



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

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

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Paco Legua, Ruby Deismar (ORCID:0000-0002-5953-7449)

ASESORA:

Dra. Narvaez Aranibar, Teresa (ORCID: 0000-0002-4906-895X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LIMA - PERÚ

2020

Dedicatoria:

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

Agradecer a un gran ángel, mi padrino Teófilo Conislla Huaroto, quien con sus sabios consejos me orientaba a no rendirme y amar mi profesión.

A mi abuelito Antonio Legua, quién partió al cielo hace un mes y a mi abuelita Ofelia Espino, quien es mi fortaleza y puede disfrutar aún en vida mis logros.

Agradecimientos:

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

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

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

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

Índice

Dedicatoria:	ii
Agradecimientos:	iii
Índice	iv
Índice de Tablas	vi
Índice de Gráficos y Figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	7
III. MÉTODOLÓGÍA	26
3.1 Tipo y diseño de investigación	26
3.2 Operacionalización de las variables	27
3.3 Población y muestra	28
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	29
3.5 Procedimientos	29
3.6 Método de análisis	30
3.7 Aspecto Éticos	30
IV. RESULTADOS	31
4.1 Resultados estadísticos descriptivos	35
4. 2 Resultados estadísticos inferenciales	51
4.2.1. Prueba de normalidad	51
4.2.2 Contrastación de hipótesis	53
V. DISCUSIÓN	60
VI. CONCLUSIONES	62
VII. RECOMENDACIONES	63
REFERENCIAS	64
ANEXOS	71
ANEXO 1: Matriz de consistencia	72
ANEXO 2 Tabla de especificaciones	74
ANEXO 3: Instrumentos	75
ANEXO 4: Certificado de validación	83

ANEXO 5: Validación	84
ANEXO 6: Validez V de Aiken	99
ANEXO 7: Base de datos	116
ANEXO 8: Declaratoria de Autenticidad del Asesor	120
ANEXO 9: Pantallazo del Software del turnitin	121
ANEXO 10: Autorización de publicación de tesis en el repositorio	122
Anexo 11: Autorización de la versión final del trabajo de tesis	123
Anexo 12: Acta de Sustentación del Trabajo de Investigación	124
Anexo 13: Declaratoria de Originalidad del Autor	125

Índice de Tablas

TABLA 1 OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE PLAN ESTRATÉGICO	27
TABLA 2 OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA.....	28
TABLA 3 DE NÚMERO DE ENCUESTADOS.....	31
TABLA 4 CONFIABILIDAD DE LA PRIMERA VARIABLE	32
TABLA 5 TABLA DE CONFIABILIDAD DE PREGUNTA POR PREGUNTA DE LA PRIMERA VARIABLE	32
TABLA 6 DE NÚMERO DE ENCUESTADOS.....	33
TABLA 7 CONFIABILIDAD DE LA SEGUNDA VARIABLE	34
TABLA 8 TABLA DE CONFIABILIDAD DE PREGUNTA POR PREGUNTA DE LA SEGUNDA VARIABLE	34
TABLA 9 DESCRIPCIÓN DE LA VARIABLE 1 PLAN ESTRATÉGICO	35
TABLA 10 DESCRIPCIÓN DE LA DIMENSIÓN 1 DE LA VARIABLE CULTURA ORGANIZACIONAL.....	36
TABLA 11 DESCRIPCIÓN DE LA DIMENSIÓN 2 DE LA VARIABLE 1 POLÍTICA ORGANIZACIONAL	38
TABLA 12 DESCRIPCIÓN DE LA DIMENSIÓN 3 DE LA VARIABLE TALENTO HUMANO	39
TABLA 13 DESCRIPCIÓN DE LA VARIABLE 2 GESTIÓN ADMINISTRATIVA.....	40
TABLA 14 DESCRIPCIÓN DE LA DIMENSIÓN 1 DE LA VARIABLE 2 CONTROL DE GESTIÓN.....	42
TABLA 15 DESCRIPCIÓN DE LA DIMENSIÓN 2 DE LA VARIABLE 2 DESARROLLO PROFESIONAL.....	43
TABLA 16 DESCRIPCIÓN DE LA DIMENSIÓN 3 DE LA VARIABLE 2 RECURSOS HUMANOS	45
TABLA 17 DESCRIPCIÓN DE LA DIMENSIÓN 3 DE LA VARIABLE 2 RECURSOS HUMANOS	46
TABLA 18 DESCRIPCIÓN DE LA DIMENSIÓN 1 CULTURA ORGANIZACIONAL Y DE LA VARIABLE 2 GESTIÓN ADMINISTRATIVA	47
TABLA 20 DESCRIPCIÓN DE LA DIMENSIÓN 3 TALENTO HUMANO Y DE LA VARIABLE 2 GESTIÓN ADMINISTRATIVA	50
TABLA 21 PRUEBA DE NORMALIDAD ENTRE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES	52
TABLA 22 CRITERIOS DE RELACIÓN	53
TABLA 23 CORRELACIÓN ENTRE LAS VARIABLES PLAN ESTRATÉGICO Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA	54
TABLA 24 CORRELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN CULTURA ORGANIZACIONAL Y LA VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA.....	55
TABLA 25 CORRELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN POLÍTICA ORGANIZACIONAL Y LA VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA.....	57
TABLA 26 CORRELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN TALENTO HUMANO Y LA VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA	58

Índice de Gráficos y Figuras

ILUSTRACIÓN 1 DESCRIPCIÓN DE LA VARIABLE PLAN ESTRATÉGICO	36
ILUSTRACIÓN 2 DESCRIPCIÓN DE LA DIMENSIÓN 1 DE LA VARIABLE 1: CULTURA ORGANIZACIONAL.....	37
ILUSTRACIÓN 3 DESCRIPCIÓN DE LA DIMENSIÓN 2 DE LA VARIABLE 1: POLÍTICA ORGANIZACIONAL.....	38
ILUSTRACIÓN 4 DESCRIPCIÓN DE LA DIMENSIÓN 3 DE LA VARIABLE 1: TALENTO HUMANO.....	39
ILUSTRACIÓN 5 DESCRIPCIÓN DE LA VARIABLE 2: GESTIÓN ADMINISTRATIVA	41
ILUSTRACIÓN 6 DESCRIPCIÓN DE LA DIMENSIÓN 1 DE LA VARIABLE 2: CONTROL DE GESTIÓN	42
ILUSTRACIÓN 7 DESCRIPCIÓN DE LA DIMENSIÓN 2 DE LA VARIABLE 2: DESARROLLO PROFESIONAL.....	44
ILUSTRACIÓN 8 DESCRIPCIÓN DE LA DIMENSIÓN 3 DE LA VARIABLE 2: RECURSOS HUMANOS.....	45
ILUSTRACIÓN 9 DESCRIPCIÓN DEL VARIABLE PLAN ESTRATÉGICO CON LA VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA.	46
ILUSTRACIÓN 10 DESCRIPCIÓN DE LA DIMENSIÓN CULTURA ORGANIZACIONAL Y LA VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA.	48
ILUSTRACIÓN 11 DESCRIPCIÓN DE LA DIMENSIÓN POLÍTICA ORGANIZACIONAL Y LA VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA.	49
ILUSTRACIÓN 12 DESCRIPCIÓN DE LA DIMENSIÓN TALENTO HUMANO Y LA VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA.	51

Resumen

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

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

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

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

Abstract

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

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

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

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

I. INTRODUCCIÓN

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

Los países de América Latina en general se encuentran de alguna manera en una encrucijada en el extremo de incrementar la calidad de vida sus habitantes, en el cual el estado es el principal actor de transformaciones de políticas públicas para la mejora de esta situación, para garantizar el desarrollo con igualdad socialmente justa, la mayoría de los países de la región han descuidado la atención de los pobladores en instituciones públicas en particular cuando se trata de solicitar justicia. (CEPAL, 2018) por otro lado este tipo de problemas son superados por planes estratégicos que utilizan las entidades particulares, con herramientas y objetivos, organigramas, principios y políticas de organización que definen o limitan lo que pueden hacer los gerentes de área (Rahimi, Moller y Hvam, 2016)

En el Perú hace 2 décadas aproximadamente, no se ha tenido una planeación estratégica nacional sería, el ministerio de economía y finanzas, por mucho tiempo cubrió un vacío buscando de alguna manera alinear los objetivos estratégicos del país a los programas presupuestales, sin embargo las consecuencias fueron negativas por que produjeron desarticulación de políticas, planes y presupuestos, nunca hubo un consenso en la metodología para la creación de planeación estratégica o la creación que no contribuyen a la creación del PEN (Planificación estratégica moderna). (Cabrera, 2016, p.6)

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

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

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

Aponte, Calle y Rullier (2018) señalaron que la gestión en el Perú, por parte del gobierno central, su eficacia, capacidad de dirección y acción en la administración pública, tiene baja valoración por parte de los ciudadanos en todas las instancias de gobierno y esto se evidencia con los datos emitidos por el INEI, que en los años 2017 y 2018, donde sólo el 24.6% del total de encuestados opinaron que la gestión administrativa de gobierno es buena, y el 21.6%, indicaron que la gestión del gobierno regional es buena y un 28.9% de la misma forma por el gobierno local.

En la actualidad la población en el Perú no tiene una percepción buena de las entidades del estado, ya que por lo general la atención aún es deficiente más aún cuando se trata de temas ligado a instituciones de justicia en general, como es el caso del ministerio público, el desarrollo del país no es acorde con la mejora del desarrollo social, y la calidad de servicios que se ofrece en las diferentes entidades de administración pública y esa es la principal causa por el cual la sociedad, sigue enfrentando la baja valoración de entidades estatales Peruanas (Morales, 2019, p.83).

Muchas veces somos testigos de la deficiencia de atención al público, los cuales en su mayoría son las partes procesales del sistema de justicia, tal como es el Ministerio Público, quien se encarga de realizar una oportuna y debida investigación para determinar un hecho, si es culpable o no, y sobre todo de hacer justicia con los resultados que determine. Pero para ello, debe existir una mayor articulación institucional, brindar los recursos necesarios a los Fiscales para el desarrollo de sus funciones, muchas veces se ha visibilizado las dilaciones en su investigación por falta de apoyo, carga laboral e incluso articulación institucional ya que es un trabajo conjunto con los demás sistemas de justicia, los cuales son la Policía Nacional del Perú, el Ministerio de la Mujer en los casos de violencia familiar, el Poder Judicial y el Ministerio de Defensa.

En Lima una gran cantidad de personas tiene problemas cuando acuden a una institución estatal para gestionar algún documento, por lo general invierten tiempo y dinero, y nunca encuentran un buen motivo para poder emitir un juicio positivo, es por ese motivo el Estado Peruano propuso impulsar el dinamismo de las instituciones estatales y propusieron una modernización estatal mediante (La ley No 27685) el cual tuvo como objetivo digitalizar alguna acciones, y la mejora de unos servicios administrativos en instancias centrales, regionales y locales, el cual tendría como lema "Modernización de la gestión del estado". No obstante, a ello hasta el día de hoy muchas instituciones no cuentan con este mecanismo, percibiendo una deficiencia en el plan estratégico de estas entidades.

En San Juan de Lurigancho el drama es caótico, en las instituciones de justicia, en especial en el Ministerio Público, ya que con la transición de cambio de proceso (Cambio de utilización del Código de Procedimientos Penales de 1940 a el Código Procesal Penal del 2004), se tuvo problemas en la atención al usuario por ese motivo muchas veces, el más perjudicado fue la víctima, desde el 2018 la fiscalías de Lima Este, afrontaron una sobrecarga, que impide que se pueda atender a todos los usuarios, ya que existía solo 8 fiscalías para más de un millón doscientos mil de habitantes, y reciben cien detenidos por turno, sin contar con el trabajo pendiente que cada día se acumula, el cual la mayoría de los casos son de violencia familiar como delitos de agresión sexual y que este tipo de problemas está causando no solo problemas en la atención sino también problemas de salud para con los magistrados por el estrés que les causa el incremento de trabajo que no se puede alivianar, a esto les sumamos la falta de presupuesto y la falta de logística necesaria para atender rápidamente un caso. (Cubas, 2018)

El caso materia de investigación, se centra en las fiscalías especializadas en violencia familiar, que en el último tramo del año 2019, tuvo la mayor carga procesal del sector, encargándose de las denuncias referidas a cualquier tipo de violencia dirigida a la mujer o personas del entorno familiar y de ser el caso solicita medidas de protección como medidas cautelares teniendo como norma marco La ley No 30364, por otro lado esta norma obliga al sistema de justicia en este caso al ministerio público, facilitar el acceso a la información a las víctimas; sin embargo en la última inspección se detectó que el 92% de las fiscalías provinciales y el 77% de las fiscalías especializadas en violencia familiar no exhiben un lugar visible, los derechos que tiene las víctimas, tampoco difunden el procedimiento a seguir y por último el 85% de las Fiscalías especializadas no tienen información sobre la gratuidad de los

servicios del estado, presenciando así una falta enorme de gestión administrativa. (Técnicos especializados de la defensoría del Pueblo, 2019)

La falta de colaboración interinstitucional es uno de los principales factores identificados, ya que el cumplimiento de las funciones de los fiscales está bajo los elementos encontrados en los casos, los cuales son otorgados muchas veces por la Policía Nacional del Perú y los Centros de Emergencia Mujer quienes intervienen de manera conjunta, pero no siempre contribuyen a esclarecer los hechos, no se está reforzando el planeamiento estratégico en ello. Se deberá también considerar una mejora en la gestión administrativa para no sobrecargar de funciones mientras aún no se resuelva una y sobre todo cuando la Ley exige el cumplimiento de los plazos que ante estos casos son cortos.

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

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

Como problema específico tuvimos:

¿Qué relación tiene la cultura organizacional y la mejora en gestión administrativa en las fiscalías especializadas de violencia familiar de San Juan de Lurigancho, 2020?

¿Qué relación tiene la política organizacional y la mejora en gestión administrativa en las fiscalías especializadas de violencia familiar de San Juan de Lurigancho, 2020?

¿Qué relación tiene el talento humano y la mejora en gestión administrativa en las fiscalías especializadas de violencia familiar de San Juan de Lurigancho, 2020?

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

como la calidad del talento humano pondrá en debate los planes estratégicos que se están utilizando actualmente.

Los resultados de la investigación, podrá aclarar algunas teorías sólidas para la mejora de la gestión administrativa y la respuesta eficiente de esta institución para la población. En la parte técnica se entiende que los resultados y los conocimientos de esta investigación contribuirán con una verdadera mejora de la información que hasta la fecha se tiene sobre la gestión administrativa en el Ministerio Público actualmente.

La justificación teórica parte de la existencia de la ley de Modernización del Estado, Ley No 27685 ley marco, donde señaló que debe de existir acciones por las instituciones del estado (En este caso el ministerio público), las mismas que son sostenidas en el proceso de la gestión pública a nivel nacional con la finalidad de relacionar la buena gestión del Estado con los ciudadanos y el propósito general es que cada institución peruana, brinde un servicio de calidad y eficiente a los ciudadanos cada vez que soliciten su ayuda y de esta manera dando uso adecuado a los recursos del estado y siempre tener como prioridad el bienestar e interés de cada persona.

Como justificación práctica, se sustenta en cuanto esta investigación será beneficiosa para la gestión administrativa del Ministerio Público en el distrito populoso de San Juan de Lurigancho, porque permitirá una adecuada operacionalización a través del monitoreo del avance de las metas trazadas y como muchas instituciones particulares eficientes se manejan, también se controlará las mejoras de toma de decisiones institucionales y el liderazgo institucional que adolece en la actualidad. Además, con la información que se obtenga se podría desarrollar bosquejos de guías de ayuda al personal administrativo que se centren en las buenas prácticas administrativas del usuario interno y externo, como algunas estrategias eficaces para incrementar el fortalecimiento del servicio.

Por tanto, como objetivos tuvimos los siguientes:

Como objetivo general:

Describir qué relación tiene el plan estratégico y la mejora en gestión administrativa en las fiscalías especializadas de violencia familiar de San Juan de Lurigancho, 2020.

Como objetivos específicos:

Describir qué relación tiene la cultura organizacional y la mejora en gestión administrativa en las fiscalías especializadas de violencia familiar de San Juan de Lurigancho, 2020.

Determinar qué relación tiene la política organizacional y la mejora en gestión administrativa en las fiscalías especializadas de violencia familiar de San Juan de Lurigancho, 2020.

Establecer qué relación tiene el talento humano y la mejora en gestión administrativa en las fiscalías especializadas de violencia familiar de San Juan de Lurigancho, 2020.

Como hipótesis general tuvimos: Existe relación significativa entre el plan estratégico y la mejora en gestión administrativa en las fiscalías especializadas de violencia familiar de San Juan de Lurigancho 2020.

Como hipótesis específica tuvimos:

Existe relación significativa entre la cultura organizacional y la mejora en gestión administrativa en las fiscalías especializadas de violencia familiar de San Juan de Lurigancho, 2020.

Existe relación significativa entre la política organizacional y la mejora en gestión administrativa en las fiscalías especializadas de violencia familiar de San Juan de Lurigancho, 2020.

Existe relación significativa entre el talento humano y la mejora en gestión administrativa en las fiscalías especializadas de violencia familiar de San Juan de Lurigancho, 2020.

Como objetivo general tuvimos: Determinar qué relación tiene el plan estratégico y la mejora en gestión administrativa en las fiscalías especializadas de violencia familiar de San Juan de Lurigancho, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

Como trabajos previos nacionales tuvimos con la variable Plan Estratégico a Lobato, Vigo y Palomino (2017) en su tesis “Planeamiento estratégico de la Empresa DAEWOO ELECTRONICS PERÚ, período 2017-2019”. Tesis para obtener el grado de magíster en administración en la Universidad del Pacífico. El objetivo general de la investigación de los autores fue convertir la empresa Daewoo Electronics Corporation Perú SAC (DEPERU) en la organización más eficiente en la sección electrodoméstico, a través de costos reducidos y un crecimiento sostenido.

Los autores utilizaron como herramienta la matriz cuantitativa de la planificación estratégica. Este método permite analizar objetivamente las mejores estrategias alternativas para DEPERU analizadas a partir de la obtención de los resultados de los factores externo e internos de la organización.

La investigación de los autores Lobato, Vigo y Palomino aporta en mi presente proyecto en mejorar la estrategia planteada en el Ministerio Público, lográndose la difusión de publicidad en este caso, hacer extensiva la participación las funciones del Ministerio Público y la elaboración de nuevos planes de administración y desarrollo para una adecuada estabilidad.

Arce (2019) en su tesis “Plan Estratégico para desarrollar competencia investigativa en estudiantes de la maestría en educación de una Universidad Privada de Lima”. Tesis para obtener el grado de Maestro en Educación en la Universidad San Ignacio de Loyola. El autor tiene como objetivo propone un plan estratégico orientado a desarrollar la competencia investigativa de estudiantes del programa de la maestría en educación en una universidad privada de Lima. Para la variable competencia investigativa: Cerda (2007), Restrepo (2003) y para la variable plan estratégico

El tipo de investigación del autor, es aplicada. Para la toma de información se realizó a través de diversos instrumentos: 1) La observación de sesiones a través de guías para registrar la aplicación de estrategias y 2) Entrevistar a través de guías de preguntas abiertas realizadas a docentes y personal administrativo. Su población estuvo conformada por 80 estudiantes del programa de maestría de educación de tercer y cuarto ciclo de las menciones de Gestión de la Educación Docencia Superior, doce docentes y personal del departamento académico del programa. Asimismo, los resultados de la validación de los expertos reflejan que consideran muy buena la propuesta pedagógica, alcanzando un promedio de 92% de validez.

La presente investigación aporta en mi investigación en proponer un mejor plan estratégico orientado a mejorar el nivel de desarrollo de las funciones de los fiscales, asistentes y personal administrativo con la finalidad de alcanzar un buen sistema de justicia y trabajo en equipo.

Ganoza (2015) en su tesis “Aplicación de un Plan Estratégico para la mejora de la Gestión Pública de Puerto Eten 2015-2020”. Tesis para optar el grado de Magíster en Gestión Pública en la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. La autora desarrolló una investigación donde su objetivo fue: determinar como la aplicación de un plan estratégico mejora en la gestión pública de la Municipalidad de Puerto Eten- Chiclayo durante el período 2015-2020. Las teorías desarrolladas para su primera variable: Ansoff (2000) para su segunda variable: Uceda (2007)

La investigación de la autora fue tipo aplicada y diseño no experimental, con enfoque cuantitativo y de nivel explicativo. De acuerdo a los resultados obtenidos del programa del SPSS 22, tuvo una confiabilidad de prueba de Alpha Cronbach un ,932 de confiabilidad donde señala que el instrumento es altamente confiable el 29,4% de los encuestados manifiestan que las políticas administrativas colaboran con el logro de los objetivos y facilitan la implantación de las estrategias. concluyó señalando que, la toma de un plan estratégico mejora la gestión pública de la municipalidad de puerto Eten, también se concluyó que la aplicación de la misma permite la eficiencia de la gestión pública apoyado con las pruebas de normalidad.

El aporte para mi presente investigación es el control de ejecución de plan estratégico para una mejor calidad de productividad, atención y servicio a la ciudadanía sobre los derechos que hayan sido vulnerados.

Villegas (2015) en su tesis “Gestión Administrativa y su relación con el desempeño docente en la escuela de capacitación y perfeccionamiento de la FAP-2012”. Tesis para obtener el grado de Magíster en Ciencias de la Educación en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. La autora tuvo como objetivo establecer la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño docente en la Escuela de capacitación y perfeccionamiento FAP. En su primera variable Gestión Administrativa citó a: Mintzberg y Stoner (1995), Chiavenato (2007) y para la segunda variable Desempeño Docente citó a: Bittel (1991) y UNESCO (2007).

La investigación de la autora tuvo un enfoque cuantitativo, diseño no experimental transeccional correlacional. Su población estuvo constituida por los estudiantes del Programa

técnico de la Fuerza Aérea del Perú, el cual estuvo comprendido por un total de 150 estudiantes.

El aporte para mi presente investigación es dinamizar el trabajo de gestión administrativa institucional, mediante la mejora del diseño de planes, potencializando las competencias del personal en beneficios del objetivo institucional.

Callohuanca (2019) en su tesis “Gestión Administrativa y su incidencia en el posicionamiento en el mercado de la Institución Educativa Grupo La Paz”, Tesis para obtener el grado de Doctor en Administración en la Universidad Federico Villarreal. El autor tuvo como objetivo en su investigación determinar la incidencia de la gestión administrativa en el posicionamiento del mercado de la institución educativa Grupo La Paz. Sobre las teorías utilizadas por el autor en la primera variable Gestión Administrativa citó a los autores: Anzola, Sérvulo (2002) Aubert y Gaulejac (1993) y en Posicionamiento citó a: Ries y Trout (2002) y Belch y Belch (2005)

Asimismo, el autor realizó su investigación de tipo aplicada, nivel descriptivo y diseño no experimental, aplicando una encuesta a la población que estuvo constituida por 20 trabajadores de la Institución Educativa Grupo La Paz Lima y 144 clientes. De los resultados se obtuvo que los objetivos de la empresa el 95% respondió que, sí lo tienen, lo hacen, el 5% respondió que está en ejecución, lo están implantando.

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

Barrera y Ysuiza (2018) en su tesis “Gestión Administrativa y calidad de servicio al Contribuyente de la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, Loreto 2018. Tesis para obtener el grado de Maestro en Gestión Pública. Los autores tuvieron como objetivo determinar como la gestión administrativa se relaciona con la calidad de servicio que se brinda a los contribuyentes de la Municipalidad de Alto Amazonas-Loreto 2018. Para definir la primera variable Gestión Administrativa citó a: Valverde (2014) y para la segunda variable citó a Varo (1994).

La investigación fue de tipo no experimental, transversal, diseño descriptivo correlacional, asimismo, tuvieron como población a 74 trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas Loreto. Asimismo, los autores tuvieron como resultado que el

23% de los trabajadores administrativos consideran que no se desarrolla adecuadamente, el 38% que si se desarrolla adecuadamente y el 39% se mostró indiferente.

El aporte que da la investigación de los autores a la presente, destacó cuán importante es la supervisión la gestión de los trabajadores con la finalidad de incrementar la calidad de servicio, de igual manera incrementar la calidad en relación de fiabilidad, sensibilidad, seguridad y empatía.

Dentro de los trabajos previos internacionales, tenemos a: Vargas (2014) en su tesis “Propuesta de un plan estratégico para optimizar la competitividad del Depósito Dental Noemí Caicedo”. Tesis para obtener el grado de Magíster en Administración de Empresas en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. La investigación tuvo como objetivo analizar la situación actual del depósito dental para mejorar la competitividad a través de la renovación de su oferta de valor utilizando las diferentes perspectivas del cuadro de mando integral. Para la variable Plan Estratégico citó a: Bueno (1993), Kotler (1998) y Álvarez (2006); para la variable Competitividad: Porter (2006), Hill y Jones (1996)

La autora tuvo una investigación de enfoque mixto, de tipo básica. Asimismo, para determinar la muestra de 156 personas involucradas en salud bucal que asisten en el Depósito Dental Noemí Calcedo.

La investigación de Vargas contribuye en reformular y reforzar constantemente el Plan Estratégico institucional, para que haya mejor desarrollo como entidad y para un buen desempeño laboral.

El aporte destacado de la investigación de la autora a mi investigación la importancia de la conexión con los usuarios, estar presente en todos los medios tecnológicos y pueda percibir también de esa manera las deficiencias de la institución.

Alvarado (2015) en su tesis “Diseño de una propuesta de Plan Estratégico para la Compañía Matelpa”. Tesis para obtener el grado de Magíster en Gerencia de la Universidad de Costa Rica. La autora tuvo como objetivo en su investigación diseñar un plan estratégico para la compañía mediante el uso de la herramienta “Cuadro de Mando Integral”, mejorando su desempeño. Para la variable Plan Estratégico citó a Thomsom (2012)

La autora en su investigación concluyó recomendando a Matelpa aplicar el CMI para una adecuada gestión de su plan estratégico, con la finalidad de asegurar que la herramienta

continúe siendo efectiva el logro de los objetivos planteados, así mismo los indicadores de estos sean expuestos en un documento concreto para su fácil visualización.

El aporte destacado de la investigación de la autora a la mía es que vencer las barreras, que la institución implemente programas de comunicación y formación para que de todos los trabajadores conozcan a fondo la estrategia y las implicaciones en su trabajo.

Peñaranda (2015) en su tesis “Diseño de un Plan Estratégico para las empresas QS Consultores”. Tesis para obtener el grado de Magíster en Gerencia de Negocios en la Universidad Industrial de Santander. El autor tuvo como objetivo en su investigación formular e implementar un plan estratégico para la empresa que les permita ser más competitivos en el mercado de los servicios de consultoría. Para la definición de la variable Planeación Estratégica citó: Pañeda (2011), Gómez (1994) y Serna (2008).

La autora utilizó en metodología para su investigación de tipo diagnóstico-propositivo. Asimismo, como técnica de recolección utilizó básicamente un vaciado de información en matrices, tablas, gráficos, diagramas y otras herramientas. La población que utilizó fue un total de 28, 852 entidades según la base de datos obtenida por QS.

El aporte destacado a mi investigación es la aplicación de técnicas los cuales ayudarán a identificar las prácticas de utilidad a las otras instituciones y adaptarlas de acuerdo a las necesidades. También la implementación de un mecanismo que ayuda el control de mando que permita el registro de resultados tanto de los trabajadores, usuarios, administrativo y económico, a fin de adoptar una mejor gestión.

Vargas y Sabogal (2017) en su tesis “Gestión Administrativa para el fortalecimiento del Programa de Egresados en la Universidad Nacional de Colombia”. Tesis para obtener el grado de Magíster en ciencias de la educación. La investigación tuvo como objetivo implementar una estrategia de Gestión Administrativa que fortalezca el desempeño de coordinadores del programa de egresados de la Universidad Nacional de Colombia. Para la variable Gestión Administrativa citó a: Clavijo & Mora (2010) y Ramírez (2008).

Las autoras realizaron una investigación de tipo investigativo mixto (cuantitativo y cualitativo). Asimismo, utilizaron como técnica e instrumentos de recolección de información lo siguiente:

- 1) Revisión documental física y virtual,
- 2) Observación guiada a través de una ficha de campo,
- 3) Elaboración y aplicación de encuesta aplicada a 25 coordinadores de sedes y facultades

del Programa de Egresados, 4) Implementación de un grupo focal con los coordinadores del programa de egresados.

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

Tomalá (2017) en su tesis “La gestión administrativa del gerente educativo propuesta de reingeniería de proceso administrativo en el Colegio Fiscal Compensatorio 31 de octubre, cantón Samborondón, provincia del Guayas”. Tesis para obtener el grado de Magíster en Gerencia Educativa. El autor en su investigación tiene como finalidad optimizar la gestión administrativa en el Colegio Fiscal Compensatorio “31 de octubre” del cantón Samborondón, e implementar el monitoreo por parte de la Comisión Técnico Pedagógico para que se cumpla la aplicación de los estándares de calidad educativa.

Asimismo, la investigación tuvo como técnicas e instrumentos de recolección de información y datos; método de observación distinguió las experiencias de los actores educativos.

El aporte de la investigación de Tomalá a mi investigación es en mejorar la comunicación entre los trabajadores a fin de que pueda permitir el surgimiento del desarrollo institucional, implementar estrategias de cambio creando un ambiente laboral adecuado, induciendo a la colaboración, comunicación y delegación de responsabilidades.

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

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

Figuroa, Paladines Julio., Paladines José., Caicedo & Romero (2017) el plan estratégico tiene como objetivo diseñar un futuro deseado encaminando los propósitos planificados para el bien de la entidad

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

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

Por consiguiente, se hallaron las siguientes investigaciones afines al presente estudio.

Mundeth Ihiern (1999) determina los siguientes elementos de la planificación estratégica:

- a) Componente de la organización, entidad o empresa para competir, los cuales están conformados por los productos, servicios, sector, segmentos y espacios a los que se dirigen.
- b) Objetivos.
- c) Dinámica Horizontal y Vertical.
- d) Relaciones entre las partes.

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

Garcilaso, Ignacio son unos de los críticos en los métodos de planificación estratégica, considerando que existen trampas lo cual convierte la planificación como herramientas al servicio de la burocracia y no de la competitividad por lo siguiente:

- La alta dirección no crea el clima laboral y su compromiso en la misma.
- La planificación estratégica es caracterizada por su baja creatividad y porque no favorece al cambio.
- Posee una naturaleza cuantitativa el cual hace ignorar lo que no se puede cuantificar.

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

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

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

Zerilli (1992) existen niveles de planificación: a) Estratégico, b) Táctico y c) operativo.

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

MINISTERIO PÚBLICO

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

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

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

El propósito de este Plan Estratégico es brindar una atención eficiente y oportuna a los recurrentes, por ello plantea cinco pilares, los cuales son los siguientes:

1. Fortalecimiento Institucional.
2. Perfeccionamiento de la persecución penal.
3. Fortalecimiento en la mejora de atención y protección de las víctimas y testigos.
4. Modernización de la gestión de las fiscalías y oficinas del Ministerio Público.
5. Gestión del talento humano.

CULTURA ORGANIZACIONAL

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

Chiavenato (1989) la cultura organizacional es el resultado de las costumbres que conforme se van desarrollando, se refuerzan, siendo éstas transmitidas a los integrantes de la organización.

Estos refuerzos harán que las personas se adapten a estas buenas costumbres logrando que la organización progrese, dejando así también un buen antecedente para quienes lleguen más adelante.

García (2007) manifiesta que la cultura organizacional tiene funciones básicas, las cuales son:

- a) Transmitir un sentido de identidad.
- b) Facilitar un compromiso que logre el interés de la persona.
- c) Estabilidad del sistema social, este se debe incrementar ya que permitirá la unión de la organización.

El cumplimiento de estas funciones, fortalecerá el desarrollo de la organización, empresa o entidad, manteniendo el compromiso que se tiene como objetivo.

Ehrhart et al. (2014) manifiesta cuales son las principales características y funciones de la cultura organizacional:

- ✓ La cultura es compartida, los componentes que forman parte de esta, son las creencias, valores, percepciones, comportamientos, costumbres, normas entre otros. Estos mecanismos harán que haya un mejor desenvolvimiento del personal.
- ✓ La cultura es estable, la organización tendrá elementos de la cultura que permanecen, así existan constantes cambios en el presente y futuro.
- ✓ La cultura tiene profundidad, se refiere que algunos elementos culturales actúan de manera inconsciente, por ello se considera profundo.
- ✓ La cultura es subjetiva, expresiva y simbólica, los integrantes o el personal de una entidad u organización van a compartir experiencias a través de las relaciones interpersonales y sociales. Expresarán sus emociones y temperamentos dentro del clima laboral.

- ✓ La cultura está basada en historia y tradición, tiene un pasado en el que conforme pasa el tiempo, va evolucionando, enfrentando retos a lo largo del tiempo. La historia que antecede es importante ya que se puede visibilizar los cambios que ha habido en el transcurso de este.
- ✓ La transmisión de la cultura a los nuevos miembros de la entidad u organización, ayuda a poder entender la estabilidad de la cultura, en la que los nuevos integrantes de dicha entidad logren compartir los valores y creencias.
- ✓ La cultura provee orden, es necesario que haya poca carga sapiente por los integrantes, asimismo este mecanismo ayudará a enfrentar las dificultades que se presenten.
- ✓ La cultura como fuente de identidad colectiva y compromiso, resulta muy importante esta característica ya que gracias a la existencia de valores las identidades particulares se unen con la identidad de un equipo, formándose una identidad colectiva, la cual generará una conexión emocional con la cultura y compromiso grupal.

Gómez (2001) Política: etimológicamente proviene del latín *politicus* adjetivo de político; del griego *polítikòs*, de los ciudadanos, quiere decir que la política incluye a los ciudadanos y los asuntos públicos.

Kant (1974) señala que la política está atada a la moral, por lo que no podría existir disputa entre la teoría y la práctica. En el aspecto del derecho se unifica a la política según la condición, formándose un político moral, identificándose como un moralista político quien no siempre se desarrolla así.

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

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

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

Información

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

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

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

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

Misión

Buenos, Campos y otros (1996) en la misión esta la finalidad y función de la organización o entidad. Con este elemento se concreta la visión de lo que se busca ser y hacer. Asimismo, será la guía de valores, responsabilidad y actividades para los trabajadores de la entidad u organización.

Es una declaración del objetivo principal, por la que está siendo conformada una organización, institución o empresa. Identificando en ésta los valores que van a ser guía en el accionar en el presente y futuro.

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

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

La Misión del Ministerio Público según el Plan Estratégico Institucional 2018-2021 es prevenir el delito, defender los derechos de los ciudadanos y los intereses públicos tutelados por la ley; representar al menor y a la familia en juicio y velar por efectiva administración de justicia.

Visión

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

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

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

La Visión del Ministerio Público según el Plan Estratégico Institucional 2018-2021, es una visión país, en ella se encuentra plasmado lo siguiente:

Una sociedad democrática en la que predomina el estado de derecho y en la que todos los ciudadanos tienen una alta calidad de vida como seres humanos. Teniendo un estado descentralizado, eficiente, participativo y ético al servicio de la ciudadanía. La economía actual es dinámica, diversificada, de alto nivel tecnológico y equilibrada en todas las regiones, con pleno empleo y alta productividad del trabajo.

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

POLÍTICA ORGANIZACIONAL

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

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

Asimismo, Medina (2012) recomienda una metodología para las políticas, identificándolas con fases:

Fase 1: Diseño y desarrollo de la política.

Fase 2: Validación y aprobación de la política.

Fase 3: Divulgación a los niveles de organización.

Fase 4: Mantenimiento de la política al cumplimiento y vigencia.

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

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

PLANIFICACIÓN DE AUDITORÍA

Contraloría, nos dice que la planificación de auditoría está comprendida por el desarrollo de una estrategia general para la administración. Asimismo, este permitirá que el equipo de auditoría pueda hacer uso adecuado del potencial humano existente.

La auditoría está comprendida de fases, las cuales son: planificación, ejecución de trabajo y comunicación de resultados.

PLANEACIÓN ESTRATÉGICA

Hellriegel, Jackson y Slocum (2003) afirma que la planeación estratégica es el proceso de establecer el entorno de una organización creando la misión y visión, identificar los objetivos y crear estrategias. Asimismo, importante asignar recursos para alcanzar las metas propuestas. Se deben aprovechar las oportunidades y enfrentar las amenazas con las fortalezas y debilidades de las empresas.

Chase, Aquilano y Jacobs (2001) manifiestan que el objetivo de la planificación estratégica es proporcionar un enfoque que determine el nivel de capacidad de los recursos, de tal manera respalden la estrategia de competitividad de la entidad.

Si la capacidad es insuficiente, habrá deficiencia en el desempeño de los empleadores, dando un mal servicios a los clientes o ciudadanía, en cambio si se abastece considerablemente a sus empleadores, habrá un mejor trabajo y satisfacción de los recurrentes.

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

Fred (2000) manifiesta que el proceso de dirección estratégica tiene tres etapas:

- 1- Formulación de la estrategia, en la que contiene la misión y visión de la entidad u organización, la determinación de las oportunidades y amenazas, así como las fortalezas y amenazas en el ámbito interno, asimismo establecer los objetivos y las estrategias.
- 2- Implementación de la estrategia, viene a ser el proceso de la planeación a la implementación, en la que es necesario una estructura en la entidad que sea eficaz logrando las metas que se proyectan de manera anual que van de acorde con las políticas de la misma.
- 3- Evaluación de la estrategia, en esta etapa se va analizar la certeza de la estrategia que fue planteada inicialmente, verificando si funcionó o no.

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

DESARROLLO PROFESIONAL

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

PLANIFICACIÓN PRAGMÁTICA

Castillo (2014) se identifica en la planificación pragmática la competencia y el indicador de desempeño a trabajar, ello para diseñar la situación didáctica y la secuencia. Este tipo de planeación asegurara la visualización de los elementos neutrales que se debe plantear ante algún conflicto.

Asimismo, se toma en cuenta para esta fase, la competencia, el mecanismo de evaluación y el instrumento de evaluación.

TALENTO HUMANO

Pereira (2012) el talento humano es la capacidad que tiene el ser humano de comprender de manera inteligente, la forma de entender y comprender la ocupación que se le designe. En ella aplicará las habilidades, capacidades, experiencias y aptitudes que posee de manera talentosa.

Cada persona tiene muchos talentos en determinadas cosas, los cuales los va a aplicar de manera que logrará cumplir las expectativas que desea ejercer.

Asimismo, estas capacidades ayudarán y contribuirá a mejorar los resultados de la entidad u organización donde desempeña la persona.

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

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

GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Bachenheimer (2016) nos dice que la gestión administrativa es el proceso de toma de decisiones de los órganos de dirección, administración y control de una entidad u organización.

Delgado y Ena (2008) definen a la gestión administrativa como un conjunto de acciones destinadas al beneficio de los objetivos planteados por una institución u organización

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

Asimismo, de acuerdo a lo mencionado, podemos destacar los objetivos de la Gestión Administrativa:

- Proporciona un buen servicio a los clientes o a una sociedad.
- Mejora la productividad, sostenibilidad y competitividad, cerciorando la viabilidad de la entidad o empresa.

- Trabajar con responsabilidad para el bienestar común.
- Progresar el flujo organizacional y el nivel de comunicación.

CONTROL DE GESTIÓN

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

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

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

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

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

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

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

- Flexibilidad: permitirá a la entidad adaptarse a los cambios, de manera que se podrán tomar decisiones de acorde a estos.
- Elemento comunicador: los responsables manifiestan los objetivos estratégicos a los empleados o trabajadores, quienes presentarán los resultados de las funciones y las metas propuestas.
- Concreción: el control de gestión debe establecer indicadores los cuales serán importantes para el desarrollo empresarial o institucional.
- Interpretación: permite emitir un veredicto de la evaluación del contexto.

RECURSOS HUMANOS

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

Es decir, un área donde se determina la condición de los trabajadores o empleados y también quien se encarga de reclutar personal, creando el perfil profesional que esté acorde al puesto disponible.

El objetivo del área de Recursos Humanos, es construir un personal eficiente en un buen clima laboral, brindándole una estabilidad laboral, como un contrato y los beneficios que correspondan. De esta manera se esfuerzan en cumplir las metas que se les determine.

Martínez (2003) los cargos del área de recursos humanos varían dependiendo el tipo de empresa, organización o entidad, por lo que para el caso de entidades destaco las siguientes:

- Ayuda y presta servicios a la organización y por ende a los miembros que la conforman.
- Describen las responsabilidades que definen cada puesto de trabajo.
- Evalúa el trabajo del personal.
- Clasifica el personal idóneo para cada puesto.
- Desarrolla programas, cursos u otras actividades para el fortalecimiento de las funciones.
- Brindar apoyo psicológico a sus empleados.
- Llevar el control de los beneficios del personal.
- Distribuye políticas y procedimientos mediante reuniones, documentos formales que conozca todo el personal.
- Supervisar la administración de los periodos de prueba.

Todas estas funciones descritas en líneas anteriores son fundamentales para una institución de estado, ya que conlleva a un desempeño laboral armonioso tanto para los empleados como para su empleador.

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

PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA

Ackoff (1970) la planificación estratégica es un proceso que está enfocado en la producción de lo deseado, con miras al futuro.

Para Mundet (1999) la planificación estratégica tiene las siguientes características:

- Posee un conjunto de acciones,
- Es formalizada, los productos y planes son visibles.
- Produce un resultado articulado, los resultados están relacionados a términos cuantitativos.
- Se muestra bajo la forma de un sistema de decisiones.

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

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

LEY 30364

Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar, el cual fue publicada en el Diario Oficial el Peruano el 06 de noviembre del 2015.

El Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables nos dice que este reglamento establece mecanismos, medidas y políticas integrales de prevención, atención y protección de las víctimas, así como también la reparación de los daños ocasionados a estas. Asimismo, dispone la persecución, sanción y reeducación de los agresores con la finalidad de garantizar a las mujeres e integrantes del grupo familia una vida libre de violencia, ejerciendo sus derechos de manera plena.

En el artículo 45 de la mencionada Ley, establece las responsabilidades sectoriales, en la que se encuentra el Ministerio Público en el numeral 13 indicando que la responsabilidad de este es, elaborar a través del Instituto de Medicina Legal y Ciencias Forense, guías y protocolos para la investigación forense y los procesos judiciales, siendo responsable de su difusión con la finalidad de equilibrar criterios de atención y valoración.

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

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo

Palomino (2019), señaló que el tipo de estudio es Básico, ya que es una investigación que no cambiará la realidad y tiene un propósito de investigación inmediata conocida como una investigación pura o teórica, (p.24)

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

Diseño

Hernández, Fernández y Baptista (2014), manifestaron que, el diseño que se utilizará en el presente estudio es No Experimental, debido a que las variables no son aptas para que sea maniobrada, visualizando y describiendo las diversas presencias de fenómenos en un entorno natural, cuyo fin es de reconocer estadísticamente, asegurando que el tipo de diseño es la correlacional causal. (p. 152).

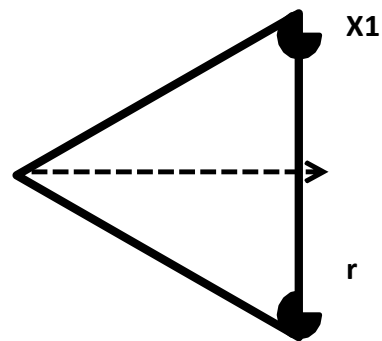
Dónde:

M, Es la muestra de investigación

X_1 , Es la variable 1

Y_2 , Es la variable 2

r, Es la correlación entre ambas variables.



Corte

Hernández et al. (2014), acotaron que el corte efectuará es Transeccional, cuyo propósito es el de recaudar la información en un mismo instante, en constante relación a lo que se desea determinar en nuestra investigación. (p. 142)

3.2 Operacionalización de las variables

Tabla 1 Operacionalización de la variable Plan Estratégico

Indicadores		Ítem	Escala	Niveles y rango
Cultura organizacional	Información	1-6-10	1.Nunca	Ineficiente [10-20] Regular [21- 30] Eficiente [31- 50]
			2.Casi Nunca	
			3.A Veces	
			4.Casi Siempre	
Política organizacional	Planificación de auditoría interna	13-18	1.Nunca	Ineficiente [10-20] Regular [21- 30] Eficiente [31- 50]
			2.Casi Nunca	
			3.A Veces	
			4.Casi Siempre	
Talento humano	Capacitación	22-28-30	1..Nunca 2.Casi	Ineficiente [10-20] Regular [21- 30] Eficiente [31- 50]
			Nunca	
			3.A Veces	
			4.Casi Siempre	
LA VARIABLE	Desempeño Laboral	21-23-24-25-26-29	5.Siempre	Ineficiente [30-70] Regular [71-110] Eficiente [111-150]
			3.A Veces	
			4.Casi Siempre	
			5.Siempre	
TOTAL, DE	Rendimiento	24-27	1.Nunca	Ineficiente [30-70] Regular [71-110] Eficiente [111-150]
			2.Casi Nunca	
			3.A Veces	
			4.Casi Siempre	
TOTAL, DE LA VARIABLE		1 al 30		Ineficiente [30-70] Regular [71-110] Eficiente [111-150]

Tabla 2 Operacionalización de la variable Gestión Administrativa

Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala	Niveles y rango
Control de Gestión	Revisión	3-8-9	1.Nunca	Ineficiente [10-20] Regular [21- 30] Eficiente [31- 50]
	Supervisión	1-2-6	2.Casi Nunca	
	Valores éticos		3.A Veces	
		4-5-7-10	4.Casi Siempre	
Desarrollo Profesional	Asistencia de Usuarios	13-15-17-19	1.Nunca	Ineficiente [10-20] Regular [21- 30] Eficiente [31- 50]
	Cargos personales	12-16-20	2.Casi Nunca	
	Funciones del personal	11-14-18	3.A Veces 4.Casi Siempre 5.Siempre	
Recursos Humanos	Sistema de difusión de resultados	23-26-29	1..Nunca	Ineficiente [10-20] Regular [21- 30] Eficiente [31- 50]
	Sistema de evaluación	21-22-24-27-30	2.Casi Nunca	
		25-28	3.A Veces	
	Proceso de evaluación		4.Casi Siempre 5.Siempre	
TOTAL, DE LA VARIABLE		1 al 30		Ineficiente [30-70] Regular [71-110] Eficiente [111-150]

3.3 Población y muestra

Para Tamayo (2005) refiere que la población es un conjunto de un fenómeno de estudio, este debe considerarse para un determinado estudio integrando un conjunto N de entidades que participan de una determinada especialidad.

La población del trabajo de la presente investigación será el total de fiscales y asistentes en las Fiscalías Especializadas en violencia contra la mujer e integrantes del grupo familiar de San Juan de Lurigancho, que son un total de 40.

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

Técnicas e instrumentos

La técnica utilizada será la encuesta la cual se aplicó a los fiscales y asistentes en las Fiscalías Especializadas en violencia contra la mujer e integrantes del grupo familiar en el distrito de San Juan de Lurigancho. El instrumento empleado será el cuestionario que consta de 30 preguntas relacionadas al tema de investigación

El cuestionario consta en un grupo de interrogantes relacionados a una o más variables a evaluar o medir. (Hernández, 2014).

Validez y Confiabilidad

La validez consiste en el valor en que un instrumento evalúa la variable de interés que busca medir. (Hernández).

La validez se llevó a cabo mediante el criterio de fiscales especializados y expertos en el tema investigado. Los mismos que darán su veredicto sobre la medición de las variables se presentará en los resultados de la investigación.

La confiabilidad de un instrumento consiste en el grado en que su ocupación al mismo objeto o persona genera resultados iguales (Hernández, 2014).

3.5 Procedimientos

La forma en la que se obtuvo los datos fue a través de cuestionarios, los cuales son anexados, utilizando la escala de Rinnen Likert. Posteriormente se procesaron los resultados tabulándolos en el programa SPSS V.24 teniendo como productos tablas y figuras en función de los rangos establecidos. Finalmente, se contrasta la hipótesis estableciendo la estadística considerando el margen de error que es el 5%

3.6 Método de análisis

De la presente investigación tenemos frente a datos cuantitativos los cuales nos referimos al análisis de los datos obtenidos del cuestionario de preguntas las cuales tuvieron la escala de Rinnen Likert, estos niveles estuvieron especificados en la siguiente manera: Siempre=5, Casi siempre=4, A veces=3, Casi nunca=2, Nunca=1

Utilizaremos mediante el Alpha de Crombach, realizare la estadística descriptiva para analizar mis objetivos específicos y general también utilizaré el Cuadro de ANOVA, para definir mis hipótesis.

3.7 Aspecto Éticos

El presente Desarrollo de Investigación, está sostenida en Técnicas e Instrumentos de Recolección de datos, la cual se elaborará bajo el consentimiento y confidencialidad merecida. Así mismo, se encuentra bajo el cumplimiento de los principios de veracidad, honestidad y responsabilidad; por lo tanto, los resultados obtenidos de la presente investigación son para fines estrictamente académicos y en pro del conocimiento jurídico. El contenido del presente proyecto se encuentra bajo fundamentos personal extraídos de las informaciones obtenidas, así como también el pronunciamiento de autores los cuales se encuentran debidamente citados en cumplimiento de la propiedad intelectual y los derechos de autor, en concordancia con el Decreto Legislativo N° 822, Ley sobre el derecho de autor.

IV. RESULTADOS

Presentación de resultados

Validez: las siguientes tablas presentadas por variables, donde use la V Aiken con un nivel de aprobación con más de 0.70 por pregunta.

Siendo los resultados en promedio:

Variable Plan Estratégico: 0.89 con 30 preguntas válidas.

Variable Gestión Administrativa: 0.89 con 30 preguntas válidas.

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

Para la variable Plan Estratégico con valores de V Aiken igual a $V=0.70$ o más son apropiados (Charter, 2003), es así que el promedio de los 30 ítems es de 0.89, siendo además válidos. (Anexo 5)

Para la variable Gestión Administrativa con valores de V Aiken igual a $V=0.70$ o más son apropiados (Charter, 2003), es así que el promedio de los 30 ítems es de 0.89, siendo además válidos. (Anexo 6)

Confiabilidad de la primera variable: Plan estratégico

Tabla 3 De número de encuestados

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

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

Fuente SPSS 24

Nota: Elaboración propia

Tabla 4 Confiabilidad de la primera variable

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

Fuente SPSS 24

Nota: Elaboración propia

Interpretación

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

Tabla 5 Tabla de confiabilidad de pregunta por pregunta de la primera variable

	Estadísticas de total de elemento			
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	45,34	222,555	,636	,915
P2	45,16	222,028	,673	,914
P3	45,16	217,596	,673	,913
P4	45,34	218,555	,786	,912
P5	44,71	224,590	,440	,919
P6	45,00	219,243	,660	,914
P7	45,18	218,533	,691	,913
P8	45,34	218,772	,759	,912
P9	44,55	221,876	,472	,919
P10	45,16	222,028	,673	,914
P11	45,16	217,596	,673	,913
P12	45,34	218,555	,786	,912
P13	44,71	224,590	,440	,919
P14	45,00	219,243	,660	,914

P15	44,53	224,743	,337	,923
P16	44,63	225,644	,345	,923
P17	44,50	221,662	,447	,920
P18	45,05	222,862	,724	,913
P19	45,18	224,046	,837	,913
P20	44,45	226,254	,473	,918
P21	44,13	218,555	,673	,929
P22	44,63	224,590	,786	,899
P23	44,59	219,243	,440	,983
P24	45,05	224,743	,660	,912
P25	45,28	225,644	,691	,929
P26	44,00	221,662	,759	,900
P27	44,73	222,862	,472	,913
P28	44,70	224,046	,673	,912
P29	45,15	226,254	,673	,932
P30	45,18	218,555	,786	,902

Fuente SPSS 24

Nota: Elaboración propia

Confiabilidad de la segunda variable: Gestión Administrativa

Tabla 6 De número de encuestados

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

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

Fuente SPSS 24

Nota: Elaboración propia

Tabla 7 Confiabilidad de la segunda variable

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,879	30

Fuente SPSS 24

Nota: Elaboración propia

Interpretación

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

Tabla 8 Tabla de confiabilidad de pregunta por pregunta de la segunda variable

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

P46	34,84	139,272	,738	,727
P47	34,84	143,488	,453	,934
P48	35,03	144,513	,517	,932
P49	34,39	158,353	,039	,747
P50	34,68	145,952	,391	,735
P51	34,50	142,578	,785	,927
P52	35,36	142,847	,736	,828
P53	35,00	143,002	,788	,826
P54	35,03	146,895	,744	,829
P55	35,17	141,876	,722	,927
P56	35,58	141,955	,793	,926
P57	35,78	145,272	,807	,827
P58	35,07	143,488	,738	,827
P59	35,35	154,513	,453	,827
P60	35,16	148,353	,517	,727

Fuente SPSS 24

Nota: Elaboración propia

4.1 Resultados estadísticos descriptivos

Tabla 9 Descripción de la variable 1 Plan Estratégico

PLAN ESTRATÉGICO					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	INEFICIENTE	27	67,5%	67,5%	67,5%
	REGULAR	6	15,0%	15,0%	82,5%
	EFICIENTE	7	17,5%	17,5%	100,0%
	Total	40	100,0%	100,0%	

Fuente SPSS 24

Nota: Elaboración propia

PLAN ESTRATÉGICO

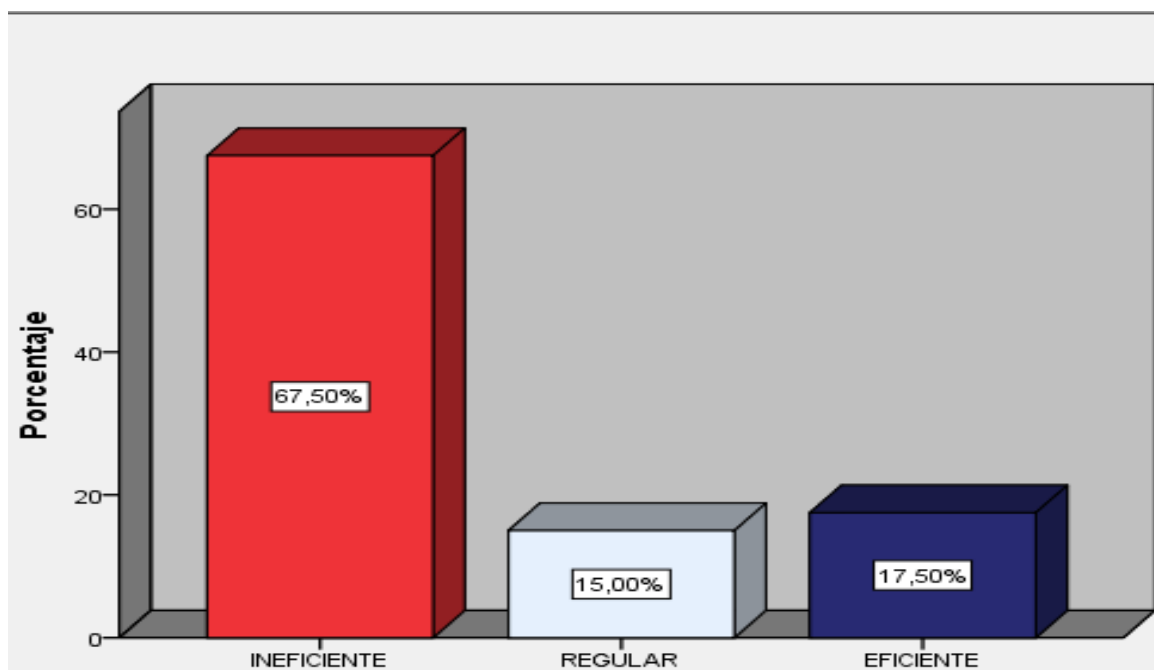


Ilustración 1 Descripción de la variable Plan Estratégico

Interpretación

Según la Tabla N° 9 y la figura número 1, el 17.5% del total de encuestados señalaron que el Plan Estratégico realizado por las instituciones públicas en el país son eficientes, por otro lado el 67.5% del total de encuestados señalaron que el Plan Estratégico realizado por las instituciones públicas en el país son ineficientes, solo un 15% de los encuestados señalaron que el Plan Estratégico realizado por las instituciones públicas en el país es regular.

Tabla 10 Descripción de la dimensión 1 de la variable Cultura Organizacional

CULTURA ORGANIZACIONAL					
					Porcentaje
					acumulado
Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	
	INEFICIENTE	24	60,0%	60,0%	60,0%
	REGULAR	3	7,5%	7,5%	67,5%
	EFICIENTE	13	32,5%	32,5%	100,0%
	Total	40	100,0%	100,0%	

Fuente SPSS 24

Nota: Elaboración propia.



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

Interpretación

Según la Tabla N° 10 y la figura número 2, el 32.5% del total de encuestados señalaron que la Cultura Organizacional que existe en las instituciones públicas en el país son eficientes, por otro lado, el 60% del total de encuestados señalaron que la Cultura Organizacional que existe en las instituciones públicas en el país son ineficientes, solo un 7.5% de los encuestados señalaron que la Cultura Organizacional que existe en las instituciones públicas en el país es regular.

Tabla 11 Descripción de la dimensión 2 de la variable 1 Política Organizacional

POLÍTICA ORGANIZACIONAL					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	INEFICIENTE	20	50,0%	50,0%	50,0%
	REGULAR	9	22,5%	22,5%	72,5%
	EFICIENTE	11	27,5%	27,5%	100,0%
	Total	40	100,0%	100,0%	

Fuente SPSS 24

Nota: Elaboración propia

POLÍTICA ORGANIZACIONAL

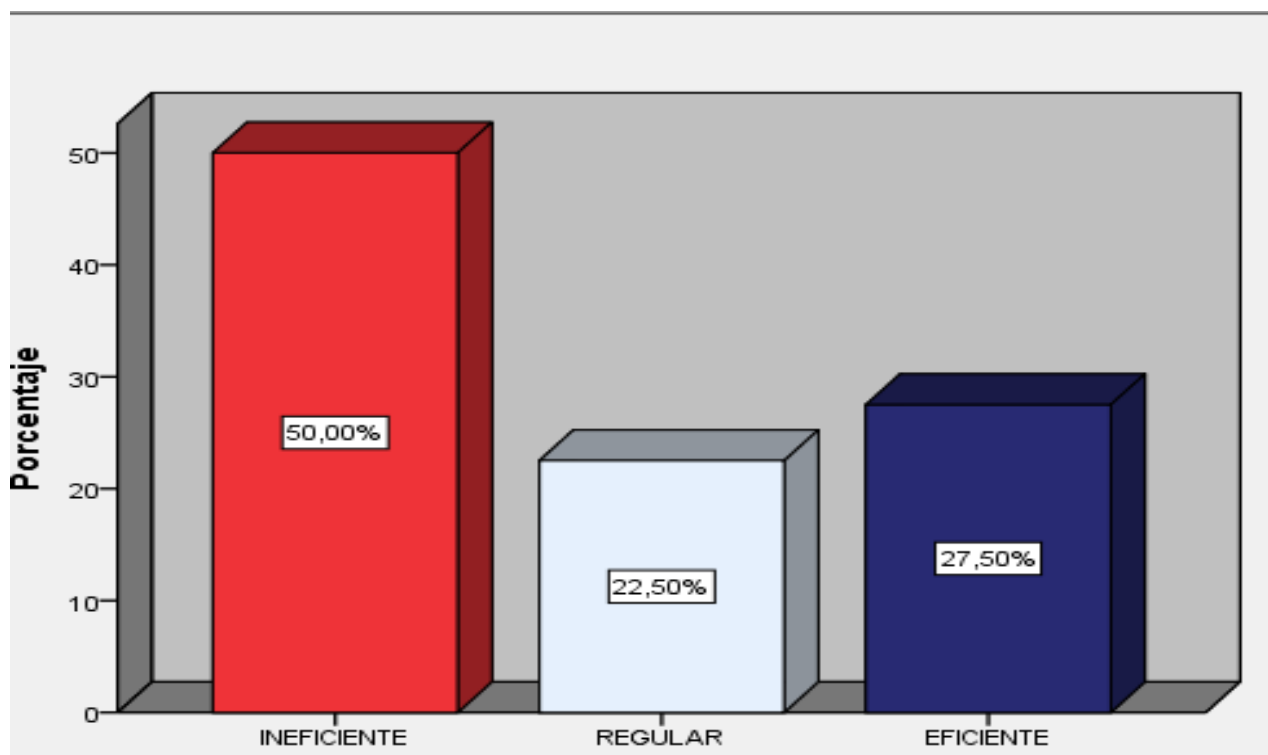


Ilustración 3 Descripción de la dimensión 2 de la variable 1: Política Organizacional.

Interpretación

Según la Tabla N° 11 y la figura número 3, el 27.5% del total de encuestados señalaron que la Política Organizacional que existe en las instituciones públicas en el país son eficientes, por otro lado, el 50% del total de encuestados señalaron que la Política Organizacional que existe en las instituciones públicas en el país son ineficientes, solo un 22.5% de los encuestados señalaron que la Política Organizacional que existe en las instituciones públicas en el país es regular.

Tabla 12 Descripción de la dimensión 3 de la variable Talento humano

TALENTO HUMANO					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	INEFICIENTE	25	62,5%	62,5%	62,5%
	REGULAR	3	7,5%	7,5%	70,0%
	EFICIENTE	12	30,0%	30,0%	100,0%
	Total	40	100,0%	100,0%	

Fuente SPSS 24

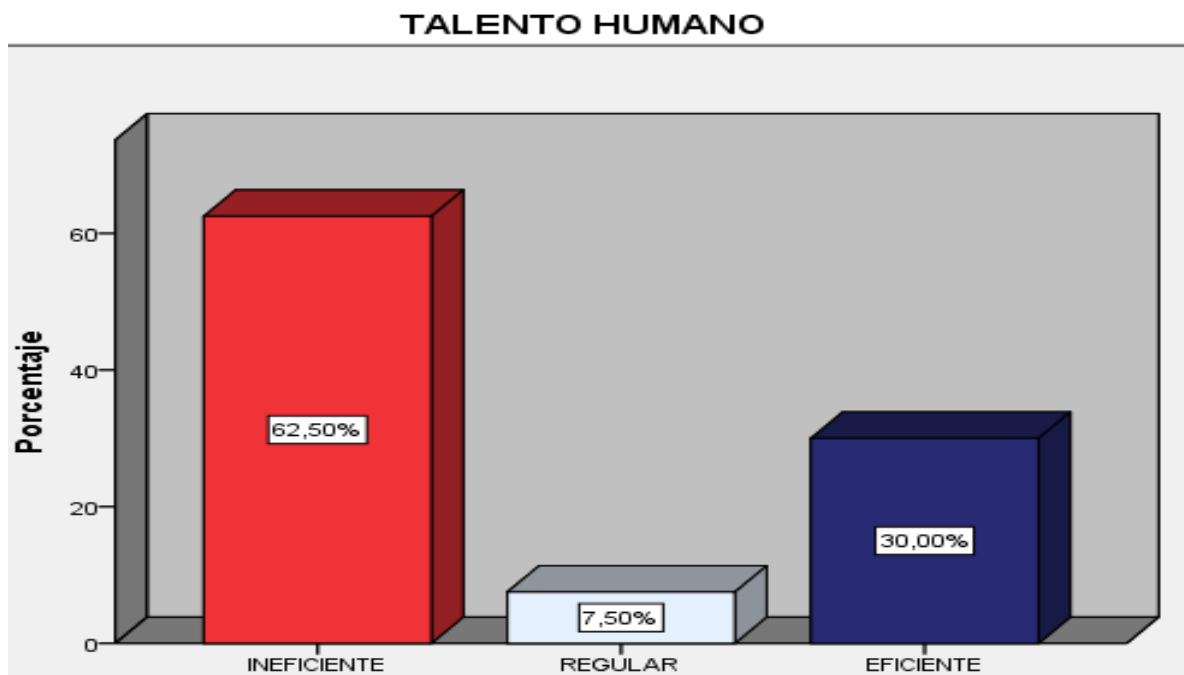


Ilustración 4 Descripción de la dimensión 3 de la variable 1: Talento humano

Nota: Elaboración propia

Interpretación

Según la Tabla N° 12 y la figura número 4, el 30% del total de encuestados señalaron que el Talento Humano que existe en las instituciones públicas en el país son eficientes, por otro lado el 62.5% del total de encuestados señalaron que el Talento Humano que existe en las instituciones públicas en el país son ineficientes, solo un 7.5% de los encuestados señalaron que el Talento Humano que existe en las instituciones públicas en el país es regular.

Tabla 13 Descripción de la variable 2 Gestión Administrativa

GESTIÓN ADMINISTRATIVA					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	INEFICIENTE	23	57,5%	57,5%	57,5%
	REGULAR	8	20,0%	20,0%	77,5%
	EFICIENTE	9	22,5%	22,5%	100,0%
	Total	40	100,0%	100,0%	

Fuente SPSS 24

Nota: Elaboración propia

GESTIÓN ADMINISTRATIVA

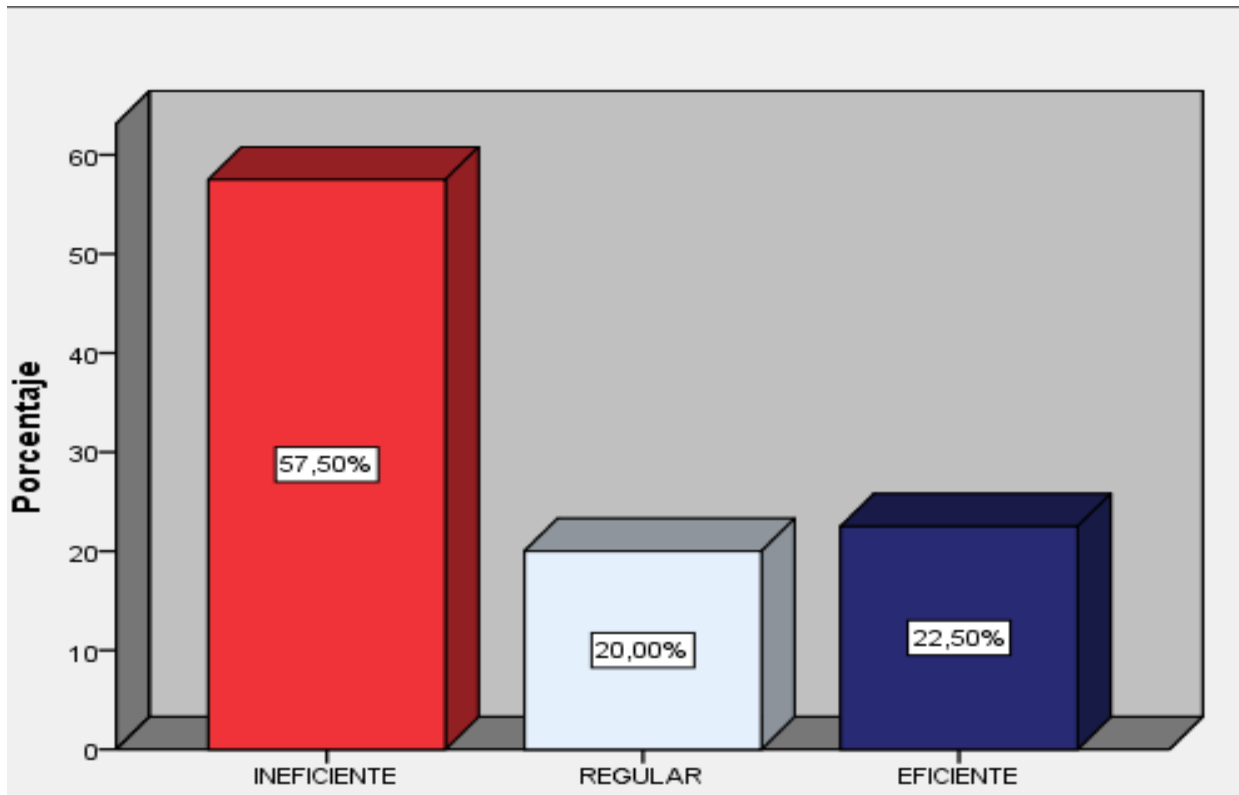


Ilustración 5 Descripción de la variable 2: Gestión Administrativa

Interpretación

Según la Tabla N° 13 y la figura número 5, el 22.5% del total de encuestados señalaron que la Gestión Administrativa que existe en las instituciones públicas en el país son eficientes, por otro lado el 57.5% del total de encuestados señalaron que la Gestión Administrativa que existe en las instituciones públicas en el país son ineficientes, solo un 20% de los encuestados señalaron que la Gestión Administrativa que existe en las instituciones públicas en el país es regular.

Tabla 14 Descripción de la dimensión 1 de la variable 2 Control de Gestión

CONTROL DE GESTIÓN					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	INEFICEINTE	20	50,0%	50,0%	50,0%
	REGULAR	12	30,0%	30,0%	80,0%
	EFICIENTE	8	20,0%	20,0%	100,0%
	Total	40	100,0%	100,0%	

Fuente SPSS 24

Nota: Elaboración propia

CONTROL DE GESTIÓN

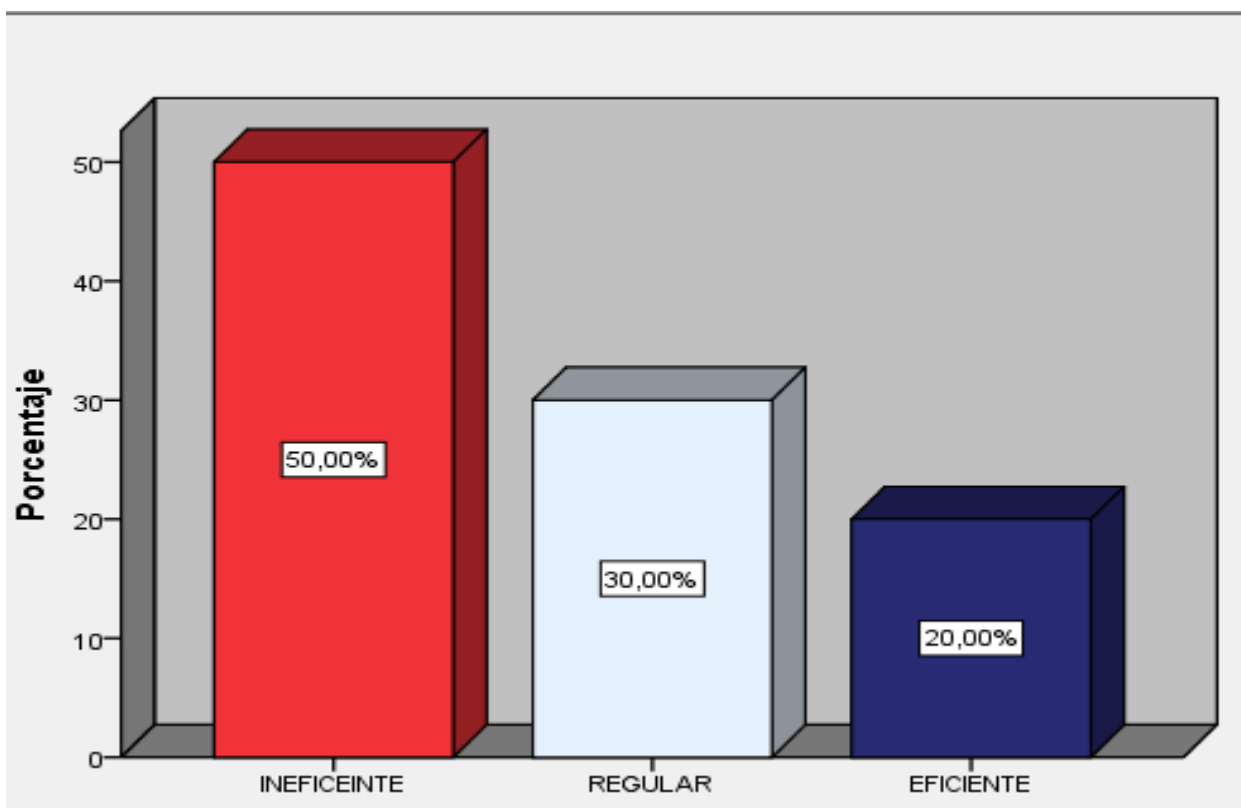


Ilustración 6 Descripción de la dimensión 1 de la variable 2: Control de Gestión

Interpretación

Según la Tabla N° 14 y la figura número 6, el 20% del total de encuestados señalaron que el Control de Gestión que existe en las instituciones públicas en el país son eficientes, por otro lado, el 50% del total de encuestados señalaron que la Control de Gestión que existe en las instituciones públicas en el país son ineficientes, solo un 30% de los encuestados señalaron que la Control de Gestión que existe en las instituciones públicas en el país es regular.

Tabla 15 Descripción de la dimensión 2 de la variable 2 Desarrollo profesional

DESARROLLO PROFESIONAL					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	INEFICIENTE	20	50,0%	50,0%	50,0%
	REGULAR	12	30,0%	30,0%	80,0%
	EFICIENTE	8	20,0%	20,0%	100,0%
	Total	40	100,0%	100,0%	

Fuente SPSS 24

Nota: Elaboración propia

DESARROLLO PROFESIONAL

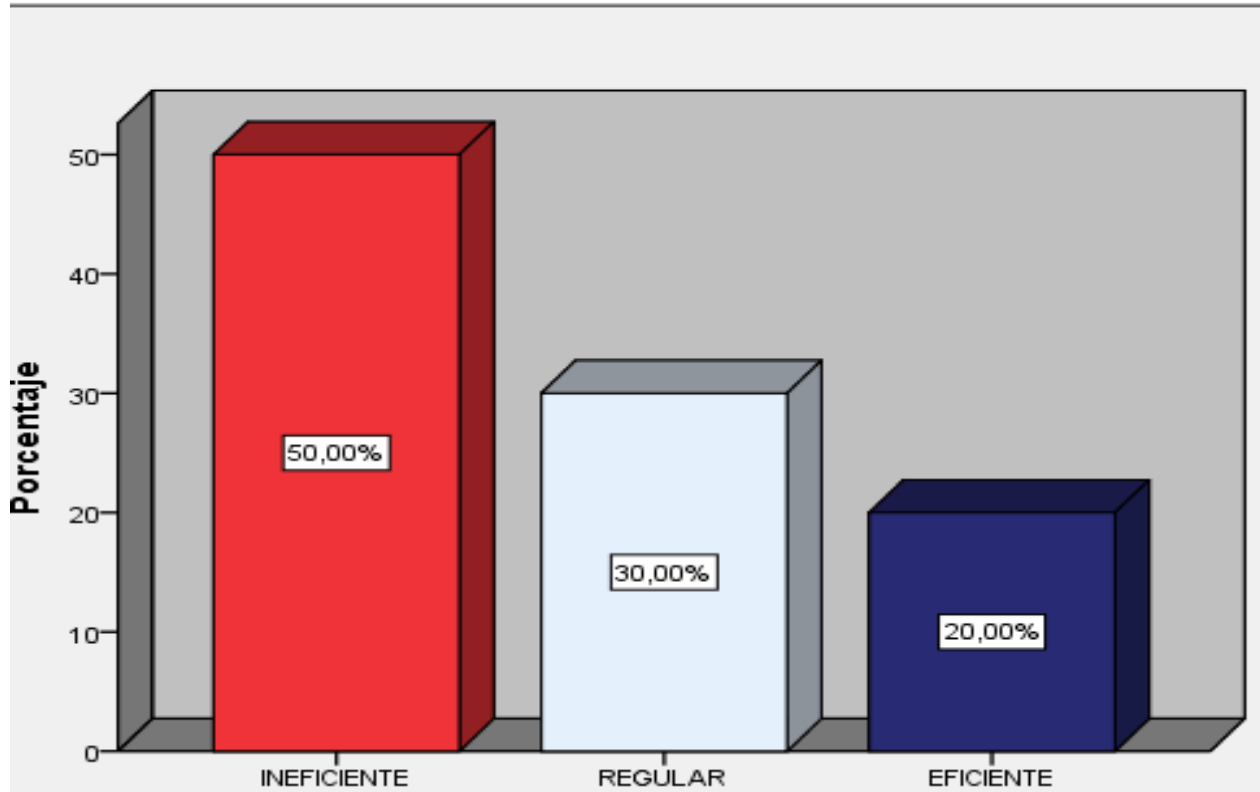


Ilustración 7 Descripción de la dimensión 2 de la variable 2: Desarrollo Profesional.

Interpretación

Según la Tabla N° 15 y la figura número 7, el 20% del total de encuestados señalaron que el Desarrollo Profesional que existe en las instituciones públicas en el país son eficientes, por otro lado el 50% del total de encuestados señalaron que el Desarrollo Profesional que existe en las instituciones públicas en el país son ineficientes, solo un 30% de los encuestados señalaron que el Desarrollo Profesional que existe en las instituciones públicas en el país es regular.

Tabla 16 Descripción de la dimensión 3 de la variable 2 Recursos Humanos

RECURSOS HUMANOS					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	INEFICIENTE	20	50,0%	50,0%	50,0%
	REGULAR	11	27,5%	27,5%	77,5%
	EFICIENTE	9	22,5%	22,5%	100,0%
	Total	40	100,0%	100,0%	

Fuente SPSS 24

Nota: Elaboración propia

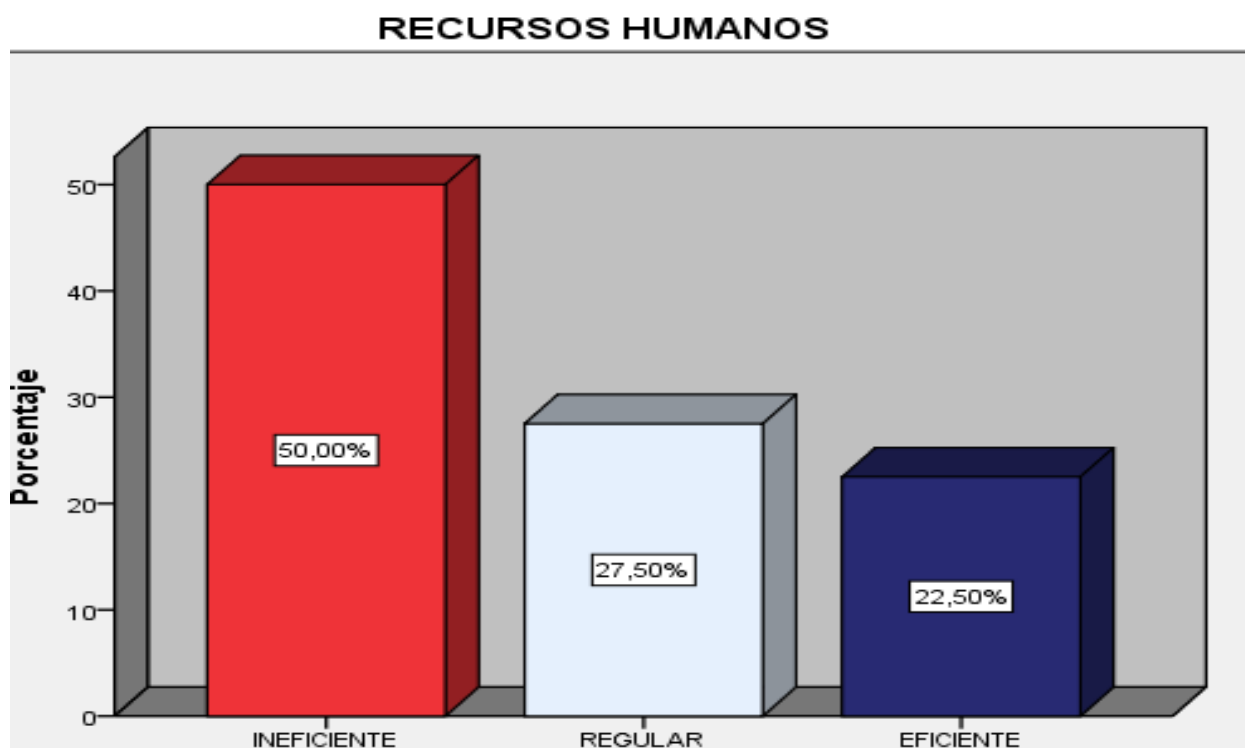


Ilustración 8 Descripción de la dimensión 3 de la variable 2: Recursos Humanos.

Interpretación

Según la Tabla N° 16 y la figura número 8, el 22.5% del total de encuestados señalaron que los Recursos Humanos que existe en las instituciones públicas en el país son eficientes, por otro lado el 50% del total de encuestados señalaron que los Recursos Humanos que existe en las instituciones públicas en el país son ineficientes, solo un 27.5% de los encuestados

señalaron que los Recursos Humanos que existe en las instituciones públicas en el país es regular.

3.1.1. Tablas cruzadas

Tabla 17 Descripción de la dimensión 3 de la variable 2 Recursos Humanos

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

Fuente SPSS 24

Nota: Elaboración propia

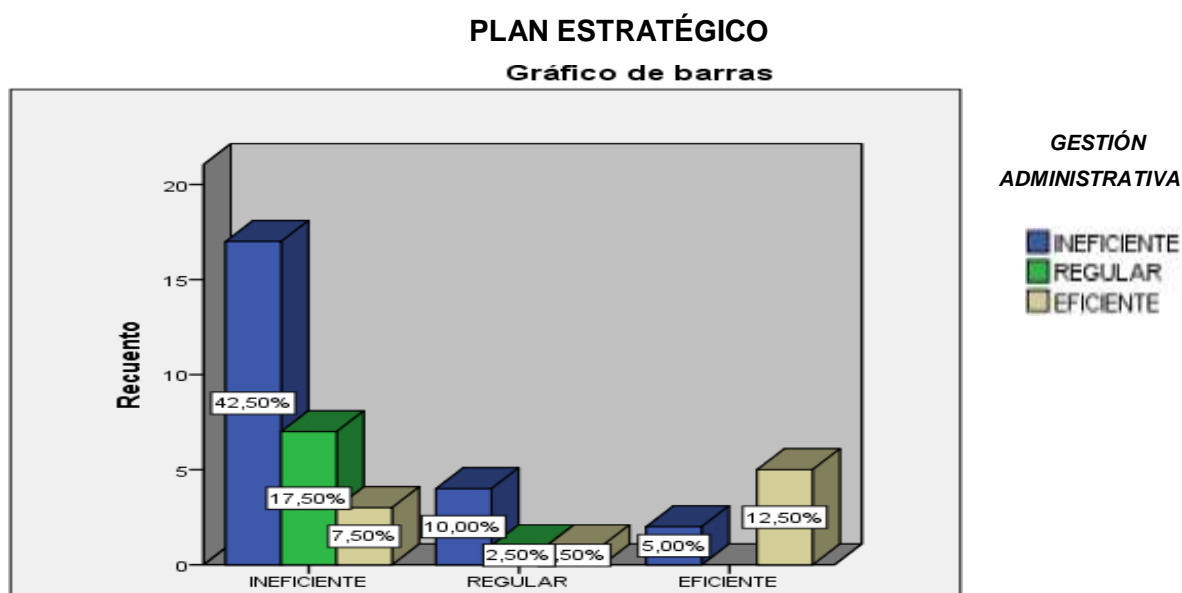


Ilustración 9 Descripción del variable Plan Estratégico con la variable Gestión Administrativa.

Interpretación

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

Tabla 18 Descripción de la dimensión 1 Cultura Organizacional y de la variable 2 Gestión administrativa

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

Fuente SPSS 24

Nota: Elaboración propia

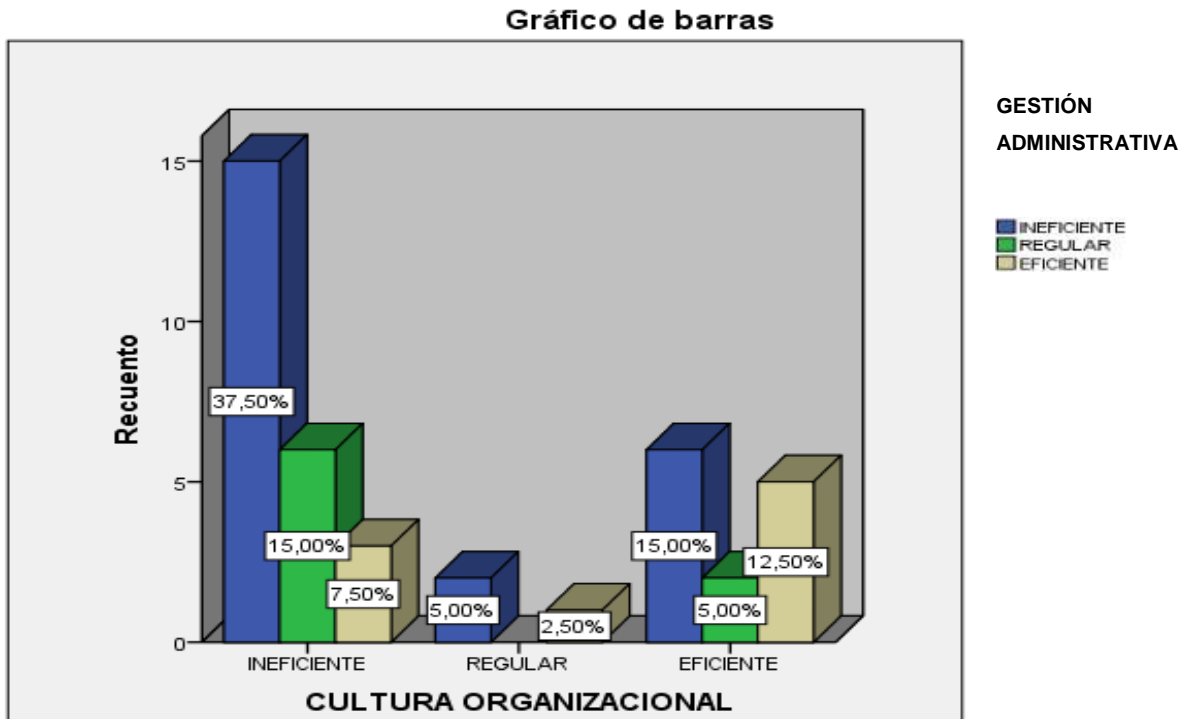


Ilustración 10 Descripción de la dimensión Cultura organizacional y la variable Gestión Administrativa.

Interpretación

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

Tabla 19 Descripción de la dimensión 2 Política Organizacional y de la variable 2 Gestión administrativa

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

Fuente SPSS 24

Nota: Elaboración propia

POLÍTICA ORGANIZACIONAL

Gráfico de barras

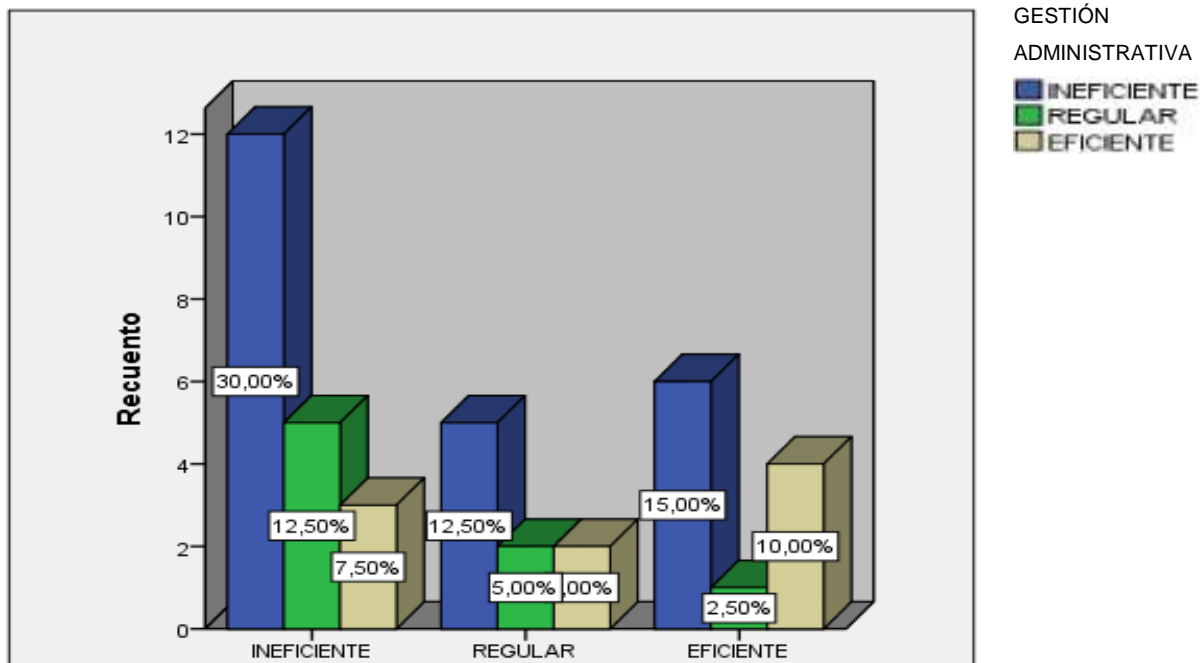


Ilustración 11 Descripción de la dimensión Política Organizacional y la variable Gestión Administrativa.

Interpretación

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

Tabla 19 Descripción de la dimensión 3 Talento Humano y de la variable 2 Gestión administrativa

		Tabla cruzada TALENTO HUMANO*GESTIÓN ADMINISTRATIVA				
		GESTIÓN ADMINISTRATIVA				
		INEFICIENTE	REGULAR	EFICIENTE	Total	
TALENTO HUMANO	INEFICIENTE	Recuento	17	5	3	25
		% del total	42,5%	12,5%	7,5%	62,5%
	REGULAR	Recuento	2	0	1	3
		% del total	5,0%	0,0%	2,5%	7,5%
	EFICIENTE	Recuento	4	3	5	12
		% del total	10,0%	7,5%	12,5%	30,0%
Total		Recuento	23	8	9	40
		% del total	57,5%	20,0%	22,5%	100,0%

Fuente SPSS 24

Nota: Elaboración propia

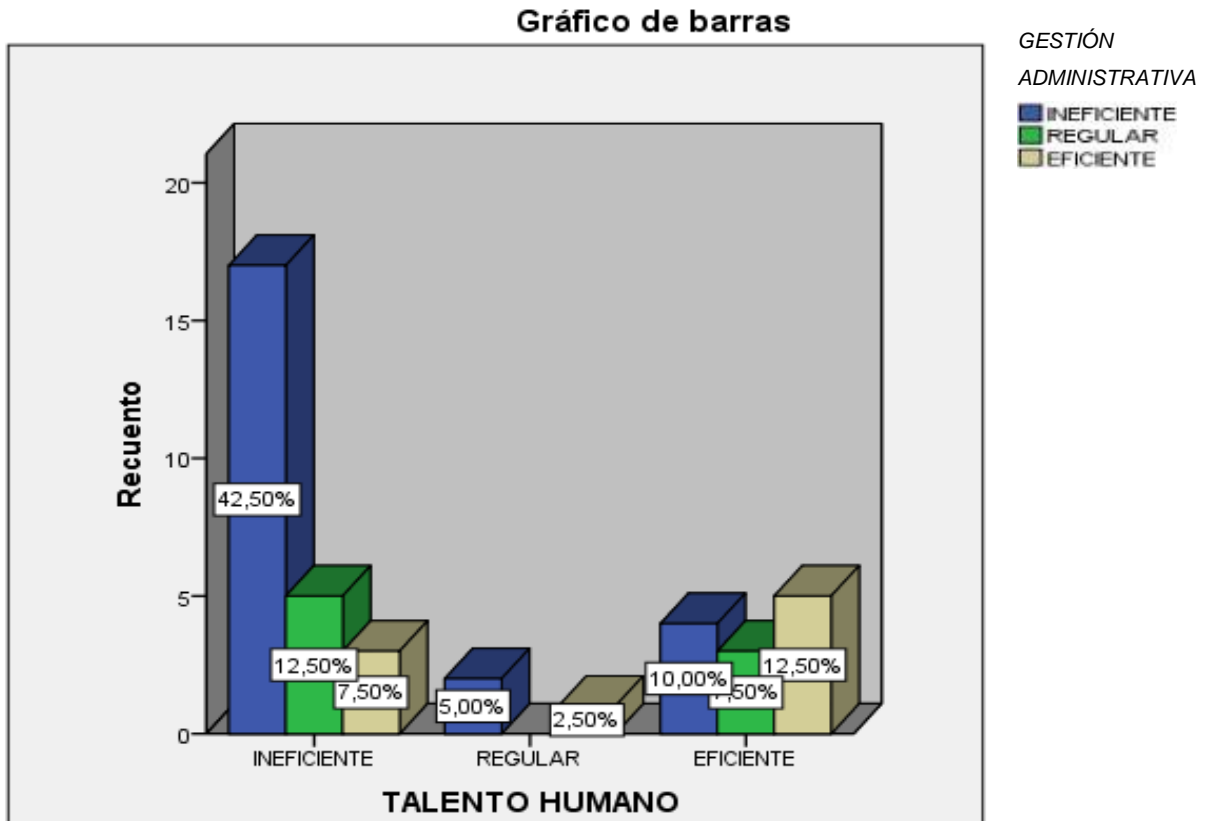


Ilustración 12 Descripción de la dimensión Talento Humano y la variable Gestión Administrativa.

Interpretación

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

4. 2 Resultados estadísticos inferenciales

4.2.1. Prueba de normalidad

Para la validar las hipótesis se utilizaron la prueba de normalidad con el fin de determinar el “p valor”, el cual se traduce como el nivel de significancia más pequeño y conduce a aceptar la hipótesis alterna, y permitirá determinar el tipo de distribución de las variables y dimensiones usadas en la presente investigación.

Existen dos tipos de prueba de normalidad, la de Kolmogorov-Smirnov, que se utiliza para muestras mayores a 50 y la de Shapiro-Wilk, que es adecuada cuando las muestras son menores a 50. Para la presente investigación, la muestra es de 40, por lo que la prueba de normalidad que se usará será la de Shapiro-Wilk, Según esta prueba, si el “p valor” resulta menor a 0.05, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la alterna (H_1). De ser así, se concluye que la variable o dimensión probada no es normal, por lo que se deberá aplicar una prueba no paramétrica.

Tabla 20 Prueba de Normalidad entre las variables y dimensiones

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
PLAN ESTRATÉGICO	,338	40	,000	,637	40	,000
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	,138	40	,054	,936	40	,026
CULTURA ORGANIZACIONAL	,132	40	,078	rer,942	40	,039
POLITICA ORGANIZACIONAL	,161	40	,011	,925	40	,011
TALENTO HUMANO	,189	40	,001	,905	40	,003

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente SPSS 24

Nota: Elaboración propia

Interpretación

Dado que los el “p valor o nivel de Sig tanto para la variable 1, variable 2, y sus dimensiones es menor a 0.05, se rechaza H_0 , entonces se acepta que los datos de la muestra no provienen de una distribución normal, por lo tanto, para realizar la prueba de hipótesis se utilizarán técnicas no paramétricas.

4.2.2 Contrastación de hipótesis

Correlación de Spearman

La prueba no paramétrica que se usó en la presente investigación fue la de Correlación de Spearman, teniendo en cuenta que las escalas son cualitativas. Dicha prueba permitirá determinar la correlación existente entre las variables.

Para realizar la prueba estadística se hizo uso del software SPSS versión 24 y se tomó en cuenta la hipótesis general y las específicas a ser validadas.

Tabla 21 Criterios de relación

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

Hernández et al

H₁ Existe relación significativa entre el plan estratégico y la mejora en gestión administrativa en las fiscalías especializadas de violencia familiar de San Juan de Lurigancho 2020.

H₀ No existe relación significativa entre el plan estratégico y la mejora en gestión administrativa en las fiscalías especializadas de violencia familiar de San Juan de Lurigancho 2020.

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

Reglas de decisión

P valor o grado de significancia $< \alpha$; se acepta la hipótesis propuesta

P valor o grado de significancia $\geq \alpha$; se acepta la hipótesis nula.

Tabla 22 Correlación entre las variables Plan Estratégico y Gestión Administrativa

			Correlaciones	
			GESTIÓN ADMINISTRATIVA	PLAN ESTRATÉGICO
Rho de Spearman	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Coefficiente de correlación	1,000	,819
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	40	40
	PLAN ESTRATÉGICO	Coefficiente de correlación	,819	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	40	40

Fuente SPSS 24

Nota: Elaboración propia

Resultado: $r = .819$

S o P = 0.001

N= 40

Nota: los resultados de la hipótesis general según el análisis estadístico dan cuenta de la relación existente positiva según el rho de Spearman = ,819, en la cual se traduce que las dos variables se relacionan en un 81.9% el grado correlación es alta según la tabla categórica entre la variable Plan Estratégico y la variable Gestión Administrativa, en cuanto a la significancia el P valor = ,001, esto demuestra que $p < \alpha$; se acepta la hipótesis propuesta y se rechaza la hipótesis nula y se concluye que :

“A mejor el plan estratégico mejor será la gestión administrativa en las fiscalías especializadas de violencia familiar de San Juan de Lurigancho 2020.”

H₁ Existe relación significativa entre la cultura organizacional y la mejora en gestión administrativa en las fiscalías especializadas de violencia familiar de San Juan de Lurigancho, 2020.

H₀ No Existe relación significativa entre la cultura organizacional y la mejora en gestión administrativa en las fiscalías especializadas de violencia familiar de San Juan de Lurigancho, 2020.

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

Reglas de decisión

P valor o grado de significancia $< \alpha$; se acepta la hipótesis propuesta

P valor o grado de significancia $\geq \alpha$; se acepta la hipótesis nula.

Tabla 23 Correlación entre la dimensión Cultura Organizacional y la variable Gestión Administrativa

		Correlaciones		
		CULTURA ORGANIZACIONAL	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	
Rho de Spearman	CULTURA ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,896**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Coeficiente de correlación	,896**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		40	40	

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

Fuente SPSS 24

Nota: Elaboración propia

Resultado: $r = .896$

S o P = 0.000

N= 40

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

“A mejor Cultura organizacional mejor será la gestión administrativa en las fiscalías especializadas de violencia familiar de San Juan de Lurigancho 2020.”

H₁ Existe relación significativa entre la política organizacional y la mejora en gestión administrativa en las fiscalías especializadas de violencia familiar de San Juan de Lurigancho, 2020.

H₀ No existe relación significativa entre la política organizacional y la mejora en gestión administrativa en las fiscalías especializadas de violencia familiar de San Juan de Lurigancho, 2020.

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

Reglas de decisión

P valor o grado de significancia $< \alpha$; se acepta la hipótesis propuesta

P valor o grado de significancia $\geq \alpha$; se acepta la hipótesis nula.

Tabla 24 Correlación entre la dimensión Política Organizacional y la variable Gestión Administrativa

			Correlaciones	
			POLÍTICA ORGANIZACIONAL	GESTIÓN ADMINISTRATIVA
Rho de Spearman	POLÍTICA. ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,916**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
		GESTIÓN. ADMINISTRATIVA	,916**	1,000
	GESTIÓN. ADMINISTRATIVA	Coeficiente de correlación	,916**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

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

Fuente SPSS 24

Nota: Elaboración propia

Resultado: $r = .916$

S o P = 0.000

N= 40

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

“A mejor Política organizacional mejor será la gestión administrativa en las fiscalías especializadas de violencia familiar de San Juan de Lurigancho 2020.”

H₁ Existe relación significativa entre el talento humano y la mejora en gestión administrativa en las fiscalías especializadas de violencia familiar de San Juan de Lurigancho, 2020.

H₀ No existe relación significativa entre el talento humano y la mejora en gestión administrativa en las fiscalías especializadas de violencia familiar de San Juan de Lurigancho, 2020.

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

Reglas de decisión

P valor o grado de significancia $< \alpha$; se acepta la hipótesis propuesta

P valor o grado de significancia $\geq \alpha$; se acepta la hipótesis nula.

Tabla 25 Correlación entre la dimensión Talento Humano y la variable Gestión Administrativa

		Correlaciones	
		TALENTO HUMANO	GESTIÓN ADMINISTRATIVA
Rho de Spearman	TALENTO HUMANO	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,854**
		N	40
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Coeficiente de correlación	,854**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	40

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

Fuente SPSS 24

Nota: Elaboración propia

Resultado: $r = .854$

S o P = 0.000

N= 40

Nota: el resultado de la hipótesis específica 3 según el análisis estadístico dan cuenta de la relación existente positiva según el rho de Spearman =, 854, en la cual se traduce que la dimensión 3 de la variable 1 se relacionan con la variable 2 en un 85.4% el grado correlación es alta según la tabla categórica, en cuanto a la significancia el P valor =, 000, esto demuestra

que $p < \alpha$; se acepta la hipótesis específica 3 propuesta y se rechaza la hipótesis nula y se concluye que:

“A mejor Talento Humano mejor será la gestión administrativa en las fiscalías especializadas de violencia familiar de San Juan de Lurigancho 2020.”

V. DISCUSIÓN

La presente investigación tuvo como propósito determinar la incidencia del Plan Estratégico y la Gestión Administrativa en los indicadores seleccionados, en la fiscalía especializada en violencia familiar de San Juan de Lurigancho 2020.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

VI. CONCLUSIONES

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

Por lo tanto, se acepta la Hipótesis propuesta y se rechaza la Hipótesis nula y se concluye que ante un mejor plan estratégico mejor será la gestión administrativa en las fiscalías especializadas de violencia familiar de San Juan de Lurigancho 2020.

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

TERCERO: La presente investigación respecto a la hipótesis específica 2, de acuerdo al análisis estadístico dan cuenta de la relación existente, donde se traduce que la dimensión 2 de la variable 1 se relaciona con la variable 2 en un grado de 91,6%, siendo el grado de correlación alta. Por lo tanto, se acepta la hipótesis específica 2 propuesta y se rechaza la hipótesis nula, concluyendo que “A mejor política organizacional mejor será la gestión administrativa en las fiscalías especializadas de violencia familiar de San Juan de Lurigancho 2020.”

CUARTO: La presente investigación respecto a la hipótesis específica 3, de acuerdo el análisis estadístico da cuenta la relación existente, donde la dimensión 3 de la variable 1 se relaciona con la variable 2 en un 85,4%5, siendo el grado de correlación alta. Por lo tanto, se acepta la hipótesis específica 3 y se rechaza la hipótesis nula, concluyendo que “A mejor talento humano mejor será la gestión administrativa en las fiscalías especializadas de violencia familiar de San Juan de Lurigancho 2020.”

VII. RECOMENDACIONES

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

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

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

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

REFERENCIAS

- Aguirre, H. (2014). Planeación Estratégica y productividad laboral (Estudio realizado en Hotel del Campo, Quetzaltenango). Universidad Rafael Landívar. Recuperado de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Aguirre-Hugo.pdf>
- Alvarado, G. (2015) Diseño de una Propuesta de Plan Estratégico para la Compañía Matelpa. Universidad de Costa Rica. Recuperado de <http://www.kerwa.ucr.ac.cr/bitstream/handle/10669/27744/PF2547%20GAB%20Dise%c3%b1oPropuestaPlan%20150505%2002.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Agencia Peruana de Noticias (2018) En San Juan de Lurigancho solo hay 8 fiscalías para más de un millón de habitantes. Recuperado de <https://andina.pe/agencia/noticia-en-san-juan-lurigancho-solo-hay-8-fiscalias-para-mas-un-millon-habitantes-698874.aspx>.
- Aponte, F.; Calle, N. & Rullier, H.(2018). Ética de la función Pública y mejora de Gestión Pública del Gobierno Regional de Apurímac. Recuperado de <http://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/CYD/article/view/1740/1776>
- Bachenheimer, H. (2016). Definición de términos: Administración de empresas. Recuperado de http://drupal.puj.edu.co/files/OI118_Herman_0.pdf.
- Bazán, R. (2016) Propuesta de Modelo de Gestión Recursos Humanos basado en el Neuroliderazgo para promover la mejora continua en instituciones educativas secundarias mixtas de Chachapoyas – Amazonas. Universidad César Vallejo. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/18916/bazan_vr.pdf?sequence=1&isAllowed=y

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

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

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

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

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

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

Figuroa, G., Paladines, J., Paladines, J., Caicedo C. & Romero, M. (2017) Modelo de Plan Estratégico de Sistemas para la Gestión y Organización a través de una Plataforma Informática. Recuperado de <https://www.3ciencias.com/wp-content/uploads/2017/03/Modelo-de-plan-estrat%C3%A9gico.pdf>

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Navaja, P. (2009). Planificación Estratégica en organizaciones no lucrativas: Guía participativa basada en valores. NARCERA, S.A. DE EDICIONES, 2009. https://books.google.com.pe/books?id=r_H3dpKH5kMC&pg=PA119&dq=plan+estrategico+institucional+definicion+pdf&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwj1_cOprdDpAhWDF7kGHROGDhcQ6AEIQjAD#v=onepage&q=plan%20estrategico%20institucional%20definicion%20pdf&f=false

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ANEXOS

ANEXO 1: Matriz de consistencia

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

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

ANEXO 2 Tabla de especificaciones

TABLA DE ESPECIFICACIONES					
VARIABLES	DIMENSIONES	PESO	INDICADORES	CANTIDAD DE ÍTEMS	TOTAL
Plan Estratégico	Cultura organizacional	9%	Información	3	100%
		11%	Misión	4	
		11%	Visión	4	
	Política organizacional	7%	Planificación de auditoría	2	
		15%	Planificación estratégica	5	
		10%	Planificación Pragmática	3	
	Talento humano	10%	Capacitación	3	
		20%	Desempeño Laboral	6	
		7%	Rendimiento	2	
	Gestión Administrativa	Control de Gestión	9%	Revisión	
9%			Supervisión	3	
12%			Valores éticos	4	
Desarrollo profesional		13%	Asistencia de usuarios	4	
		10%	Cargos personales	3	
		10%	Funciones del personal	3	
Recursos humanos		10%	Sistema de difusión de resultados	3	
		20%	Sistema de evaluación	5	
		8%	Proceso de evaluación	2	

ANEXO 3: Instrumentos

ENCUESTA PARA FISCALES SOBRE PLAN ESTRATÉGICO

Estimado (a) Sr. Fiscal

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

INSTRUCCIONES:

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

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

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

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

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

18	Está de acuerdo con las disposiciones normativas de su institución.	N	CS	AV	CS	S
19	Otorgan un programa de trabajo periódicamente.	N	CS	AV	CS	S
20	Cuentan con una evaluación para la efectividad de sus actividades.	N	CS	AV	CS	S

TALENTO HUMANO		1	2	3	4	5
21	Considera que la entidad donde labora le brinda buenos recursos para su desempeño laboral	N	CS	AV	CS	S
22	La Entidad donde labora, brinda oportunamente capacitaciones a su personal.	N	CS	AV	CS	S
23	Existe buena articulación con otros sistemas de justicia que contribuya a sus funciones laborales.	N	CS	AV	CS	S
24	Con qué frecuencia la carga laboral le impide un mejor desempeño laboral y rendimiento de sus funciones.	N	CS	AV	CS	S
25	Considera que la Entidad brinda una remuneración adecuada al trabajo que les designan.	N	CS	AV	CS	S
26	Considera que la Entidad invierte en su desarrollo profesional especializado para las funciones que le son asignadas.	N	CS	AV	CS	S
27	La entidad proporciona adecuados recursos tecnológicos para su rendimiento.	N	CS	AV	CS	S
28	La entidad motiva y consigue el compromiso del personal.	N	CS	AV	CS	S

29	Para Ud. La entidad cuenta con personas dotadas de competencias esenciales para el desarrollo institucional.	N	CS	AV	CS	S
30	Existe un debido cumplimiento a las normativas laborales que los benefician.	N	CS	AV	CS	S

ENCUESTA PARA FISCALES SOBRE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Estimado (a) Sr. Fiscal

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

presente encuesta es anónima; Por favor responder con sinceridad.

INSTRUCCIONES:

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

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

CONTROL DE GESTIÓN		1	2	3	4	5
1	Tienen supervisiones de otras entidades públicas sobre las funciones legales que realizan	N	CS	AV	CS	S
2	Las supervisiones a sus funciones son satisfactorias.	N	CS	AV	CS	S
3	En la entidad que labora, realizan revisiones de los recursos que les brindan para su buen desempeño.	N	CS	AV	CS	S
4	Considera Ud. que en el su ámbito laboral se practican los valores éticos	N	CS	AV	CS	S
5	Realizan actividades que fomentan la integración del personal	N	CS	AV	CS	S
6	Considera que la supervisión de la Defensoría del Pueblo a las funciones de la Institución es oportuna.	N	CS	AV	CS	S

7	La institución brinda charlas de los valores Ud. con las funciones que realiza.	N	CS	AV	CS	S
8	Se cumple con un manual de organización, designada por áreas, que contribuya al desarrollo de sus funciones.	N	CS	AV	CS	S
9	Considera importante la revisión del trabajo realizado por la institución.	N	CS	AV	CS	S
10	Se promueve el desarrollo y cumplimiento de los valores a funcionarios y trabajadores por igual.	N	CS	AV	CS	S

DESARROLLO PROFESIONAL		1	2	3	4	5
11	Considera que las funciones del personal están debidamente designadas.	N	CS	AV	CS	S
12	Con qué frecuencia le encomiendan cargos personales a resolver.	N	CS	AV	CS	S
13	La atención a los usuarios o recurrentes dificulta el ejercicio de sus funciones.	N	CS	AV	CS	S
14	Recibe el apoyo de un personal con experiencia para el ejercicio de sus funciones	N	CS	AV	CS	S
15	Considera Ud. necesaria la atención de las partes procesales.	N	CS	AV	CS	S
16	Siente que le encomiendan funciones que no le compete.	N	CS	AV	CS	S
17	Existen turnos de asistencia a los recurrentes.	N	CS	AV	CS	S

18	De acuerdo a la especialidad designada, considera que se implemente un plan estratégico.	N	CS	AV	CS	S
19	La entidad otorga espacios exclusivos para la atención de usuarios o recurrentes.	N	CS	AV	CS	S
20	Ha sentido en algún momento presión por sus superiores en cargos personales.	N	CS	AV	CS	S

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

29	Ante la situación actual de la pandemia, su institución ha creado mecanismos oportunos para el sistema de difusión de sus funciones.	N	CS	AV	CS	S
30	Actualmente es oportuna para Ud. el proceso de evaluación a sus funciones.	N	CS	AV	CS	S

ANEXO 4: Certificado de validación

Los instrumentos fueron validados por los siguientes expertos

VALIDADOR	NIVEL ACADÉMICO	TIPO DE VALIDACIÓN
TERESA NARVAEZ ARANIBAR	DOCTORA	METODOLÓGICA
ALICIA HUALLPA CÁCERES	DOCTORA	METODOLÓGICA
JORGE VILLANUEVA PORRAS	DOCTOR	METODOLÓGICA

ANEXO 5: Validación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Dr. Mgtr Alicia Hualpa Cáceres

Presente

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

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

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

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

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

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

Atentamente,

Firma

Ruby Deismery Paco Legua

D.N.I: 72474284

Certificado de validez de contenido del instrumento
Variable: Plan Estratégico

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

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

Observaciones: SUFICIENTE PARA MEDIR ALS DIMENSIONES
Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [SI]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**
Apellidos y nombres del juez validador Mg: Huallpa Cáceres, Alicia **DNI:** 09201805


Especialidad del validador: Docente Metodóloga

Lima, 27 de junio del 2020
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico 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



Firma del Experto Informante.
Especialidad

instrumento
Variable: Gestión Administrativa

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



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

Observaciones: SUFICIENTE PARA MEDIR ALS DIMENSIONES

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


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

Especialidad del validador: Docente Metodóloga

Lima, 27 de junio del 2020

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico 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



Firma del Experto Informante.
Especialidad



CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Dr. Mgtr Teresa Narváez Aranibar

Presente

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

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

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

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

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

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

Atentamente,

Firma

Ruby Deismery Páaco Legua

D.N.I: 72474284

Certificado de validez de contenido del instrumento
Variable: Plan Estratégico

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia*			Relevancia*			Claridad*			Sugerencias
		M D	D A	A A	M D	D A	A A	M D	D A	A A	
DIMENSIÓN 1: CULTURA ORGANIZACIONAL											
1	Se brinda información frecuentemente de los avances internos de su entidad.			X			X			X	
2	Considera que la misión y visión del Ministerio Público se están cumpliendo.			X			X			X	
3	Considera que la carga laboral en su trabajo le impide desenvolverse armoniosamente.			X			X			X	
4	Considera que es fácil lograr la visión de la entidad donde labora.			X			X			X	
5	Encuentra obstáculos en el cumplimiento de sus funciones.			X			X			X	
6	La institución brinda un buen nivel de atención.			X			X			X	
7	Incentivan a la práctica de valores tanto de funcionarios como personal administrativo.			X			X			X	
8	Para Ud. La entidad busca el crecimiento personal como profesional.			X			X			X	
9	Proponen objetivos a cumplir en el área que se desempeña.			X			X			X	
10	En la Entidad alguna vez han omitido importante información que haya perjudicado su trabajo.			X			X			X	
DIMENSIÓN 2: POLITICA ORGANIZACIONAL											
11	Para Ud. existe una buena planificación estratégica en la entidad que labora.			X			X			X	
12	La planificación estratégica de la entidad que labora se adapta a la situación actual que estamos viviendo.			X			X			X	
13	Considera que la auditoría interna institucional contribuye en el ejercicio de sus funciones.			X			X			X	
14	La entidad en la que Ud. labora brinda estrategias laborales.			X			X			X	
15	Cree que la planificación pragmática está bien planteada en la entidad			X			X			X	
16	Está de acuerdo con el nivel de planificación estratégica de la entidad.			X			X			X	
17	La entidad da a conocer puntos claves para cumplir con los objetivos estratégicos			X			X			X	
18	Está de acuerdo con las disposiciones normativas de su institución.			X			X			X	
19	Otorgan un programa de trabajo periódicamente.			X			X			X	



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

Observaciones: _____ Es pertinente la aplicación del instrumento _____

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

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

Especialidad del validador: Docente Metodóloga

Lima, 27 de junio del 2020

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del construido
³Claridad: 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 Informante



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

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



DIMENSIÓN 3: RECURSOS HUMANOS

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

Observaciones: _____ Es pertinente la aplicación del instrumento _____

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

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

Especialidad del validador: Docente Metodóloga

Lima, 27 de junio del 2020

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

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

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



CARTA DE PRESENTACIÓN

Dr. Mgtr.: JORGE, VILLANUEVA PORRAS

Presente

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

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

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

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

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

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

Atentamente,

Firma
Ruby Deismar Paco Legua
D.N.I: 72474284



Certificado de validez de contenido del instrumento

Variable: Plan Estratégico

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



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

Observaciones: Es pertinente la aplicación

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

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

DNI: 09449588

Especialidad del validador: Metodólogo

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

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

Lima 27 de junio del 2020



Firma del Experto Informante.
Especialidad



Certificado de validez de contenido del instrumento
Variable: Gestión Administrativa

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

ANEXO 6: Validez V de Aiken

Variable Plan Estratégico

Nº Ítems		□	DE	V Aiken
Ítem 1	Relevancia	3.666667	0.58	0.89
	Pertinencia	3.666667	0.58	0.89
	Claridad	3.666667	0.58	0.89
Ítem 2	Relevancia	3.666667	0.58	0.89
	Pertinencia	3.666667	0.58	0.89
	Claridad	3.666667	0.58	0.89
Ítem 3	Relevancia	3.666667	0.58	0.89
	Pertinencia	3.666667	0.58	0.89
	Claridad	3.666667	0.58	0.89
Ítem 4	Relevancia	3.666667	0.58	0.89
	Pertinencia	3.666667	0.58	0.89
	Claridad	3.666667	0.58	0.89
Ítem 5	Relevancia	3.666667	0.58	0.89
	Pertinencia	3.666667	0.58	0.89
	Claridad	3.666667	0.58	0.89
Ítem 6	Relevancia	3.666667	0.58	0.89
	Pertinencia	3.666667	0.58	0.89
	Claridad	3.666667	0.58	0.89
Ítem 7	Relevancia	3.666667	0.58	0.89
	Pertinencia	3.666667	0.58	0.89
	Claridad	3.666667	0.58	0.89
Ítem 8	Relevancia	3.666667	0.58	0.89
	Pertinencia	3.666667	0.58	0.89
	Claridad	3.666667	0.58	0.89
Ítem 9	Relevancia	3.666667	0.58	0.89
	Pertinencia	3.666667	0.58	0.89
	Claridad	3.666667	0.58	0.89
Ítem 10	Relevancia	3.666667	0.58	0.89
	Pertinencia	3.666667	0.58	0.89
	Claridad	3.666667	0.58	0.89
Ítem 11	Relevancia	3.666667	0.58	0.89
	Pertinencia	3.666667	0.58	0.89
	Claridad	3.666667	0.58	0.89

	Relevancia	3.666667	0.58	0.89
Ítem 12	Pertinencia	3.666667	0.58	0.89
	Claridad	3.666667	0.58	0.89
	Relevancia	3.666667	0.58	0.89
Ítem 13	Pertinencia	3.666667	0.58	0.89
	Claridad	3.666667	0.58	0.89
	Relevancia	3.666667	0.58	0.89
Ítem 14	Pertinencia	3.666667	0.58	0.89
	Claridad	3.666667	0.58	0.89
	Relevancia	3.666667	0.58	0.89
Ítem 15	Pertinencia	3.666667	0.58	0.89
	Claridad	3.666667	0.58	0.89
	Relevancia	3.666667	0.58	0.89
Ítem 16	Pertinencia	3.666667	0.58	0.89
	Claridad	3.666667	0.58	0.89
	Relevancia	3.666667	0.58	0.89
Ítem 17	Pertinencia	3.666667	0.58	0.89
	Claridad	3.666667	0.58	0.89
	Relevancia	3.666667	0.58	0.89
Ítem 18	Pertinencia	3.666667	0.58	0.89
	Claridad	3.666667	0.58	0.89
	Relevancia	3.666667	0.58	0.89
Ítem 19	Pertinencia	3.666667	0.58	0.89
	Claridad	3.666667	0.58	0.89
	Relevancia	3.666667	0.58	0.89
Ítem 20	Pertinencia	3.666667	0.58	0.89
	Claridad	3.666667	0.58	0.89
	Relevancia	3.666667	0.58	0.89
Ítem 21	Pertinencia	3.666667	0.58	0.89
	Claridad	3.666667	0.58	0.89
	Relevancia	3.666667	0.58	0.89
Ítem 22	Pertinencia	3.666667	0.58	0.89
	Claridad	3.666667	0.58	0.89
	Relevancia	3.666667	0.58	0.89
Ítem 23	Pertinencia	3.666667	0.58	0.89
	Claridad	3.666667	0.58	0.89
Ítem 24	Relevancia	3.666667	0.58	0.89

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

Nota: Elaboración propia

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

VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Nº Ítems		□	DE	V Aiken
Ítem 1	Relevancia	3.666667	0.58	0.89
	Pertinencia	3.666667	0.58	0.89
	Claridad	3.666667	0.58	0.89
Ítem 2	Relevancia	3.666667	0.58	0.89
	Pertinencia	3.666667	0.58	0.89
	Claridad	3.666667	0.58	0.89
Ítem 3	Relevancia	3.666667	0.58	0.89
	Pertinencia	3.666667	0.58	0.89
	Claridad	3.666667	0.58	0.89
Ítem 4	Relevancia	3.666667	0.58	0.89
	Pertinencia	3.666667	0.58	0.89
	Claridad	3.666667	0.58	0.89
Ítem 5	Relevancia	3.666667	0.58	0.89
	Pertinencia	3.666667	0.58	0.89
	Claridad	3.666667	0.58	0.89
Ítem 6	Relevancia	3.666667	0.58	0.89
	Pertinencia	3.666667	0.58	0.89
	Claridad	3.666667	0.58	0.89
Ítem 7	Relevancia	3.666667	0.58	0.89
	Pertinencia	3.666667	0.58	0.89
	Claridad	3.666667	0.58	0.89
Ítem 8	Relevancia	3.666667	0.58	0.89
	Pertinencia	3.666667	0.58	0.89
	Claridad	3.666667	0.58	0.89
Ítem 9	Relevancia	3.666667	0.58	0.89
	Pertinencia	3.666667	0.58	0.89
	Claridad	3.666667	0.58	0.89
Ítem 10	Relevancia	3.666667	0.58	0.89
	Pertinencia	3.666667	0.58	0.89
	Claridad	3.666667	0.58	0.89
Ítem 11	Relevancia	3.666667	0.58	0.89
	Pertinencia	3.666667	0.58	0.89
	Claridad	3.666667	0.58	0.89

	Relevancia	3.666667	0.58	0.89
Ítem 12	Pertinencia	3.666667	0.58	0.89
	Claridad	3.666667	0.58	0.89
	Relevancia	3.666667	0.58	0.89
Ítem 13	Pertinencia	3.666667	0.58	0.89
	Claridad	3.666667	0.58	0.89
	Relevancia	3.666667	0.58	0.89
Ítem 14	Pertinencia	3.666667	0.58	0.89
	Claridad	3.666667	0.58	0.89
	Relevancia	3.666667	0.58	0.89
Ítem 15	Pertinencia	3.666667	0.58	0.89
	Claridad	3.666667	0.58	0.89
	Relevancia	3.666667	0.58	0.89
Ítem 16	Pertinencia	3.666667	0.58	0.89
	Claridad	3.666667	0.58	0.89
	Relevancia	3.666667	0.58	0.89
Ítem 17	Pertinencia	3.666667	0.58	0.89
	Claridad	3.666667	0.58	0.89
	Relevancia	3.666667	0.58	0.89
Ítem 18	Pertinencia	3.666667	0.58	0.89
	Claridad	3.666667	0.58	0.89
	Relevancia	3.666667	0.58	0.89
Ítem 19	Pertinencia	3.666667	0.58	0.89
	Claridad	3.666667	0.58	0.89
	Relevancia	3.666667	0.58	0.89
Ítem 20	Pertinencia	3.666667	0.58	0.89
	Claridad	3.666667	0.58	0.89
	Relevancia	3.666667	0.58	0.89
Ítem 21	Pertinencia	3.666667	0.58	0.89
	Claridad	3.666667	0.58	0.89
	Relevancia	3.666667	0.58	0.89
Ítem 22	Pertinencia	3.666667	0.58	0.89
	Claridad	3.666667	0.58	0.89
	Relevancia	3.666667	0.58	0.89
Ítem 23	Pertinencia	3.666667	0.58	0.89
	Claridad	3.666667	0.58	0.89
Ítem 24	Relevancia	3.666667	0.58	0.89

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

Nota: Elaboración propia

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

ANEXO 7: Base de datos

N°	V1. Plan Estratégico																													
	D1. Cultura Organizacional										D2. Política Organizacional										D3. Talento Humano									
	P1	P1	P1	P1	P1	P1	P1	P1	P1	P1	P1	P1	P1	P1	P1	P1	P1	P1	P1	P1	P2	P2	P2	P2	P2	P2	P2	P2	P2	P2
1	5	3	5	5	4	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	
2	5	3	5	5	3	3	3	3	3	2	5	3	4	3	2	5	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	
3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	
4	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	3	
5	4	3	4	4	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	1	2	1	2	2	1	2	3
6	3	3	5	5	4	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3
7	5	3	5	5	3	3	3	3	3	2	5	3	4	3	2	5	3	2	3	3	3	3	2	1	2	2	2	2	2	3
8	2	2	3	3	4	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2
9	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	3
10	5	3	4	4	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	1	2	1	2	2	1	2	3
11	5	3	5	5	3	3	3	3	3	2	5	3	4	3	2	5	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3
12	2	2	3	3	4	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2
13	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	3
14	5	5	3	5	5	3	3	3	3	3	2	5	3	4	3	2	5	3	2	3	3	3	3	2	1	2	2	2	2	2
15	2	3	5	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	3
16	3	3	4	4	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3
17	4	3	5	5	4	3	3	2	2	2	3	3	2	4	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3
18	5	3	5	5	4	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3
19	5	3	5	5	3	3	3	3	3	2	5	3	4	3	2	5	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3
20	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2

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

N°	V2. Gestión Administrativa																													
	D1. Control de Gestión									D2. Desarrollo Profesional										D3. Recursos Humanos										
	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	P41	P42	P43	P44	P45	P46	P47	P48	P49	P40	P51	P52	P53	P54	P55	P56	P57	P58	P59	P60
1	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	5	5	5	5	5	3
2	2	3	2	2	1	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	5	5	5	2	5	3
3	2	3	2	1	2	2	2	3	3	3	1	3	2	3	3	2	4	1	2	2	1	2	2	2	3	3	3	2	3	3
4	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	3	2	3	2	1	4	2	1	3	1	2	1	2	3	3	3	2	3	2
5	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	4	3	2	3	2	2	2	2	3	4	4	3	4	2
6	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	5	5	5	5	5	3
7	2	3	2	2	1	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	5	5	5	2	5	3
8	2	3	2	1	2	2	2	3	3	3	1	3	2	3	3	2	4	1	2	2	1	2	2	2	5	5	5	2	5	3
9	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	3	2	3	2	1	4	2	1	3	1	2	1	2	4	3	3	2	3	2
10	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	4	3	2	3	2	3	2	2	3	4	4	3	4	2
11	2	3	2	2	1	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	5	5	5	2	5	3
12	2	3	2	1	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	4	1	2	2	1	2	2	2	5	5	5	2	5	3
13	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	3	2	3	2	1	4	2	1	3	1	2	1	2	4	3	3	2	3	2
14	3	2	3	2	2	1	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	4	2	2	2	3	2	2	3	5	5	5	2	5
15	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	3	2	3	2	1	4	2	1	3	1	2	1	2	3	4	4	2	3	1
16	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	4	3	2	3	2	2	2	2	4	4	3	3	4	2
17	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	5	5	5	5	5	3
18	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	1	2	1	2	3	4	3	3	4	2
19	2	3	2	2	1	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	5	5	5	2	5	3
20	2	3	2	1	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	1	2	2	1	2	2	2	3	3	3	2	3	3
21	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	3	2	3	2	1	4	2	1	3	1	2	1	2	3	4	3	2	3	2

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