



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Diseño de un plan estratégico para mejorar la gestión pública de la
Gerencia Regional de Agricultura Lambayeque

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Chapoñan Sanchez, Juan Jose (ORCID: 0000-0002-1237-2720)

ASESOR:

Mg. Chero Zurita, Juan Carlos (ORCID: 0000-0003-3995-4226)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

CHICLAYO – PERÚ

2020

Dedicatoria

Dedico este trabajo en primer lugar a nuestro Dios Todopoderoso y a cada uno de los integrantes de mi familia, a mis hijos Juan Diego, Asiri, Cristina, a mi esposa y compañera inseparable Diana Terrones Monteza, a mis padres José Chapoñan y cristina Sánchez, a mis hermanos, a Giuliana Monteza y Blanca Rufasto a quienes considero como segunda madre. Gracias esta gran familia estoy alcanzando mis metas profesionales y personales.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por brindarme la oportunidad de terminar mi Posgrado, a todos los docentes de Maestría de la Universidad César Vallejo por orientarme continuamente para el término de este trabajo de investigación.

Página del jurado

Declaratoria de autenticidad

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

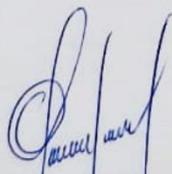
Yo Juan José Chapoñan Sanchez, estudiante del programa de Maestría de Gestión pública, de la Escuela de post Grado de la Universidad Cesar Vallejo, Identificado(a) con DNI 80238311, con la tesis titulada: DISEÑO DE UN PLAN ESTRATÉGICO PARA MEJORAR LA GESTIÓN PÚBLICA DE LA GERENCIA REGIONAL DE AGRICULTURA LAMBAYEQUE

Declaro bajo juramento que:

- 1) la tesis es mi autoría.
- 2) he respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagio ni total ni parcialmente.
- 3) la tesis no ha sido auto plagio; es decir no ha sido ubicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse las faltas de: fraude (datos falsos), Plagio (información sin citar autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propia que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Cesar vallejo.

Chiclayo, Diciembre del 2019



Juan José Chapoñan Sanchez

DNI: 80238311

Índice

Página del jurado	v
Declaratoria de autenticidad	vi
Índice de tablas	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I.- INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	
2.1. Tipo y diseño de investigación	10
2.2. Operacionalización de variables	11
2.3. Población, muestra y muestreo	12
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	14
2.5. Procedimiento	15
2.6. Métodos de análisis de datos	15
2.7. Aspectos éticos	15
III. RESULTADOS	17
IV. DISCUSIÓN	23
V. CONCLUSIONES	26
VI. RECOMENDACIONES	27
VII. PROPUESTA	28
ANEXOS	36

Índice de tablas

N° 1	Operacionalización de variables	11
N° 2	Población de la investigación	12
N° 3	Nivel de confiabilidad de la variable plan estratégico	13
N° 4	Nivel de confiabilidad de la variable mejora de la gestión	14
N° 5	Dimensión Cultura Organizacional en el Plan Estratégico	16
N° 6	Dimensión Política en el Plan Estratégico.	17
N° 7	Dimensión Desarrollo Humano en el Plan Estratégico	18
N° 8	Dimensión Modernización de la Gestión	19
N° 9	Dimensión Política de la Gestión	20
N° 10	Dimensión Lineamientos de la Gestión	21

Índice de figuras

Figura 1	Indicadores de la dimensión Cultura Organizacional en el Plan Estratégico de los trabajadores de la GRAL.	16
Figura 2	Indicadores de la dimensión política en el Plan Estratégico de los trabajadores de la GRAL	17
Figura 3	Indicadores de la dimensión Talento Humano en el Plan Estratégico de los trabajadores de la GRA. de Lambayeque.	18
Figura 4	Indicadores de la dimensión Modernización de la Gestión en de los trabajadores de la GRA. de Lambayeque	19
Figura 5	Indicadores de la dimensión Política de la Gestión en la Mejora de la Gestión de la GRA. de Lambayeque	20
Figura 6	Indicadores de la dimensión Lineamientos de la Gestión en la Mejora de la Gestión de los trabajadores de la GRA. de Lambayeque	21

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo principal de investigación, determinar si un plan estratégico mejora la gestión pública de la Gerencia Regional Agraria de Lambayeque y como objetivo específico de investigación, es el de determinar de qué manera un plan estratégico mejora la gestión pública Gerencia Regional Agraria de Lambayeque. La investigación es descriptiva explicativa, no experimental ya que no existe manipulación de la variable, el tipo de diseño es transeccional realizado en una población de 168 trabajadores y con un grupo muestral de 35, teniendo al plan estratégico como variable independiente y a la calidad de gestión pública como variable dependiente. Los datos se han obtenido a través de la aplicación de cuestionarios en cada una de las variables y dimensiones. De acuerdo a los resultados estadísticos podemos concluir objetivamente que el Plan Estratégico Institucional es muy importante en la Gerencia Regional de Agricultura de Lambayeque, porque permitirá mejorar significativamente la gestión pública de la institución y a la vez permitirá mejorar la calidad de vida y trabajo de los Servidores Públicos de la Gerencia Regional de Agricultura de Lambayeque.

Palabras clave: Plan estratégico, mejora de la gestión pública, Talento humano

ABSTRACT

The main research objective of this research is to determine if a strategic plan improves the public management of the Regional Agricultural Management of Lambayeque and as a specific research objective, it is to determine how a strategic plan improves public management Management Lambayeque regional agrarian. The investigation in the present work is an explanatory descriptive investigation, not experimental since there is no manipulation of the variable, the type of design is transectional carried out in a population of 168 workers and with a sample group of 35, having the strategic plan as variable independent and the quality of public management as a dependent variable. The data have been obtained through the application of questionnaires in each of the variables and dimensions. According to the statistical results, we can objectively conclude the Institutional Strategic Plan is very important in the Regional Management of Agriculture of Lambayeque, because it can improve the public management of the institution and at the same time improve the quality of life and work of Public Servants of the Regional Agriculture Management of Lambayeque.

Keywords: Strategic plan, improvement of public management, Human talent

I.- INTRODUCCIÓN

El gobierno Regional a través de sus diferentes líneas de gobierno se vincula administrativamente y técnicamente para promover las actividades del determinado lugar, es así que la Gerencia Regional Agraria de Lambayeque fomenta acciones que se relacionan con las diversas actividades y proyectos que compren al sector agrario., este las organiza a través de una gestión de los recursos para lograr una actividad agrícola competitiva en términos de sostenibilidad y cultura ambiental.

En base a la Directiva N° 001-2014, Directiva General de Procesos de Planeamiento Estratégico se ha integrado los lineamientos estratégicos de un plan de desarrollo Regional fundamentando sus objetivos y estrategias para brindar un servicio eficaz y de calidad monitoreados por cada perspectiva a través de indicadores de gestión y que llegue a todos los usuarios de manera general, buscando el desarrollo sostenible de la región. Este enfoque de gestión combinado por un lado con los lineamientos de planificación metodológica logrará una evaluación por resultados que autorice realizar y lograr las necesidades y esperanzas de la población agraria y el progreso de la región, asignando óptimamente los recursos de la región.

La Gerencia Regional de Agricultura de Lambayeque cuenta con un plan estratégico institucional desactualizado, que fue realizado para el periodo 2008-2009, dicho plan no se encuentra acorde con los lineamientos establecidos, pues se debió realizar nuevamente un análisis de la realidad y problemática real, con el objetivo de generar la acción política como parte de la actual gestión pública una planificación estructurada y de acorde a la actualidad, con todo el conjunto de instrumentos de gestión y los documentos de planificación que permita orientar el desarrollo, es decir la realización del PEI, con los objetivos y metas a actuales.

Los trabajos que se revisaron para esta investigación son:

Arboleda M, (2015) en trabajo evidenció el mejoramiento del servicio del subcentro de salud pública código 12001 De Buena Fe periodo 2014-2017 manifestando que la existencia de un plan estratégico para el mejoramiento del servicio permitirá la satisfacción de los usuarios. Partió elaborando la planificación necesaria y su aplicación durante un año, el cual fue de gran importancia.

También Quimis P, (2015) En el consejo Provincial de Cotopaxi, Cantón, periodo 2005-2018 realizó una investigación con la finalidad de estudiar y elaborar un plan estratégico para mejorar la organización y servicios de la institución. Para lo cual se hizo el estudio a 24 trabajadores encontrando que la institución presenta falencias en los laboratorios y en las aulas por lo cual fue necesario gestionar y aplicar una propuesta concluyendo que la calidad del servicio y el buen ambiente laboral son una de las principales fortalezas de esta institución, en cuanto a las capacitaciones.

Núñez (2016) en la empresa de mercados municipales Cantón Quevedo, periodo 2015-2019 realizó una investigación con la finalidad de aplicar un plan estratégico para la mejora de la gestión pública empezando con un análisis FODA, trabajó con 277 comerciantes. Se demostró la mejora de la administración, empezando por un diagnóstico situacional con lo que identificó las debilidades y amenazas de la institución, a través de la aplicación de instrumentos a la muestra establecida obtuvo los datos necesarios. Realizó el FODA como inicio de la planificación para conocer la realidad de la organización, tanto del medio interno como del medio externo. Elaboró una planificación total para la empresa y sus resultados fueron satisfactorios.

También Parra P, (2015) en la municipalidad de San Jacinto de Buena Fe realizó un estudio para demostrar que un plan estratégico influye en la optimización de la gestión, encontró que el 57% de los trabajadores conoce la misión y visión de la institución, esto impide el desarrollo del departamento de estudiado, el 42% de los usuarios manifiestan que se debe dar mejoras a las estrategias de comunicación, mientras que para el 94% es fundamental la existencia del departamento y el elaborar un plan estratégico, concluye manifestando que los resultados encontrados son significativos para proponer la implementación de un plan estratégico.

También tenemos a Ramírez (2015) que investigó sobre el planeamiento estratégico estableciendo que existe relación entre el Planeamiento Estratégico y la Calidad de gestión en las Instituciones educativas públicas del nivel primario en el distrito de Chorrillos, Lima.

Martinez J, (2016) En la empresa “Celestial Touch” se propuso investigar si un plan estratégico mejora la gestión, para lo cual se evaluó a 32 trabajadores con el apoyo de la herramienta del Balanced Score Card, también un análisis de la perspectiva financiera, donde fue analizado el crecimiento y diversificación de ingresos, encontrando luego de realizar un análisis de la situación tanto interna como externa a través de un análisis FODA como conclusión se desarrolló una propuesta de gestión con los objetivos corporativos de la empresa, el que lo aplicó en un periodo de tiempo para poder concluir que es importante una propuesta de gestión para una gestión de calidad.

Malpartida D, (2017) en los gobiernos locales de la provincia de Huánuco, analizó el proceso de planeamiento estratégico, los componentes y la normatividad en los gobiernos locales, los que repercuten en las dimensiones del desarrollo socioeconómico concluyendo que los procesos del planeamiento estratégico inciden en la gestión administrativa en los gobiernos locales. Para lo cual se evaluó a 45 funcionarios de 12 municipalidades. Encontrando que los planes de ejecución son elaborados de manera deficiente, por lo que muchas veces no realizan lo programado debido a las deficiencias de los expedientes técnicos. concluyendo que se cuestiona su gestión.

Bujaico y Girón (2017) en la municipalidad provincial de Huanta – Ayacucho – 2016 realizó una investigación para estudiar la condición de gestión en que se encuentra, realizó el estudio en 32 trabajadores encontrando, que entre el plan estratégico y la calidad de gestión existe una relación.

Briceño A, (2018) en la Municipalidad Provincial de Cajabamba realizó un estudio para aplicar un plan estratégico realizando un estudio en 34 trabajadores de la institución encontrando que no cuenta con un plan estratégico actualizado y que la

calidad de gestión es baja. Concluyendo que una planificación estratégica mejorará significativamente la gestión pública de la institución.

Ganoza (2015) en la municipalidad de Puerto Etén en el periodo 2015-2020 realizó un estudio para determinar de qué manera la aplicación de un plan estratégico mejora la gestión pública para lo cual fueron evaluados 51 colaboradores encontrando que la gestión tenía limitaciones, concluyendo que la aplicación de un P.EI. con una buena estructura y que cumpla las necesidades de la problemática será la base para una gestión óptima.

Un plan estratégico según Ossorio (2003) es la estructura básica de un determinado proyecto, que debe estar bien cimentada. (p 16). Tiempo después la idea de plan estratégico se amplió hasta darnos la idea de representar una cosa. Los planes estratégicos son los cimientos de estructuras enfocadas a los riesgos que podría acarrear en el camino para alcanzar lo planificado.

Según Matus (1987) citado por Ossorio (2003), que define a la estrategia como el método que conlleva a encaminar la dirección del proceso de desarrollo y este a un sistema más complejo que necesita ser trabajado fase a fase a través de actividades ejercidas (p. 23).

Asimismo, se entiende que es un conjunto de estrategias que están condicionadas a los objetivos propuestos que defines indescriptiblemente las acciones a realizar en función al momento del desarrollo. (Massé, 1966). Citado por (Ossorio, 2003).

El plan estratégico es el recurso fundamental para lograr objetivos propuestos por una organización de manera eficaz, teniendo presente las variantes o recursos que se podrán utilizar ante posibles eventualidades.

También Lahera (1994) manifiesta que la Gestión pública se encuentra en una fase de equilibrio antecedente con nuevas estrategias y métodos que enmarcan instrumentos y objetivos.

En cuanto a las Teorías del plan estratégico, se puede citar la Teoría de la acción.

Von Clausewitz toma el concepto de plan estratégico como una herramienta que interpreta y utiliza los objetivos políticos al campo de la acción bélica. La técnica y método es el empeño concreto y personal de la contienda en una pequeña área del teatro de ejecuciones. Y la táctica y planificación es la visión de unión y disposición de la fuerza misma del misma que se sostiene en el escenario de las confusas modificaciones de circunstancias y operaciones en el cuadro total de la guerra. La táctica define nuevamente y vuelve a interpretar las propias acciones tácticas desde un punto de vista frecuente y completo que entiende la correlación de fuerzas propias con las contrarias.

Por más que se estudie la conceptualización de la unión de plan y estrategia, de ninguna manera desaparece el concepto de cada uno de ellos (p. 40).

El autor indica el papel importante del entorno como una dimensión que podría darse y que se puede prevenir con tácticas de controlen la incertidumbre.

La planificación presenta una serie de acciones para realizar responsablemente con las estrategias, esta se renueva continuamente con las situaciones del medio externo y van sumando al plan para lograr lo propuesto. Es un modo abierto en un proceso de comunicación que se da momento a momento, con los actores en conjunto, impulsando la relación y la interrelación de ideas que alimentan a la planificación.

Enfoque estratégico según Krieger (2010) este enfoque es contraria a la teoría de las contingencias, esta se desarrolló para enfrentar a las afirmaciones “management” clásico que indica que existe solamente una sola manera racional de dirigir una organización.

La teoría de la contingencia se basa en que la organización debe ser manejada a través de la adaptación al entorno, aunque el contexto trae mucha incertidumbre. (p. 5). Los principios de esta teoría son: El ambiente impulsa a la organización, adaptándose o quedándose fuera de ella, el liderazgo aparece como apoyo indiscutible a la planificación para describir e interpretar el entorno y ayude a captarla para bien de ella.

La Teoría de la planificación estratégica situacional según Macchiarola (2010) quien plantea que: al cortar con la Planificación Normativa plantea:

a). Los objetivos conflictivos son varios y son perseguidos por sujetos que planifican. El actor que planea o se proyecta lo hace partiendo de la realidad misma junto con otros, como agente individual o como parte del objeto o planificación. b). Cada individuo que tiene el objetivo de planificar lo hace desde su realidad o propia situación, de estar inmerso en la realidad o en función de su acción. El único objetivo es ser reemplazado por una explicación de la situación presentada. c). El responsable de la planificación no tiene relación solamente con “las cosas”, es decir la acción humana no se resume a conductas. Se acepta que existan oponentes por lo que se requiere de “juicios estratégicos” como resultado de la acción entre actores. d). La planificación, al ser trabajadas en conjunto lleva a vencer o sortear enfrentamientos con otros al plan propuesto. Esto involucra un cálculo político continuo y acciones de conflicto, concertación y consenso. En estas circunstancias nos indica que se debe incluir el “puede ser” por qué se va a encontrar con resistencias en los objetos de la planificación (p. 2). El autor de la planificación se fundamenta en experiencias y vivencias y les suma la de otros actores, continuamente nos vamos a encontrar con quienes tengan diferentes formas de apreciar la realidad, esto forma un clima de incertidumbre en diferentes circunstancias que va tener como fruto varios resultados. Entonces planificar es superar el plan de los otros actores, dentro del entorno.

En cuanto a las Dimensiones de planeamiento estratégico tenemos que el instrumento de Planeación Estratégica diseñado por Sánchez Olivencia en el 2013, contempla 4 dimensiones: Dimensión de Diseño, Dimensión de Implementación, Dimensión de Monitoreo y Dimensión de Evaluación.

Dimensión de diseño

García. (2009): Esta dimensión es como un puente que se da entre el lugar fijo donde nos encontramos y el lugar donde queremos llegar. Lo que hay que hacer y que tenemos que hacer debemos decidirlo con antelación (p. 34). Inicialmente se debe

realizar simulaciones en base a las informaciones que se puedan obtener de los competidores y del medio y se plantean estrategias para lograr lo propuesto por la organización. Se pueden lograr los objetivos en base a donde nos encontremos y adonde queramos llegar, todo esto en función en que tiempo se va a lograr. Esta plegaria de decisiones parte de estar programar un futuro estudiando la situación del presente. Cepal (2011): El diseño enmarca la planificación, es un sistema de formar a través de la toma de decisiones un futuro ideal para la organización. Una organización debe plantearse objetivos a largo plazo que le ayuden a forjarse y mantenerse en el mercado por tiempo indefinido (p. 19).

La visión es el apoyo para detallar las acciones a realizar para llegar a ella, se fortalece la organización cuando se planifican objetivos a largo plazo, permite resolver uno a uno los problemas y momentos que se vaya presentando en el medio.

Ceplan. (2011): Una institución en la búsqueda de mejores procesos para obtener mejores productos con la mejor relación y excelentes resultados parte de una planificación sistemática partiendo de aspectos claves que incidan en su gestión de acuerdo a su misión (p 82)

El diseño de la planificación estratégica, contempla en sus actividades la calidad de sus productos o servicios para beneficiar a los usuarios, individualmente de las técnicas y estrategias que enfrenta el cambio y el medio que causa dubitación.

Dimensión de implementación:

Lorette, (2014) Explica: la implementación es la fase fundamental del proceso de planificación estratégica, los planes se deben aplicar después de haber incluido procedimientos, para garantizar el éxito y la eficacia del plan es necesario seguir los procedimientos para ejecutar los planes de las organizaciones las cuales pueden variar respecto al tamaño de las organizaciones (p. 2). Imprescindiblemente las organizaciones difieren unas de otras por su naturaleza, procesos propios de implementación, los cuales están en concordancia con el plan estratégico de las organizaciones, una buena implementación llevará a un éxito el logro de los objetivos de la organización. García (2009) expresa que determinar los pasos y etapas para la

implementación de los planes estratégicos: El primer paso, es dar un paso atrás y asegurarse que entiendas que es un plan estratégico. El segundo consiste en idear una visión para la elaboración de un plan estratégico. Tercero, elige los integrantes del equipo para que te apoyen a poner en marcha el plan estratégico. Cuarto, programar reuniones para debatir los informes obtenidos del avance, la lista de metas, y dejar que el equipo de planificación conozca lo que se ha logrado. Quinto, Se tiene que involucrar a la alta dirección cuando se crea conveniente, tenerlos informados de lo que sucede y presentar informes del avance del plan. (p. 9). Se debe realizar la planificación paso a paso para no dejar de lado ninguna actividad que puede ser influencia en la empresa. Todos deben conocer minuciosamente los procesos de implementación. Pumpin, y García (2010): Se clasifican en dos grupos. Primero se detalla las funciones de forma específica en forma de planes de acciones y proyectos. Segundo, fijar las medidas singulares claramente definidos (p.173).

Como estrategias para implementar se deben programar reuniones, talleres, seminarios para dar a conocer el proceso a los trabajadores de la organización. También el establecimiento de las normas y directivas para el proceso de implementación.

Para nuestro trabajo de investigación nos planteamos el siguiente problema: ¿Cómo establecer un diseño estratégico para mejorar la gestión pública de la Gerencia Regional de Agricultura de Lambayeque 2020-2025?

Los objetivos de la presente investigación se dividen en objetivo general, el mismo que es Identificar la realidad de la gestión administrativa de la Gerencia Regional de Agricultura de Lambayeque.

Los objetivos específicos que se plantean en el trabajo son: analizar la situación de la gestión administrativa actual de la Gerencia Regional de Agricultura de Lambayeque y proponer un diseño estratégico para mejorar la eficiencia de la gestión pública de la Gerencia Regional de Agricultura de Lambayeque 2020-2025.

La justificación de la investigación está enmarcada que servirá para conocer la relación de los trabajadores de la Gerencia Regional Agraria de Lambayeque con la

actual gestión. Así mismo se podrá conocer si es importante proponer un plan estratégico para lograr solucionar problemas tanto del aspecto administrativo como del servicio que presta la institución.

En lo que respecta a la hipótesis es la siguiente si se plantea una propuesta de un plan estratégico entonces se mejorará la gestión pública de la gerencia regional de agricultura Lambayeque en el periodo 2020 – 20225

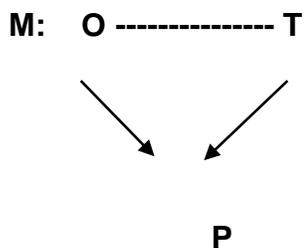
II. MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación

La presente investigación es de tipo descriptivo proyectivas, así lo menciona Jacqueline Hurtado (2010), manifestó en su libro “Metodología de la investigación” que el tipo de investigación proyectiva tiene como objetivo diseñar o crear propuestas enfocadas a resolver ciertas situaciones siempre que estén sustentados en un proceso de investigación (p.135).

Además, es de enfoque cuantitativo, ya que se realizó un procesamiento estadístico de los datos registrados mediante el instrumento elaborado, cuyos resultados permitieron elaborar la propuesta de acuerdo a los objetivos trazados. Así lo mencionan Hernández y Mendoza (2018), dice que un estudio cuantitativo “se usa para la consolidación de las suposiciones de manera exacta” (p. 10).

El diseño del estudio es no experimental porque no se alteró, manipuló o intervino de alguna forma en el comportamiento de las variables gestión logística y atención del usuario al ser analizadas, ya que estas se observaron tal y como se presentan dentro del contexto abordado. Así como lo mencionan Hernández y Mendoza (2018), un estudio no experimental “se trata de estudios donde no se hace ningún tipo de manipulación en las variables de estudio” (p. 174).



Dónde:

M: Muestra

O: Observación

T: Teoría

P: Propuesta

2.2. Operacionalización de variables

Tabla 1.

Operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍNDICE	INSTRUMENTO DE MEDICIÓN	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable Independiente Plan estratégico	Cultura organizacional	- Misión - Visión	Nivel de estructuración del plan estratégico	Cuestionario	Ordinal
	Desarrollo Humano	- Contratación - Valores - Decisiones - Compromiso personal - Comunicación - Objetivos			
	Políticas	- Planificación - Servicio			
Variable Dependiente	Modernización de la Gestión	- Esfuerzo - Recurso económico	Nivel de eficacia		
		- Medios			

Mejora en la gestión pública	Políticas de Gestión	- Convenios		Cuestionario	
	Lineamientos de Gestión	- Productividad - Estructura organizativa			

Fuente: Elaboración propia

2.3. Población, muestra y muestreo

Población

Constituida por el total de trabajadores de la GRA de Lambayeque que es 168.

Tabla 2:

Población de trabajadores GRA, según los datos del área de recursos humanos.

Contratados			
Planta(nombrados)	CAS	LOCADORES	TOTAL
85	30	53	168

Fuente: Área de recursos humanos de la GRA, 2019

Muestra

Se aplicó la siguiente fórmula para obtener la cantidad de muestra:

$$n = \frac{Z^2 \times p(1-p) \times N}{e^2 (N-1) + Z^2 \times p(1-p)}$$

$$n = \frac{168 (1,95)^2 (0,5)(0,5)}{(0,4)^2(676-1)+1,95 (1,95)(0,5)(0,5)} \quad 35$$

Interpretando:

$$Z = (95\%) = 1,95$$

$$p = 50\% = 0,5$$

$$q = 50\% = 0,5$$

$$N = 168$$

$$e = 5\% = 0,4$$

$$n = 35$$

En el trabajo de investigación la muestra fue de 35 trabajadores de la Institución a aplicar, tanto como directivos y empleados nombrados y contratados que trabajan en la GRA.

Criterios de exclusión

- Menores de edad.
- Que padezcan de enfermedades crónicas emocionales.
- Que tengan menos de dos meses de trabajo en la institución.
- Que tengan procesos judiciales con la institución.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

La técnica utilizada fue la encuesta, el cuestionario como instrumento para recolectar información y para la validez de los instrumentos se necesitó la visación de tres jueces expertos en el tema.

El Alfa de Cronbach se utilizó para el nivel de confiabilidad de los instrumentos.

Tabla 3:

Nivel de confiabilidad de la variable plan estratégico

Dimensión	Alfa de Cronbrach	N° de ítems
Cultura Organizacional	0.792	3
Políticas	0.883	6
Desarrollo Humano	0.886	3
PLAN ESTRATÉGICO	0.854	12

Fuente: Datos obtenidos por el Alfa de Cronbach

Tabla 4.

Nivel de confiabilidad de la variable mejora de la gestión

Dimensión	Alfa de Conbrach	N° de preguntas
Modernización de la Gestiór	0.625	3
Políticas de Gestión	0.647	3
Lineamientos de Gestión	0.614	3
MEJORA DE LA GESTIÓN	0.629	9

Fuente: Datos obtenidos por el Alfa de Cronbach

La investigación tuvo como inicio la recolección de los datos al personal de la GRA a través de un cuestionario, estos sirvieron para conocer la problemática y la situación en lo que respecta a la gestión de la institución mencionada. Se utilizó un cuestionario para cada variable.

2.5. Procedimiento

Se solicitó el permiso respectivo a la Gerencia de la GRA para la realización de nuestro trabajo de investigación, seguidamente las disposiciones respectivas para el desarrollo del trabajo. Los datos que se obtuvieron a través de la aplicación de los instrumentos fueron trabajados en programas específicos, los cuales arrojaron los gráficos estadísticos respectivos.

2.6. Métodos de análisis de datos

Para obtener la cantidad de las muestras en relación a la población se aplicaron las fórmulas respectivas. Los datos y la información encontrada en las encuestas se procesaron utilizando el Software office Excel 2016, obteniendo las tablas y gráficos respectivos.

2.7. Aspectos éticos

Se tuvo muy presente la normativa y ética de un trabajo de investigación, con respecto a los trabajadores se guardó absoluta reserva, tanto en los resultados de los instrumentos como en los datos estadísticos, para evitar situaciones de incomodidad de parte de los participantes en la investigación. Existió absoluta confidencialidad.

Según lo indicado por los autores Noreña, Alcaráz, Rojas, y Rebolledo (2012), una investigación con carácter científico debe estar ajustados a los lineamientos pertenecientes a este, los cuales son:

Propiedad intelectual: Este estudio respetó la propiedad de otros autores, por ello la información recogida en otros estudios fueron citados de manera correcta, para evitar el plagio en este trabajo.

Consentimiento informado: los resultados presentados fueron obtenidos de forma confiable y teniendo el consentir de los encuestados.

Anonimato: la información que fue brindada por los participantes, fue netamente de utilización profesional e investigativa, ya que no se darán a conocer información personal de los encuestados.

III. RESULTADOS

Tabla 5.

Dimensión Cultura Organizacional en el Plan Estratégico

Cultura organizacional	f	%	TOTAL
Nunca	00	0	00
Algunas veces	05	14	14
Frecuentemente	15	43	43
Siempre	15	43	43
Total	35	100	100

Fuente: Resultados del investigador

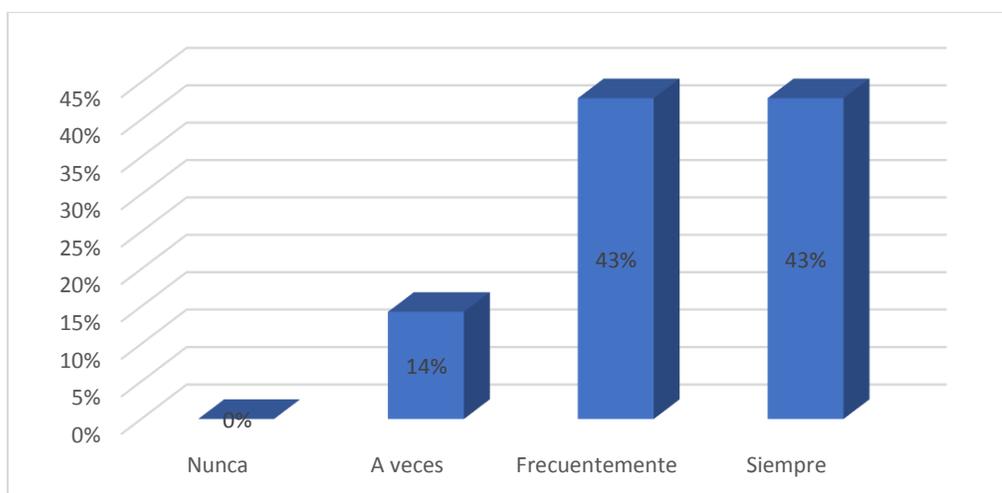


Figura 1. Indicadores de la dimensión Cultura Organizacional en el Plan Estratégico de los trabajadores de la GRAL.

Interpretación

Observamos en la figura 1 que el 43% de los empleados encuestados indican que en la GRA. de Lambayeque siempre se guían de su visión y misión y toman en cuenta la información y opinión de los usuarios; un 43% también indican que frecuentemente y un 14% indican que a veces toma en cuenta la visión y misión de la institución.

Tabla 6.

Dimensión Política en el Plan Estratégico

Política	f	%	TOTAL
Nunca	00	0	0
Algunas veces	11	32	32
Frecuentemente	12	33	33
Siempre	12	35	35
Total	35	100	100

Fuente: Resultados del investigador

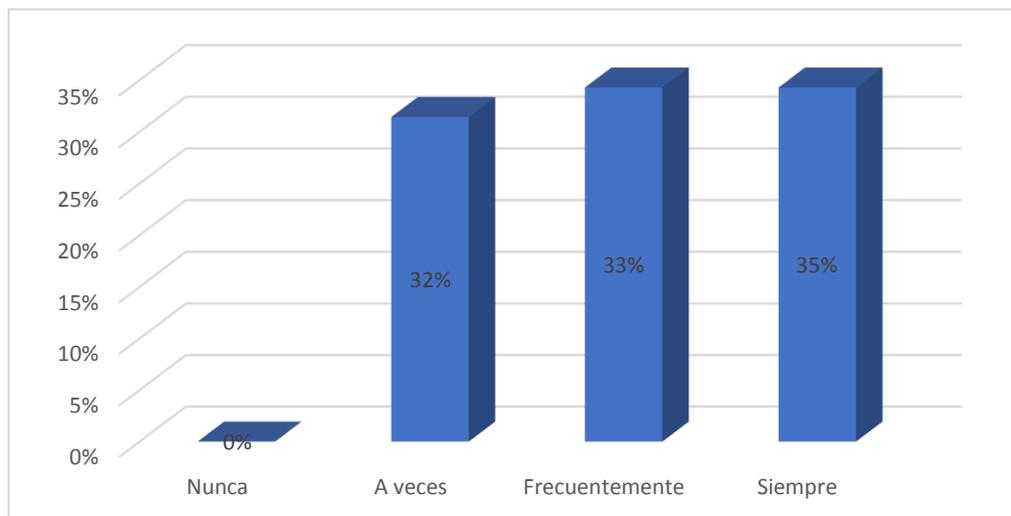


Figura 2. Indicadores de la dimensión política en el Plan Estratégico de los trabajadores de la GRAL.

Interpretación

Observamos en la figura 2 que el 35% indican que siempre participan brindando buen servicio al usuario, el 33% frecuentemente y el 32% a veces.

Tabla 7.

Dimensión Desarrollo Humano en el Plan Estratégico

Desarrollo Humano	f	%	TOTAL
Nunca	00	0	00
Algunas veces	16	45	45
Frecuentemente	11	31	31
Siempre	08	24	24
Total	35	100	100

Fuente: Resultados del investigador.

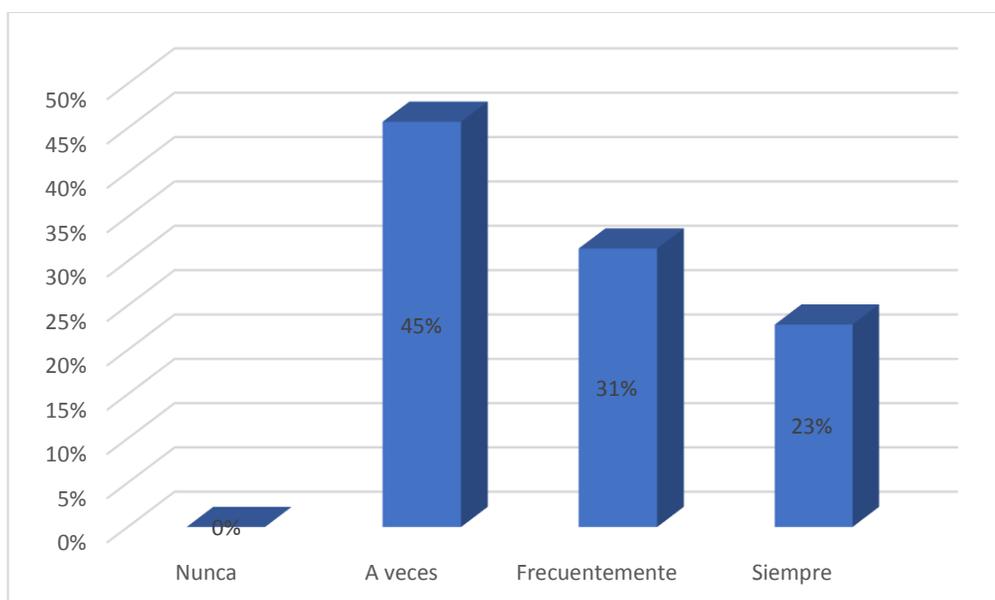


Figura 3. Indicadores de la dimensión Talento Humano en el Plan Estratégico de los trabajadores de la GRA. de Lambayeque.

Interpretación

Observamos en la figura 3 que el 45% manifiesta que a veces los gerentes y jefes les comunican sobre el desarrollo de lo planificado, el 31% frecuentemente y el 23% manifiestan que siempre.

Tabla 8.

Dimensión Modernización de la Gestión

Modernización de la Gestión	f	%	TOTAL
Nunca	00	00	00
Algunas veces	15	42	42
Frecuentemente	10	29	29
Siempre	10	29	29
Total	35	100	100

Fuente: Resultados del investigador

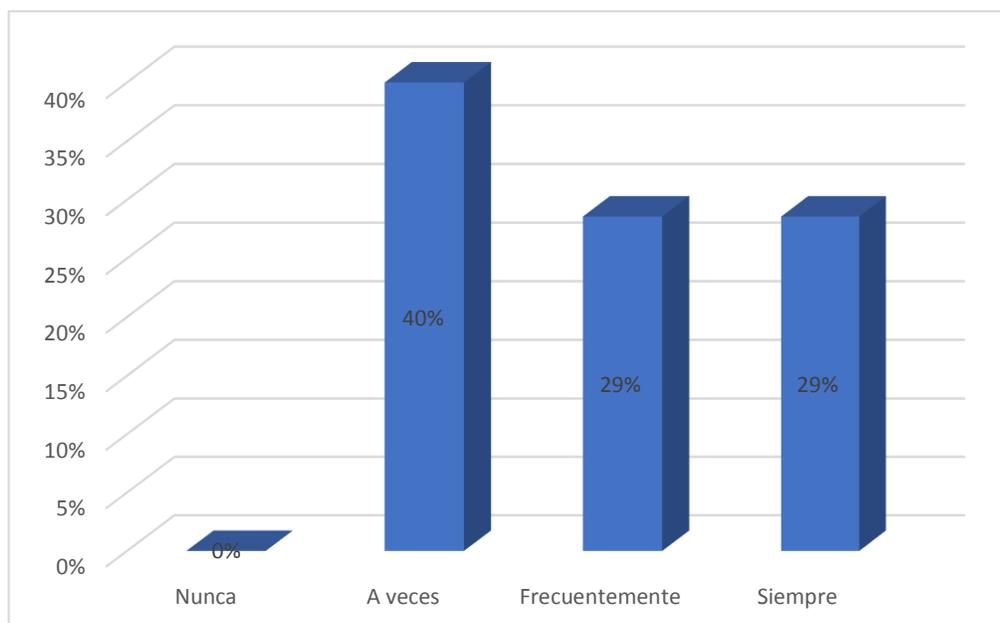


Figura 4. Indicadores de la dimensión Modernización de la Gestión en de los trabajadores de la GRA. de Lambayeque.

Interpretación

Observamos en la figura 4 que el 40% manifiestan a veces los jefes y gerentes valora y recompensa al personal, el 29% manifiesta que frecuentemente y también el 29% indica que siempre.

Tabla 9.

Dimensión Política de la Gestión

Políticas de gestión	f	%	TOTAL
Nunca	00	0	00
Algunas veces	9	26	26
Frecuentemente	13	37	37
Siempre	13	37	37
Total	35	100	100

Fuente: Resultados del investigador

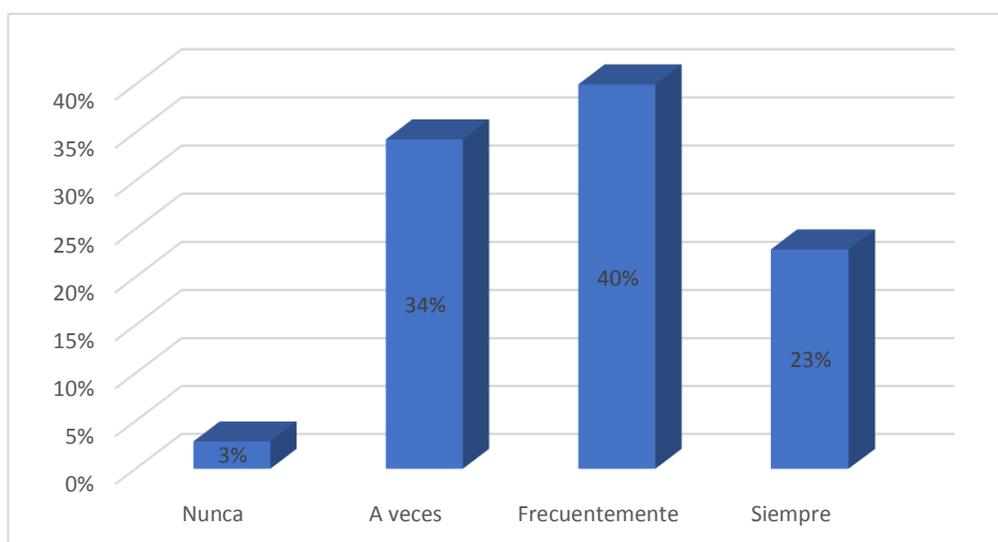


Figura 5. Indicadores de la dimensión Política de la Gestión en la Mejora de la Gestión de la GRA. de Lambayeque.

Interpretación

En la figura 5 observamos que el 40.0% manifiesta frecuentemente los gerentes y jefes gestionan de forma óptima los recursos necesarios para mejorar los servicios, el 34% indican que a veces, el 23% manifiestan que siempre y solo el 3% indica que nunca manejan de manera óptima los recursos.

Tabla 10.

Dimensión Lineamientos de la Gestión

Lineamientos de Gestión	f	%	TOTAL
Nunca	00	0	00
Algunas veces	7	20	20
Frecuentemente	09	26	26
Siempre	19	54	54
Total	35	100	100

Fuente: Resultados del investigador

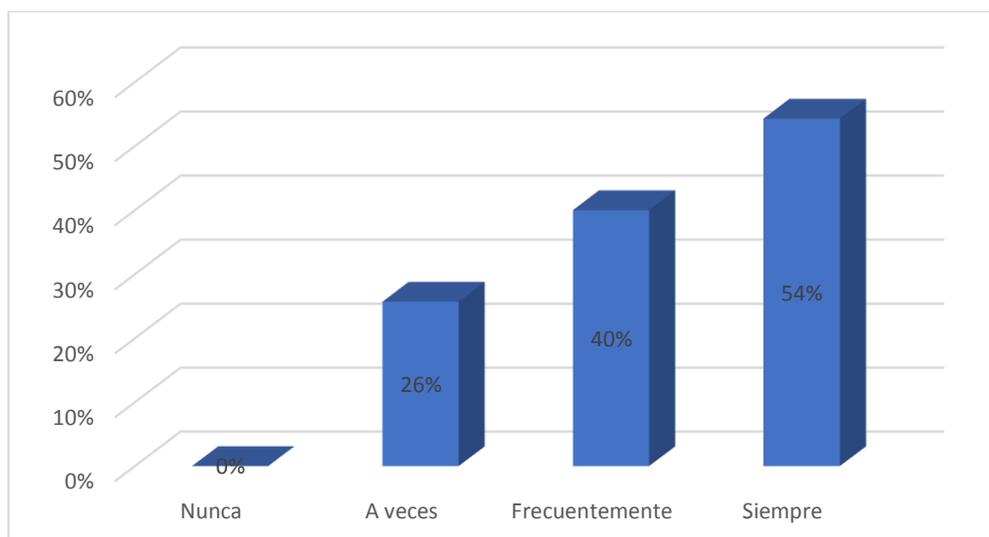


Figura 6. Indicadores de la dimensión Lineamientos de la Gestión en la Mejora de la Gestión de los trabajadores de la GRA. de Lambayeque.

Interpretación

En la figura 6 se observa que el 54% de los trabajadores siempre están comprometidos con elevar la productividad de la Gerencia Regional Agraria, el 40% manifiestan que frecuentemente, el 26% a veces, ninguno es ajeno a aportar en beneficio de la institución.

IV. DISCUSIÓN

Con los resultados obtenidos en nuestro trabajo podemos afirmar lo siguiente:

En lo que respecta al conocimiento de la misión y visión Parra P, (2015) en la municipalidad de San Jacinto de Buena Fe estudió a 34 trabajadores encontrando que solo el 57% del personal conoce la Visión y Misión institucional, el 42% de los usuarios consideran que se debe mejorar las estrategias de información, mientras que para el 94% es importante la existencia del Departamento y la elaboración de un plan estratégico, concluyendo que los resultados son significativos para la propuesta de la implementación del plan estratégico. La literatura o teoría considera que es fundamental el conocimiento de la misión y visión en una institución. Nuestros resultados coinciden con los datos referidos.

En lo que respecta a tener un plan estratégico actualizado Briceño A, (2018) en la Municipalidad Provincial de Cajabamba en realizó un estudio en 34 trabajadores de la institución como se puede observar cuenta con un plan estratégico actualizado y que la calidad de gestión es baja. Briceño A, (2018) en la Municipalidad Provincial de Cajabamba estudió a 34 trabajadores de la institución encontrando que no cuenta con un plan estratégico actualizado y que la calidad de gestión es baja. La teoría menciona que es fundamental contar con un plan estratégico actualizado, porque es la columna vertebral de toda gestión, que es tener en cuenta la planeación estratégica, la cual consiste en señalar e indicar los objetivos de la planificación y se da a largo plazo, enfocando a la organización como un todo y siguiendo el principio de compromiso de la administración con los fondos esenciales para lograr los propósitos. La visión general de la planeación, es la proyección de la realización de los objetivos y la relación con las actividades propuestas y los recursos que se necesiten para consolidar lo propuesto. Nuestros resultados muestran que hay semejanza en tener un plan estratégico desactualizado, pero difieren en el nivel calidad de gestión

En lo que respecta a la aplicación de una planificación actual Martínez J, (2016) en la empresa “Celestial Touch” evaluó a 32 trabajadores con el apoyo de la herramienta del Balanced Score Card, y observó que luego de realizar un análisis de la situación tanto interna como externa a través de un análisis FODA la gestión tenía limitaciones, al elaborar a través de un análisis un plan estratégico y aplicarlo durante un año mejoró notablemente. La literatura explica que la planificación se da a través de fases o etapas articuladas. Hecho que fue corroborado con nuestro estudio.

En lo que respecta a la política de gestión de los directivos Malpartida D, (2017) en los gobiernos locales de la provincia de Huánuco, analizó el proceso de planeamiento estratégico, los componentes y la normatividad en los gobiernos locales, para lo cual evaluó a 45 funcionarios de 12 municipalidades. Evidenciando que los planes de ejecución son elaborados de manera deficiente, y no hay una buena gestión. El marco teórico plantea que el éxito administrativo se obtiene esencialmente con la planeación, de esta depende su éxito, observándose que sus utilidades se alcancen cuando los puntos de vista en que se basa la planeación sean más bastos y con una buena fundamentación que los que dirigen las instituciones no realizan lo programado debido a las deficiencias de lo planificado. Estos resultados difieren de nuestros resultados.

. Los indicadores de la dimensión Cultura Organizacional en el Plan Estratégico de los trabajadores de la Gerencia Regional de Agricultura de Lambayeque, coinciden con el estudio Parra P(2015).

Los indicadores de la dimensión política en el Plan Estratégico de los trabajadores de la Gerencia Regional de Agricultura de Lambayeque, coinciden con el estudio de Briceño A, (2018)

Los indicadores de la dimensión Talento Humano en el Plan Estratégico de los trabajadores de la Gerencia Regional de Agricultura de Lambayeque, coinciden con los estudios de Parra (2015) y Briceño A, (2018).

Los indicadores de la dimensión Modernización de la Gestión en de los trabajadores de la Gerencia Regional de Agricultura de Lambayeque, coinciden con los análisis y estudios de Martínez J, (2016)

Los indicadores de la dimensión Política de la Gestión en la Mejora de la Gestión de la Gerencia Regional de Agricultura de Lambayeque, coinciden con los estudios de Malpartida D, (2017).

Los indicadores de la dimensión Lineamientos de la Gestión en la Mejora de la Gestión de los trabajadores de la Gerencia Regional de Agricultura de Lambayeque, coinciden con los estudios de Martínez J, (2016), Malpartida D, (2017). Briceño A, (2018)

V. CONCLUSIONES

1. La Gerencia Regional de Agricultura tiene un nivel de gestión en nivel bueno, de acuerdo a los datos obtenidos en los gráficos estadísticos, esto podría mejorar si se actualiza el plan estratégico.
2. Realizada un análisis a la situación actual de la Gerencia Regional de Agricultura se concluye que el 43% de los trabajadores frecuentemente se guían de la misión y visión, el 35% siempre brindan un buen servicio al usuario, el 45% de los gerentes o jefes de área se comunican sobre el desarrollo de la planificación, el 40% de los trabajadores que los jefes y gerentes valoran y recompensan al personal, el 40% manifiestan que frecuentemente gestionan de forma óptima los recursos para mejorar los servicios y el 54% de trabajadores siempre están comprometidos con elevar la productividad de la institución.
3. Finalmente se determina que es indispensable la actualización de una propuesta de plan estratégico para mejorar la gestión pública de la gerencia regional de agricultura Lambayeque para el periodo 2020-2025 para mejorar la gestión pública de la Gerencia Regional de Agricultura de Lambayeque.

VI. RECOMENDACIONES

La Gerencia Regional de Agricultura de Lambayeque debe contar un Plan Estratégico institucional para el periodo 2020-2025, es fundamental debe estar actualizado y elaborado en base a las estructuras y elementos que requieran la planificación para lograr objetivos que logren satisfacer las necesidades y problemática de la institución.

Al órgano interno de la Gerencia, comunicar a todos los integrantes de la institución el plan estratégico, para que todos puedan conocer y participar de ella de acuerdo a sus responsabilidades y áreas.

Al área de planificación estratégica, realizar la capacitación continua a todos los empleados de la Gerencia Regional Agraria de Lambayeque, a fin de todos estén actualizados de acuerdo a sus necesidades, en aspectos tecnológicos y administrativos,

Contar con tecnología de primera, que esté al nivel de las tendencias modernas de gestión pública moderna para poder servir de manera óptica al usuario.

VII. PROPUESTA

DISEÑO DE UN PLAN ESTRATÉGICO PARA MEJORAR LA GESTIÓN PÚBLICA DE LA GERENCIA REGIONAL DE AGRICULTURA LAMBAYEQUE

I. INTRODUCCIÓN

Para el diseño de la propuesta de un Plan estratégico para mejorar la gestión pública de la gerencia regional de agricultura Lambayeque, primero, se realizó un diagnóstico a través de la encuesta aplicada a los trabajadores de la gerencia de agricultura, posteriormente se diseñó la propuesta que se explica a continuación.

La Gerencia Regional Agraria de Lambayeque fomenta acciones que se relacionan con las diversas actividades y proyectos que comprenden al sector agrario., este las organiza a través de una gestión de los recursos para lograr una actividad agrícola competitiva en términos de sostenibilidad y cultura ambiental.

II. FINALIDAD

La presente propuesta tiene como finalidad diseñar un plan estratégico que ayude a mejorar la cultura organizacional, el desarrollo humano de los servidores de la Gerencia de Agricultura, así como la planificar acertadamente las políticas para mejorar la calidad del servicio de la Gestión Pública.

De igual manera esta propuesta tiende a mejorar la gestión pública teniendo en cuenta la modernización de la gestión, las políticas de gestión y los lineamientos de gestión.

III. Objetivos

1. Objetivo General

Mejorar el plan estratégico de la gestión pública de la gerencia regional de agricultura de Lambayeque 2020- 2025.

2. Objetivos Específicos

- Proponer estrategias que permitan mejorar la cultura organizacional, desarrollo humano y las políticas del plan estratégico.
- Sensibilizar a las autoridades y a los servidores de la gerencia, sobre la mejora de la gestión pública.

IV. Base Jurídica

- Constitución Política del Perú.
- Manuel de Obligaciones y Funciones
- Reglamento de Obligaciones y Funciones
- Reglamento interno

Figura 2

Esquema de diseño de Plan Estratégico de la Gerencia Regional de Agricultura de Lambayeque.

DISEÑO DE PLAN ESTRATÉGICO PARA MEJORAR LA GESTIÓN PÚBLICA

MARCO DE PLAN DE GESTIÓN

A.GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

B.DESEMPEÑO LABORAL

OBJETIVOS

DIAGNOSTICAR

ANALIZAR

RESPONDER

ESTRATEGIAS

INDUCCIÓN

PLAN DE
CAPACITACIONES

PLAN DE ACCIÓN

1. Inducción y reintucción

2. Plan de capacitación

3. Fortalecer socialización

4. Capacitación plan estratégico

5. Talleres de integración

6. Capacitación por áreas

Seguimiento y evaluación

Mejora continua

Fuente: Elaboración propia

REFERENCIAS

- Avilés, G., Ayala, L., Pacheco C. (2017). *Planeamiento Estratégico de la Provincia de Hualgayoc (Cajamarca)* (Tesis de Maestría) Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú. Disponible en:
<http://tesis.upn.edu.pe/repositorio/handle/123456789/9426>
- Arista, K., Contreras E., Herrera J., Pineda B. (2017). *Planeamiento Estratégico para la Provincia de Chota al 2027* (Tesis de Maestría) Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima. Disponible en:
<http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/9426>
- Bahamonde, O. (2017). *La necesidad de fortalecer el planeamiento estratégico gubernamental*. Conexión. ESAN, Perú. Disponible en:
<http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/9426>
- Bujaico S y Girón A, (2017) *El plan estratégico y la gestión de la municipalidad provincial de Huanta – Ayacucho – 2016* (Tesis de licenciatura) Universidad Inca Garcilazo de la Vega, Lima. Perú. (Tesis de Maestría). Ayacucho. Perú. Disponible en: [http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio 123456789/9426](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/123456789/9426)
- Calderón, w. (2016). *Participación de la población en el proceso de control social de la gestión municipal en un distrito de la región Cajamarca*. Educare et Comunicare, Vol. 6. n. 1. p. 20 - 34. Cajamarca, Perú. Disponible en: <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/45622456789/9426>
- Chanduví R, (2018) *Plan estratégico para la mejora de la gestión pública de la Municipalidad Provincial de Cajabamba*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Cajamarca, Perú

De Lama, M. (2016). *La cultura organizacional y su incidencia en el desempeño de la gestión en el gobierno regional de Piura*. (Tesis Doctoral) Universidad Nacional de Trujillo, Perú. Disponible en: <http://tesis.udep.edu.pe/repositorio/123456789/9426>

Ganoza L, (2015) *Aplicación de un plan estratégico para la mejora de la Gestión Pública de la Municipalidad de Puerto Eten 2015-2020* (Tesis de maestría) Universidad Cesar Vallejo. Lambayeque. Perú

Hernandez Et al (2014). *Metodología de la investigación*. 6ª Edición. Editorial McGraw-Hill. México.

Martinez J, Silvia K, (2016) *Plan estratégico para mejorar la gestión de la empresa Celestial Touch – Chiclayo*. La presente investigación, (Tesis de título profesional) USS, Chiclayo, Perú. Disponible en: <http://tesis.uss.edu.pe/repositorio/123456789/9426>

Mora, Vera y Melgarejo, (2015). *Planificación estratégica y niveles de competitividad de las Mipymes del sector comercio en Bogotá*. *Estudios Gerenciales*, vol. 31. p. 79 -87. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0123592314001600>

Quispe, A. (2014). *Análisis de la capacidad institucional en el departamento de Cajamarca*. *Espacio y Desarrollo* N° 26. p. 55 - 73 Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5339417>

Ramos, H. (2015). *Propuesta de un modelo de gestión para mejorar la dirección municipal de La provincia de Otuzco*. *Industrial Data*, vol. 15. n. 1. p. 35 - 44. Disponible en: <http://www.redalyc.org/pdf/816/81624969004.pdf>

Rojas C, (2016) *Uso del modelo del sistema nacional de planeamiento estratégico para la mejora de la gestión pública en la municipalidad distrital de Julcán – 2016* (Tesis de maestría) Universidad Nacional del Centro, Huancayo, Perú.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0123592314001600>

Santos, C. (2017). *El planeamiento estratégico y su incidencia en la gestión de la productividad municipal: caso de la municipalidad de Carabayllo – Lima Metropolitana*. (Tesis de Maestría) Universidad Nacional Federico Villarreal. Lima. Disponible en: <http://tesis.unfv.edu.pe/repositorio> 5456456789/9426

Sosa Jaime, M (2016). *Propuesta de un Plan Estratégico y Cuadro de Mando Integral para la Contribución y Mejora de la Gestión en la Institución Estrellas de Belén del distrito de la Victoria en el periodo 2014”* (Tesis de Licenciatura, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo). Lambayeque. Perú. Disponible en: <http://tesis.unprg.edu.pe/repositorio> 198885656789/9426

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia de un proyecto de investigación científica

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
¿Cómo establecer un plan estratégico para mejorar la gestión pública de la Gerencia Regional de Agricultura de Lambayeque 2020-2025?	General Identificar la realidad de la gestión administrativa de la Gerencia Regional de Agricultura de Lambayeque	Si se plantea una propuesta de un plan estratégico entonces se mejorará la gestión pública de la gerencia regional de agricultura Lambayeque en el periodo 2020 – 20225	Variable Independiente: Plan estratégico	Tipo de investigación: Descriptivo, proyectiva Diseño de investigación: No experimental Enfoque: Cuantitativo
	Específicos Analizar la situación de la gestión administrativa actual de la Gerencia Regional de Agricultura de Lambayeque. Proponer un plan estratégico para mejorar la eficiencia de la gestión pública de la Gerencia Regional de Agricultura de Lambayeque 2020-2025.		Variable dependiente Gestión pública	Técnicas: Entrevistas Instrumentos: Cuestionarios Población: Conformada por los trabajadores de la Gerencia Regional de Agricultura de Lambayeque. Muestra: 35 trabajadores de la Gerencia Regional de Agricultura de Lambayeque.

Título: Diseño de un plan estratégico para mejorar la gestión pública de la gerencia regional de agricultura Lambayeque

Anexo 2. INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE LA VARIABLE

PLAN ESTRATÉGICO

INSTRUCCIONES: Conteste las siguientes interrogantes con responsabilidad y honestidad de acuerdo a las experiencias que ha vivido cotidianamente en la Gerencia Regional de Agricultura de Lambayeque.

DATOS DEL ENCUESTADO

EDAD		SEXO ()	NOMBRADO ()
PROFESION		CARGO:	CONTRATADO ()

Dimensión	N°	Pregunta	Nunca	Algunas veces	Frecuente	Siempre
			1	2	3	4
Cultura Organizacional	1	¿La GRAL se guía de la Misión y Visión para su desarrollo?				
	2	¿La GRAL planifica utilizando la información y opiniones de las personas que le brinda atención?				
	3	¿La GRAL toma en cuenta la información y opiniones de los trabajadores para su planificación?				
Políticas	4	¿Los planes operativos son consistentes y viables por sus líneas estratégicas?				
	5	¿Los planes que desarrollan los trabajadores de la GRAL son conocidos y aceptados por ellos?				
	6	Los servicios que su institución ofrece a su comunidad ¿Son óptimos?				
	7	La atención que su institución brinda al ciudadano ¿Es la adecuada?				
	8	¿Para conseguir los objetivos de la GRAL es política seleccionar el personal idóneo?				
	9	¿La GRAL hace todo lo posible para que sus trabajadores asuman su trabajo diario aceptando sus valores?				
Desarrollo humano	10	¿Los trabajadores de la GRAL son autónomos para tomar decisiones que les corresponden?				
	11	¿En la GRAL existe una buena comunicación entre los trabajadores, es decir están bien informados?				

	12	¿Al personal se le capacita constantemente?				
Modernización de la gestión	13	¿La GRAL reconoce y valora el esfuerzo que hacen los trabajadores para conseguir los objetivos?				
	14	¿La GRAL administra correctamente los recursos económicos asignados en su presupuesto?				
	15	¿La Gerencia Regional de Agricultura de Lambayeque acepta tus solicitudes de ser capacitada en temas de tu área, que están siendo actualizados?				
Políticas de gestión	16	¿La GRAL gestiona los recursos de forma óptima para mejorar los servicios que ofrece?				
	17	¿La GRAL necesita de instituciones públicas y privadas para elevar la calidad de su servicio?				
	18	¿La GRAL necesita de otras alianzas para elevar la calidad de su servicio?				
Lineamientos de gestión	19	¿Te sientes comprometida(o) personalmente para elevar la productividad de la Gerencia Regional de Agricultura de Lambayeque?				
	20	¿La Gerencia de la GRAL consigue los resultados esperados facilitando el desempeño de sus trabajadores?				
	21	¿Cree Ud. ¿Que la Gerencia o Subgerencia encargada cumple con su plan de trabajo anual?				

Validación del instrumento

VALIDACIÓN POR EXPERTOS

I. TÍTULO DE LA TESIS:

“Diseño de un plan estratégico para mejorar la gestión pública de la gerencia regional de agricultura de Lambayeque”.

II. DATOS GENERALES:

II.1. Apellidos y nombres del juez validador López Sanchez Wilkian Herminio
 II.2. Especialidad del validador Gestión pública
 II.3. Grado del validador Magister

III. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	VALORACIONES				
		Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
CLARIDAD	Los ítems son claros y exactos.					
RELEVANCIA	Los ítems son apropiados para representar a las dimensiones específicas del constructo.					X
PERTINENCIA	Los ítems corresponden al concepto teórico formulado					X
SUFICIENCIA	Cubre todas las dimensiones de la variable de estudio.					X
INTENCIONALIDAD	Adecuado a los propósitos de la investigación.					X
SUBJETIVIDAD	Permite registrar información exacta sobre las variables que se investigan.					X
METODOLOGÍA	Se hace posible el acopio de información con rigor científico.					X

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

APLICABLE (X) APLICABLE DESPUES DE CORREGIR () NO APLICABLE ()

V. VALIDACIÓN FINAL DEL INSTRUMENTO

Muy alto	Alto	Medio	Bajo	Muy bajo
X				

DNI:..... 42725950

TELÉFONO:..... 953173993

FIRMA DEL EXPERTO..... 

VALIDACIÓN POR EXPERTOS

I. TÍTULO DE LA TESIS:

“Diseño de un plan estratégico para mejorar la gestión pública de la gerencia regional de agricultura de Lambayeque”.

II. DATOS GENERALES:

II.1. Apellidos y nombres del juez validador ZUKOETA SOLANO KARINA
 II.2. Especialidad del validador ACREDITACION INTERNACIONAL
 II.3. Grado del validador MAGISTER

III. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	VALORACIONES				
		Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
CLARIDAD	Los ítems son claros y exactos.					
RELEVANCIA	Los ítems son apropiados para representar a las dimensiones específicas del constructo.					X
PERTINENCIA	Los ítems corresponden al concepto teórico formulado					X
SUFICIENCIA	Cubre todas las dimensiones de la variable de estudio.					X
INTENCIONALIDAD	Adecuado a los propósitos de la investigación.					X
SUBJETIVIDAD	Permite registrar información exacta sobre las variables que se investigan.					X
METODOLOGÍA	Se hace posible el acopio de información con rigor científico.					X

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

APLICABLE () APLICABLE DESPUES DE CORREGIR () NO APLICABLE ()

V. VALIDACIÓN FINAL DEL INSTRUMENTO

Muy alto	Alto	Medio	Bajo	Muy bajo

DNI:.....80568106.....
 TELÉFONO:.....980119034.....
 FIRMA DEL EXPERTO *K. Zukota Solano*

VALIDACIÓN POR EXPERTOS

I. TÍTULO DE LA TESIS:

“Diseño de un plan estratégico para mejorar la gestión pública de la gerencia regional de agricultura de Lambayeque”.

II. DATOS GENERALES:

II.1. Apellidos y nombres del juez validador LALANGUI QUINDE MORINA
 II.2. Especialidad del validador GESTIÓN PÚBLICA
 II.3. Grado del validador MAGISTER

III. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	VALORACIONES				
		Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
CLARIDAD	Los ítems son claros y exactos.					
RELEVANCIA	Los ítems son apropiados para representar a las dimensiones específicas del constructo.					X
PERTINENCIA	Los ítems corresponden al concepto teórico formulado					X
SUFICIENCIA	Cubre todas las dimensiones de la variable de estudio.					X
INTENCIONALIDAD	Adecuado a los propósitos de la investigación.					X
SUBJETIVIDAD	Permite registrar información exacta sobre las variables que se investigan.					X
METODOLOGÍA	Se hace posible el acopio de información con rigor científico.					X

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

APLICABLE () APLICABLE DESPUES DE CORREGIR () NO APLICABLE ()

V. VALIDACIÓN FINAL DEL INSTRUMENTO

Muy alto	Alto	Medio	Bajo	Muy bajo

DNI: 16789915

TELÉFONO: 978871458

FIRMA DEL EXPERTO *Lalangui Quinde Morina*

Evidencias de la aplicación del instrumento.

Figura 2

Aplicación del instrumento a trabajadores de la Gerencia Regional de Agricultura de Lambayeque- Setiembre del 2019.



Fuente: Elaboración propia



Fuente: Elaboración propia



Fuente: Elaboración propia



Fuente: Elaboración propia

Autorización para el desarrollo de la tesis

 **GERENCIA REGIONAL DE AGRICULTURA** 
"Año de la Lucha Contra la Corrupción e Impunidad"

CHICLAYO, 28 DE NOVIEMBRE 2019

AUTORIZACIÓN

Visto, la solicitud presentada por el Ing. Agrónomo Juan Jose Chapoñan Sanchez, maestrante de la Universidad "Cesar Vallejo", donde solicita aplicar su proyecto de Tesis, se dispone lo siguiente:

Autorizar al Ing. Agrónomo Juan Jose Chapoñan Sanchez

Aplicar el proyecto de tesis titulado "PROPUESTA DE UN PLAN ESTRATÉGICO PARA LA MEJORA DE LA GESTIÓN PÚBLICA DE LA GERENCIA REGIONAL DE AGRICULTURA DEL GOBIERNO REGIONAL LAMBAYEQUE"



C.P.C GERARDO GALLARDO FERNÁNDEZ
ADMINISTRADOR
GERENCIA REGIONAL DE AGRICULTURA