perú-Adaptación
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	Treinta minutos
Ámbito de aplicación:	Trabajadores CAS de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral
Significación:	La Variable Gestión por Resultados está compuesta por cuatro (04) dimensiones; trece (13) indicadores y 24 ítems

	<p>1ª Dimensión: Planeamiento Operativo, tiene 4 indicadores (Actividades y/o proyectos, Planificación, Programación y Gestión; y tiene 6 ítems).</p> <p>2ª Dimensión: Programación Presupuestaria, Tiene 2 indicadores (Gestión Presupuestal y Presupuesto y tiene 6 ítems).</p> <p>3ª Dimensión: Proceso Administrativo, tiene 2 indicadores (Planeamiento Estratégico y Resolución de Trámites; y tiene 6 ítems).</p> <p>4ª Dimensión: Monitoreo y Evaluación, tiene 4 indicadores (Seguimiento, Supervisión, Evaluación y Toma de decisiones; y tiene 6 ítems).</p>
--	---

4. Soporte teórico (describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Likert	Nunca (1), Casi Nunca (2), A Veces (3), Casi Siempre (4), Siempre (5)	Son instrumentos psicométricos donde el encuestado debe indicar su acuerdo o desacuerdo sobre una afirmación, ítem o reactivo, lo que se realiza a través de una escala ordenada y unidimensional (Bertram, 2008). Estos instrumentos suelen ser reconocidos entre los más utilizados para la medición en Ciencias Sociales (Cañadas y Sánchez-Bruno, 1998; Dawes, 1975). Este tipo de escala surgió en 1932, cuando Rensis Likert (1903-1981) publicó un informe en el que exponía cómo usar un tipo de instrumento para la medición de las actitudes (Likert, 1932; Edmondson, 2005).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario sobre Gestión por Resultados elaborado por Luis Alberto Yarleque Odar (2019) adaptado por el investigador en el año 2019, constará de 24 ítems con cuatro dimensiones, escalas de Likert y niveles y rangos dimensiones. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
CÓHERENCIA El ítem tiene	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial/sejane con la dimensión.

relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindemos observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

- **Primera dimensión: (Planeamiento Operativo)**
- **Objetivos de la Dimensión:** El Planeamiento Operativo comprende la programación multianual de las Actividades Operativas e Inversiones necesarias para ejecutar las AEI definidas en el PEI, por un periodo no menor de tres años, respetando el periodo de vigencia del PEI, además, establece los recursos financieros y las metas físicas mensuales para cada periodo anual (programación física, de costeo y financiera), en relación con los logros esperados de los objetivos del PEI (CEPLAN) y mide la relación entre la variable gestión por resultados y la dimensión planeamiento operativo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Actividades y/o proyectos	1-6	4	4	4	Ninguna
Planificación	1-6	4	4	4	Ninguna
Programación	1-6	4	4	4	Ninguna
Gestión	1-6	4	4	4	Ninguna

- **Segunda dimensión: (Programación Presupuestaria)**
- **Objetivos de la Dimensión:** Es la primera fase del Proceso Presupuestario y consiste en la estimación de las APM de los tres años consecutivos siguientes

para el logro de metas de productos y proyectos vinculados a: (i) resultados priorizados en las leyes anuales del presupuesto, (ii) resultados sectoriales y, (iii) objetivos estratégicos institucionales priorizados en las instancias correspondientes, según corresponda a cada entidad (MEF) y mide la relación entre la variable gestión por resultados y la dimensión programación presupuestaria.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Gestión Presupuestal	7-12	4	4	4	Ninguna
Presupuesto	7-12	4	4	4	Ninguna

- **Tercera dimensión: (Proceso Administrativo)**
- **Objetivos de la Dimensión:** Son actos administrativos, las declaraciones de las entidades que, en el marco de normas de derecho público, están destinadas a producir efectos jurídicos sobre los intereses, obligaciones o derechos de los administrados dentro de una situación concreta (Ley 27444) y mide la relación entre la variable gestión por resultados y la dimensión proceso administrativo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planeamiento Estratégico	13-18	4	4	4	Ninguna
Resolución de trámites	13-18	4	4	4	Ninguna
Atención de denuncias	13-18	4	4	4	Ninguna

- **Cuarta dimensión: (Monitoreo y Evaluación)**
- **Objetivos de la Dimensión:** Son instrumentos de gestión, responsables de proveer la información sobre el desempeño para alimentar la toma de decisiones, y generar mejoras en las intervenciones y la gestión de las instituciones públicas. Estos sistemas, que están estrechamente ligados a los procesos de planificación y presupuestación, se enfocan en medir los resultados producidos por el gobierno (productos, resultados intermedios e impactos), analizando tanto la consecución de los objetivos como los recursos que se invierten para lograrlos, y los procesos, para lo cual se basan en la recolección sistemática y regular de información sobre desempeño (CEPAL); y mide la relación entre la variable gestión por resultados y la dimensión monitoreo y evaluación.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Seguimiento	19-24	4	4	4	Ninguna
Supervisión	19-24	4	4	4	Ninguna
Evaluación	19-24	4	4	4	Ninguna
Toma de Decisiones	19-24	4	4	4	Ninguna

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **SI HAY SUFICIENCIA**

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

Apellidos y nombres del juez validador: **Juan Carlos Guevara Jimenez**

Especialidad del validador: **MBA y Mag. en Gestión de Riesgos (DOCENTE UNIVERSITARIO)**

Lima, 12 de junio del 2023

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
Cierzo: 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.



TIRTS, 22/20

Área de Normas



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
GUERRA IMENEZ, JUAN CARLOS DNI 43345640	MAESTRO EN GESTIÓN EMPRESARIAL Fecha de diploma: 08/02/20 Modalidad de estudio: PRESENCIAL Fecha matrícula: 03/04/1991 Fecha egreso: 08/05/2015	UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDEZAN DE HUASUCO PERÚ
GUERRA IMENEZ, JUAN CARLOS DNI 43345640	BACHILLER EN ECONOMÍA Fecha de diploma: 08/07/90 Modalidad de estudio: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL PERÚ
GUERRA IMENEZ, JUAN CARLOS DNI 43345640	ECONOMISTA Fecha de diploma: 17/02/83 Modalidad de estudio: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL PERÚ

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Variable Gestión de Resultados". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Jesús Manuel Aparicio Nizama
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa () Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	Psicología organizacional y gestión laboral y educativa.
Institución donde labora:	Ministerio de Justicia y Derechos Humanos
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario para medir la Gestión por Resultados, mediante escala de Likert
Autora:	Luis Alberto Yarleque Odar
Procedencia:	Perú-Adaptación
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	Treinta minutos
Ámbito de aplicación:	Trabajadores CAS de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral
Significación:	La Variable Gestión por Resultados está compuesta por cuatro (04) dimensiones; trece (13) indicadores y 24 ítems.

	<p>1ª Dimensión: Planeamiento Operativo, tiene 4 indicadores (Actividades y/o proyectos, Planificación, Programación y Gestión; y tiene 6 ítems).</p> <p>2ª Dimensión: Programación Presupuestaria, Tiene 2 indicadores (Gestión Presupuestal y Presupuesto y tiene 6 ítems).</p> <p>3ª Dimensión: Proceso Administrativo, tiene 2 indicadores (Planeamiento Estratégico y Resolución de Trámites; y tiene 6 ítems).</p> <p>4ª Dimensión: Monitoreo y Evaluación, tiene 4 indicadores (Seguimiento, Supervisión, Evaluación y Toma de decisiones; y tiene 6 ítems).</p>
--	---

4. Soporte teórico (describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Likert	Nunca (1), Casi Nunca (2), A Veces (3), Casi Siempre (4), Siempre (5)	Son instrumentos psicométricos donde el encuestado debe indicar su acuerdo o desacuerdo sobre una afirmación, ítem o reactivo, lo que se realiza a través de una escala ordenada y unidimensional (Bertram, 2008). Estos instrumentos suelen ser reconocidos entre los más utilizados para la medición en Ciencias Sociales (Cañadas y Sánchez-Bruno, 1998; Dawes, 1975). Este tipo de escala surgió en 1932, cuando Rensis Likert (1903-1981) publicó un informe en el que exponía cómo usar un tipo de instrumento para la medición de las actitudes (Likert, 1932; Edmondson, 2005).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario sobre Gestión por Resultados elaborado por Luis Alberto Yarleque Odar (2019) adaptado por el investigador en el año 2019, constará de 24 ítems con cuatro dimensiones, escalas de Likert y niveles y rangos dimensiones. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejána con la dimensión.

relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitarles brindadas observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

- **Primera dimensión: (Planeamiento Operativo)**
- **Objetivos de la Dimensión:** El Planeamiento Operativo comprende la programación multianual de las Actividades Operativas e Inversiones necesarias para ejecutar las AEI definidas en el PEI, por un periodo no menor de tres años, respetando el periodo de vigencia del PEI, además, establece los recursos financieros y las metas físicas mensuales para cada periodo anual (programación física, de costo y financiera), en relación con los logros esperados de los objetivos del PEI (CEPLAN) y mide la relación entre la variable gestión por resultados y la dimensión planeamiento operativo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Actividades y/o proyectos	1-6	4	4	4	Ninguna
Planificación	1-6	4	4	4	Ninguna
Programación	1-6	4	4	4	Ninguna
Gestión	1-6	4	4	4	Ninguna

- **Segunda dimensión: (Programación Presupuestaria)**
- **Objetivos de la Dimensión:** Es la primera fase del Proceso Presupuestario y consiste en la estimación de las APM de los tres años consecutivos siguientes

para el logro de metas de productos y proyectos vinculados a: (i) resultados priorizados en las leyes anuales del presupuesto, (ii) resultados sectoriales y, (iii) objetivos estratégicos institucionales priorizados en las instancias correspondientes, según corresponda a cada entidad (MEF) y mide la relación entre la variable gestión por resultados y la dimensión programación presupuestaria.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Gestión Presupuestal	7-12	4	4	4	Ninguna
Presupuesto	7-12	4	4	4	Ninguna

- **Tercera dimensión: (Proceso Administrativo)**
- **Objetivos de la Dimensión:** Son actos administrativos, las declaraciones de las entidades que, en el marco de normas de derecho público, están destinadas a producir efectos jurídicos sobre los intereses, obligaciones o derechos de los administrados dentro de una situación concreta (Ley 27444) y mide la relación entre la variable gestión por resultados y la dimensión proceso administrativo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planeamiento Estratégico	13-18	4	4	4	Ninguna
Resolución de trámites	13-18	4	4	4	Ninguna
Atención de denuncias	13-18	4	4	4	Ninguna

- **Cuarta dimensión: (Monitoreo y Evaluación)**
- **Objetivos de la Dimensión:** Son instrumentos de gestión, responsables de proveer la información sobre el desempeño para alimentar la toma de decisiones, y generar mejoras en las intervenciones y la gestión de las instituciones públicas. Estos sistemas, que están estrechamente ligados a los procesos de planificación y presupuestación, se enfocan en medir los resultados producidos por el gobierno (productos, resultados intermedios e impactos), analizando tanto la consecución de los objetivos como los recursos que se invierten para lograrlos, y los procesos, para lo cual se basan en la recolección sistemática y regular de información sobre desempeño (CEPAL); y mide la relación entre la variable gestión por resultados y la dimensión monitoreo y evaluación.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Seguimiento	19-24	4	4	4	Ninguna
Supervisión	19-24	4	4	4	Ninguna
Evaluación	19-24	4	4	4	Ninguna
Toma de Decisiones		4	4	4	Ninguna

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **SI HAY SUFICIENCIA**

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]**

Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: **Jesus Manuel Aparicio Nizama**

Especialidad del validador: **Psicología organizacional y gestión laboral y educativa.**



Lima, 11 de junio del 2023

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

Firma del Experto validador

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

11/06/2023

almalvarez



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
APARICIO NIZAMA, JESUS MANUEL DNI 4209676	MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA DE EMPRESAS Fecha de diploma: 05/04/21 Modalidad de estudio: PRESENCIAL Fecha matrícula: 15/01/2019 Fecha egreso: 02/06/2020	PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ PERÚ
APARICIO NIZAMA, JESUS MANUEL DNI 4209676	LICENCIADO EN PSICOLOGÍA CON MENCIÓN EN PSICOLOGÍA SOCIAL Fecha de diploma: 17/06/18 Modalidad de estudio: PRESENCIAL	PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ PERÚ
APARICIO NIZAMA, JESUS MANUEL DNI 4209676	BACHILLER EN HUMANIDADES CON MENCIÓN EN PSICOLOGÍA Fecha de diploma: 20/06/12 Modalidad de estudio: PRESENCIAL DPO: • DUPLICADO Fecha matrícula: 11/03/2002 Fecha egreso: 04/07/2010	PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ PERÚ

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Gestión por Resultados". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Luis Guillermo Ruiz Rojas	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Gestión Pública	
Institución donde labora:	SERVIR – Gerente Público	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario para medir la Gestión por Resultados, mediante escala de Likert
Autora:	Luis Alberto Yarleque Odar
Procedencia:	Perú-Adaptación
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	Treinta minutos
Ámbito de aplicación:	Trabajadores CAS de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral
Significación:	La Variable Gestión por Resultados está compuesta por cuatro (04) dimensiones; trece (13) indicadores y 24 ítems.

	<p>1ª Dimensión: Planeamiento Operativo, tiene 4 indicadores (Actividades y/o proyectos, Planificación, Programación y Gestión; y tiene 6 ítems).</p> <p>2ª Dimensión: Programación Presupuestaria, Tiene 2 indicadores (Gestión Presupuestal y Presupuesto y tiene 6 ítems).</p> <p>3ª Dimensión: Proceso Administrativo, tiene 2 indicadores (Planeamiento Estratégico y Resolución de Trámites; y tiene 6 ítems).</p> <p>4ª Dimensión: Monitoreo y Evaluación, tiene 4 indicadores (Seguimiento, Supervisión, Evaluación y Toma de decisiones; y tiene 6 ítems).</p>
--	---

4. Soporte teórico (describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Likert	Nunca (1), Casi Nunca (2), A Veces (3), Casi Siempre(4), Siempre (5)	Son instrumentos psicométricos donde el encuestado debe indicar su acuerdo o desacuerdo sobre una afirmación, ítem o reactivo, lo que se realiza a través de una escala ordenada y unidimensional (Bertram, 2008). Estos instrumentos suelen ser reconocidos entre los más utilizados para la medición en Ciencias Sociales (Cañadas y Sánchez-Bruno, 1998; Dawes, 1975). Este tipo de escala surgió en 1932, cuando Rensis Likert (1903-1981) publicó un informe en el que exponía cómo usar un tipo de instrumento para la medición de las actitudes (Likert, 1932; Edmondson, 2005).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario sobre Gestión por Resultados elaborado por Luis Alberto Yarleque Odar (2019) adaptado por el investigador en el año 2019, constará de 24 ítems con cuatro dimensiones, escalas de Likert y niveles y rangos dimensiones. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.

relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

- **Primera dimensión: (Planeamiento Operativo)**
- **Objetivos de la Dimensión:** El Planeamiento Operativo comprende la programación multianual de las Actividades Operativas e Inversiones necesarias para ejecutar las AEI definidas en el PEI, por un periodo no menor de tres años, respetando el periodo de vigencia del PEI, además, establece los recursos financieros y las metas físicas mensuales para cada periodo anual (programación física, de costeo y financiera), en relación con los logros esperados de los objetivos del PEI (CEPLAN) y mide la relación entre la variable gestión por resultados y la dimensión planeamiento operativo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Actividades y/o proyectos	1-6	4	4	4	Ninguna
Planificación	1-6	4	4	4	Ninguna
Programación	1-6	4	4	4	Ninguna
Gestión	1-6	4	4	4	Ninguna

- **Segunda dimensión: (Programación Presupuestaria)**
- **Objetivos de la Dimensión:** Es la primera fase del Proceso Presupuestario y

consiste en la estimación de las APM de los tres años consecutivos siguientes para el logro de metas de productos y proyectos vinculados a: (i) resultados priorizados en las leyes anuales del presupuesto, (ii) resultados sectoriales y, (iii) objetivos estratégicos institucionales priorizados en las instancias correspondientes, según corresponda a cada entidad (MEF) y mide la relación entre la variable gestión por resultados y la dimensión programación presupuestaria.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Gestión Presupuestal	7-12	4	4	4	Ninguna
Presupuesto	7-12	4	4	4	Ninguna

- **Tercera dimensión: (Proceso Administrativo)**
- **Objetivos de la Dimensión:** Son actos administrativos, las declaraciones de las entidades que, en el marco de normas de derecho público, están destinadas a producir efectos jurídicos sobre los intereses, obligaciones o derechos de los administrados dentro de una situación concreta (Ley 27444) y mide la relación entre la variable gestión por resultados y la dimensión proceso administrativo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planeamiento Estratégico	13-18	4	4	4	Ninguna
Resolución de trámites	13-18	4	4	4	Ninguna
Atención de denuncias	13-18	4	4	4	Ninguna

- **Cuarta dimensión: (Monitoreo y Evaluación)**
- **Objetivos de la Dimensión:** Son instrumentos de gestión, responsables de proveer la información sobre el desempeño para alimentar la toma de decisiones, y generar mejoras en las intervenciones y la gestión de las instituciones públicas. Estos sistemas, que están estrechamente ligados a los procesos de planificación y presupuestación, se enfocan en medir los resultados producidos por el gobierno (productos, resultados intermedios e impactos), analizando tanto la consecución de los objetivos como los recursos que se invierten para lograrlos, y los procesos, para lo cual se basan en la recolección sistemática y regular de información sobre desempeño (CEPAL); y mide la relación entre la variable gestión por resultados y la dimensión monitoreo y evaluación.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Seguimiento	19-24	4	4	4	Ninguna
Supervisión	19-24	4	4	4	Ninguna
Evaluación	19-24	4	4	4	Ninguna
Toma de Decisiones	19-24	4	4	4	Ninguna

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador: LUIS GUILLERMO RUIZ ROJAS

Especialidad del validador: ECONOMISTA (GERENTE PÚBLICO DE SERVIR)

Lima, 09 de junio del 2023

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del construido.

*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.


Firma del Experto validador

0022_18-01

00000000



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
RUIZ ROJAS, LUIS GUILLERMO DNI 00961042	MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Fecha de diploma: 11/05/21 Modalidad de estudio: PRESENCIAL Fecha matrícula: 05/05/2015 Fecha egreso: 29/11/2017	UNIVERSIDAD CATÓLICA SEDES SAPIENTIAE PERÚ
RUIZ ROJAS, LUIS GUILLERMO DNI 00961042	BACHELTER EN CS. ECONÓMICAS Fecha de diploma: 21/05/1994 Modalidad de estudio: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VELAZQUEZ PERÚ
RUIZ ROJAS, LUIS GUILLERMO DNI 00961042	MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN Fecha de diploma: 11/07/2018 Modalidad de estudio: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD ISLAS PERÚ
RUIZ ROJAS, LUIS GUILLERMO DNI 00961042	ECONOMISTA Fecha de diploma: 26/02/1996 Modalidad de estudio: -	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VELAZQUEZ PERÚ

Anexo 6. Confiabilidad de las variables Planificación estratégica

Confiabilidad var1.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Vent

1:

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	3	3	2	3	1	1	3	1	3	2	1	2	2	3	1	1	3	1	1	2
2	3	2	3	3	1	3	2	2	2	1	3	2	3	1	1	2	3	2	3	2
3	3	3	2	1	2	3	3	2	3	1	3	2	3	1	1	1	2	3	1	1
4	1	2	3	1	2	1	1	1	2	3	1	1	1	3	2	1	1	1	2	1
5	2	3	1	3	2	2	2	2	1	3	2	1	3	3	2	3	3	3	3	3
6	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	1	3	2	2	3	1	2	2
7	1	1	2	2	1	3	2	1	2	3	1	2	1	2	1	3	1	2	1	2
8	1	1	2	1	1	3	3	3	1	1	1	2	2	3	1	1	1	1	1	1
9	4	3	3	4	4	3	3	4	4	5	4	5	5	3	5	4	4	3	5	4
10	4	3	5	5	5	3	5	4	4	3	4	5	5	5	4	3	3	3	4	3
11	3	5	5	3	5	5	5	4	4	4	3	4	5	5	3	4	3	4	4	5
12	3	3	4	3	3	5	4	5	3	5	5	4	5	3	3	3	4	5	4	4
13	4	3	4	5	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	5	3	3	5	5	5
14	4	4	5	3	3	4	3	5	5	4	3	3	3	3	4	5	3	4	3	4
15	4	3	3	3	3	5	4	4	5	5	3	5	4	3	4	4	4	3	5	4
16	4	4	4	4	3	5	4	5	3	3	5	5	4	4	3	3	5	3	5	5
17	3	5	5	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	5	4	3	3	4	3	5
18	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	5	3	5	4	4	4	4	5	4	5
19	3	4	3	5	3	4	4	4	3	3	4	5	3	5	4	3	3	4	3	3
20	5	5	5	4	3	5	5	4	4	4	5	5	4	4	3	3	3	4	3	5

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0
a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.			
Estadísticas de fiabilidad			
Alfa de Cronbach		N de elementos	
,969		20	

Gestión por resultados



3:

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
1	3	1	3	1	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	1	3	1	1	2	2	3	1	3
2	3	1	2	2	2	1	3	3	1	3	1	2	1	3	1	2	3	1	1	2	3	3	3	1
3	3	3	3	1	3	2	3	2	2	2	2	1	3	1	2	1	2	1	2	1	2	3	2	1
4	1	3	3	1	2	1	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	1	3	1	3
5	3	2	2	3	3	2	1	2	3	3	2	1	1	3	3	1	1	1	1	1	3	2	1	2
6	1	3	2	3	2	1	3	3	2	3	1	1	1	2	3	3	2	2	2	2	3	1	3	2
7	1	2	3	3	3	3	3	3	2	1	2	3	2	3	1	1	2	1	2	1	3	1	1	2
8	2	1	1	3	3	1	3	2	3	3	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	3	1	3
9	2	2	3	3	3	3	1	1	3	1	2	3	3	2	1	3	1	1	3	1	2	2	1	2
10	1	3	3	1	3	2	1	2	1	1	2	2	2	2	3	1	1	1	3	2	3	2	1	2
11	2	1	2	3	1	1	2	2	2	1	2	3	3	1	2	1	1	2	1	3	3	2	3	2
12	1	3	2	2	1	2	3	2	3	2	1	3	2	3	3	1	1	3	3	2	2	1	3	1
13	5	4	2	5	2	4	5	5	2	3	3	4	5	3	2	4	2	4	3	5	4	2	3	2
14	4	3	3	5	5	3	3	3	5	4	5	3	3	3	4	5	4	5	2	4	2	5	3	3
15	4	3	2	4	3	3	3	2	5	3	3	4	4	4	2	3	5	4	3	2	4	3	2	4
16	5	5	4	3	3	4	5	5	4	4	2	3	4	5	2	5	5	3	2	3	3	3	3	3
17	4	5	2	3	2	4	2	5	5	3	2	5	5	5	3	3	4	3	3	2	2	2	3	3
18	4	5	4	2	5	4	4	4	3	3	4	5	2	3	3	5	3	4	2	2	3	4	4	4
19	2	3	4	3	3	5	5	3	3	4	4	2	5	5	4	5	3	4	2	3	2	4	5	4
20	2	5	2	3	5	5	3	4	4	2	3	4	3	4	2	3	4	4	4	5	4	3	3	3

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,940	24

