



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Plan estratégico y gestión por resultados en una dirección de la
Policía Nacional en el centro del Perú**

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

AUTOR:

Sanchez Gastelo, Daniel Eduardo (ORCID:0000-0002-1534-4303)

ASESOR:

Mg. Pisfil Benites, Nilthon Ivan (ORCID:0000-0002-2275-7106)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la Democracia, Liderazgo y Ciudadanía.

CHICLAYO – PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedico mi presente trabajo de investigación a Dios por guiarme en cada decisión de esta etapa académica, y a mis padres, que fueron mi soporte emocional y moral en este proceso, ya que sin ellos no hubiera sido posible lograr esta meta.

Sanchez Gastelo, Daniel Eduardo

Agradecimiento

Este reto profesional está concluyendo gracias al plantel profesional de la Universidad César Vallejo de la escuela de Postgrado, que me brindo la oportunidad de poder ser parte de su columna académica, generando competitividad y aprendizaje en el tiempo compartido con cada docente a lo largo de este programa de maestría, que ayudo a perfeccionar nuestros conocimientos y experiencias que ayudarán al desenvolvimiento profesional al servicio del país.

Sanchez Gastelo, Daniel Eduardo

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras.....	v
Resumen	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación.	14
3.2. Variables y operacionalización.....	15
3.3. Población, muestra y muestreo.....	17
3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos.....	17
3.5. Procedimientos.....	18
3.6. Método de análisis de datos.....	19
3.7. Aspectos éticos.....	20
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	30
VI. CONCLUSIONES.....	38
VII. RECOMENDACIONES	39
REFERENCIAS	40
ANEXOS.....	49

Índice de tablas

Tabla 1. Nivel de la dimensión conocimiento integral de la realidad.....	21
Tabla 2. Nivel de la dimensión Futuro deseado.....	21
Tabla 3. Nivel de la dimensión Políticas y planes coordinados.....	22
Tabla 4. Nivel de la dimensión seguimiento y evaluación.....	22
Tabla 5. Nivel de la dimensión medición de riesgos	23
Tabla 6. Nivel de la dimensión monitoreo de desempeño	23
Tabla 7. Nivel de la dimensión evaluación	24
Tabla 8. Prueba de K-S de la variable Plan estratégico	25
Tabla 9. Prueba de K-S de la variable Gestión por resultados	25
Tabla 10.Relación entre el plan estratégico y la gestión de riesgos.	26
Tabla 11.Relación entre el plan estratégico y el monitoreo de desempeño	27
Tabla 12.Relación entre el plan estratégico y evaluación	28
Tabla 13.Relación entre el plan estratégico y gestión por resultados	29

Índice de gráficos y figuras

Figura 1.Cadena de Resultados.....	11
Figura 2.Diseño de investigación.....	14

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre el plan estratégico y la gestión por resultados en una dirección de la Policía Nacional en el Centro del Perú, tuvo un enfoque cuantitativo de diseño no experimental transversal de tipo correlacional, así mismo, para la recolección de datos de las dos variables; plan estratégico y gestión por resultados, se aplicó un cuestionario a 52 trabajadores, que tuvo un Alfa de Cronbach de 0.767 y 0.782. Los resultados arrojaron que ambas variables en estudio tienen una correlación positiva media, con un coeficiente de Pearson de 0.524 y una significancia de 0.039, así mismo, la variable PE y la dimensión medición de riesgos se obtuvo una significancia de 0.454, afirmando que no existe correlación. Así también, el PE y el monitoreo de desempeño se obtuvo una significancia de 0.175, afirmando que no existe correlación. Y por último el PE y el proceso de evaluación se obtuvo una significancia de 0.014, y un coeficiente de correlación de Pearson de 0.614, afirmando que existe una correlación positiva media. Se concluyó que, a mayor planeamiento estratégico, existirá una mayor gestión por resultados.

Palabras clave: Plan estratégico, gestión por resultados, dirección.

Abstract

The general objective of this research was to determine the relationship that exists between the strategic plan and management by results in a direction of the National Police in the Center of Peru, it had a quantitative approach of cross-sectional non-experimental design of a correlational type, likewise, for data collection of the two variables; strategic plan and management by results, a questionnaire was applied to 52 workers, which had a Cronbach's Alpha of 0.767 and 0.782. The results showed that both variables under study have a positive average correlation, with a Pearson coefficient of 0.524 and a significance of 0.039, likewise, the PE variable and the risk measurement dimension had a significance of 0.454, stating that there is no correlation. Likewise, the PE and performance monitoring obtained a significance of 0.175, stating that there is no correlation. And finally, the PE and the evaluation process obtained a significance of 0.014, and a Pearson correlation coefficient of 0.614, affirming that there is an average positive correlation. It was concluded that, with greater strategic planning, there will be greater results-based management.

Keywords: Strategic plan, management by results, management.

I. INTRODUCCIÓN

La Policía Nacional del Perú como institución pública, con el transcurso de los años obligatoriamente ha tenido que adaptarse a los cambios sociales, tecnológicos, culturales y económicos como producto de la globalización que afecta a todas las instituciones del país y todos los países del mundo (Nicolini et al., 2019; Singh, 2017; Johnsen & Sigurgeirsdóttir, 2018; Khemani, 2020; Oehler & Wendt, 2018; Sigurgeirsdóttir & Johnsen, 2018).

La Policía Nacional del Perú (2000) como una institución jerarquizada como el fin de garantizar la seguridad de todos los ciudadanos, no es ajena al cumplimiento de los lineamientos de PE que exige actualmente nuestro Estado, el cual tiene como marco de direccionamiento los objetivos de Desarrollo Sostenible que establece La Organización para la Cooperación y Desarrollo Sostenible (OCDE), las políticas de estado, políticas de gobierno y el PE para el Desarrollo Nacional entre otros (Duxbury et al., 2019; OECD, 2017; Oecd & OECD, 2016). Por consiguiente, la Dirección de la Policía Nacional ubicada en el centro Perú, está sujeta a seguir los lineamientos de planeamiento estratégico que emite el Centro Nacional de planeamiento estratégico-CEPLAN, mediante la Dirección de Planeamiento Institucional de la Policía Nacional, en la formulación de PE a nivel de dirección.

A nivel internacional La (Comisión Económica Para América Latina y el Caribe-CEPAL, 2014; Drozdova et al., 2017) asegura que la etapa planificación es donde se plantean los objetivos estratégicos, conjuntamente articulados con los objetivos sectoriales, así mismo sus programas públicos deben estar destinados a lograr un desarrollo sostenido de la sociedad, siendo estos las principales herramientas para generar los resultados esperados, aplicando su correcto diseño y ejecución para poder llevarlos a cabo. Así mismo, el planeamiento estratégico es una pieza clave para poder lograr una GpR en las instituciones públicas en todos los países que buscan un desarrollo económico y social (Kinemo, 2020; Oecd & OECD, 2020; Azalia & Stein, 2017; Untoro & Angriawan, 2016; Aspillaga et al., 2022; Choi, 2018; Hong, 2018).

Actualmente la dirección de la policía nacional ubicada en el centro de Perú cuenta con un PE Específico 2020-2022, que a consecuencia de la coyuntura sanitaria que atraviesa el país desde el 15 de marzo del 2020 por la Pandemia del COVID-19, el presente plan quedó un poco desfasado, por lo cual, se hizo necesario verificar, si el presente Plan, estuvo orientado a una GpR, ya que el Bank Inter-American (2010) afirma que el termino GpR nace con la intención de mejorar la gestión del sector público, dando respuestas a las necesidades que la población exige, utilizando como herramientas de gestión a la planificación, descentralización, gestión por procesos, que generaban una gestión eficaz y eficiente. El (MININTER, 2017) mediante el DS 026-2017-IN especifica que la Dirección de Planeamiento Institucional es el órgano encargado de dirigir el planeamiento estratégico en la PNP previamente articulado con el PE del sector interior. Por lo que es la dirección con la facultad de brindar asesoramiento, evaluación y seguimiento a todas las direcciones que conforman la PNP.

En la DIRECTIVA N° 11-11-2019-CG-SECEJE-PNP/DIRPLAINS-DIVPLA se establece según a la estructura orgánica, cada dirección de la PNP debe contar con un PE Específico que se alinea a los PE institucionales, sectoriales, políticas de gobierno y el PE de Desarrollo Nacional. Por tanto, Ante ello la problemática se sostuvo en la comprobación del PE específico de una dirección de la Policía Nacional en el centro del Perú, está orientado a una GpR, según la Ley N° 27658, Ley marco de modernización del Estado, donde se plantea que las instituciones públicas, deben estar orientadas a una GpR que permita implantar un sistema de mejora continua en cada proceso administrativo y operativo de las instituciones (Hernández, 2020; Huencho, 2012; Rospigliosi, 2017).

La investigación tiene justificación a razón de la verificación, sobre el PE Específico de una dirección de la Policía Nacional en el centro del Perú, si este estuvo orientado a una GpR, Así mismo comprobar si los objetivos estratégicos plasmados en el plan están enfocados a la mejora continua como parte a una GpR. Por lo consiguiente esta investigación dio cabida a propiciar el cumplimiento de la Ley Marco de Modernización del Estado, que fomenta un estado moderno, eficiente, orientado a la GpR, para brindar un valor público a la sociedad, en cubrir en más porcentaje las brechas sociales que aquejan a esta Institución. El motivo de la

determinación sobre la relación de entre las dos variables de estudio contribuyo en brindar mejoras en el próximo PE Especifico, que será elaborado en el mes de noviembre del año 2022.

En ese sentido, se formula el problema general: ¿Qué relación existe entre Plan estratégico y la gestión por resultados en una dirección de la Policía Nacional en el centro del Perú?

Problemas específicos

PE1: ¿Qué relación existe entre PE y la gestión de riesgos en una dirección de la Policía Nacional en el centro del Perú?

PE2: ¿Qué relación existe entre PE y monitoreo de desempeño en una dirección de la Policía Nacional en el centro del Perú?

PE3: ¿Qué relación existe entre PE y evaluación en una dirección de la Policía Nacional en el centro del Perú?

La investigación tiene como objetivo general: Determinar la relación que existe entre el plan estratégico y la GpR en una dirección de la Policía Nacional en el centro del Perú, Los objetivos específicos son:

OE1: Estimar la relación que existe entre el PE y la gestión de riesgos en una dirección de la Policía Nacional en el centro del Perú.

OE2: Estimar la relación que existe entre el PE y monitoreo de desempeño en una dirección de la Policía Nacional en el centro del Perú.

OE3: Estimar la relación que existe entre el PE y evaluación en una dirección de la Policía Nacional en el centro del Perú.

La investigación tiene como hipótesis general: Existe relación entre el plan estratégico y gestión por resultados en una dirección de la Policía Nacional en el centro del Perú.

Las hipótesis específicas son:

HE1: Existe relación entre el PE con la gestión de riesgos en una dirección de la Policía Nacional en el centro del Perú.

HE2: Existe relación entre PE y el monitoreo de desempeño en una dirección de la Policía Nacional en el centro del Perú.

HE3: Existe relación entre PE y evaluación en una dirección de la Policía Nacional en el centro del Perú.

II. MARCO TEÓRICO

En relación al tema de investigación en estudio, se cuenta con trabajos de investigación previos en el contexto internacional sobre las variables de PE y GpR; Rueda (2021) en su trabajo de investigación que tuvo como fin determinar la relación entre la gestión del PE con el desempeño organizacional en las instituciones educativas de nivel superior en el Ecuador, cuyo enfoque de investigación fue cuantitativa, no experimental transversal correlacional, se aplicó el cuestionario a 43 instituciones de educación superior, con un número de 102 personas directores o delegados de la dirección, el alfa de Cronbach para la escala fue de 0,9453 lo que implicó una muy buena consistencia interna, obteniendo las siguientes conclusiones: Que efectivamente se encontró una correlación positiva significativa, entre las variables en mención, indicando que la planificación estratégica en conjunto con la rendición de cuentas, y el proceso de evaluación permiten lograr un mejor desempeño en las universidades ecuatorianas, logrando un seguimiento de los indicadores planteados en el proceso de planeación e implantar una mejora continua en el personal de las IES.

Silva (2019) en su investigación doctoral tuvo como fin determinar la relación de la variable PE y la variable gestión administrativa en una unidad de encargada de nivelación de una universidad del Ecuador, cuyo enfoque de investigación fue cuantitativo de nivel básica con diseño no experimental de tipo correlacional. Como técnica de recolección de datos se utilizó la encuesta, aplicándose un cuestionario que constaba de 49 preguntas que fue aplicado a 48 participantes entre docentes, personal administrativo, rectores y vicerrectores, obteniendo los siguientes resultados: Que existe una correlación positiva moderada entre el PE y la gestión administrativa en la unidad en mención, obteniéndose un coeficiente de correlación de Pearson de 0.786. Así mismo, se encontró una correlación positiva significativa entre el FODA y la variable gestión administrativa, obteniéndose una correlación de Pearson de 0.867. Así también, la misión institucional se relaciona positivamente en un grado significativo con la gestión administrativa, obteniéndose un $P=0.764$. Por otro lado la dimensión visión institucional se relaciona positivamente en un grado significativo con la variable gestión administrativa obteniéndose un $P= 0.802$. No obstante, se obtuvo la evidencia que los objetivos estratégicos se relacionan

positivamente en un grado significativo con la variable gestión administrativa, obteniéndose un $P=0.792$. Por último, se demostró que los valores institucionales se relacionan positivamente en un grado significativo con la variable gestión administrativa, obteniéndose un $P= 0.753$.

En la investigación realizada por Barahona (2020) donde tuvo como fin determinar la relación del PE en los niveles de competitividad de una municipalidad para la gestión de residuos sólidos en la ciudad de Ambato- Ecuador. Cuya investigación tuvo un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, transversal de tipo correlacional, se aplicó un cuestionario a 144 trabajadores, donde se recaudó y analizó la información concluyendo lo siguiente: Existe una correlación positiva alta entre la variable PE con la variable competitividad obteniéndose un coeficiente de Pearson de 0.992 con una $g= 0.0$. Así también, se concluyó que la municipalidad para la una buena administración de los residuos sólidos, es importante el apoyo como herramienta de gestión el planeamiento estratégico, para un mejor análisis situacional y elaboración de estrategias para mejorar la competitividad.

Cardona (2017) en su investigación que tuvo como finalidad determinar la relación que existe entre la variable gestión educativa basada en planes estratégicos y la variable desempeño educativo, en las instituciones educativas del departamento de Quindío - Colombia. Cuyo enfoque de investigación fue cuantitativo de tipo correlacional. Se aplicó encuesta a 7 directivos de las 7 universidades que conforman el nivel superior del departamento obteniéndose los siguientes resultados: Que existe una correlación de $P= 0.024$ de la relación de ambas variables, verificando que existe una correlación casi nula entre la gestión educativa basada en planes estratégicos y el desempeño educativo en el departamento ubicado en Colombia.

Lizcano, Molina, Núñez & Gonzales (2021) en su investigación realizada en el país vecino del Ecuador, tuvo como finalidad determinar la relación existente entre el PE y la calidad del servicio en la carrera profesional de derecho de la Universidad Autónoma de los Andes. Aplicando como instrumento para la recolección de información 2 cuestionarios con un alfa de Cronbach de 0.852 y

0.883 respectivamente, siendo una investigación cuantitativa de tipo correlacional se obtuvieron los siguientes resultados: Que ciertamente existe un relación positiva significativa entre la variable PE y la variable calidad de servicio, arrojando una correlación $P=0.7$. Concluyendo así que el PE es una herramienta de gestión fundamental para la implementación de nuevas políticas educativas que generen mejor calidad de servicio a los estudiantes y mejor preparación y perfeccionamiento en los docentes.

En la tesis que realizó por Torrejón (2021) que tuvo como finalidad determinar la relación del planeamiento institucional y la GpR en la municipalidad de Alto Amazonas, que fue una investigación básica de enfoque cuantitativo, no experimental de tipo transversal correlacional, aplicándose un cuestionario que constaba de 18 preguntas por cada variable de estudio, arrojando un alfa de Cronbach mayor a 0.9 en cada una. Así mismo se obtuvieron los siguientes resultados: Que ciertamente hay una correlación positiva muy alta entre la planificación y la gestión por resultados obteniendo un coeficiente de correlación de 0.953.

La investigación realizada por Gamarra (2020) optó por determinar la relación que existe entre el PE y la gestión insitucional en el gobierno regional de Junín. Optó por un enfoque de investigación cuantitativo, básica no experimental de tipo transversal correlacional, donde utilizo como herramienta de recolección de informacion un cuestionario, compuesto por 29 preguntas en total entre ambas variables. Encuestando a 220 trabajadores de la municipalidad en mención, obteniendo los siguientes resultados: Que no existe un relación significativa entre el PE y la gestión institucional en la Municipalidad en mención obteniendo un coeficiente tau b de $\tau = 0.084$. Así mismo, la dimensión del elemento filosófico como es la misión y visión tiene una correlación con la gestión institucional obteniéndose un coeficiente tau b de $\tau = 0.256$. Por otro lado, dimensión del elemento analítico como la descripción de la realidad tiene una relación significativa obteniéndose un coeficiente tau b de $\tau = 0.340$. Por último, la dimensión del elemento operativo también guarda una relación alta significativa con la gestión institucional con un coeficiente de $\tau = 0.439$.

Palomino (2018) en su tesis de maestría, tuvo finalidad determinar la relación del PE y la GpR en el Centro de atención al ciudadano, que optó por un enfoque de investigación cuantitativo, investigación básica no experimental de tipo transversal correlacional, aplicando un cuestionario, que constaba de 46 preguntas entre ambas variables, a 80 trabajadores. El cual arrojó los siguientes resultados: Que ciertamente existe una relación positiva alta entre el planeamiento estratégico con la variable de GpR teniendo una correlación de 0.815. Así mismo, el planeamiento estratégico y la dimensión gestión estratégica guarda una correlación positiva alta, teniendo una correlación de 0.846. Por otro lado la variable planeamiento estratégico con la dimensión responsabilización guardan una relación positiva alta teniendo un teniendo una correlación de 0.808. La variable PE con la dimensión desarrollo guardan una relación positiva alta teniendo un coeficiente de correlación de 0.644.

Brioso (2020) en su investigación que optó por un enfoque cuantitativo, de tipo transversal descriptivo-correlacional, la cual tuvo fin principal determinar la influencia que tiene la variable independiente PE con la variable dependiente GpR en una municipalidad provincial de Áncash, con diseño de investigación no experimental, transversal descriptivo, consideró como muestra a 78 colaboradores de la municipalidad para recopilar información mediante un cuestionario, el cual arrojó los siguientes resultados: Existe relación directa y significativa entre ambas variables obteniendo una correlación de Rho Spearman de 0.882. Por consiguiente, la dimensión de análisis prospectivo obtuvo un coeficiente de 0.841 apreciándose una correlación positiva alta con la variable GpR. Así mismo la dimensión direccionamiento estratégico obtuvo un coeficiente de 0.865 siendo una correlación positiva muy alta con la variable GpR. Por último, la dimensión estrategia institucional con el PE obtuvo un coeficiente de 0.779 de correlación con la variable GpR, siendo esta una correlación positiva alta.

Bejar (2021) en su tesis maestra que tuvo como finalidad determinar la relación que existe del PE con la GpR en las I.E del Agustino- Lima 2021, optando por un tipo de investigación cuantitativa, no experimental, correlacional, utilizando como instrumento de levantamiento de información se realizó cuestionarios, los cuales fueron aplicados a 55 funcionarios de estas instituciones, con lo

consiguiente se pudo concluir que; si existe una relación significativa entre estas dos variables obteniendo un coeficiente de correlación de 0,312 y una significancia de 0,020. Así mismo, se pudo apreciar que las dimensiones de la GpR en las I.E del distrito en mención, sus coeficientes de correlación con el PE varían entre 0.543 y 0.749, apreciándose correlaciones positivas altas significativas.

La investigación de Alonzo (2019) tuvo como fin principal determinar la relación que existe entre el PE y la gestión institucional de una municipalidad de la ciudad de Lima, teniendo un enfoque de investigación cuantitativa de tipo no experimental transversal correlacional. Y su medio de decaudar la información fue mediante 2 cuestionarios, los cuales arrojaron los siguientes resultados: Que realmente si existe una relación de ambas variables obteniendo un coeficiente de 0.248 siendo una correlación positiva significativa. sin embargo la asignación presupuestaria, proyectos de inversión y la formulación estrategias no tienen una correlación significativa con el fortalecimiento institucional obteniendo los siguientes coeficientes, 0.109, 0.221 y 0.172 respectivamente.

Yarleque (2019) En su investigación, donde tuvo como fin principal determinar la influencia entre el PE y la GpR en la municipalidad de Huarochirí, optó por un diseño de investigación no experimental transversal de tipo correlacional, aplicando estadística correlacional se obtuvieron los siguientes resultados: Que existe una relación entre el PE de la municipalidad y la GpR donde según la correlación de Rho Spearman arrojó un coeficiente de 0.619 entre las dos variables. Así mismo se obtuvo un Rho= 0,642, entre la dimensión, fijar objetivos y la GpR siendo una correlación positiva moderada alta, así también la dimensión, definición del problema con la GpR arrojó un Rho= 0.187, siendo esta una correlación positiva baja. No obstante, la dimensión modernización con la variable GpR arrojó un Rho= 0.675 siendo esta una correlación moderada alta positiva y por último la dimensión formulación de estrategias y la GpR arrojó un Rho= 0.647 siendo una correlación moderada alta positiva.

Goodsteinf, Nolan, & Pfeiffer (1996) y Galán (2019) define a la planeación estratégica como el proceso para establecer objetivos y crear estrategias para poder estos llevarlos a cabo, así mismo define a la Planeación estratégica como

una herramienta donde los líderes de una organización prevén el futuro para luego desarrollar estrategias, procedimientos para poder alcanzarlo, lo que conceptualiza como visión, que es el estado futuro de una institución o empresa, que direccionaliza a donde quiere llegar en un plazo de tiempo dado. A si mismo el autor hace referencia a la diferencia que existe entre prever el futuro y planeación a largo plazo, recalca que en la primer aspecto es más complejo , ya que prever el futuro implica más que anticiparse al futuro, sino de analizar detalladamente que acciones del presente pueden influir en el futuro y modificarlas.

CEPLAN (2017) En su DIRECTIVA 001-2017 CEPLAN/PCD especifica el ciclo que interrelaciona al proceso de la elaboración de planes estratégicos en el sector publico para una mejora continua, el cual consta de 4 fases:

Fase 1: El conocimiento integral de la realidad: Se analiza el estatus de las personas en el territorio, calidad de vida mediante un diagnóstico de variables que identifican la situación actual. En esta fase se busca describir los aspectos importantes del territorio, como los recursos físicos, económicos, sociales, culturales, entre otros. La finalidad es crear un análisis de la realidad actual en todos los ámbitos de brechas por cubrir de las diferentes realidades locales.

Fase 2: El futuro deseado: A partir del conocimiento integral de la realidad se realiza un análisis futurista de lo que se quiere lograr alcanzar. Donde se analizan diferentes escenarios (negativos, estratégicos, medios, etc.), tendencias, oportunidades, riesgos, para constituir una imagen clara de la visión a alcanzar, estudiando la factibilidad del alcance de lo que se proyecta alcanzar en coordinación con la sociedad y Estado.

Fase 3: Políticas y planes coordinados. Teniendo claro la visión de lo que se quiere lograr, se conceptualiza las políticas públicas que deben estar articuladas con los sectores, niveles de gobierno, con el fin de definir los objetivos, lineamientos, y servicios, donde cada objetivo, debe contener una serie de indicadores y metas, que deber estar debidamente en coordinación con las políticas de Estado, políticas nacionales, sectoriales y multisectoriales)

Fase 4: Seguimiento y la evaluación para la mejora continua: Seguidamente

de proponer los indicadores de medición en los planes, y después de analizar la asignación de recursos en acción estratégica, se recoge esa información para generar informes periódicos, para poder analizar e identificar alternativas en mejora de las políticas y planes.

Armijo (2011) La planificación estratégica en el sector público es una herramienta de gestión que ayuda a la toma de decisiones de la institución. Sobre el quehacer actual y el camino que debe recorrer en transcurso de tiempo a corto, mediano y largo plazo, siendo esta flexible a los cambios que el entorno pueda exigir. Así mismo la Planificación estratégica es el proceso donde se formulan y se establecen objetivos, que a partir de ellos se crean o elaboran las líneas de acciones, que son las estrategias para poder llegar a cumplir los objetivos planteados. En el sector público esta herramienta de gestión es imprescindible, ya que fomenta la priorización de actividades y la asignación de los recursos para poder cumplir las exigencias que demanda pública necesita e ir avanzando por generar una GpR. Por consiguiente, existen 5 características de una gestión orientada a los resultados:

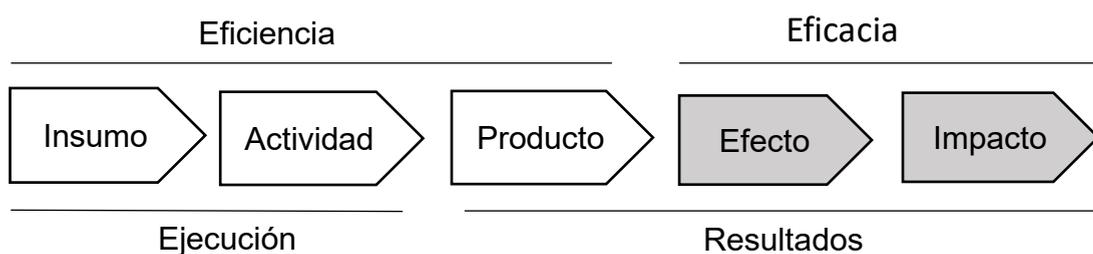
- Identificación de objetivos, indicadores y metas, que permitan poder evaluar la GpR mediante una óptima planificación estratégica.
- Designación de responsables para el desarrollo de metas.
- Desarrollar un sistema de control de la gestión interna donde se definen las responsabilidades del cumplimiento de metas, así también las actividades de retroalimentación para la toma de decisiones.
- Articulación del cumplimiento de los objetivos con el presupuesto institucional.
- Formulación e identificación de incentivos para una gestión por compromisos de desempeño.

Banco Mundial (2002) define a la gestión orientada a resultados a la generación de cambios en la forma que realizan sus operaciones las entidades, optimizando el desempeño para propiciar mejores resultados en la gestión. Distribuida en 4 dimensiones; planificación estratégica, gestión de riesgos, monitoreo del desempeño y la evaluación. Los cuales tienen como finalidad lograr

alcanzar los objetivos y metas trazadas, por intermedio de una información de desempeño. La gestión que está orientada a resultados estrechamente está vinculado a una fuente de causalidad. Los insumos, productos, servicios son fuente base para lograr óptimos resultados, los cuales se reflejan en una Cadena de resultados, que ilustra gráficamente la relación vinculante de cada proceso.

El logro de objetivos conlleva una serie de restricciones y mejoras en los diferentes pasos de la cadena de resultados, donde exige a los altos funcionarios realizar actividades de seguimiento y medición, para un direccionamiento hacia el logro de los resultados deseados, modificando y/o agregando estrategias que optimicen la gestión (Adibi, 2021; Kudernatsch, 2020).

Figura 1.
Cadena de Resultados



Nota, elaborado por Bank Inter-American (2010).

Para Preschern (2011) la GpR es una herramienta de gestión que se apoya en la gestión estratégica, estructurando las actividades de tal forma conllevan al cumplimiento de los objetivos, para ello el autor lo clasifica en 3 procesos: Planeamiento, seguimiento y evaluación. La planificación es el inicio del proceso, donde se formulan y esclarecen los objetivos, teniendo en cuenta la identificación de resultados realidad, y la medición de los indicadores. El seguimiento es el proceso donde se recoge información acerca del avance de la gestión, siendo esta la oportunidad de generar cambios de mejora para cumplir con los objetivos. La evaluación es el proceso riguroso donde se examina detalladamente el resultado final de la gestión, con la intención de definir los resultados (Besharov & Barbeta, 2022;; Yu et al., 2022).

La Dirección Técnica del Presupuesto Ministerio de Finanzas Públicas (2013) de Guatemala define a la GpR como guía para la gestión pública ,donde propone que todos los esfuerzos que se realicen en las instituciones, esten direccionados a logro de los resultados, generando bienestar a la población diseñando un equilibrio entre las actividades de las entidades publicas y el cumplimiento de los objetivos propuestos a nivel país. El fin de la GPR es ofrecer un nivel alto de calidad en los servicios que la ciudadanía demanda, requiriendo de 4 elementos fundamentales:

Insumos: Son los bienes o servicios que se transforman o mejoran para satisfacer las necesidades de la ciudadanía.

Subproductos: Se define como la combinación integral de los insumos en una nivel medio.

Productos: Es la evidencia perceptible que asegura la efectividad de la satisfacción de una necesidad.

Resultado: Refleja el cambio que se planificó lograr al querer mejorar las condiciones de vida de la población o del entorno.

Álvarez (2011) afirma que la GpR está basada en la estrategia que acompaña al desempeño económico y humano para implementar mejoras sostenibles en el desarrollo nacional, así mismo indica que todos los esfuerzos y los recursos disponibles están direccionados al cumplimiento de objetivos del país, reduciendo las brechas sociales, económicas, y ambientales que lo aquejan generando impacto a la sociedad por los logros realizados

PCM (2010) en el DS N° 038-2010 indica que en base al avance de modernización de la gestión estatal de disminuir procesos, eliminar la duplicidad de funciones y/o competencias, así mismo la evaluación de la GpR es el direccionamiento adecuado para lograr un estado moderno y desarrollado, como también la evaluación de la GpR amerita contar con la última generación de recursos tecnológicos, apoyarse del planeamiento estratégico, la rendición de cuentas y la transparencia para un control óptimo de los procesos y metas que establecen las instituciones públicas a fin de garantizar el correcto manejo de recursos y fomentar acciones de control de parte del Estado. La gestión por resultados genera un correcto proceso de planeamiento estratégico, monitoreo de

desempeño, y un adecuado proceso de evaluación, con el fin de medir la eficacia y por ende la eficiencia de cómo se logran resultados mediante la orientación de los recursos disponibles hacia el cumplimiento de metas a corto y largo plazo (Cornielje et al., 2008; Ebner, 2014; Fachri & Sarjana, 2022).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

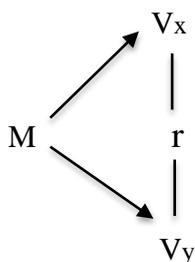
Según el marco metodológico a implantar en el presente trabajo de investigación será mediante un tipo de investigación básica, debido que el estudio a realizar no conlleva a realizar contrastes prácticos. Según Hernandez-Sampieri & Mendoza (2018) el estudio de investigación básica no es necesario profundizar los hechos investigados de forma práctica.

Diseño de investigación

Así mismo, el diseño de investigación no experimental son estudios donde no se realiza una manipulación deliberada de las variables, logrando así la visualización de las variables en su estado natural. Hernandez-Sanpieri & Mendoza Torres (2018) sostiene que el diseño transversal recopila información en un momento determinado en el tiempo, interrelacionando las variables en ese espacio temporal. Así mismo Correlacional, Arias (2012) en el tipo de investigación en la se identifica la influencia de una variable con la otra para lograr verificar su grado relacional mediante un análisis estadístico.

Figura 2.

Diseño de investigación



Nota, elaboración propia.

Dónde:

M: Muestra

Vx: Plan estratégico

Vy: Gestión por resultados

r: Relación entre variables

3.2. Variables y operacionalización

Plan estratégico

- **Definición conceptual**

CEPLAN (2014) el ente rector de planeamiento estratégico en el Perú, el cual tiene la facultad de emitir lineamientos y directivas a razón de regular el proceso de planeamiento estratégico en las entidades públicas en los 3 niveles de gobierno del país, siendo este que brinda la definición de PE , que conceptualiza como el proceso sistémico de realizar un análisis exhaustivo de la realidad actual y el pensamiento de un futuro deseado, el cual genera información para que los funcionarios de la alta dirección tomen decisiones pertinentes a fin de lograr los objetivos estratégicos planteados. Así también, Armijo (2011) indica que la planificación estratégica en sector público es de suma importancia en la administración de gestión ya que fomenta identificar la priorización de actividades y la asignación de los recursos para poder cumplir las exigencias que demanda pública necesita e ir avanzando por generar una GpR.

- **Definición operacional**

Siendo el PE la variable independiente se clasifica en 4 fases según la presente investigación, para implantar una mejora continua; las cuales son las siguientes: Conocimiento integral de la realidad, futuro deseado, políticas y planes coordinados, seguimiento y evaluación.

- **Indicadores**

La variable plan estratégico se subcategoriza en 4 dimensiones con sus siguientes indicadores:

Dimensión 1: Conocimiento integral de la realidad.

Indicadores: Análisis del entorno, análisis del intorno, escenarios y problemática.

Dimensión 2: Futuro deseado.

Indicadores: Visión, objetivos, acciones estratégicas y actividades.

Dimensión 3: Políticas y planes coordinados.

Indicadores: Plan Estratégico Institucional, ruta estratégica.

Dimensión 4: Seguimiento y evaluación.

Indicadores: Indicadores, seguimiento, actividades e inversiones.

• Escala de medición

Los presentes indicadores serán evaluados siguiendo el formato de escalas Likert, mediante niveles de: Alto, medio, bajo.

Gestión por resultados

• Definición conceptual

Banco Mundial (2002) define a la GpR a la generación de cambios en la forma que realizan sus operaciones las entidades, optimizando el desempeño para propiciar mejores resultados en la gestión.

• Definición operacional

La variable dependiente GpR se ha clasificado en estas 4 subcategorías: Planeamiento estratégico, gestión de riesgos, monitoreo de desempeño, evaluación

• Indicadores

La variable gestión por resultados se subcategoriza en 4 dimensiones con sus siguientes indicadores:

Dimensión 1: Planificación estratégica

Indicadores: Objetivos, acciones estratégicas e indicadores

Dimensión 2: Gestión de riesgos

Indicadores: Análisis externo, prevención y control

Dimensión 3: Monitoreo del desempeño

Indicadores: Ejecución presupuestal, informe de Logros y metas, asignación de recursos.

Dimensión 4: Evaluación

Indicadores: Plan de trabajo, cumplimiento de metas físicas y financieras e

informes de evaluación

- **Escala de medición**

Los presentes indicadores serán evaluados siguiendo el formato de escalas Likert mediante niveles de: Alto, medio, bajo.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

Hernández-Sampieri & Mendoza (2017) define a la población como el conjunto de todos los casos que presenten una misma serie de especificaciones. La Dirección administrativa perteneciente a la Policía Nacional en el Centro del Perú cuenta con 5 divisiones cada una con diferentes departamentos y oficinas según su estructura orgánica.

- **Criterios de inclusión:**

Se considerará al personal que labore en puestos jefaturales.

Se incluirá al personal que labore en el área de administración y planeamiento.

- **Criterios de exclusión:**

No se considerará al personal tenga un cargo jefatural.

No se incluirá al personal que no trabaje en el área de administración y/o planeamiento.

Aplicando los criterios en mención se considerará como población a 52 trabajadores (personal policial, personal contratado con el Régimen CAS, y personal civil nombrado bajo la Ley N°276 MININTER y PNP) .

A criterio de investigador se tomara toda la población como muestra representativa para el presente trabajo de investigación, siendo innecesario el cálculo muestral.

3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos

En la presente investigación cuantitativa, como técnica de recolección de

datos se utilizará la encuesta. Según López & Roldan (2016) la encuesta es la técnica de primera instancia donde se realizan preguntas a los sujetos con la finalidad de recoger información de aspectos derivados de la problemática y variables de estudio.

Asi mismo, la recolección de datos se llevará a cabo mediante el cuestionario que según Sajjad, 2016 es el método más utilizado, donde se establecen preguntas cerradas con fin de recaudar información seleccionada, la cual puede ser realizada por diferentes medios, como correo, teléfono, fax entre otros.

Confiabilidad

Según Hernandez (2016) es la repetición de la misma técnica varias veces con la intención de generar confiabilidad de la información recolectada. En el presente trabajo de investigación se realizó 20 pruebas piloto de cuestionarios, con el fin de brindar confiabilidad al estudio, obteniendo un Alfa de Crombach en la variable Plan estrategico de 0.767 y en la variable gestión de resultados 0.782, siendo confiable para su aplicación.

Validación

Según Hernandez (2016) la validez de un instrumento es el grado en que se mide realmente la variable , realizando también la validez del contenido, midiendo específicamente el dominio específico del instrumento representando a la variable y los conceptos. Para realizar este procedimiento, se realizó la revisión de 3 expertos en la materia de estudio sobre el cuestionario, con la intención de asegurar la distribución y contenido de las preguntas, asegurando que la información a recolectar sea la idónea en la investigación.

3.5. Procedimientos

Al haber sido aprobado la formulación del cuestionario por los expertos en la materia de estudio en el contenido y distribución de las preguntas. Y después de obtener la resolución otorgada por el centro de estudios dirigida a la dirección administrativa de la PNP, se solicitará el permiso correspondiente al director de

unidad orgánica de la PNP para la recolección de información en el centro de labores, luego que este acredite el acceso, se procederá a realizar la aplicación del cuestionario a cada trabajador que cumpla con las características que se describió en el acápite 3.3. relacionado a población, muestra y muestreo del presente trabajo de investigación. Se hará un mapeo de oficinas que cuenten con la cantidad de trabajadores seleccionados a ser encuestados, para optimizar el tiempo y lograr una distribución estructurada de trabajadores a solicitar información, empleando un tiempo estimado de 10 minutos por encuestado, explicando a cada uno el desarrollo de cada temática que aborda el cuestionario y la escala de niveles de respuesta por cada pregunta (Alto, media y bajo), para obtener una información clara y confiable. Este procedimiento de recolección de información de los 85 trabajadores, se llevará a cabo en 3 días aproximadamente, para luego procesar los datos obtenidos mediante el sistema informático SPSS para un análisis profundo de los resultados.

3.6. Método de análisis de datos

Se realiza el primer paso para el análisis de información, mediante el software estadístico SPSS, el cual arrojará gráficos de histogramas del comportamiento de cada variable para la identificación de la distribución de datos, “normal” y “no normal” para relacionar en primera instancia que tipo de técnicas se utilizará: Paramétrica y no paramétrica , si se escoge la primera, se aplicará la prueba estadística de correlación de Pearson, y si se elige la segunda , se aplicará la prueba estadística correlacional de Rho Spearman.

En segunda instancia de análisis de datos se aplicará una prueba estadística para lograr determinar con exactitud el comportamiento de datos de normalidad, y a la vez identificar con exactitud que prueba estadística cuantitativa paramétrica y no paramétrica se utilizará. Para ello se utilizarán dos estadísticos de prueba: “Kolmogorov-smirnof” y “Shapiro-wilk” , dependiendo el tamaño de la muestra.

Si $N > 30$ Se utilizará “Kolmogorov-smirnof”

Si $N < 30$ Se utilizará “Shapiro-wilk”

Dónde N es el tamaño de la muestra.

Seguidamente , se observará el grado de significancia de cada variable según el cuadro estadístico que arroja el SPSS, con el fin de identificar si la hipótesis nula se rechaza o no , y asegurar el comportamiento de cada una, para luego confirmar que técnica estadística aplicar con la prueba correlacional adecuada.

Si la significancia es < 0.05 se rechaza la hipótesis nula identificando el comportamiento No normal de la variable ,la cual confirmará la aplicación de la técnica No Paramétrica utilizando la prueba correlacional de Rho Spearman.

Si la significancia es > 0.05 se acepta la hipótesis nula identificando el comportamiento normal de la variable ,la cual confirmará la aplicación de la técnica Paramétrica utilizando la prueba correlacional de Pearson.

3.7. Aspectos éticos

Alvarez (2018) afirma que la ética es una ciencia que regula el comportamiento humano, para el beneficio de la sociedad y el individuo, los cuales tiene 3 principios básicos que son: Respeto por las personas, beneficencia y justicia. Que son base en la formulación de un código ético, en donde se plasma la normatividad conceptual y justificación de la aplicación de valores y requisitos que se establecen al momento de elaborar una investigación, para respetar el espacio cognitivo de las personas .

Es así, respetando el código de ética de la universidad César Vallejo, donde especifica la normatividad vigente sobre la sostenibilidad de valores y el derecho al respeto a la cognitividad de las personas, se da la certeza que esta investigación cumple con los principios éticos que propone esta universidad para una aceptación de información auténtica y clarificada.

IV. RESULTADOS

En el presente acápite se abordara la información de los resultados arrojados por el instrumento aplicado en la investigación en referencia a los objetivos propuestos inicialmente, desde un análisis descriptivo e inferencial.

ANÁLISIS DESCRIPTIVO

Variable: Plan estratégico

Tabla 1.

Nivel de la dimensión conocimiento integral de la realidad

Niveles	f	%
Nivel alto	27	51,9
Nivel medio	25	48,1
Total	52	100,0

Nota, extraído de la formulación de cuestionarios

Interpretación: De la tabla 1 en referencia a la variable PE se puede observar que, de 52 trabajadores, el 51.9 % considera que existe un nivel alto sobre la dimensión conocimiento integral de la realidad, y, el 48,1% considera que existe un nivel medio. Percibiendo un espacio de mejora en la percepción del grupo de trabajadores que estima que, esta dimensión de encuentra en un nivel medio, dando cabida a la realización de un completo análisis del entorno e intorno, para poder identificar las brechas por cubrir en la descripción de la problemática, en función de la identificación de aspectos que pueden estar afectando el servicio que ofrece la dirección que aún no han sido identificados.

Tabla 2.

Nivel de la dimensión Futuro deseado.

Niveles	f	%
Nivel alto	20	38,5
Nivel medio	32	61,5
Total	52	100,0

Nota, extraído de la formulación de cuestionarios

Interpretación: De la tabla 2 en referencia a la variable PE se puede observar que, de 52 trabajadores, el 38.5% considera que existe un nivel alto sobre la

dimensión futuro deseado, y, el 61.5% considera que existe un nivel medio. Percibiendo así que la mayoría de los trabajadores estima que, esta dimensión se encuentra en un nivel medio, propiciando a implementar mejoras en la redacción y difusión de la visión, asimismo, en el planteamiento y correcta distribución de los objetivos, podrían identificar qué tipo de objetivos conllevan a un mejoramiento interno y cuáles de estos conllevan al mejoramiento del servicio. No obstante, en las acciones estratégicas y actividades de la dirección podrían llevar una mejor gestión contando con un cronograma establecido y compartido con todas las áreas involucradas.

Tabla 3.
Nivel de la dimensión Políticas y planes coordinados

Niveles	f	%
Nivel alto	4	7,7
Nivel bajo	1	1,9
Nivel medio	47	90,4
Total	52	100,0

Nota, extraído de la formulación de cuestionarios

Interpretación: De la tabla 3 y figura 3 en referencia a la variable PE se puede observar que, de 52 trabajadores, el 7.7% considera que existe un nivel alto sobre la dimensión políticas y planes coordinados, el 90.4% considera que existe un nivel medio y el 1.9 % considera que existe un nivel bajo. Lo cual refleja, que en su mayoría de trabajadores percibe que la ruta estratégica y la articulación con objetivos institucionales se encuentran en un nivel medio, lo cuales deben ser analizados y correctamente vinculados con los objetivos de la dirección para un correcto mapeo de cumplimiento con los objetivos institucionales.

Tabla 4.
Nivel de la dimensión seguimiento y evaluación

Niveles	f	%
Nivel alto	39	75,0
Nivel medio	13	25,0
Total	52	100,0

Nota, extraído de la formulación de cuestionarios

Interpretación: De la tabla 4 y figura 4 en referencia a la variable PE se puede observar que, de 52 trabajadores, el 75% considera que existe un nivel alto sobre la dimensión seguimiento y evaluación, y, el 25%. considera que existe un nivel medio Percibiendo que los indicadores, el seguimiento y la evaluación responden a un buen planeamiento estratégico. Debido a que se realiza constantemente un seguimiento bimestral y semestral de los objetivos estratégicos y actividades operativas de la dirección.

Variable: Gestión por resultados

Tabla 5.

Nivel de la dimensión medición de riesgos

Niveles	f	%
Nivel alto	15	28,8
Nivel medio	37	71,2
Total	52	100,0

Nota, extraído de la formulación de cuestionarios

Interpretación: De la tabla 5 y figura 5 en referencia a la variable GpR se puede observar que, de 52 trabajadores, el 28.8% considera que existe un nivel alto sobre la dimensión gestión de riesgos, y, el 71.2% considera que existe un nivel medio. Percibiendo un espacio de mejora en la medición y prevención de riesgos en la política la dirección, para generar una mejor flexibilidad en los planes de contingencia de la dirección frente a posibles eventos fortuitos que podrían afectar al cumplimiento de los objetivos inicialmente planteados.

Tabla 6.

Nivel de la dimensión monitoreo de desempeño

Niveles	f	%
Nivel alto	23	44,2
Nivel medio	29	55,8
Total	52	100,0

Nota, extraído de la formulación de cuestionarios

Interpretación: De la tabla 6 y figura 6 en referencia a la variable GpR se puede observar que, de 52 trabajadores, el 44.2% considera que existe un nivel alto sobre la dimensión monitoreo de desempeño, y, el 55.8% considera que existe un nivel medio. Percibiendo un espacio de mejora en la formulación y aplicación de planes de trabajo en cada división de la dirección en cuanto a la redacción y programación de metas, como así también, en la innovación de reducción de procesos que posiblemente no han sido considerados en los objetivos de cada división, y la asignación de recursos que puede ser materia de análisis para el monitoreo de la ejecución presupuestal.

Tabla 7.
Nivel de la dimensión evaluación

Niveles	f	%
Nivel alto	32	61,5
Nivel medio	20	38,5
Total	52	100,0

Nota, extraído de la formulación de cuestionarios

Interpretación: De la tabla 7 y figura 7 en referencia a la variable GpR se puede observar que, de 52 trabajadores, el 61,5% considera que existe un nivel alto sobre la dimensión evaluación, y, el 38.5% considera que existe un nivel medio. Percibiendo que, en su mayoría de los trabajadores, coinciden que el proceso de planeamiento operativo y los informes de evaluación que se realizan en forma, trimestral, semestral y anual contribuyen en un nivel óptimo a la gestión por resultados.

ANÁLISIS INFERENCIAL

Normalidad

Tabla 8.*Prueba de K-S de la variable Plan estratégico*

		Plan estratégico
N		52
Parámetros normales	Media	92,02
	Desviación estándar	6,997
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,065
	Positivo	,052
	Negativo	-,065
Estadístico de prueba		,065
Sig. asintótica (bilateral)		,200

Nota, extraído de la formulación de cuestionarios

H₀: La variable plan estratégico tiene un comportamiento normal

H₁: La variable plan estratégico no tiene un comportamiento normal

Si p es menor a 0.05 se rechaza la H₀

Si p es mayor a 0.05 se acepta la H₀

Interpretación: En la tabla 8, que muestra la prueba de Kolmogórov-Smirnov se observa que el valor de la significancia de 0.2, el cual es mayor a 0.05, lo que indica que es una distribución de comportamiento normal de la variable PE; aceptándose la hipótesis nula. Por consiguiente, se afirma la utilización del estadístico paramétrico de Pearson.

Conclusión: Se concluye que se debe usar el estadístico paramétrico de Pearson.

Tabla 9.*Prueba de K-S de la variable Gestión por resultados*

		Gestión por resultados
N		52
Parámetros normales	Media	72,96
	Desviación estándar	6,621
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,062
	Positivo	,062
	Negativo	-,050
Estadístico de prueba		,062
Sig. asintótica (bilateral)		,200

Nota, extraído de la formulación de cuestionarios

H₀: La variable gestión por resultados tiene un comportamiento normal

H₁: La variable gestión por resultados no tiene un comportamiento normal

Si p es menor a 0.05 se rechaza la H₀

Si p es mayor a 0.05 se acepta la H₀

En la tabla 8, que muestra la prueba estadística de Kolmogórov-Smirnov se observa que el valor de la significancia de 0.2, el cual es mayor a 0.05, lo que indica que es una distribución de comportamiento normal de la variable GpR; aceptándose la hipótesis nula. Por consiguiente, se afirma la utilización del estadístico paramétrico de Pearson.

Conclusión: Se procede a concluir que se debería usar el estadístico paramétrico de Pearson.

Objetivo específico: Estimar la relación que existe entre el PE y la gestión de riesgos en una dirección de la Policía Nacional en el centro del Perú.

Tabla 10.

Relación entre el plan estratégico y la gestión de riesgos.

		Plan estratégico	gestión de riesgos
Plan estratégico	Correlación de Pearson	1	,312
	Sig. (bilateral)		,454
	N	52	52
Medición de riesgos	Correlación de Pearson	,312	1
	Sig. (bilateral)	,454	
	N	52	52

Nota, extraído de la formulación de cuestionarios

H₀: El Plan Estratégico y la gestión de riesgos, no se correlacionan

H₁: El Plan Estratégico y la gestión de riesgos, se correlacionan

Si p es menor a 0.05 se rechaza la H₀

Si p es mayor a 0.05 se acepta la H_0

Interpretación: Se observa en la tabla 10 el resultado de la aplicación de la prueba de correlación de Pearson, el valor de la significancia es de 0.454, cuyo valor es mayor a 0.05, por lo cual se acepta la hipótesis nula, y afirmamos que la variable plan estratégico no se relaciona con la dimensión gestión de riesgos. En función que el Plan estratégico específico de la dirección considera en un nivel bajo la medición y prevención en la proyección del cumplimiento de sus objetivos en el tiempo programado.

Objetivo específico: Estimar la relación que existe entre el PE y el monitoreo de desempeño en una dirección de la Policía Nacional en el centro del Perú.

Tabla 11.

Relación entre el plan estratégico y el monitoreo de desempeño

		Plan estratégico	Monitoreo de desempeño
Plan estratégico	Correlación de Pearson	1	,421
	Sig. (bilateral)		,175
	N	52	52
Monitoreo de desempeño	Correlación de Pearson	,421	1
	Sig. (bilateral)	,175	
	N	52	52

Nota, extraído de la formulación de cuestionarios

H_0 : El Plan Estratégico y el monitoreo de desempeño, no se correlacionan

H_1 : El Plan Estratégico y el monitoreo de desempeño, se correlacionan

Si p es menor a 0.05 se rechaza la H_0

Si p es mayor a 0.05 se acepta la H_0

Interpretación: Se observa en la tabla 11 el resultado de la aplicación de la prueba de correlación de Pearson, que el valor de la significancia es de 0.421, cuyo

valor es mayor a 0.05, por lo cual se acepta la hipótesis nula, y afirmamos que la variable plan estratégico no se relaciona con la dimensión monitoreo de desempeño. En función que en los planes de trabajo que formulan las divisiones que conforman la dirección, no incluyen en sus actividades, metas que ayuden a la reducción de procesos para la orientación de una gestión por resultados.

Objetivo específico: Estimar la relación que existe entre el PE y evaluación en una dirección de la Policía Nacional en el centro del Perú.

Tabla 12.
Relación entre el plan estratégico y evaluación

		Plan estratégico	Evaluación
Plan estratégico	Correlación de Pearson	1	,610*
	Sig. (bilateral)		,014
	N	52	52
Evaluación	Correlación de Pearson	,610*	1
	Sig. (bilateral)	,014	
	N	52	52

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Nota, extraído de la formulación de cuestionarios

H₀: El Plan Estratégico y evaluación, no se correlacionan

H₁: El Plan Estratégico y evaluación, se correlacionan

Si p es menor a 0.05 se rechaza la H₀

Si p es mayor a 0.05 se acepta la H₀

Interpretación: Se observa en la tabla 12 el resultado de la aplicación de la prueba de correlación de Pearson, el valor de la significancia es de 0.014, cuyo valor es menor a 0.05, por lo cual se acepta la hipótesis alterna, y afirmamos que la variable plan estratégico se relaciona con la dimensión evaluación. Así mismo, el coeficiente de correlación de Pearson fue de 0.61, considerando una correlación positiva significativa media. Debido a que el seguimiento contrastante que se realiza en forma bimestral y semestral fomenta un apreciación clara y precisa de los trabajadores hacia una gestión por resultados,

Objetivo general: Determinar la relación que existe entre el Plan Estratégico y la gestión por resultados en una dirección de la Policía Nacional en el centro del Perú.

Tabla 13.

Relación entre el plan estratégico y gestión por resultados

		Plan estratégico	Gestión por resultados
Plan estratégico	Correlación de Pearson	1	,524*
	Sig. (bilateral)		,039
	N	52	52
Gestión por resultados	Correlación de Pearson	,524*	1
	Sig. (bilateral)	,039	
	N	52	52

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Nota, extraído de la formulación de cuestionarios

H₀: El Plan Estratégico y la gestión por resultados, no se correlacionan

H₁: El Plan Estratégico y la gestión, se correlacionan

Si p es menor a 0.05 se rechaza la H₀

Si p es mayor a 0.05 se acepta la H₀

Interpretación: Se observa en la tabla 13 el resultado de la aplicación de la prueba de correlación de Pearson, que el valor de la significancia es de 0.039, cuyo valor es menor a 0.05, por lo cual se acepta la hipótesis alterna, y afirmamos que la variable plan estratégico se relaciona con la variable gestión por resultados. Así mismo, el coeficiente de correlación de Pearson fue de 0.524, considerando una correlación positiva significativa media. Debido a que el Plan estratégico específico de la dirección, se considera una herramienta de gestión que proporciona un panorama claro de los objetivos que se quieren alcanzar, con un óptimo proceso de evaluación para el cumplimiento de estos, en función de mejorar la gestión por resultados

V. DISCUSIÓN

En consecuencia, de haber obtenido los resultados de la relación de las variables de estudio, se detallará en el presente capítulo la discusión de los resultados obtenidos con las investigaciones consideradas en los antecedentes y bases teóricas de la presente investigación. Así mismo, se comenzará mencionando el objetivo general que es determinar la relación del PE y la GpR en una dirección de la Policía Nacional en el centro del Perú, donde se pudo observar en el capítulo anterior en la Tabla 13, que las variables en mención guardan una correlación positiva de Pearson de 0.541 con una significancia de 0.039, afirmando que efectivamente se verifica una relación positiva media entre las variables de estudio.

Por lo mencionado, podemos constatar a nivel internacional por Silva (2019) en su investigación doctoral tuvo como fin determinar la relación existente con la variable PE y la variable gestión administrativa en una unidad de encargada de nivelación de una universidad del Ecuador, aplicando un cuestionario a 48 participantes entre docentes, personal administrativo, rectores y vicerrectores, obteniendo los siguientes resultados: Que existe una correlación positiva moderada entre el PE y la gestión administrativa en la unidad en mención, obteniéndose un coeficiente de correlación de Pearson de 0.786. Así mismo, se encontró una correlación positiva significativa entre el FODA y la variable gestión administrativa, obteniéndose una correlación de Pearson de 0.867. Así también, la misión institucional se relaciona positivamente en un grado significativo con la gestión administrativa, obteniéndose un $P=0.764$. Por otro lado la dimensión visión institucional se relaciona positivamente en un grado significativo con la variable gestión administrativa obteniéndose un $P= 0.802$. No obstante, se obtuvo la evidencia que los objetivos estratégicos se relacionan positivamente en un grado significativo con la variable gestión administrativa, obteniéndose un $P=0.792$. Por último, se demostró que los valores institucionales se relacionan positivamente en un grado significativo con la variable gestión administrativa, obteniéndose un $P= 0.753$. Demostrando que existe una óptima relación entre las variables estudiadas en la Universidad Nacional de Chimborazo-Ecuador. Por lo cual la investigación realizada por el autor en mención, apoya en sus hallazgos obtenidos en la presente

investigación favoreciendo a una correlación positiva entre ambas variables.

Así mismo, En la investigación realizada por Barahona (2020) donde tuvo como objetivo principal determinar la relación del PE en los niveles de competitividad de una municipalidad para la gestión de residuos sólidos en la ciudad de Ambato- Ecuador. Se aplicó un cuestionario a 144 trabajadores, donde se recaudó y analizó la información concluyendo lo siguiente: Existe una correlación positiva alta entre la variable PE con la variable competitividad obteniéndose un coeficiente de Pearson de 0.992 con una significancia de 0.0 . Afirmando que la municipalidad para la buena administración de los residuos sólidos, es importante el apoyo como herramienta de gestión el planeamiento estratégico, para un mejor análisis situacional y elaboración de estrategias para mejorar la competitividad. Por lo cual esta investigación realizada por el autor en mención apoya en forma favorable a la presente investigación en la relación del planeamiento estratégico para mejorar la gestión de residuos.

A nivel nacional Palomino (2018) en su trabajo de investigación que tuvo como objetivo principal determinar la relación del PE y la GpR en el Centro de atención al ciudadano, utilizó un cuestionario, que constaba de 46 preguntas entre ambas variables, a 80 trabajadores. El cual arrojó los siguientes resultados: Que ciertamente existe una relación positiva alta entre el planeamiento estratégico con la variable de GpR teniendo un coeficiente de 0.815 de correlación obtenido un nivel óptimo de correlación en las variables estudiadas. Así mismo se puede apreciar que esta investigación favorece en los resultados a la presente investigación ,demostrando una correlación favorable de las dos variables de estudio.

No obstante ,Bejar (2021) en su tesis de investigación tuvo finalidad determinar la relación que existe del PE con la GpR en las I.E del Agustino- Lima 2021, optando por un tipo de investigación cuantitativa, no experimental, correlacional , utilizando como técnica de recolección de datos cuestionario, los cuales fueron aplicados a 55 funcionarios de estas instituciones, con lo consiguiente se pudo concluir que; si existe una relación significativa entre estas dos variables

obteniendo un coeficiente de correlación de 0,312 y una significancia de 0,020. Siendo una investigación que favorece en los resultados a la presente investigación en una correlación positiva de sus las dos variables en estudio.

Por su parte Armijo (2011) define a la planificación estratégica en el sector público como una herramienta de gestión que apoya en la toma de decisiones de la institución. Sobre el quehacer actual y el camino que debe recorrer en transcurso de tiempo a corto, mediano y largo plazo, siendo esta flexible a los cambios que el entorno pueda exigir. Así mismo la Planificación estratégica es el proceso donde se formulan y se establecen objetivos, que a partir de ellos se crean o elaboran las líneas de acciones, que son las estrategias para poder llegar a cumplir los objetivos planteados. Esta teoría por el autor en mención apoya en sus hallazgos descritos a la importancia de la planificación estratégica en el proceso de resultados para las instituciones públicas.

Brioso (2020) en su trabajo de investigación de enfoque cuantitativo, de tipo transversal descriptivo-correlacional, la cual tuvo como finalidad determinar la influencia que tiene la variable independiente PE con la variable dependiente GpR en una municipalidad provincial de Áncash, se tomó como muestra a 78 colaboradores de la municipalidad para recopilar información mediante un cuestionario, el cual arrojó los siguientes resultados: Existe relación directa y significativa entre ambas variables obteniendo una correlación de Rho Spearman de 0.882. En función de las conclusiones de la investigación en mención, apoya en un grado positivo al sustento de los resultados de las variables de estudio a la actual investigación.

En la tesis realizada por Torrejón (2021) que tuvo como finalidad determinar la relación del planeamiento institucional y la GpR en la municipalidad de Alto Amazonas, optó por una investigación básica de enfoque cuantitativo, no experimental de tipo transversal correlacional, que aplicó un cuestionario que constó de 18 preguntas por cada variable de estudio, arrojando un alfa de Cronbach mayor a 0.9 en cada una. Así mismo se obtuvieron los siguientes resultados: Que ciertamente hay una correlación positiva muy alta entre la planificación y la gestión

institucional obteniendo un coeficiente de correlación de 0.953. Por la similitud de la investigación mencionada en sus dos variables estudiadas, y también en sus resultados, se muestra como parte importante del presente capítulo de discusión, por los hallazgos encontrados en sus conclusiones, que apoyan en forma favorable a los resultados de correlación de las dos variables estudiadas en esta investigación.

No obstante, La Comisión Económica Para América Latina y el Caribe-CEPAL (2014) asegura que la etapa planificación es donde se plantean los objetivos estratégicos, conjuntamente articulados con los objetivos sectoriales, así mismo sus programas públicos deben estar destinados a lograr un desarrollo sostenido de la sociedad, siendo estos las principales herramientas para generar los resultados esperados, aplicando su correcto diseño y ejecución para poder llevarlos a cabo.

CEPLAN (2017) En su DIRECTIVA 001-2017 CEPLAN/PCD especifica el ciclo que interrelaciona al proceso de la elaboración de PE en el sector público para una mejora continua, el cual consta de 4 fases:

Fase 1: El conocimiento integral de la realidad: Se analiza el estatus de las personas en el territorio, calidad de vida mediante un diagnóstico de variables que identifican la situación actual. En esta fase se busca describir los aspectos importantes del territorio, como los recursos físicos, económicos, sociales, culturales, entre otros. La finalidad es crear un análisis de la realidad actual en todos los ámbitos de brechas por cubrir de las diferentes realidades locales.

Fase 2: El futuro deseado: A partir del conocimiento integral de la realidad se realiza un análisis futurista de lo que se quiere lograr alcanzar. Donde se analizan diferentes escenarios (negativos, estratégicos, medios, etc.), tendencias, oportunidades, riesgos, para constituir una imagen clara de la visión a alcanzar, estudiando la factibilidad del alcance de lo que se proyecta alcanzar en coordinación con la sociedad y Estado.

Fase 3: Políticas y planes coordinados. Teniendo claro la visión de lo que se

quiere lograr, se conceptualiza las políticas públicas que deben estar articuladas con los sectores, niveles de gobierno, con el fin de definir los objetivos, lineamientos, y servicios, donde cada objetivo, debe contener una serie de indicadores y metas, que deber estar debidamente en coordinación con las políticas de Estado, políticas nacionales, sectoriales y multisectoriales)

Fase 4: Seguimiento y la evaluación para la mejora continua: Seguidamente de proponer los indicadores de medición en los planes, y después de analizar la asignación de recursos en acción estratégica, se recoge esa información para generar informes periódicos, para poder analizar e identificar alternativas en mejora de las políticas y planes.

Los hallazgos encontrados en la presente teoría emitida por el CEPLAN, ayuda en una forma favorable a la importancia del planeamiento estratégico como principal herramienta de gestión para lograr una gestión por resultados.

Así también la teoría realizada por Preschern (2011) afirma que la GpR es una herramienta de gestión que se apoya en la gestión estratégica, estructurando las actividades de tal forma conlleven al cumplimiento de los objetivos, para ello el autor lo clasifica en 3 procesos: Planeamiento, seguimiento y evaluación. Así mismo, la presente teoría apoya en sus hallazgos en forma favorable en la relación del PE y la GpR.

En cuanto al primer objetivo específico de estimar la relación del PE específico y la gestión de riesgos en una dirección de la Policía nacional en el centro del Perú; donde se pudo observar mediante la prueba de correlación de Pearson para la PE y gestión de riesgos, tuvo una significancia de 0.454 según la tablan 10. Donde se validó que la variable y dimensión en estudio, no guardan relación debido que la significancia es mayor a 0.05.

Por otra parte, Yarleque (2019) En su trabajo de investigación, donde tuvo como objetivo principal determinar la relación que existe entre el PE y la GpR en la municipalidad de Huarochirí, aplicando estadística correlacional se obtuvo el

resultado, que la dimensión, definición del problema con la GpR tuvo una correlación de 0.187, siendo esta una correlación positiva baja. Favoreciendo en cierto grado al resultado obtenido por el primer objetivo específico, debido que se relaciona en un nivel muy bajo, casi nulo con la dimensión definición del problema y la GpR.

Así también, Gamarra (2020) en su investigación tuvo como finalidad determinar la relación que existe entre el PE y la gestión insitucional en el gobierno regional de Junín, donde se aplicó un cuestionario, compuesto por 29 preguntas en total entre ambas variables. Encuestando a 220 trabajadores de la municipalidad en mención, obteniendo los siguientes resultados: Que no existe un relación significativa entre el PE y la gestión institucional en la Municipalidad en mención obteniendo un coeficiente tau b de $\tau = 0.084$. Así mismo, la dimensión del elemento filosófico como es la misión y visión tiene una correlación con la gestión institucional obteniéndose un coeficiente tau b de $\tau = 0.256$. Por otro lado, dimensión del elemento analítico como la descripción de la realidad tiene una relación significativa obteniéndose un coeficiente tau b de $\tau = 0.340$. Por último, la dimensión del elemento operativo también guarda una relación alta significativa con la gestión institucional con un coeficiente de $\tau = 0.439$. Así mismo, la investigación realizada por el autor en mención apoya favorablemente en sus hallazgos encontrados, debido al no encontrarse una correlación significativa entre las variables PE y gestión institucional.

En cuanto al segundo objetivo específico de estimar la relación que existe entre el plan estratégico específico y el monitoreo de desempeño de una dirección de la Policía nacional en el centro del Perú donde se pudo observar mediante la prueba de correlación de Pearson para la PE y el monitoreo de desempeño, tuvo una significancia de 0.014 según la tablan 11. Donde se validó que la variable y dimensión en estudio, no guardan relación debido que la significancia es mayor a 0.05.

Por lo consiguiente, Alonzo (2019) en su investigación maestral tuvo como fin principal determinar la relación que existe entre el PE y la gestión institucional

de una municipalidad de la ciudad de Lima, teniendo un enfoque de investigación cuantitativa de tipo no experimental transversal correlacional. Y su medio de decaudar la información fue mediante 2 cuestionarios, los cuales arrojaron los siguientes resultados: Que realmente si existe una relación de ambas variables obteniendo un coeficiente de 0.248 siendo una correlación positiva significativa. sin embargo la asignación presupuestaria, proyectos de inversión y la formulación estrategias no tienen una correlación significativa con el fortalecimiento institucional obteniendo los siguientes coeficientes, 0.109, 0.221 y 0.172 respectivamente. Por lo cual la investigación realizada por el autor en mencion , apoya en sus conclusiones a la presente investigación en cierto grado relativo, al no haber correlación con sus dimensiones del PE con el Fortalecimiento intitucional.

Como también Cardona (2017) en su investigación realizada tuvo como fin principal determinar la relación que existe entre la variable gestión educativa basada en planes estratégicos y la variable desempeño educativo, en las instituciones educativas del departamento de Quindo - Colombia. Cuyo enfoque de investigación fue cuantitativo de tipo correlacional. Se aplicó encuesta a 7 directivos de las 7 universidades que conforman el nivel superior del departamento obteniéndose los siguientes resultados: Que existe una correlación de $P= 0.024$ de la relación de ambas variables , verificando que existe una correlación casi nula entre la gestión educativa basada en planes estratégicos y el desempeño educativo en el departamento ubicado en Colombia. Asi mismo las conclusiones de la investigación descrita, apoya favorablemente a la discusión del objetivo numero dos, obteniendo un resultado casi similar al de la presente investigación.

En cuanto al tercer objetivo específico de estimar la relación que existe entre el plan estratégico específico y la evaluación de una dirección de la Policía nacional en el centro del Perú donde se pudo observar mediante la prueba de correlación de Pearson para la PE y el monitoreo de desempeño, tuvo una significancia de 0.014 según la tablan 11. Donde se validó que la variable y dimensión en estudio, no guardan relación debido que la significancia es mayor a 0.05.

Asi tambien, Rueda (2021) en su trabajo de investigación que tuvo como

objetivo principal determinar la relación que existe entre la gestión del planeamiento estratégico con el desempeño organizacional en las instituciones educativas de nivel superior en el Ecuador, se aplicó el cuestionario a 43 instituciones de educación superior , con un número de 102 personas directores o delegados de la dirección , obteniendo las siguientes conclusiones: Que efectivamente se encontro una correlación positiva significativa , entre las variables en mención, indicando que la planificación estratégica en conjunto con la rendición de cuentas, y el proceso de evaluación permiten lograr un mejor desempeño en las universidades ecuatorianas, logrando un seguimiento de los indicadores planteados en el proceso de planeación e implantar una mejora continua en el personal de las IES. Por consiguiente la investigación realizada por el autor en mención resulta favorable para la presente investigación debido que menciona que el proceso de evaluación influye en forma positiva al desempeño laboral, que sustenta en un grado positivo al tercer objetivo específico .

Para Preschern (2011) la GpR es una herramienta de gestión que se apoya en la gestión estratégica, estructurando las actividades de tal forma conlleven al cumplimiento de los objetivos. para ello el autor lo clasifica en 3 procesos: Planeamiento, seguimiento y evaluación. Así mismo definiendo a la evaluación como el proceso riguroso donde se examina detalladamente el resultado final de la gestión, con la intención de definir los resultados. Por lo siguiente, la mencionada teoría favorece en sus hallazgos mencionado la relación existente de la evaluación con el planeamiento estratégico en la obtención de una GpR.

VI. CONCLUSIONES

1. En la determinación de la asociación de Plan estratégico y gestión por resultados en una dirección de la Policía Nacional en el centro del Perú, se obtuvo una correlación de Pearson de 0.524 y un nivel de significancia de 0.039; se concluye que existe una correlación positiva media entre las dos variables, determinando que, a mayor planeamiento estratégico, existirá una mayor gestión por resultados en la dirección.

2. En la estimación de la relación del plan estratégico y la gestión de riesgos en una dirección de la Policía Nacional en el centro del Perú, se obtuvo una significancia de 0.454, y un coeficiente de correlación de Pearson de 0.312, se concluye que no existe correlación entre la variable y la dimensión antes mencionada. Determinando que mayor o menor planeamiento estratégico es indiferente a la gestión de riesgos.

3. En la estimación de la relación del plan estratégico y el monitoreo de desempeño en una dirección de la Policía Nacional en el centro del Perú, obteniendo una significancia de 0.175, y un coeficiente de correlación de Pearson de 0.421, se concluye que no existe correlación entre la variable y la dimensión antes mencionada. Determinando que mayor o menor planeamiento estratégico es indiferente al monitoreo de desempeño

4. En la estimación de la relación del plan estratégico y el proceso de evaluación en una dirección de la Policía Nacional en el centro del Perú, obteniendo una significancia de 0.014, y un coeficiente de correlación de Pearson de 0.614, se concluye que existe correlación positiva media, entre la variable y la dimensión antes mencionada. Determinando que mayor planeamiento estratégico es mayor es el proceso de evaluación.

VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda que la Unidad de Planeamiento y Educación de la dirección formule un nuevo Plan estratégico Específico 2023-2025 donde pueda plasmar en su contenido un mejor análisis de la realidad, un mejor planteamiento de objetivos, y una mejor ruta estratégica con la articulación de planes y políticas a nivel institucional, sectorial y nivel país, gobierno y estado, alineándose a una nueva gestión por resultados.

Se recomienda incluir en sus objetivos y acciones estratégicas a la Unidad de Planeamiento y Educación de la dirección, dos herramientas de la gestión por resultados, como es la gestión de riesgos y el monitoreo de desempeño, con el fin generar eficiencia y eficacia en los resultados que genere el proceso de planeamiento estratégico.

Se recomienda a la Unidad de Planeamiento y Educación de la dirección reformular sus objetivos estratégicos, y distribuirlos en dos tipos: Tipo I (orientados a la población que sirve la dirección) y tipo II (orientados a mejorar las condiciones internas de la dirección) para una mejor monitoreo y evaluación de resultados.

Se recomienda que la Unidad de Planeamiento y Educación de la dirección incluya en el Plan estratégico específico 2023-2025 actualizar la articulación de objetivos estratégicos con los objetivos institucionales, con fin de realizar un correcto mapeo de objetivos globales de la institución.

REFERENCIAS

- Adibi, A. A. (2021). Objectives and Steps to Make Collage Images: In *Collage. A Process in Architectural Design*, 7–23. Obtenido de https://doi.org/10.1007/978-3-030-63795-8_2
- Alonzo, R. E. (2019). *El plan estratégico institucional y el logro del objetivo de fortalecimiento de la gestión institucional en el tercer y cuarto trimestre del 2019 en la Municipalidad Distrital de San Juan de Lurigancho*. Lima. Obtenido de https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10490/2/IV_FC_E_319_TE_Alonzo_Rolfo_2021.pdf
- Álvarez Illanes, J. F. (2011). *Gestión por resultados e indicadores de medición*. Lima. Pacífico editorial.
- Álvarez Viera, P. (2018). Ética e investigación. *Ética e investigación*, 122-149. Obtenido de <https://revista.redipe.org/index.php/1/article/view/434/430>
- Amrollahi, A., & Rowlands, B. (2018). OSPM: A design methodology for open strategic planning. *Information & Management*, 668-685. Obtenido de <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S0378720618300624?token=F14E8E31B27E9CF7C0C8D5E9AC82FBB8E24208165917B7496F35208A95ACE926A16A1490354B41BC5A95A1E11936AD0&originRegion=us-east-1&originCreation=20220527210115>
- Arias, O. F. (2012). *El proyecto de investigación*. México: Episteme. Obtenido de <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf-1.pdf>
- Armijo, M. (2011). *Planificación estratégica e indicadores de desempeño en el sector público*. Santiago de Chile: Copyrigh. Obtenido de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5509/S2011156_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Aspillaga, J. O. D. V., Aspillaga, J. O. D., Mann, G. A. L., & Altamirano, L. S. W. (2022). Políticas públicas y desarrollo agrario en el Perú: Un enfoque de planeamiento estratégico. *Revista Latinoamericana de Difusión Científica*, 85-98. Obtenido de <https://doi.org/10.38186/difcie.47.07>
- Azalia, J. C. L., & Stein, W. C. (2017). Strategic Planning and Scenario Planning in Public Institutions: The Case Study of Pacific Alliance. *FIIB Business*

- Review*, 1-26. Obtenido de <https://doi.org/10.29368/fiib.6.3.2017.26-37>
- Banco Mundial. (2002). *Buenas Prácticas recientemente identificadas de gestión para resultados de desarrollo*. Monterrey. Obtenido de <https://www.oecd.org/dac/effectiveness/36853632.pdf>
- Bank Inter-American, D. (2010). *Managing for Development results*. EE.UU: BID. *America and the Caribbean*, 234-250 Obtenido de <https://publications.iadb.org/publications/english/document/Managing-for-Development-Results-Progress-and-Challenges-in-Latin-America-and-the-Caribbean.pdf>
- Barahona Rivera, R. J. (2020). *Planificación estratégica y los niveles de competitividad en la Empresa Pública Municipal para la Gestión Integral de Residuos Sólidos*. Ambato- Ecuador. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/31327/1/02%20ADP.pdf>
- Bejar, R. R. (2021). *Plan estratégico y gestión por resultados del equipo directivo de instituciones educativas en El Agustino, Lima*. Lima. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/68088/Bejar_R_RE-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Besharov, D. J., & Barbetta, G. (2022). Rigorous Impact Evaluation in Europe. *In Evaluation Review*,, 841-854. Obtenido de <https://doi.org/10.1177/0193841x221114685>
- Brioso, M. R. (2020). *Planeamiento estratégico y gestión por resultados en la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2020*. Huaraz. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/63002/Brioso_MRH-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cardona, O. C. (2017). *La gestión educativa a través de la planeación estratégica y su relación con la calidad de los resultados de las pruebas de estado en las instituciones educativas del municipio de la Tebaida en el departamento de Quindío*. Obtenido de <https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/14879/7524996.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- CEPAL. (2014). Naciones Unidas. *Panorama de la gestión pública en América Latina y el Caribe*. Santiago, 1-193. Obtenido de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/37223/1/S1420739_es

.pdf

- CEPLAN. (2014). *Directiva N° 001-2014-CEPLAN*. Lima. Obtenido de [http://www.une.edu.pe/planeamiento/docs/documentos-normativos/DISPOSITIVOS%20LEGALES%20VIGENTES%20EN%20LA%20ADM%20PUBLICA/08%20SIST.%20%20ADM.%20DE%20PLANEAMIENTO%20ESTRATEGICO/02%20Directiva%20General%20de%20Plan.%20Estrat.%20de%20CEPLAN%20con%20cambios%](http://www.une.edu.pe/planeamiento/docs/documentos-normativos/DISPOSITIVOS%20LEGALES%20VIGENTES%20EN%20LA%20ADM%20PUBLICA/08%20SIST.%20%20ADM.%20DE%20PLANEAMIENTO%20ESTRATEGICO/02%20Directiva%20General%20de%20Plan.%20Estrat.%20de%20CEPLAN%20con%20cambios%20)
- CEPLAN. (2017). *DIRECTIVA 001-2017-CEPLAN/PCD*. Lima. Obtenido de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1693125/Modificaci%C3%B3n%20de%20la%20Directiva%20N%C2%B0%20001-2017-CEPLAN/PCD%20-%20Versi%C3%B3n%20modificada%20a%20febrero%20de%202021.pdf>
- Choi, D. (2018). Industrial relations and the performance evaluation of public institutions. *In Public Management in Korea*, 183-224. Obtenido de <https://doi.org/10.4324/9781351061384-8>
- Copertino, C. M., & Martinez, A. L. (2017). Earnings management strategies in Brazil: *Determinant costs and temporal sequence*. *Contaduría y Administración*, 1461-1478. Obtenido de <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S0186104217300980?token=EDCBB49A12B011CFE70B796CFA490F949DE3BE7007D486FC836A786FF729FFCADE341E43B0AC9BDD15EFE762E35C9FC8&originRegion=us-east-1&originCreation=20220527210407>
- Cornejo, R. S. (2022). *Gestión para resultados como producto de la inversión pública en la provincia Pataz, distrito Pataz 2019- 2021*. Trujillo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/81956/Cornejo_RSY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cornielje, H., Velema, J. P., & Finkenflügel, H. (2008). *Community based rehabilitation programmes: monitoring and evaluation in order to measure results*. *science and management*, 68-79. Obtenido de <https://doi.org/10.47276/lr.79.1.36>
- Dirección Técnica del Presupuesto Ministerio de Finanzas Públicas. (2013). *ABC*

de gestión por resultados (Vol. primera). Guatemala, Guatemala. Obtenido de https://www.minfin.gob.gt/images/downloads/leyes_manuales/manuales_dt_p/abc_1edic_300414.pdf

- Drozdova, Y. A., *Volgograd Institute of Management, Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (RANEPA) Branch, Volgograd, & Russia.* (2017). Social resource of ethnic diasporas in migrants' adaptation and integration in a multiethnic region. *In The monitoring of public opinion. Economic & social changes*, 473-487. Obtenido de <https://doi.org/10.14515/monitoring.2017.6.05>
- Duxbury, N., Kangas, A., & De Beukelaer, C. (2019). Cultural policies for sustainable development: *four strategic paths*. In *Cultural Policies for Sustainable Development*, 86–102. Obtenido de <https://doi.org/10.4324/9781351025508-7>
- Ebner, D. (2014). Empirical study and results. *In Formal and Informal Strategic Planning*, 67–83. https://doi.org/10.1007/978-3-658-04502-9_5
- Enríquez, C. T. (2017). *Implementación del Plan Estratégico Institucional y su Influencia en la Gestión por Resultados de la Municipalidad Distrital de Chugay – 2017*. Trujillo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16872/Enr%20c3%adquez_CT.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Fachri, H., & Sarjana, S. (2022). Performance evaluation through the effectiveness of resources and reputation: A case study of hospitals in Indonesia. In *Problems and Perspectives in Management*, 343-370. Obtenido de [https://doi.org/10.21511/ppm.20\(3\).2022.06](https://doi.org/10.21511/ppm.20(3).2022.06)
- Galan, J. (2019). Regional Objectives and Strategies. *Analysis and Strategies for Sustainable Regional Planning*, 183-215. Obtenido de https://doi.org/10.1007/978-3-319-96508-6_4
- Gamarra Alfaro, X. M. (2020). *Plan Estratégico y Gestión Institucional en el Gobierno Regional de Junín - 2019*. Huancayo. Obtenido de https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/2975/T037_N%20b046124081_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Goodsteinf, L., Nolan, T., & Pfeiffer, W. (1996). *Planeación estratégica Aplicada*. Colombia: Lily Solano Arévalo. Obtenido de <https://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-03/Unidad1/Planeacion%20Estrategica%20Aplicada.pdf>
- Hermanson, D. R., Tompkins, J. G., & Veliyath, R. (2020). Strategic planning committees on U.S. public company boards: Axiomatic or paradoxical? *LongRange Planning*, 1-22. Obtenido de <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S0024630118302425?token=151C9A900374C1D5E08C153F11979FA80284466BB55E601A5343F3A5F14C228D374992950C2B325ADDADED259A8FDC3A&originRegion=us-east-1&originCreation=20220527210732>
- Hernández, H. A. M. (2020). La correcta gestión del talento humano para la obtención de resultados: Las transformaciones de la Administración Pública y del Derecho Administrativo. *Revista La reinención de los instrumentos jurídicos y materiales utilizados por la administración*, 423-506. Obtenido de <https://doi.org/10.2307/j.ctv1k03rsw.14>
- Hernández, S. R. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc GRAW-HILL/INTERAMERICANA. Obtenido de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, L. (2017). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Grac Hill Education. Obtenido de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. (2018). *Metodología de la investigación: Rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: Mc GRAW-HILL INTERAMERICANA. Obtenido de http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf
- Hong, K. P. (2018). Improvement of management and the performance evaluation system of public institutions in the view of strategic performance management. *In Public Management in Korea*, 82-102. Obtenido de <https://doi.org/10.4324/9781351061384-4>
- Huencho, V. F. (2012). Innovación en la toma de decisiones: La gestión por

resultados como herramienta de apoyo a los directivos públicos. *Revista Estado, Gobierno y Gestión Pública*, 19-38. Obtenido de <https://doi.org/10.5354/0717-6759.2012.21181>

Johnsen, G., & Sigurgeirsdóttir, S. (2018). Chapter 3: Public Trust in Institutions in Pre- and Post-Crisis Iceland (I): Take the Lift Down, But Use the Stairs Up. *In The Return of Trust? Institutions and the Public after the Icelandic Financial Crisis*, 53–76. Obtenido de <https://doi.org/10.1108/978-1-78743-347-220181004>

Kinemo, S. M. (2020). Strategic Plan as a Tool for Performance Management in the Tanzanian Public Sector. *Journal of Human Resource Management*, 48-64. Obtenido de <https://doi.org/10.11648/j.jhrm.201200803.15>

Kools, M., & George, B. (2020). Debate: The learning organization a key construct linking strategic planning and strategic management. *Public Money & Management*, 183-201. Obtenido de <https://doi.org/10.1080/09540962.2020.1727112>

Kudernatsch, D. (2020). 3 Objectives und Key Results. *Toolbox Objectives and Key Results*, 45-59. Obtenido de <https://doi.org/10.34156/9783791047997-57>

Lizcano Chapeta, C. J., Molina Gutiérrez, T. d., Núñez Sanabria, J. E., & Gonzales Flores, A. (2021). Planificación estratégica y calidad del servicio en los estudiantes de la carrera de derecho de la Universidad Autónoma de los Andes-Ecuador. *Revista Científica de la Universidad Cien fuegos*, 109-127. Obtenido de <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/2455/2412>

MININTER. (2017). *Reglamento del Decreto Legislativo 1267, Ley de la Policía Nacional del Perú*. Lima. Obtenido de <https://www.gacetajuridica.com.pe/boletin-nvnet/ar-web/DS0262017IN.pdf>

Nicolini, D., Lippi, A., & Monteiro, P. (2019). Systematic Heterogeneity in the Adaptation Process of Management Innovations. *Institutions and Organizations*, 49-65. Obtenido de <https://doi.org/10.1093/oso/9780198843818.003.0012>

OECD. (2017). Policy Coherence for Sustainable Development 2017 Eradicating Poverty and Promoting Prosperity. *Eradicating Poverty and Promoting Prosperity*, 37-76. Obtenido de <https://doi.org/10.1787/9789264272576-en>

- Oecd, & OECD. (2016). Implementing the 2030 Agenda nationally. In *Better Policies for Sustainable Development 2016*. Obtenido de <https://doi.org/10.1787/9789264256996-11-en>
- Oecd, & OECD. (2021). Monitoring the Results of the Strategic Plan of Nuevo León. In *Monitoring and Evaluating the Strategic Plan of Nuevo León 2015-2030*. Obtenido de <https://doi.org/10.1787/ec46ea72-en>
- Oehler, A., & Wendt, S. (2018). Chapter 10: Trust and Financial Services: The Impact of Increasing Digitalisation and the Financial Crisis. In *The Return of Trust? Institutions and the Public after the Icelandic Financial Crisis*, 195-211. Obtenido de <https://doi.org/10.1108/978-1-78743-347-220181014>
- Palomino Mamani, E. A. (2018). *Planeamiento estratégico y Gestión por resultado orientada a la Mejor Atención al Ciudadano a nivel nacional, 2018*. Lima.
- Papke-Shields, K. E., & Boyer-Wright, K. M. (2016). Strategic planning characteristics applied to project management. *International Journal of Project Management*, 170-178. Obtenido de <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S0263786316302952?token=D9C66E053857C2C6781CB1C6EF4D848568EB418A8613064F15543BFD476635B231F4A4EFE6ACE967B599156787ACEE98&originRegion=us-east-1&originCreation=20220814222525>
- PCM. (2010). *DECRETO SUPREMO N° 038-2010-PCM*. Lima. Obtenido de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/357086/DS-038-2010-PCM.pdf>
- Pedro, L., & Roldan, S. (2016). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Barcelona: Ballaterra. Obtenido de https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163564/metinvsoccua_a2016_cap1-2.pdf
- Policía Nacional del Perú. (2000). *Decreto Legislativo N° 1267*. Lima. Obtenido de <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/ley-de-la-policia-nacional-del-peru-decreto-legislativo-n-1267-1464781-2>
- Preschern, P. (2011). *Hacia un enfoque de gestión por resultados en el sector público*. Trinidad y Tobago. Obtenido de <https://biblio.flacsoandes.edu.ec/libros/digital/51529.pdf>
- Rospigliosi, J. A. C. (2017). Modelo de gerencia para optimizar la administración y

- gestión de recursos de los gobiernos regionales concordante con la ley marco de modernización de la gestión del estado. In *REVISTA VERITAS ET SCIENTIA - UPT*, 712–719. Obtenido de <https://doi.org/10.47796/ves.v6i2.180>
- Rueda Fierro, I. A. (2021). *Relación entre la gestión del plan estratégico y el desempeño*. *Revista Científica de la Universidad de Quito*, 67-87. Obtenido de <http://rehiph.unr.edu.ar/bitstream/handle/2133/23735/Tesis%20I%20Rueda%202021%20%281%29.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Sajjad, K. S. (2016). *Methods of data collection*. METHODS OF DATA COLLECTION Topics Covered, 201-275. Obtenido de https://www.academia.edu/41606874/CHAPTER_9_METHODS_OF_DATA_COLLECTION_Topics_Covered
- Sigurgeirsdóttir, S., & Johnsen, G. (2018). Chapter 8: Public Trust in Institutions in Pre- and Post-Crisis Iceland (II): Institutionalised Mistrust. In *The Return of Trust? Institutions and the Public after the Icelandic Financial Crisis*, 151-170. Obtenido de <https://doi.org/10.1108/978-1-78743-347-220181012>
- Silva Borja, G. P. (2019). *Planeamiento estratégico y la gestión administrativa de la Unidad de Nivelación y Admisión, “Universidad Nacional de Chimborazo”, ciudad de Riobamba-Ecuador*. Lima. Obtenido de https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/10668/Silva_bg.pdf?sequence=4
- Torrejón Ruíz, K. F. (2021). *Planeamiento institucional y gestión por resultados en la municipalidad provincial de Alto Amazonas - Yurimaguas, 2021*. Amazonas. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/70847/Torrej%C3%B3n_RKF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Untoro, W., & Angriawan, A. (2016). Publicness and strategic planning of public institutions: Evidence from Indonesia. In *Journal of Economics, Business & Accountancy Ventura*, 146-155. Obtenido de <https://doi.org/10.14414/jebav.v19i2.623>
- Yarleque, O. L. (2019). *“Plan estratégico y gestión por resultados de la Municipalidad*

provincial de Huarochiri". Lima. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37034/Yarleque_OL%20%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Yu, B.-Y., Tseng, T.-Y., Yang, Z.-Y., & Shen, S.-J. (2022). Evaluation on the solketal production processes: Rigorous design, optimization, environmental analysis, and control. *In Process Safety and Environmental Protection* , 140-55. Obtenido de <https://doi.org/10.1016/j.psep.2021.11.011>

ANEXOS

Cuadro de operacionalización de variables

Título de tesis: Plan estratégico y gestión por resultados en una dirección de la Policía Nacional en el centro del Perú

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable 1: Plan estratégico	El planeamiento estratégico es el proceso sistémico de realizar un análisis exhaustivo de la realidad actual y el futuro deseado, el cual genera información para que los funcionarios de la alta dirección tomen decisiones pertinentes a fin de lograr los objetivos estratégicos planteados. (CEPLAN, 2014)	El planeamiento estratégico se clasifica en 4 fases según la presente investigación, para implantar una mejora continua; las cuales son las siguientes: Conocimiento integral de la realidad, futuro deseado, políticas y planes coordinados, seguimiento y evaluación. Con diferentes indicadores para cada dimensión.	Conocimiento integral de la realidad	Análisis del entorno análisis del intorno Recursos disponibles Problemática Visión	Escala Likert 5.Siempre 4.Casi siempre 3.A veces 2. Casi nunca 1. Nunca
			Futuro deseado	Objetivos Acciones Estratégicas Actividades Plan Estratégico Institucional Ruta estratégica Indicadores Seguimiento Evaluación	
Variable 2: Gestión por resultados	La gestión orientada a resultados se define a la generación de cambios en la forma que realizan sus operaciones las entidades, optimizando el desempeño para propiciar mejores resultados en la gestión. (Banco Mundial, 2002).	La gestión por resultados se ha clasificado en estas 4 subcategorías: Planeamiento estratégico, gestión de riesgos, Monitoreo de desempeño, evaluación.	Políticas y planes coordinados	Actividades operativas Medición Prevención	Escala Likert 5.Siempre 4.Casi siempre 3.A veces 2. Casi nunca 1. Nunca
			Seguimiento y evaluación	Planes de contingencia Plan de trabajo Reducción de procesos Asignación de recursos Ejecución presupuestal	
			Gestión de riesgos	Monitoreo de desempeño	
			Evaluación	Planeamiento operativo Informes de evaluación	

Nota, elaborado por el autor.

Instrumento de recolección de datos.



CUESTIONARIO SOBRE EL PLAN ESTRATÉGICO ESPECÍFICO

OBJETIVO: El presente cuestionario pretende analizar la aplicación del planeamiento estratégico en una dirección de la policía nacional en el centro del Perú.

INSTRUCCIONES: En presente cuestionario consta de 24 preguntas, de las cuales se ha distribuido en 5 alternativas, la cual se recomienda leer detenidamente cada proposición y marcar según su análisis crítico de la realidad actual de la dirección donde labora.

Variable “Plan estratégico” ítems:

Descripción	Siempre (5)	Casi siempre (4)	A veces (3)	Casi nunca (2)	Nunca (1)
CONOCIMIENTO INTEGRAL DE LA REALIDAD					
1. El análisis del territorio y entorno responden al diagnóstico de la dirección.					
2. El análisis externo ayuda a la detección de oportunidades y amenazas de la dirección					
3. El análisis interno refleja la realidad actual de la dirección.					
4. El análisis interno ayuda a la detección de fortalezas y debilidades.					
5. La identificación de recursos disponibles (financieros, logísticos, humanos) describe las necesidades de la dirección					
6. La descripción de la problemática actual engloba las brechas por cubrir en la gestión.					
FUTURO DESEADO					
7. La visión institucional influye en la formulación de objetivos en la dirección.					
8. Los objetivos estratégicos responden a las necesidades de todas las divisiones.					

9. Se establecen objetivos tipo I (orientados a la población que sirve la dirección) y tipo II (orientados a mejorar las condiciones internas de la dirección) en el Plan estratégico específico.					
10. Las acciones estratégicas contribuyen a implementar el logro de los objetivos estratégicos.					
11. El análisis situacional influye en la formulación de acciones estratégicas.					
12. Las actividades e inversiones están programadas según los recursos disponibles de la dirección.					
13. Las actividades establecidas en el plan estratégico se cumplen a cabalidad en el periodo determinado.					
POLÍTICAS Y PLANES COORDINADOS					
14. El Plan Estratégico Especifico de la dirección se articula con el Plan estratégico institucional, sectorial y nacional.					
15. Los objetivos y acciones estratégicas de la dirección están articulados con los objetivos institucionales.					
16. El plan estratégico específico de la dirección se articula con las políticas de estado.					
17. El plan estratégico específico de la dirección se articula con la actual política de gobierno.					
18. El plan estratégico específico de la dirección está articulado con el Plan de capacidades Mariano Santos Mateo al 2030.					
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN					
19. Los objetivos y acciones estratégicas de la dirección cuentan con indicadores de medición.					

20. Los indicadores de medición de cada objetivo y acción estratégica representan de manera exacta el avance de la gestión.					
21. Se realiza seguimiento constante de los objetivos y acciones estratégicas de la dirección					
22. El seguimiento del plan estratégico específico de la dirección propicia mejoras en la gestión.					
23. Se realiza evaluación adecuada de cumplimiento de los objetivos y acciones estratégicas en la dirección.					
24. Las actividades operativas de la dirección se articulan con los objetivos estratégicos.					

Se agradece su participación en el llenado del presente cuestionario. Es grato contar con su apreciación de los temas en cuestión.

CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN POR RESULTADOS



OBJETIVO: El presente cuestionario pretende analizar la aplicación del planeamiento estratégico en una dirección de la policía nacional en el centro del Perú.

INSTRUCCIONES: En presente cuestionario consta de 20 preguntas, de las cuales se ha distribuido en 5 alternativas, la cual se recomienda leer detenidamente cada proposición y marcar según su análisis crítico de la realidad actual de la dirección donde labora.

Variable “Gestión por Resultados” ítems

Descripción	Siempre (5)	Casi siempre (4)	A veces (3)	Casi nunca (2)	Nunca (1)
GESTIÓN DE RIESGOS					
1.La descripción del futuro deseado en el plan estratégico específico de la dirección toma en cuenta la medición de riesgos para una eficiente gestión.					
2. Se realiza capacitaciones sobre la medición de riesgos internos (logísticos, administrativos, humanos) en la dirección.					
3. Se realiza capacitación sobre medición de riesgos externos (conflictos sociales, inflación, pandemia, etc.) en la dirección.					
4.Existe una política de prevención de riesgos reflejado en el presupuesto de la dirección					
5.Los trabajadores de la dirección tienen conocimiento en la prevención de riesgos como política de la institución.					
6.El planeamiento estratégico de la dirección es flexible ante posible creación de planes de contingencia, ante eventos de emergencia					
MONITOREO DE DESEMPEÑO					
7.Las divisiones y/o departamentos realizan planes de trabajo por cada año fiscal.					
8.Se realiza un monitoreo trimestral o semestral del cumplimiento de					

actividades en su plan de trabajo de cada división y/o departamento.					
9.A partir del conocimiento integral de la realidad, la dirección plantea estrategias de reducción de procesos.					
10. Se utilizan recursos tecnológicos para la agilización y reducción de procesos en la dirección					
11.En la formulación de objetivos y estrategias la dirección toma en cuenta la asignación de recursos (financieros, logísticos, humanos).					
12.Se realiza una correcta distribución de recursos en todas las divisiones de la dirección.					
13.En cada año fiscal se realiza la rendición de cuentas sobre la ejecución presupuestal					
EVALUACIÓN					
14. El planeamiento estratégico de la dirección se articula con el planeamiento operativo para una evaluación de metas físicas y financieras del POI.					
15.Se realizan informes de evaluación semestral y anual de los objetivos y acciones estratégicas plasmados en el plan estratégico.					
16. Se realiza informes de evaluación del cumplimiento de las actividades operativas del POI semestral y anual.					
17. Se realizan informes de cumplimiento de actividades en cada comisión programada en su plan de trabajo.					
18. Las evaluaciones realizadas propician realizar mejoras en la próxima gestión.					
19.Se realiza un informe de logros realizados de la gestión por cada año fiscal					

Se agradece su participación en el llenado del presente cuestionario. Es grato contar con su apreciación de los temas en cuestión

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

Experto 1



FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Plan estratégico y gestión por resultados en una dirección de la Policía Nacional en el centro del Perú

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES			
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)					
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO				
Plan estratégico	Conocimiento integral de la realidad	Análisis externo	1. El análisis del territorio y entorno responden al diagnóstico de la dirección.	X		X		X		X					
			2. El análisis externo ayuda a la detección de oportunidades y amenazas de la dirección.	Y		Y		Y		Y					
		Análisis interno	3. El análisis interno refleja la realidad actual de la dirección.	X		X		X		X					
			4. El análisis interno ayuda a la detección de fortalezas y debilidades.	X		X		X		X					
		Identificación de recursos disponibles	5. La identificación de recursos disponibles (financieros, logísticos humanos) describe las necesidades de la dirección	X		X		X		X					
		Problemática	6. La descripción de la problemática actual engloba las brechas por cubrir en la gestión.	X		X		X		X					
	Futuro deseado	Visión	7. La visión institucional influye en la formulación de objetivos en la dirección.	X		X		X		X					
		Objetivos	8. Los objetivos estratégicos responden a las necesidades de todas las divisiones.	X		X		X		X					
			9. Se establecen objetivos tipo I (orientados a la población que sirve la dirección) y tipo II (orientados a mejorar las condiciones internas de la dirección) en el Plan estratégico específico.	Y		X		X		Y					
		Acciones estratégicas	10. Las acciones estratégicas contribuyen a implementar el logro de los objetivos estratégicos.	X		X		X		X					
			11. El análisis situacional influye en la formulación de acciones estratégicas.	X		X		X		X					
		Actividades	12. Las actividades e inversiones están programadas según los recursos disponibles de la dirección.	X		X		X		X					
			13. Las actividades establecidas en el plan estratégico se cumplen a cabalidad en el periodo determinado.	X		X		X		X					
		Políticas y planes estratégicos	Plan Estratégico Institucional	14. El Plan Estratégico Específico de la dirección se articula con el Plan estratégico institucional, sectorial y nacional.	X		X		X		X				
				15. Los objetivos y acciones estratégicas de la dirección están articulados con los objetivos institucionales.	Y		X		X		X				



Seguimiento y evaluación	Ruta estratégica	16. Los objetivos y acciones estratégicas de la dirección están articulados con los objetivos institucionales.	X	+	+	+		
		17. El plan estratégico específico de la dirección se articula con las políticas de estado.	+	+	+	+		
		18. El plan estratégico específico de la dirección se articula con la actual política de gobierno.	+	+	+	+		
		19. El plan estratégico específico de la dirección está articulado con el Plan de capacidades Mariano Santos Mateo al 2030.	+	+	+	+		
	Indicadores	20. Los objetivos y acciones estratégicas de la dirección cuentan con indicadores de medición.	+	+	+	+		
		21. Los indicadores de medición de cada objetivo y acción estratégica representan de manera exacta el avance de la gestión.	+	+	+	+		
	Seguimiento	22. Se realiza seguimiento constante de los objetivos y acciones estratégicas de la dirección	+	+	+	+		
		23. El seguimiento del plan estratégico específico de la dirección propicia mejoras en la gestión.	+	+	+	+		
	Actividades operativas	24. Las actividades operativas de la dirección se articulan con los objetivos estratégicos.	+	+	+	+		

Grado y Nombre del Experto: Mg. Edwards Yamil Villanueva Nole

Firma del experto :

EXPERTO EVALUADOR



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Plan estratégico y gestión por resultados en una dirección de la policía nacional en el centro del Perú

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario sobre el Plan estratégico Específico

3. TESISISTA:

Br.: Daniel Eduardo Sanchez Gastelo

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI



NO



Lima, 27 de junio de 2022

DNI: 07974119

EXPERTO: Mg. Edwards Yamil Villanueva Nole

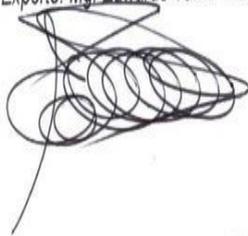
FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
TÍTULO DE LA TESIS: Plan estratégico y gestión por resultados en una dirección de la Policía Nacional en el centro del Perú

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Gestión por resultados	Gestión de riesgos	Medición	1. La descripción del futuro deseado en el plan estratégico específico de la dirección toma en cuenta la medición de riesgos para una eficiente gestión.	X		X		X		X		
			2. Se realiza capacitaciones sobre la medición de riesgos internos (logísticos, administrativos, humanos) en la dirección.	X		X		X		X		
			3. Se realiza capacitación sobre medición de riesgos externos (conflictos sociales, inflación, pandemia, etc.) en la dirección.	X		X		X		X		
		Prevención	4. Existe una política de prevención de riesgos reflejado en el presupuesto de la dirección	X		X		X		X		
			5. Los trabajadores de la dirección tienen conocimiento en la prevención de riesgos como política de la institución.	X		X		X		X		
		Planes de contingencia	6. El planeamiento estratégico de la dirección es flexible ante posible creación de planes de contingencia, ante eventos de emergencia	X		X		X		X		
	Monitoreo de desempeño	Plan de trabajo	7. Las divisiones y/o departamentos realizan planes de trabajo por cada año fiscal.	X		X		X		X		
			8. Se realiza un monitoreo trimestral o semestral del cumplimiento de actividades en su plan de trabajo de cada división y/o departamento.	X		X		X		X		
		Reducción de procesos	9. A partir del conocimiento integral de la realidad, la dirección plantea estrategias de reducción de procesos.	X		X		X		X		
			10. Se utilizan recursos tecnológicos para la agilización y reducción de procesos en la dirección	X		X		X		X		
		Asignación de recursos	11. En la formulación de objetivos y estrategias la dirección toma en cuenta la asignación de recursos (financieros, logísticos, humanos).	X		X		X		X		
			12. Se realiza una correcta distribución de recursos en todas las divisiones de la dirección.	X		X		X		X		
		Actividades	13. Se realiza un seguimiento constante sobre la ejecución presupuestal.	X		X		X		X		

Evaluación	Planeamiento operativo	14. El planeamiento estratégico de la dirección se articula con el planeamiento operativo para una evaluación de metas físicas y financieras del POI.	X	X	X	X		
		15. Se realiza informes de evaluación del cumplimiento de las actividades operativas del POI semestral y anual	X	X	X	X		
	Evaluación	16. Se realizan informes de evaluación semestral y anual de los objetivos y acciones estratégicas plasmados en el plan estratégico.	X	X	X	X		
		17. Se realizan informes de cumplimiento de actividades en cada comisión programada en su plan de trabajo.	X	X	X	X		
		18. Las evaluaciones realizadas propician realizar mejoras en la próxima gestión.	X	X	X	X		
		19. Se realiza un informe de logros realizados de la gestión por cada año fiscal	X	X	X	X		

Grado y Nombre del Experto: Mg. Edwards Yamil Villanueva Nole

Firma del experto :



EXPERTO EVALUADOR



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Plan estratégico y gestión por resultados en una dirección de la policía nacional en el centro del Perú

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario sobre la gestión por resultados

3. TESISISTA:

Br.: Daniel Eduardo Sanchez Gastelo

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI



NO



Lima, 27 de junio de 2022

DNI: 07974119

EXPERTO: Dr. Edwards Yamil Villanueva Nole



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

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

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	VILLANUEVA NOLE
Nombres	EDWARDS YAMIL
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	07974119

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	ESCUELA DE POSGRADO DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ
Director/enfpp - Pnp	MIGUEL FERNANDO LOSTAUNAU FUENTES
Secretario General	VICTOR TEOFILO CAMARENA VALENZUELA
Director	JAVIER EDWARD INFANTE REVILLA

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN Y CIENCIAS POLICIALES CON MENCIÓN EN ORDEN PÚBLICO Y SEGURIDAD
Fecha de Expedición	29/06/21
Resolución/Acta	111-2021
Diploma	D202100250
Fecha Matricula	31/10/2019
Fecha Egreso	30/12/2020

Fecha de emisión de la constancia:
10 de Agosto de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000858383

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria
Motivo: Servidor de Agente automatizado.
Fecha: 10/08/2022 18:02:12-0600

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

Experto 2



FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

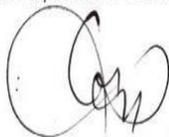
TÍTULO DE LA TESIS: Plan estratégico y gestión por resultados en una dirección de la Policía Nacional en el centro del Perú

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)			
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Plan estratégico	Conocimiento integral de la realidad	Análisis externo	1. El análisis del territorio y entorno responden al diagnóstico de la dirección.	X		X		X		X			
			2. El análisis externo ayuda a la detección de oportunidades y amenazas de la dirección.	X		X		X		X			
		Análisis interno	3. El análisis interno refleja la realidad actual de la dirección.	X		X		X		X			
			4. El análisis interno ayuda a la detección de fortalezas y debilidades.	X		X		X		X			
		Identificación de recursos disponibles	5. La identificación de recursos disponibles (financieros, logísticos humanos) describe las necesidades de la dirección	X		X		X		X			
		Problemática	6. La descripción de la problemática actual engloba las brechas por cubrir en la gestión.	X		X		X		X			
	Futuro deseado	Visión	7. La visión institucional influye en la formulación de objetivos en la dirección.	X		X		X		X			
			8. Los objetivos estratégicos responden a las necesidades de todas las divisiones.	X		X		X		X			
		Objetivos	9. Se establecen objetivos tipo I (orientados a la población que sirve la dirección) y tipo II (orientados a mejorar las condiciones internas de la dirección) en el Plan estratégico específico.	X		X		X		X			
			Acciones estratégicas	10. Las acciones estratégicas contribuyen a implementar el logro de los objetivos estratégicos.	X		X		X		X		
		11. El análisis situacional influye en la formulación de acciones estratégicas.		X		X		X		X			
		Actividades	12. Las actividades e inversiones están programadas según los recursos disponibles de la dirección.	X		X		X		X			
			13. Las actividades establecidas en el plan estratégico se cumplen a cabalidad en el periodo determinado.	X		X		X		X			
		Políticas y planes coordinados	Plan Estratégico Institucional	14. El Plan Estratégico Específico de la dirección se articula con el Plan estratégico institucional, sectorial y nacional.	X		X		X		X		
				15. Los objetivos y acciones estratégicas de la dirección están articulados con los objetivos institucionales.	X		X		X		X		

Seguimiento y evaluación	Ruta estratégica	16. Los objetivos y acciones estratégicas de la dirección están articulados con los objetivos institucionales.	X	X	X	X	
		17. El plan estratégico específico de la dirección se articula con las políticas de estado.	X	X	X	X	
		18. El plan estratégico específico de la dirección se articula con la actual política de gobierno.	X	X	X	X	
		19. El plan estratégico específico de la dirección está articulado con el Plan de capacidades Mariano Santos Mateo al 2030.	X	X	X	X	
	Indicadores	20. Los objetivos y acciones estratégicas de la dirección cuentan con indicadores de medición.	X	X	X	X	
		21. Los indicadores de medición de cada objetivo y acción estratégica representan de manera exacta el avance de la gestión.	X	X	X	X	
	Seguimiento	22. Se realiza seguimiento constante de los objetivos y acciones estratégicas de la dirección	X	X	X	X	
		23. El seguimiento del plan estratégico específico de la dirección propicia mejoras en la gestión.	X	X	X	X	
	Actividades operativas	24. Las actividades operativas de la dirección se articulan con los objetivos estratégicos.	X	X	X	X	

Grado y Nombre del Experto: Dr. Gerardo Rufino Pérez Morales

Firma del experto :



EXPERTO EVALUADOR

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Plan estratégico y gestión por resultados en una dirección de la policía nacional en el centro del Perú

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario sobre el Plan estratégico Específico

3. TESISISTA:

Br.: Daniel Eduardo Sanchez Gastelo

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI



NO



Lima, 27 de junio de 2022

DNI: 06975502

EXPERTO: Dr. Gerardo Rufino Pérez Morales

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
TÍTULO DE LA TESIS: Plan estratégico y gestión por resultados en una dirección de la Policía Nacional en el centro del Perú

VARIABLE DIMENSION	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
			RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)				
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
Gestión por resultados	Medición	1. La descripción del futuro deseado en el plan estratégico específico de la dirección toma en cuenta la medición de riesgos para una eficiente gestión.	X		X		X		X				
		2. Se realiza capacitaciones sobre la medición de riesgos internos (logísticos, administrativos, humanos) en la dirección.	X		X		X		X				
		3. Se realiza capacitación sobre medición de riesgos externos (conflictos sociales, inflación, pandemia, etc.) en la dirección.	X		X		X		X				
	Prevención	4. Existe una política de prevención de riesgos reflejado en el presupuesto de la dirección	X		X		X		X				
		5. Los trabajadores de la dirección tienen conocimiento en la prevención de riesgos como política de la institución.	X		X		X		X				
	Planes de contingencia	6. El planeamiento estratégico de la dirección es flexible ante posible creación de planes de contingencia, ante eventos de emergencia	X		X		X		X				
		7. Las divisiones y/o departamentos realizan planes de trabajo por cada año fiscal.	X		X		X		X				
	Monitoreo de desempeño	Plan de trabajo	8. Se realiza un monitoreo trimestral o semestral del cumplimiento de actividades en su plan de trabajo de cada división y/o departamento.	X		X		X		X			
			9. A partir del conocimiento integral de la realidad, la dirección plantea estrategias de reducción de procesos.	X		X		X		X			
		Reducción de procesos	10. Se utilizan recursos tecnológicos para la agilización y reducción de procesos en la dirección	X		X		X		X			
			11. En la formulación de objetivos y estrategias la dirección toma en cuenta la asignación de recursos (financieros, logísticos, humanos).	X		X		X		X			
		Asignación de recursos	12. Se realiza una correcta distribución de recursos en todas las divisiones de la dirección.	X		X		X		X			
	Actividades	13. Se realiza un seguimiento constante sobre la ejecución presupuestal.	X		X		X		X				

Evaluación	Planeamiento operativo	14. El planeamiento estratégico de la dirección se articula con el planeamiento operativo para una evaluación de metas físicas y financieras del POI.	X	X	X	X		
		15. Se realiza informes de evaluación del cumplimiento de las actividades operativas del POI semestral y anual	X	X	X	X		
	Evaluación	16. Se realizan informes de evaluación semestral y anual de los objetivos y acciones estratégicas plasmados en el plan estratégico.	X	X	X	X		
		17. Se realizan informes de cumplimiento de actividades en cada comisión programada en su plan de trabajo.	X	X	X	X		
		18. Las evaluaciones realizadas propician realizar mejoras en la próxima gestión.	X	X	X	X		
		19. Se realiza un informe de logros realizados de la gestión por cada año fiscal	X	X	X	X		

Grado y Nombre del Experto: Dr. Gerardo Rufino Perez Morales

Firma del experto :



EXPERTO EVALUADOR

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Plan estratégico y gestión por resultados en una dirección de la policía nacional en el centro del Perú

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario sobre la gestión por resultados

3. TESISISTA:

Br.: Daniel Eduardo Sanchez Gastelo

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Lima, 27 de junio de 2022



DNI/06775502

EXPERTO: Dr. Gerardo Rufino Pérez Morales



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

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

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	PEREZ MORALES
Nombres	GERARDO RUFINO
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	06775502

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD SAN PEDRO
Rector	JOSE MARIA HUAMAN RUIZ
Secretario General	OSCAR PORFIRIO CRUZ CRUZ
Director	MAXIMO GORING SEGURA VASQUEZ

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	DOCTOR
Denominación	DOCTOR EN GESTIÓN Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
Fecha de Expedición	21/10/16
Resolución/Acta	03979 - 2016 - USP/CU
Diploma	USP005781
Fecha Matricula	25/10/2014
Fecha Egreso	18/06/2016

Fecha de emisión de la constancia:
10 de Agosto de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000858409

JESSICA MARTHA ROJÁS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 10/08/2022 18:11:03-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

Experto 3



FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

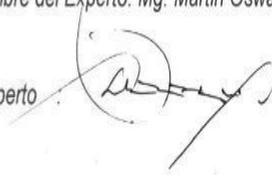
TÍTULO DE LA TESIS: Plan estratégico y gestión por resultados en una dirección de la Policía Nacional en el centro del Perú

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES			
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)					
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO				
Plan estratégico	Conocimiento integral de la realidad	Análisis externo	1. El análisis del territorio y entorno responden al diagnóstico de la dirección.	X		X		X		X					
			2. El análisis externo ayuda a la detección de oportunidades y amenazas de la dirección.	X		X		X		X					
		Análisis interno	3. El análisis interno refleja la realidad actual de la dirección.	X		X		X		X					
			4. El análisis interno ayuda a la detección de fortalezas y debilidades.	X		X		X		X					
		Identificación de recursos disponibles	5. La identificación de recursos disponibles (financieros, logísticos humanos) describe las necesidades de la dirección	X		X		X		X					
		Problemática	6. La descripción de la problemática actual engloba las brechas por cubrir en la gestión.	X		X		X		X					
	Futuro deseado	Visión	7. La visión institucional influye en la formulación de objetivos en la dirección.	X		X		X		X					
		Objetivos	8. Los objetivos estratégicos responden a las necesidades de todas las divisiones.	X		X		X		X					
			9. Se establecen objetivos tipo I (orientados a la población que sirve la dirección) y tipo II (orientados a mejorar las condiciones internas de la dirección) en el Plan estratégico específico.	X		X		X		X					
		Acciones estratégicas	10. Las acciones estratégicas contribuyen a implementar el logro de los objetivos estratégicos.	X		X		X		X					
			11. El análisis situacional influye en la formulación de acciones estratégicas.	X		X		X		X					
		Actividades	12. Las actividades e inversiones están programadas según los recursos disponibles de la dirección.	X		X		X		X					
			13. Las actividades establecidas en el plan estratégico se cumplen a cabalidad en el periodo determinado.	X		X		X		X					
		Políticas y planes concertados	Plan Estratégico Institucional	14. El Plan Estratégico Específico de la dirección se articula con el Plan estratégico institucional, sectorial y nacional.	X		X		X		X				
				15. Los objetivos y acciones estratégicas de la dirección están articulados con los objetivos institucionales.	X		X		X		X				

Seguimiento y evaluación	Ruta estratégica	16. Los objetivos y acciones estratégicas de la dirección están articulados con los objetivos institucionales.	X	X	X	X	
		17. El plan estratégico específico de la dirección se articula con las políticas de estado.	X	X	X	X	
		18. El plan estratégico específico de la dirección se articula con la actual política de gobierno.	X	X	X	X	
		19. El plan estratégico específico de la dirección está articulado con el Plan de capacidades Mariano Santos Mateo al 2030.	X	X	X	X	
	Indicadores	20. Los objetivos y acciones estratégicas de la dirección cuentan con indicadores de medición.	X	X	X	X	
		21. Los indicadores de medición de cada objetivo y acción estratégica representan de manera exacta el avance de la gestión.	X	X	X	X	
	Seguimiento	22. Se realiza seguimiento constante de los objetivos y acciones estratégicas de la dirección	X	X	X	X	
		23. El seguimiento del plan estratégico específico de la dirección propicia mejoras en la gestión.	X	X	X	X	
	Actividades operativas	24. Las actividades operativas de la dirección se articulan con los objetivos estratégicos.	X	X	X	X	

Grado y Nombre del Experto: Mg. Martin Oswaldo Lleellish Uscamayta

Firma del experto



EXPERTO EVALUADOR

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Plan estratégico y gestión por resultados en una dirección de la policía nacional en el centro del Perú

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario sobre el Plan estratégico Específico

3. TESISISTA:

Br.: Daniel Eduardo Sanchez Gastelo

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

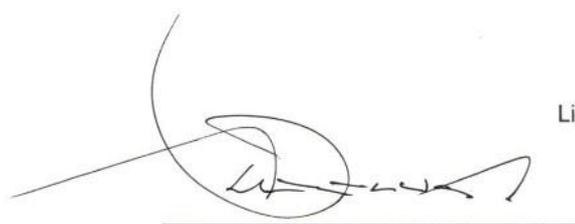
APROBADO: SI



NO



Lima, 27 de junio de 2022



DNI: 06157878

EXPERTO: Mg Martin Oswaldo Lleellish Uscamayta

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
TÍTULO DE LA TESIS: Plan estratégico y gestión por resultados en una dirección de la Policía Nacional en el centro del Perú

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Gestión por resultados	Gestión de riesgos	Medición	1. La descripción del futuro deseado en el plan estratégico específico de la dirección toma en cuenta la medición de riesgos para una eficiente gestión.	X		X		X		X		
			2. Se realiza capacitaciones sobre la medición de riesgos internos (logísticos, administrativos, humanos) en la dirección.	X		X		X		X		
			3. Se realiza capacitación sobre medición de riesgos externos (conflictos sociales, inflación, pandemia, etc.) en la dirección.	X		X		X		X		
		Prevención	4. Existe una política de prevención de riesgos reflejado en el presupuesto de la dirección	X		X		X		X		
			5. Los trabajadores de la dirección tienen conocimiento en la prevención de riesgos como política de la institución.	X		X		X		X		
		Planes de contingencia	6. El planeamiento estratégico de la dirección es flexible ante posible creación de planes de contingencia, ante eventos de emergencia	X		X		X		X		
	Monitoreo de desempeño	Plan de trabajo	7. Las divisiones y/o departamentos realizan planes de trabajo por cada año fiscal.	X		X		X		X		
			8. Se realiza un monitoreo trimestral o semestral del cumplimiento de actividades en su plan de trabajo de cada división y/o departamento.	X		X		X		X		
		Reducción de procesos	9. A partir del conocimiento integral de la realidad, la dirección plantea estrategias de reducción de procesos.	X		X		X		X		
			10. Se utilizan recursos tecnológicos para la agilización y reducción de procesos en la dirección	X		X		X		X		
Asignación de recursos	11. En la formulación de objetivos y estrategias la dirección toma en cuenta la asignación de recursos (financieros, logísticos, humanos).	X		X		X		X				
	12. Se realiza una correcta distribución de recursos en todas las divisiones de la dirección.	X		X		X		X				
Actividades	13. Se realiza un seguimiento constante sobre la ejecución presupuestal.	X		X		X		X				

Evaluación	Planeamiento operativo	14. El planeamiento estratégico de la dirección se articula con el planeamiento operativo para una evaluación de metas físicas y financieras del POI.	X	X	X	X		
		15. Se realiza informes de evaluación del cumplimiento de las actividades operativas del POI semestral y anual	X	X	X	X		
	Evaluación	16. Se realizan informes de evaluación semestral y anual de los objetivos y acciones estratégicas plasmados en el plan estratégico.	X	X	X	X		
		17. Se realizan informes de cumplimiento de actividades en cada comisión programada en su plan de trabajo.	X	X	X	X		
		18. Las evaluaciones realizadas propician realizar mejoras en la próxima gestión.	X	X	X	X		
		19. Se realiza un informe de logros realizados de la gestión por cada año fiscal	X	X	X	X		

Grado y Nombre del Experto: Mg. Martin Oswaldo Lleellish Uscamayta

Firma del experto :



EXPERTO EVALUADOR

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Plan estratégico y gestión por resultados en una dirección de la policía nacional en el centro del Perú

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario sobre la gestión por resultados

3. TESISTA:

Br.: Daniel Eduardo Sanchez Gastelo

4. DECISIÓN:

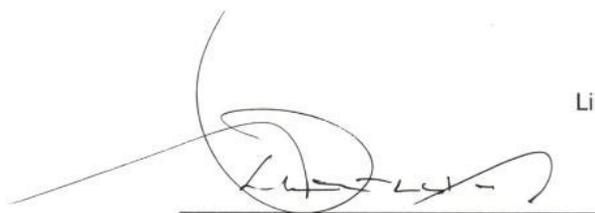
Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Lima, 27 de junio de 2022



DNI: 06157878

EXPERTO: Mg Martin Oswaldo Lleellish Uscamayta

**PERÚ**

Ministerio de Educación

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

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	LLEELLISH USCAMAYTA
Nombres	MARTIN OSWALDO
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	06157878

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ
Rector	CARLOS MIGUEL GARATEA GRAU
Secretario General	ROBERTO CARLOS REYNOSO PEÑAHERRERA
Decana (E)	SHEYLA BLUMEN COHEN

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAGÍSTER EN GOBIERNO Y POLÍTICAS PÚBLICAS
Fecha de Expedición	28/10/20
Resolución/Acta	018/2020-GYT
Diploma	121672
Fecha Matricula	12/03/2018
Fecha Egreso	23/01/2020

Fecha de emisión de la constancia:
10 de Agosto de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000858431

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 10/08/2022 18:24:30-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

CONFIABILIDAD – ALFA DE CROMBACH

Estadísticas de fiabilidad- Variable Plan estratégico

Alfa de Cronbach	N de elementos
,767	24

Estadísticas de fiabilidad- Gestión por resultados

Alfa de Cronbach	N de elementos
,782	19

Matriz de consistencia

Título de tesis: Plan estratégico y gestión por resultados en una dirección de la Policía Nacional en el centro del Perú

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>Problema general: ¿Qué relación existe entre Plan estratégico y la gestión por resultados en una dirección de la Policía Nacional en el centro del Perú 2022?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>PE1: ¿Qué relación existe entre Plan Estratégico específico y la gestión de riesgos en una Dirección de la Policía Nacional en el centro del Perú 2022?</p> <p>PE3: ¿Qué relación existe entre Plan estratégico Específico y el monitoreo de desempeño en una Dirección de la Policía Nacional en el centro del Perú 2022?</p> <p>PE4: ¿Qué relación existe entre Plan estratégico Específico y la evaluación en una dirección de la Policía Nacional en el centro del Perú 2022?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación que existe entre el plan estratégico Específico y la gestión por resultados en una dirección de la Policía Nacional en el centro del Perú 2022</p> <p>Objetivos específicos: OE1: Determinar la relación que existe entre el Plan estratégico específico y la gestión de riesgos en una Dirección de la Policía Nacional en el centro del Perú 2022</p> <p>OE3: Determinar la relación que existe entre el Plan Estratégico Específico y el monitoreo de desempeño en una Dirección de la Policía Nacional en el centro del Perú 2022</p> <p>OE4: Determinar la relación que existe entre el Plan Estratégico Específico y la evaluación en una dirección de la Policía Nacional en el centro del Perú 2022</p>	<p>Existe relación entre el plan estratégico y gestión por resultados en una dirección de la Policía Nacional en el centro del Perú 2022</p> <p>Hipótesis específicas HE1: Existe relación entre Plan Estratégico Específico y la gestión de riesgos en una Dirección de la Policía Nacional en el centro del Perú 2022</p> <p>HE3: Existe relación entre Plan Estratégico Específico y el monitoreo de desempeño en una Dirección de la Policía Nacional en el centro del Perú 2022</p> <p>Existe relación entre Plan Estratégico Específico y la evaluación en una Dirección de la Policía Nacional en el centro del Perú 2022</p>	<p>Plan estratégico</p> <p>Gestión por Resultados</p>	<p>Conocimiento integral de la realidad</p> <p>Futuro deseado</p> <p>Políticas y planes coordinados</p> <p>Seguimiento y evaluación</p> <p>Gestión de riesgos</p> <p>Monitoreo de desempeño</p> <p>Evaluación</p>	<p>Análisis del entorno</p> <p>Análisis del entorno</p> <p>Recursos disponibles</p> <p>Problemática</p> <p>Visión</p> <p>Objetivos</p> <p>Acciones Estratégicas</p> <p>Actividades</p> <p>Plan Estratégico</p> <p>Institucional</p> <p>Ruta estratégica</p> <p>Indicadores</p> <p>Indicadores</p> <p>Seguimiento</p> <p>Evaluación</p> <p>Actividades operativas</p> <p>Medición</p> <p>Prevención</p> <p>Planes de contingencia</p> <p>Plan de trabajo</p> <p>Reducción de procesos</p> <p>Asignación de recursos</p> <p>Ejecución presupuestal</p> <p>Planeamiento operativo</p> <p>Informes de evaluación</p>	<p>1. TIPO DE ESTUDIO El tipo de estudio será Transversal Correlacional por que se hará una relación de influencia en cada variable de estudio en un momento determinado.</p> <p>2. DISEÑO DE ESTUDIO El diseño de estudio será no experimental ya que no se jara una manipulación deliberada de las variables.</p> <p>POBLACIÓN</p> <p>3. TIPO DE MUESTRA Se utilizará un muestreo probabilístico, donde el subgrupo que arroje la muestra, todos serán elegidos.</p> <p>4. TAMAÑO DE MUESTRA Se ha considerado 52 trabajadores.</p> <p>5. TECNICA E INSTRUMENTOS Variable 1: Plan estratégico Técnica: La técnica a utilizar será la encuesta. INSTRUMENTO: El instrumento a utilizar será el cuestionario, que es de elaboración propia</p> <p>Variable 2: Gestión por resultados Técnica: La técnica a utilizar será la encuesta. INSTRUMENTO: El instrumento a utilizar será el cuestionario, que es de elaboración propia.</p>

Nota, elaborado por el autor.

EVIDENCIAS

