

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

TESIS

**EL PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL Y SU
RELACIÓN CON LA CALIDAD DE GESTIÓN DE LA
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE OYON, PERIODO 2018**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL
DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

PRESENTADO POR:

BACH. JANAMPA HERMITAÑO, LIM LESLY

ASESOR:

Mg. POMPEYO MINAYA GUTIÉRREZ

HUACHO – 2018



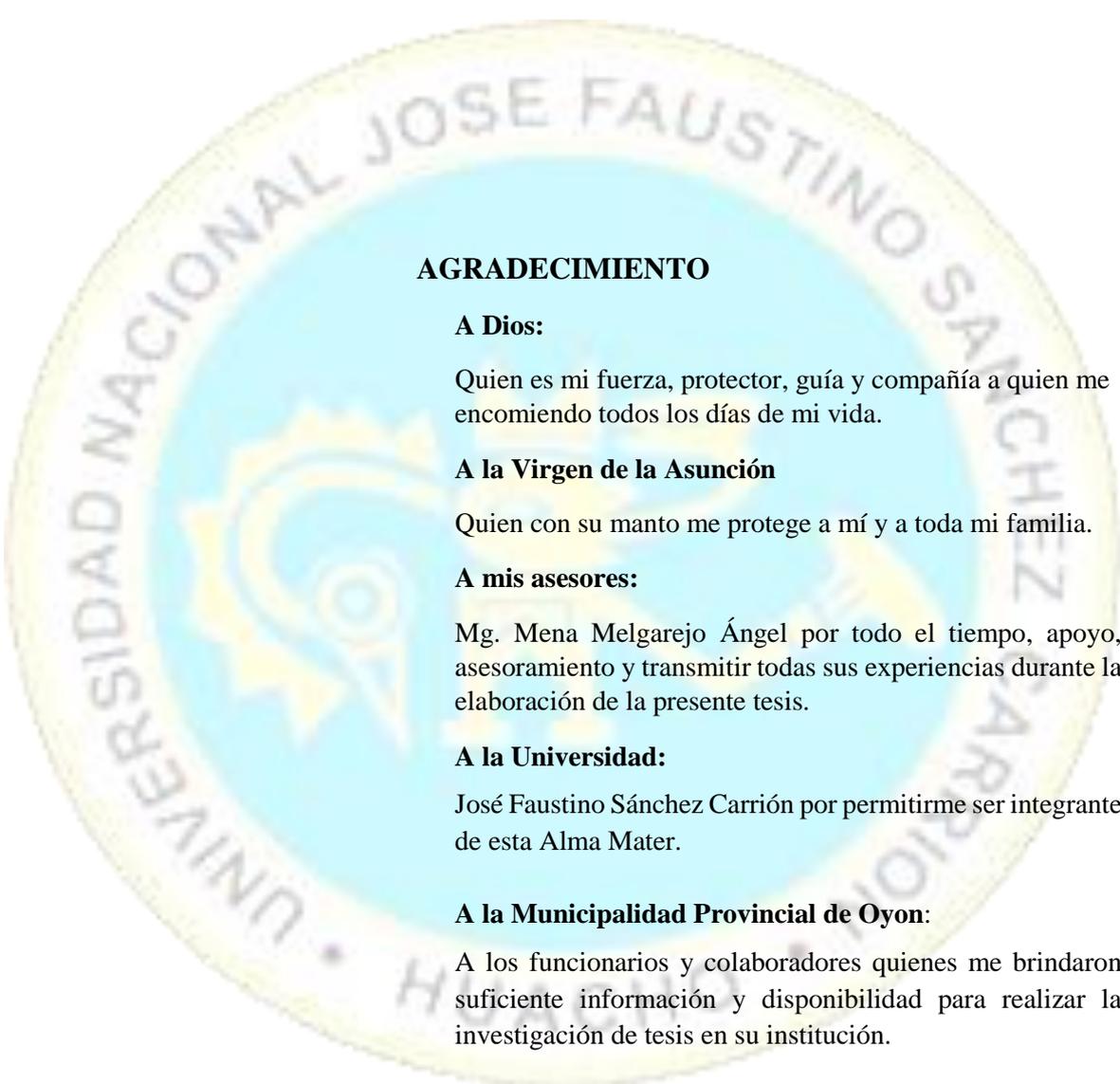
DEDICATORIA

A mis padres y hermanos

A mis padres Noemi y Raul, quienes me apoyaron incondicionalmente, con sus consejos y valores que me ha permitido ser una persona de bien, pero más que nada, por su amor.

A mis hermanos Deysi, Jheyson, Zarai, Jhuniór y Alessia, que unidos seguiremos engrandeciendo nuestra familia de lo cual me siento orgulloso de haber crecido juntos en las buenas y en las malas dejando un legado de unión, esperanza y amor en nuestra familia.

Lim Lesly Janampa Hermitaño

The logo of the Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión is a circular emblem. It features a central sun with rays, a gear, and a book, symbolizing knowledge and industry. The text "UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN" is written around the perimeter of the circle.

AGRADECIMIENTO

A Dios:

Quien es mi fuerza, protector, guía y compañía a quien me encomiendo todos los días de mi vida.

A la Virgen de la Asunción

Quien con su manto me protege a mí y a toda mi familia.

A mis asesores:

Mg. Mena Melgarejo Ángel por todo el tiempo, apoyo, asesoramiento y transmitir todas sus experiencias durante la elaboración de la presente tesis.

A la Universidad:

José Faustino Sánchez Carrión por permitirme ser integrante de esta Alma Mater.

A la Municipalidad Provincial de Oyon:

A los funcionarios y colaboradores quienes me brindaron suficiente información y disponibilidad para realizar la investigación de tesis en su institución.

Lim Lesly Janampa Hermitaño

INDICE

PORTADA	I
DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
INDICE	IV
RESUMEN	VIII
INTRODUCCIÓN	X
CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	12
1.1 Descripción de la realidad problemática.....	12
1.2 Formulación del Problema.....	13
1.2.1 Problema General.....	13
1.2.2 Problemas específicos.....	13
1.3 Objetivos de la Investigación.....	14
1.3.1 Objetivo General.....	14
1.3.2 Objetivo específico.....	14
1.4 Justificación de la investigación.....	14
1.5 Delimitación del estudio.....	15
1.6 Viabilidad del estudio.....	15
CAPITULO II: MARCO TEÓRICO	16
2.1 Antecedentes de la Investigación.....	16
2.2 Bases Teóricas.....	19
2.3 Definiciones conceptuales.....	40
2.4 Formulación de la Hipótesis.....	41
2.4.1 Hipótesis General.....	41
2.4.2 Hipótesis específicos.....	41
CAPITULO III: METODOLOGÍA	42
3.1 Diseño Metodológico.....	42
3.1.1 Tipo de Investigación.....	42

3.1.2 Nivel de Investigación.....	42
3.1.3 Diseño.....	42
3.1.4 Enfoque	43
3.2 Población y Muestra	43
3.3 Operacionalización de Variables e Indicadores	44
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	45
3.4.1 Técnicas a emplear	45
3.4.2 Descripción de los instrumentos	45
3.5 Técnicas para el procesamiento de la información	45
CAPITULO IV: RESULTADOS	48
4.1 Presentación de Cuadros, Gráficos e Interpretaciones.....	48
CAPITULO V: DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	63
5.1 Discusión:	63
5.2 Conclusiones	65
5.3 Recomendaciones	67
CAPITULO VI: FUENTES DE INFORMACIÓN	68
6.1 Fuentes Bibliográficas	68
6.2 Fuentes Documentales	69
ANEXOS.....	70

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Respuesta de los colaboradores de la municipalidad provincial de Oyòn, respecto a los niveles del Planeamiento estratégico institucional	48
Tabla 2 Respuesta de los colaboradores de la municipalidad de oyon, respecto a los niveles del análisis filosóficos de la institución.....	49
Tabla 3 Respuesta de los colaboradores de la municipalidad provincial de oyon, sobre los niveles de análisis del entorno.....	50
Tabla 4 Respuesta de los colaboradores de la municipalidad provincial de oyon, sobre los niveles el proceso estratégico	51
Tabla 5 Respuesta de los colaboradores de la municipalidad provincial de Oyon, sobre la calidad de gestión	52
Tabla 6 Respuesta de los colaboradores de la municipalidad provincial de oyon, respecto a los niveles de eficiencia.....	53
Tabla 7 Respuesta de los colaboradores de la municipalidad provincial de oyon, respecto a los niveles de eficacia.....	54
Tabla 8 respuesta de los colaboradores de la municipalidad respecto a los niveles de transparencia.....	55
Tabla 9 respuesta de los colaboradores de la municipalidad de oyon, sobre los niveles de gestión por resultados	56

INDICE DE FIGURA

Figura 1 Niveles de planeación estratégica institucional.....	48
Figura 2 Niveles del análisis filosóficos de la institución	49
Figura 3 Niveles sobre el análisis de entorno	50
Figura 4 Niveles del proceso estratégico	51
Figura 5 niveles de calidad de gestión de la municipalidad provincial de Oyon	52
Figura 6 Niveles sobre la eficiencia en la municipalidad.....	53
Figura 7 niveles de eficacia de la municipalidad.....	54
Figura 8 niveles de transparencia	55
Figura 9 niveles de gestión por resultados	56



RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre el planeamiento estratégico institucional y la calidad de gestión de la Municipalidad Provincial de Oyón, periodo 2018; de acuerdo a los constantes problemáticas acerca de la improvisación, inexperiencia de los servidores públicos, a dado como resultado una ineficiente e ineficaz gestión municipal, la investigación demuestra que contar con un plan estratégico institucional mejorara significativamente la calidad de gestión de la municipalidad provincial de Oyón, las dimensiones planteadas son complementarias con bases teóricas. La investigación tuvo como población a 72 colaboradores de la Municipalidad Provincial de Oyón. Esta investigación utilizó el diseño no experimental de nivel correlacional, transversal , que se desarrolló al aplicar el instrumento: Cuestionario de planeamiento estratégica institucional y calidad de gestión en escala de Likert (deficiente, regular, bueno, muy bueno, excelente), que brindaron suficiente información a través de los indicadores de dimensiones planteadas, cuyos resultados se presentan gráfica y textualmente, concluyendo que existe relación directa y significativa entre el planeamiento estratégica institucional y la calidad de gestión según los resultados obtenidos de la investigación a los colaboradores de la municipalidad provincial de Oyón.

Palabras clave: Planeamiento estratégico institucional y calidad de gestión.

ABSTRACT

The general objective of this research was to determine the relationship between strategic institutional planning and the management quality of the Provincial Municipality of Oyón, period 2018; according to the constant problems about improvisation, inexperience of public servants, resulting in inefficient and inefficient municipal management, research shows that having an institutional strategic plan will significantly improve the management quality of the provincial municipality of Oyón, the dimensions proposed are complementary with theoretical bases. The research had as a population 72 employees of the Provincial Municipality of Oyón. This research used the non-experimental cross-level, correlational design developed when the instrument was applied: Questionnaire on institutional strategic planning and management quality on a Likert scale (poor, regular, good, very good, excellent), which provided sufficient information through indicators of dimensions, whose results are presented graphically and textually, concluding that there is a direct and significant relationship between institutional strategic planning and management quality according to the results obtained from the research to the employees of the provincial municipality of Oyón.

Keywords: Strategic institutional planning and management quality.

INTRODUCCIÓN

El planeamiento estratégico es fundamental para empresas públicas porque es un documento donde se plasman el plan de acción que conducirá al cumplimiento de metas y objetivos que la organización desea alcanzar, parte del plan de acción es realizar un análisis filosófico entre los funcionarios y servidores públicos, para determinar cuánto es que se conoce de la institución donde laboran, también realizar un análisis del entorno para afrontar amenazas, asumir oportunidades, aprovechar las fortalezas y disminuir las debilidades, para luego fundamentar el proceso estratégico que tomara la institución estableciendo estrategias, políticas, lineamientos y procedimientos definidos para el alcance de los objetivos que llevara a un gestión de calidad.

Alcanzar la calidad en la gestión en una entidad pública se ha vuelto un reto para los funcionarios y servidores públicos, ya que se requiere contar con los recursos humanos, financieros, de procesos, materiales, etc. adecuados, contar con el desempeño adecuado de los colaboradores, capacidad de respuesta ante un problema proveniente, tener una gestión más transparentemente posible y lograr romper la barrera de interrelación con los ciudadanos a través de mecanismos y plataformas que puedan mostrar el avance de la gestión, el no contar con lo necesario para realizar de manera eficaz una gestión de calidad requerirá una retroalimentación constante acerca de los objetivos institucionales, si aun así no se logra un cambio positivo conllevara a realizar una reingeniería en la institución, en esa situación serán los funcionarios quienes detecten los problemas y puntos débiles a tiempo para tomar decisiones correctivas antes de que pueda afectar a la institución.

Contar con un plan estratégico institucional permitirá la materialización de la calidad de gestión de las entidades públicas, para esta investigación permitirá a la municipalidad provincial de Oyón, hacer el reconocimiento total de la situación actual e identificar las mejores estrategias para contribuir al logro de los objetivos estratégicos de manera eficiente y en el bienestar de la población.

En el planeamiento estratégico institucional se debe determinar la visión institucional, la misión institucional, los valores institucionales que son los pilares para que se logre cumplir los objetivos institucionales, asimismo, se definirán estrategias institucionales para alcanzar eficiencia y eficacia en la calidad, la transparencia y la gestión por resultados en la gestión municipal.

Para demostrar la relación que existe entre el planeamiento estratégico institucional y la calidad de gestión en la municipalidad provincial de Oyón, la presente investigación está estructurada de seis capítulos:

Capítulo I, se realiza una descripción del problema, se formula el problema, se propone los objetivos y se justifica la investigación.

Capítulo II, contiene los antecedentes, bases teóricas, definiciones de los términos básicos, formulación de hipótesis.

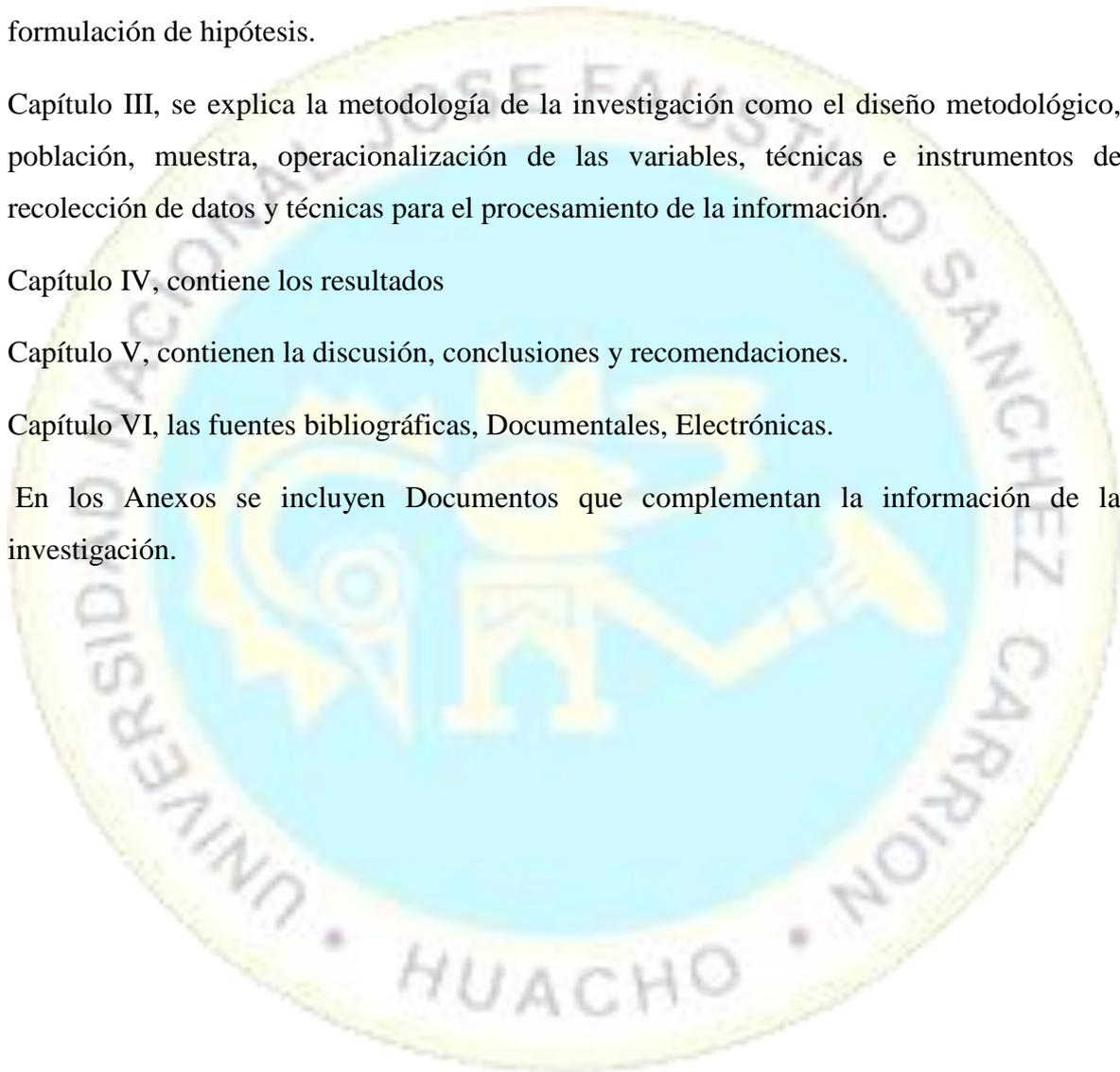
Capítulo III, se explica la metodología de la investigación como el diseño metodológico, población, muestra, operacionalización de las variables, técnicas e instrumentos de recolección de datos y técnicas para el procesamiento de la información.

Capítulo IV, contiene los resultados

Capítulo V, contienen la discusión, conclusiones y recomendaciones.

Capítulo VI, las fuentes bibliográficas, Documentales, Electrónicas.

En los Anexos se incluyen Documentos que complementan la información de la investigación.



CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

La problemática sobre administración pública, ha crecido de manera considerable a nivel mundial en los últimos años, a raíz de problemas gubernamentales como el alto nivel de corrupción, mal manejo institucional de los recursos públicos, pero sobre todo el incremento de insatisfacción de calidad de gestión y el rechazo a sus representantes elegidos, ha despertado el interés del ciudadano por conocer el manejo de recursos públicos, políticas aplicadas, servicios públicos ofrecidos y la conducción del sector público de gobierno nacional, regional y sobre todo del gobierno local.

Los gobiernos locales son los que tienen mayor cercanía y vínculo con el ciudadano, y aunque la economía del país se a próspera, no es suficiente para una sociedad insatisfecha creciente cada vez más educada y preparada, que busca la excelencia en atención, funcionalidad, desarrollo y transparencia de su gobierno. Las municipalidades en su búsqueda de mejorar la calidad de gestión y llegar a todos los ciudadanos de su jurisdicción, ha encontrado problemas trascendentales del entorno externamente e internamente, que de no ser tratados inmediatamente generaran retroceso en el desarrollo de la población, problemas que van desde la baja formación profesional del personal, hasta el bajo interés de resolver la demora de los procesos burocráticas.

El gobierno nacional ha ido implementando una serie de políticas en el marco de la modernización del Estado y la Gestión Pública, el Centro Nacional de Planeamiento Estratégico (CEPLAN) órgano regulador de Sistema Nacional de Planeación Estratégico, ha iniciado el proceso de construcción de una visión concertada del Perú al 2030, que toda institución de administración pública debe utilizar las políticas de Estado, el PEDN vigente (“Plan Bicentenario: El Perú hacia el 2021”), implemente un plan estratégico y operativo para incrementar los niveles de eficiencia y eficacia en la gestión pública de su jurisdicción, a fin de lograr una calidad de gestión y mejorar los beneficios de los ciudadanos.

En tal sentido la Municipalidad Provincial de Oyón, tendrá la obligación de tomar medidas que conlleva una administración moderna y llegar a tener una calidad de gestión alcanzando el cumplimiento de objetivos, estrategias deseadas, pero para esto de deberá identificar los problemas internos que están afectando la calidad de gestión

que el ciudadano tanto requiere, analizar la eficiencia, eficacia, transparencia y la gestión por resultados de la Municipalidad Provincial de Oyón, tendrá que disponer de una buena planificación estratégica institucional para preparar el verdadero perfil que necesita la sociedad demandante; es por ello que en la investigación permitirá determinar la relación que existe entre el planeamiento estratégico institucional y la calidad de gestión en la municipalidad provincial de oyon, sobre estas dos variables antes mencionadas, constituye una forma de predecir el éxito general de las municipalidades. Si bien es cierto, en toda municipalidad el colaborador es el recurso más valorado, con funciones específicas, y que deben desempeñarse en equipo junto con la alta gerencia para lograr alcanzar la misión, visión, los valores de la institución, objetivos y estrategias, facilitar el control y verificación de los resultados.

1.2 Formulación del Problema

1.2.1 Problema General

¿Existe relación entre el planeamiento estratégico institucional y la calidad de gestión de la Municipalidad Provincial de Oyón?

1.2.2 Problemas específicos

- a. ¿Existe relación entre el planeamiento estratégico institucional y la eficiencia en la gestión de la Municipalidad Provincial de Oyón, periodo 2018?
- b. ¿Existe relación entre el planeamiento estratégico institucional y eficacia de la Municipalidad Provincial de Oyón, periodo 2018?
- c. ¿Existe relación entre el planeamiento estratégico institucional y la transparencia de gestión de la Municipalidad Provincial de Oyón, periodo 2018?
- d. ¿Existe relación entre el planeamiento estratégico institucional y la gestión por resultados en la Municipalidad Provincial de Oyón, periodo 2018?

1.3 Objetivos de la Investigación

1.3.1 Objetivo General

Determinar la relación entre el planeamiento estratégico institucional y la calidad de gestión de la Municipalidad Provincial de Oyón, periodo 2018.

1.3.2 Objetivo específico

- a. Determinar la relación entre el planeamiento estratégico institucional y la eficiencia en la gestión de la Municipalidad Provincial de Oyón, periodo 2018.
- b. Determinar la relación entre el planeamiento estratégico institucional y la eficacia de la Municipalidad Provincial de Oyón, periodo 2018.
- c. Determinar la relación entre el planeamiento estratégico institucional y la transparencia de gestión de la Municipalidad Provincial de Oyón, periodo 2018.
- d. Determinar la relación entre planeamiento estratégico institucional y la gestión por resultados de la Municipalidad Provincial de Oyón, periodo 2018.

1.4 Justificación de la investigación

La problemática sobre la funcionalidad, direccionalidad y desconocimiento de la políticas, visión, misión, objetivos, valores y estrategias ha conllevado a un desempeño deficiente en la municipalidad provincial de Oyon, por ello es necesario elaborar un plan estratégico institucional para mejorar la calidad de gestión.

La investigación permitirá a la municipalidad contar con plan de acción para guiarse al cumplimiento de objetivos fijados.

Contar con un plan establecido permitirá a los colaboradores laborar de manera efectiva a través de la eficiencia, eficacia, transparencia y gestiona por resultados.

1.5 Delimitación del estudio

Delimitación espacial:

La presente investigación se realizará en la Municipalidad Provincial de Oyón, Región Lima provincias, Departamento de Lima.

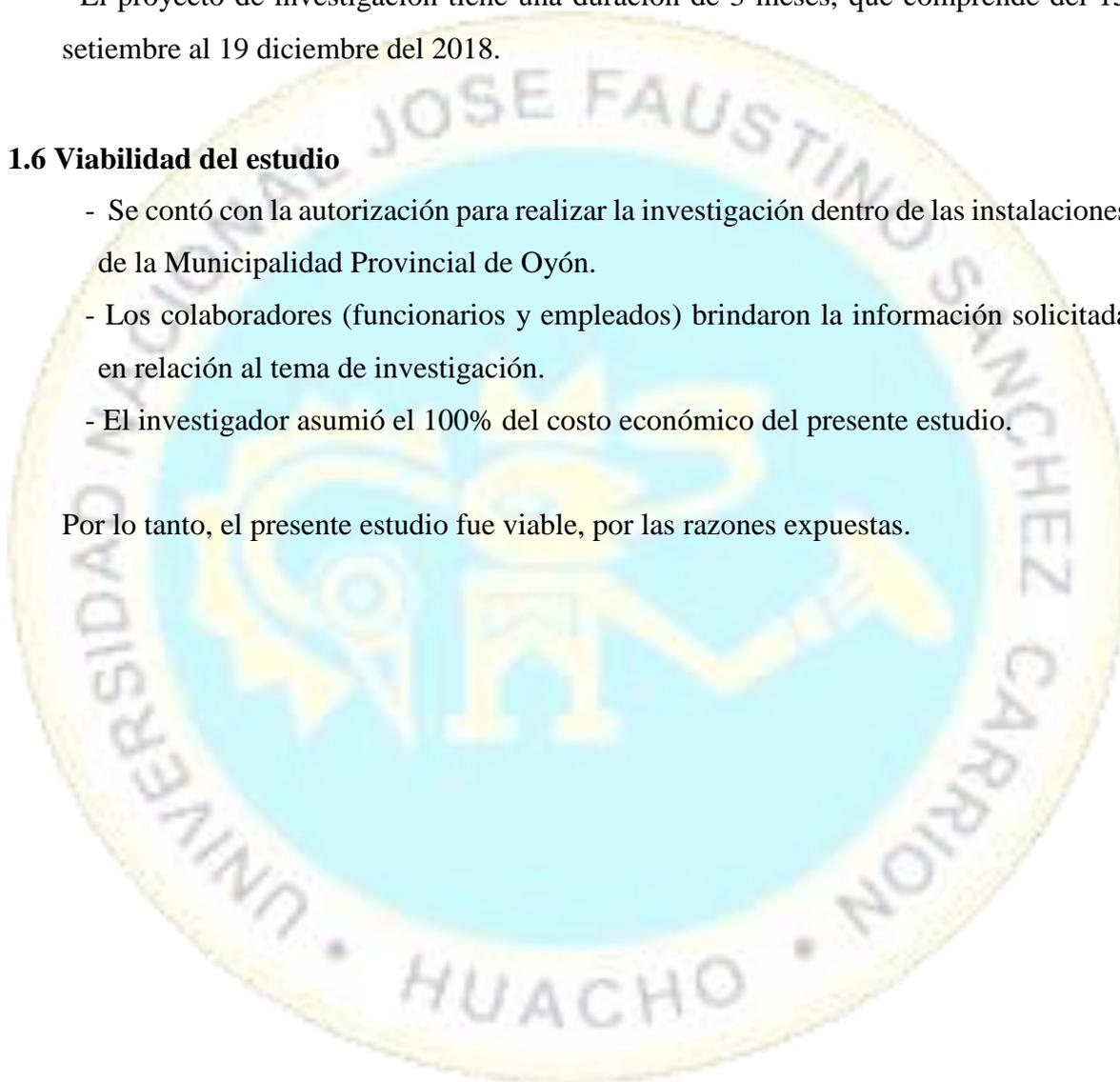
Delimitación temporal:

El proyecto de investigación tiene una duración de 3 meses, que comprende del 15 setiembre al 19 diciembre del 2018.

1.6 Viabilidad del estudio

- Se contó con la autorización para realizar la investigación dentro de las instalaciones de la Municipalidad Provincial de Oyón.
- Los colaboradores (funcionarios y empleados) brindaron la información solicitada en relación al tema de investigación.
- El investigador asumió el 100% del costo económico del presente estudio.

Por lo tanto, el presente estudio fue viable, por las razones expuestas.



CAPITULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la Investigación

Antecedentes internacionales:

En su tesis doctoral Brocker (2015), realizada en la Universidad Rovira i Virgili, Mar del Plata, Argentina, quien realizó un estudio cualitativa del proceso de planificación en Mar de Plata, dando cuenta de las diversas modalidades participativas en un doble contexto, por un lado, ubicando la ciudad-región Mar del Plata en la historia de la Argentina y por otro situándola en lo que se denomina realidades urbanas de nuevo tipo, es decir, las ciudades red, ciudades globales o mega ciudades. El aspecto teórico de la investigación efectúa la genealogía de la idea de desarrollo desde una perspectiva histórica, estableciendo las interrelaciones que ha tenido con la realidad social, económica y política. Las hipótesis formuladas a efectos de explicar, por un lado, las tomas de posición de los actores sociales e institucionales involucrados en el proceso de planificación en Mar de Plata y por otro lado, la elaboración del Plan estratégico de Mar del Plata por parte de los equipos técnicos a partir de la participación ciudadana en los talleres realizados, la propuesta metodológica radica en la identificación de actores y experiencias y selección del equipo técnico local se seleccionó una muestra de 40 instituciones pertenecientes a la Junta Promotora del PEM. Los resultados permitieron afirmar que el modelo de participación practicado y el contexto histórico-social se correlacionan con un estilo participativo propio que el autor denominó vendedores de fantasía. Es decir, las posibilidades de participación ciudadana abiertas por el plan estratégico y que están sujetas a fuertes limitaciones políticas, por la supeditación de toda planificación a un proyecto de modernidad de crecimiento, productividad, importando de las metrópolis dominantes, en un intento de conservar el nivel de vida y mantener económicamente competitivos a los servicios públicos y demostrar capacidad de generar los recursos financieros. Al mismo el autor hace referencia de la autonomía del capital financiero que implicó disparidades mayores en la renta, polarizando las oportunidades vitales, a causa de la combinación de una extrema movilidad de los recursos financieros y una creciente automatización y racionalización de la producción. El énfasis que se ha asignado al capital humano en particular al desarrollo de la destreza y la capacidad productiva de toda la población ha contribuido a suavizar y humanizar al desarrollo. Y es que la ampliación de la capacidad del ser humano reviste una

importancia a la vez directa e indirecta para la consecución del desarrollo. Sin embargo, ciertas variantes de este enfoque equiparaban la noción de acumulación de capital con la formación de capital físico, obviando la importancia de los recursos humanos y dando énfasis prioritariamente a los recursos tecnológicos y financieros.

Morillo (2012), en su tesis para optar el Título de Magister Scientiarum en Gerencia de Proyectos de Construcción: Planificación Estratégica aplicada a la Gestión de Proyectos de Rehabilitación vial urbana ejecutados por la alcaldía del Municipio Maracaibo, de la Universidad del Zulia, Facultad de Arquitectura y Diseño – Maracaibo, Venezuela, tuvo como objetivo “Proponer una planificación estratégica para la gestión de los proyectos de rehabilitación vial urbana ejecutados por la Alcaldía del Municipio Maracaibo del Estado Zulia”. (p. 13), la metodología aplicada a la investigación es de tipo descriptiva, de campo, proyectiva y prospectiva. El diseño fue no experimental, transversal o transeccional, La muestra en estudio fue de diez y ocho (18) personas de las diferentes áreas de la Alcaldía del Municipio Maracaibo. La manera de recopilación de datos fue mediante observación. Se aplicó un instrumento tipo encuesta constituido por ochenta (80) ítems, 76 de ellos con alternativas múltiples de respuesta y 4 con respuesta abierta. Se concluyó “que, dentro de la Alcaldía de Maracaibo, no se aplica ninguna metodología en específico para la gestión de los proyectos de rehabilitación vial” (p. 266).

Rizo (2013), en la tesis Plan Estratégico para mejorar la Gestión Administrativa de la microempresa Good Water, ubicada en el cantón la troncal y potenciar así su rentabilidad, de la Universidad Estatal de Milagro de Ecuador, tuvo como objetivo “Establecer de qué manera los problemas de la gestión administrativa inciden en el nivel de rentabilidad de la microempresa GoodWater, ubicada en el cantón La Troncal; a través de un análisis administrativo para mejorar sus resultados financieros” (p. 5), la investigación fue de tipo descriptiva porque se detalló a fondo las características del problema de la Microempresa Good Water, el tamaño de la población y de la muestra fue siete personas. El investigador concluyó que GOOD WATER, presenta problemas de gestión administrativa, siendo este el factor principal que incide en el nivel poco satisfactorio de rentabilidad que se ha obtenido como resultado de sus operaciones, y dentro de sus recomendaciones indicó: Poner en práctica el Plan Estratégico dándole el debido seguimiento a su ejecución, siempre y cuando tomando en cuenta la secuencia

del plan, ya que permitirá efectuar cambios favorables en la gestión administrativa de la organización, definiendo las estrategias a seguir por parte de la microempresa, así se trabajará en función de mejorar la rentabilidad (p.127).

Antecedentes nacionales:

López (2016), en su tesis para obtener el grado académico de Maestro en Gestión Pública, titulada Planificación estratégica institucional y la gestión pública de la Municipalidad Provincial de Yungay, 2016, desarrollado en la Universidad Privada Cesar Vallejo; determinó que el proceso de planificación estratégica institucional en la municipalidad provincial de Yungay es regular, así como el nivel gestión pública es medio, considerando la eficiencia y eficacia como sus indicadores de medición, por lo que, se confirma lo estipulado en las referencias teóricas y las investigaciones similares. Concluyendo que existe una relación directa y altamente significativa entre planificación estratégica Institucional y Gestión Pública en la Municipalidad Provincial de Yungay. El diseño de la investigación, la metodología y el marco teórico empleado en la investigación descrita sirven de base para el desarrollo de mi tesis.

Bujaico y Giron (2016) en su tesis para obtener el para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración, titulada El Plan Estratégico y La gestión de la Municipalidad Provincial de Huanta – Ayacucho – 2016, desarrollada en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, tuvo como objetivo determinar de qué manera la ejecución del Plan Estratégico Institucional se relaciona con la Gestión de la Municipalidad Provincial de Huanta – Ayacucho (p.8), se concluyó que la implementación del plan estratégico tiene una relación positiva y eficiente con la gestión de la Municipalidad de Provincial de Huanta – Ayacucho, pues promueve el desarrollo de una Gestión eficiente y moderna que permite establecer una organización simplificada, dinámica, no burocratizada y sobre todo que responda a las exigencias de la realidad. (p. 115).

Vega (2013). en su tesis para obtener el título de licenciado en administración, titulada Plan Estratégico Institucional y desarrollo humano de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Huamachuco, 2013, desarrollada en la Universidad Nacional de Trujillo, tuvo como objetivo proponer un plan estratégico institucional que mejore el desarrollo humano de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de

Huamachuco (p.11), concluyendo que la Municipalidad distrital de Huamachuco debe contar con un plan estratégico institucional, lo cual va a mejorar la calidad de vida del personal que le permite hacer saber a dónde va y lograr sus objetivos planeados, siendo este un instrumento importante para la gestión.

2.2 Bases Teóricas

Planeación Estratégica Institucional:

Planeación estratégica:

Steiner (2013), refiere que:

“La planeación estratégica es un proceso sistemático de desarrollo de equipo de trabajo a través de un plan de acción que ayuda a la toma de decisiones efectiva donde se establece los pilares de la institución como la misión, visión, valores y establece objetivos, metas políticas y estrategia de desarrollo de planes establecidos con resultados materializados; asimismo, es una actitud, una forma de vida; requiere dedicación para actuar con base en la observación del futuro y una determinación para planear en forma constante, pues es una parte integral de la dirección, contar con un plan estratégico permite el reconocimiento y solución de conflictos, fomenta la participación y el compromiso de los colaboradores, llevando a la identificación con la institución logrando objetivos personales y profesionales”.

Armijo (2011), menciona que:

“La planeación estratégica es un instrumento de gestión, ya que brinda apoyo a la toma de decisiones de organizaciones para su desarrollo y el recorrido que debe seguir para enfrentar cambios constantes de su entorno actual, y lograr la eficiencia, eficacia, calidad de bienes y servicio que brinda. Consiste en la formulación y establecimiento de objetivos, con característica principal de fijar cursos de acción, estrategias para lograr el cumplimiento de objetivos. Partiendo de este enfoque la planeación estratégica es una herramienta clave para el desarrollo objetivos en las instituciones públicas”.

Partiendo de estas definiciones, en nuestro país existe órgano rector del planeamiento estratégico para sector público:

Según Decreto Legislativo N° 1088 – Ley del sistema nacional de planeación estratégica y del centro nacional de planeación estratégica dictamina que:

El sistema Nacional de Planeamiento Estratégico (SINAPLAN), como conjunto articulado e integrado de órganos, subsistemas y relaciones funcionales cuya finalidad es coordinar y viabilizar el proceso de planeamiento estratégico nacional para promover y orientar el desarrollo armónico y sostenido del país.

El Centro Nacional de Planeación Estratégico CEPLAN, organismo técnico especializado que ejerce la función de órgano rector, orientador y de coordinación del Sistema Nacional de Planeamiento Créase el Centro Nacional de Planeamiento Estratégico, tiene la facultad de precisar los procedimientos, conceptos y herramientas metodológicas del proceso de planeamiento estratégico a través de guías que orienten a todas las entidades de la administración pública enfocadas al planeamiento estratégico institucional.

Entre sus funciones se encuentra:

- Formular y actualizar el Plan Estratégico de Desarrollo Nacional de manera coordinada y concertada de las entidades del Estado y a los gobiernos regionales; así como orientar a los gobiernos locales en la formulación, seguimiento y evaluación de políticas y planes estratégicos de desarrollo con la finalidad de lograr que se ajusten a los objetivos estratégicos de desarrollo nacional.
- Desarrollar metodologías e instrumentos técnicos para asegurar la consistencia y coherencia del Plan Estratégico de Desarrollo Nacional.
- Asesorar a las Entidades del Estado y a los gobiernos regionales y orientar a los gobiernos locales en la formulación, seguimiento y la evaluación de políticas y planes estratégicos de desarrollo, con la finalidad de lograr que se ajusten a los objetivos estratégicos de desarrollo nacional previstos en el Plan Estratégico de Desarrollo Nacional.

- Conducir el proceso de planeamiento estratégico de manera concertada y emitir las directivas para la formulación de los planes estratégicos.

Planeamiento Estratégico Institucional:

Según CEPLAN (2017), refiere que:

El Plan Estratégico Institucional (PEI), instrumento de gestión donde se sustenta la descripción de objetivos estratégicos institucionales y acciones estratégicas institucionales, para un periodo mínimo de tres años cada uno de ellos con indicadores y metas, con el fin de producir una mejora en el bienestar de la población a la cual sirve y cumplir su misión. Se desarrolla durante la tercera fase del proceso de planeamiento estratégico, la fase institucional, y se genera a partir de la información recogida durante la segunda fase, la estratégica, del sector al que pertenece la entidad.

Paralelamente al PEI, se desarrolla el Plan Operativo Institucional, el cual tiene la función de desagregar las acciones estratégicas institucionales en actividades que serán desarrolladas en el período de un año. Si bien ambos planes tienen funciones diferentes, no son independientes; por lo tanto, un cambio en uno implica un cambio en el otro.

Características de la planificación estratégica institucional:

- Largo plazo (planificación a 3 años).
- Incluye: misión, visión de futuro, valores corporativos, objetivos, estrategias y políticas
- Evaluación de entorno.
- Formulación de estrategias de desarrollo.
- Evaluación de estrategias y marcha de la institución.

La implantación de un plan estratégico produce beneficios relacionados con la capacidad de realizar una gestión más eficiente, liberando recursos humanos y materiales, lo que redonda en eficiencia productiva y en una mejor calidad de vida y trabajo para los miembros de la organización.

Dimensiones de la planificación estratégica:

Las dimensiones para la elaboración del planeamiento estratégico institucional. El documento del PEI debe contener información precisa sobre su diseño y las razones que lo sustentan.

a. Análisis filosófico:

La dimensión de análisis filosófico, nos permitirá indagar y conocer los conceptos básicos que todo miembro de la institución debe conocer y practicarla diariamente, llamados hoy indicadores de gestión que sirve de base para la formulación de objetivos y estrategias a aplicar.

Misión:

Según D´Alessio (2015), define:

D Todas las organizaciones necesitan una misión, es decir, definir cuál es su propósito, la razón de ser de la organización, por el que trabajamos y nos esforzamos, la misión expresa que es lo que pretendemos lograr con estos principios de tipo filosófico. La misión responde a estas preguntas:

- ¿A qué se dedica la institución?
- ¿Quién es el usuario?
- ¿Qué quiere hacer? ¿De qué forma ayudará a los usuarios?

Una misión debe poseer las siguientes características fundamentales:

- Definir lo que es la organización.
- Definir cómo aspira servir a la comunidad vinculada.
- Crea sentido de pertenencia.
- Ser lo suficientemente amplia para permitir el crecimiento creativo.
- Servir de marco para evaluar las actividades en curso.
- Ser expresada con claridad para ser entendida por todos.
- Generar credibilidad de la institución en aquellos que la lean.

Visión:

Según D´Alessio (2015), refiere que:

La visión institucional es la imagen proyectado a largo plazo, una expectativa ideal de lo que espera que ocurra. La visión debe ser en función al cumplimiento

de objetivos trazados, su función es guiar y motivar al grupo para continuar con el trabajo. La visión responde a la pregunta:

- ¿Qué queremos llegar a ser?

Una visión, debe cumplir con las siguientes características:

- Simple, clara, y comprensible.
- Definida en un horizonte de tiempo que permita los cambios.
- Proyectada a un alcance de objetivos.
- Expresada de tal manera que permita crear un sentido de pertenencia.
- Una idea clara desarrollada de adónde desea ir la organización.
- Alineada con los valores y la cultura organizacional de la institución.
- Orientada a las necesidades de los usuarios y que describa del futuro.

La visión y la misión preparan el futuro que la organización desea alcanzar, se establecen la dirección de largo plazo y otorgan el panorama general que responde a quiénes somos, qué hacemos, y hacia dónde nos dirigimos.

La visión y misión tienen que tener en cuenta estos enfoques:

- Necesidades de los usuarios: qué servicio estamos satisfaciendo.
- Identificación de usuario: a quién estamos atendiendo.
- Procesos y formas de desempeño: cómo es que estamos satisfaciendo a los usuarios.

Valores:

Según D'Alessio (2015), hace referencia que:

Los valores de una organización son principios, virtudes y cualidades que caracterizan a una persona en relación con otras de su entorno, llegan a ser considerados políticas y directrices más importantes que guían el desempeño de sus funcionarios en el proceso de toma de decisiones. Los valores establecen la filosofía organizacional al identificar y fomentar sus creencias, actitudes, tradiciones, y contar con una convivencia armoniosa.

Los valores son indispensables para:

- Moldear los objetivos y propósitos.
- Producir las políticas

- Planificar estratégicas

Los principales valores en una organización son la moral y la ética.

La moral es entendida como:

- Lo bueno en carácter o conducta.
- Lo virtuoso, según estándares civilizados de lo correcto e incorrecto.
- La capacidad de entender lo correcto e incorrecto.

La ética puede ser definida, en sentido estricto, como:

- Reglas o principios morales del comportamiento para decidir qué es lo correcto o incorrecto.
- Creencias que influyen en el comportamiento y actitud de las personas.
- Estudio de los estándares de lo correcto e incorrecto.

Código de ética:

Según D'Alessio (2015), refiere que:

Cada organización tiene la obligación de crear un ambiente armonioso para correcta toma de decisiones mediante la fundamentación de la ética, pues implican integrar conceptos éticos a las acciones diarias. Cada Institución debe redactar un código de ética, donde refiera un conjunto de principios acordados de la buena conducta y principios deseadas a ejecutar en la institución, con características propias que norme el accionar de sus empleados y sea una forma de mostrar a los usuarios y comunidad vinculada.

El código de ética ayuda a establecer conductas deseadas e indeseadas, debe explicitar los deberes y derechos. Por lo general, el código de ética es resaltado cuando se producen escándalos en las organizaciones. Sin embargo, el código de ética tiene que ser más que una tabla para juzgar lo malo, tiene que ser el referente para la actuación de todos los miembros de la organización. El desafío más grande del código de ética es delimitar las formas que la propia empresa utilizará para alcanzar sus objetivos, al permitir la administración de los conflictos éticos y servir de guía cuando aparecen procesos decisorios donde no hay consenso ético. El código de ética genera el clima ético de la organización, es una herramienta empresarial imprescindible para la creación de una cultura organizacional sólida,

requisito indispensable para una ejecución estratégica exitosa. Sin embargo, la simple exposición de un código de ética no es suficiente, se requiere de mecanismos que garanticen su comunicación a todos los miembros de la organización, se verifique su cumplimiento, así como una constante revisión y actualización.

b. Análisis del entorno:

La dimensión de análisis del entorno, permitirá hacer el reconocimiento del ambiente externa e interna en que se encuentra la institución, para poder corregir antes de que existe afectos negativos para la institución.

Estos indicadores son:

Análisis del Macroambiente:

Según Fernando D'Alessio (2015), hace mención que:

La evaluación externa está enfocada hacia la exploración del entorno y el análisis del sector en que nos encontramos. Es la identificación de factores que pudieran afectar de manera significativa a la institución, evaluarlas ya están fuera de manejo y control de suceso de hechos, que si no se cuenta con plan de contingencia podría influir directa o indirectamente, ya están fuera del manejo interno, es importante conocerlas y establecer estrategias inmediatas para no repercutir dentro de la institución.

Estos factores se evalúan a través del análisis PESTE, donde se identificará los hechos, problemas de realidad actual, para lidiar eficientemente, estos factores son:

- Fuerzas políticas, gubernamentales, y legales (P), son factores de nivel gubernamental, generación de leyes que estén a favor o en contra de los beneficios de la ciudadanía
- Fuerzas económicas y financieras (E), factores directamente de la economía del estado, y buen poder de adquisición del ciudadano para asumir gastos.

- Fuerzas sociales, culturales, y demográficas (S), son factores relacionadas con el crecimiento demográfica, interrelación de culturas, estilos de vida y creencias que influye en el perfil del usuario.
- Fuerzas tecnológicas y científicas (T), factores cambiante y voluble por la rapidez de cambio, la innovación de procesos sistemáticos optimizados, amplia difusión del conocimiento, que origina la necesidad de adaptación y evolución.
- Fuerzas ecológicas y ambientales (E), factor de responsabilidad social y cuidado del medio ambiente, que toda institución debe involucrarse de manera inherente.

El impacto de estos factores llegaría a tener efecto de manera positiva o negativo, para ello nos apoyaremos en la matriz de evaluación de factores externos (EFE), donde identificaremos las amenazas y oportunidades, que deben ser tratadas en tiempo actual:

- Las amenazas, son situaciones que afectaran a la organización, que se debe enfrentarlas de manera rápida, para no generar perdida a la institución.
- Las oportunidades, son situaciones que se tienen que aprovechar para lograr algún beneficio y sacar ventaja ante una situación.

El propósito del análisis del macroambiente es el reconocimiento de factores que pueden afectar el cumplimiento de objetivos, es por eso identificar cuáles son las amenazas que deben evitarse y oportunidades que deben ser aprovechadas. Identificar los factores a través del análisis PESTE, y plasmarlas en la matriz EFE; para luego cuantificar los resultados en las oportunidades y amenazas identificadas que ofrece el entorno. Las organizaciones deben responder a estos factores de manera tanto ofensiva como defensiva.

Análisis interno:

Según D'Alessio (2015), menciona que:

Realizar un análisis interno permitirá conocer si contamos con lo necesario para lograr los objetivos, obtener información respecto a los recursos y capacidades

específicos con que cuenta la institución. Los recursos como capital humano, activos financieros, físicos e intangibles que emplea para la funcionalidad de la institución; representan el “qué” posee la organización. Por otro lado, reconocer las capacidades, habilidades y aptitudes con que cuenta para realizar las tareas requeridas; constituyen el “cómo” realiza su trabajo la organización.

Para lograr conocer estos recursos se debe separar por áreas establecidas en el organigrama funcional, y reconocer con que cuenta la institución, para ello utilizaremos el análisis **AMOFHIT**:

- Administración/Gerencia(A), área encargada de manejar recursos operacionales y estratégicos, fija estrategias de la organización.
- Marketing y ventas (M), área orientada al servicio al cliente y bases de promoción.
- Operaciones y logística(O), área encargada de abastecer y proveer a la institución.
- Finanzas y contabilidad(F), área responsable de designar recursos económicos oportunamente.
- Recursos humanos(H), activo más valioso, con capacidades y habilidades diferenciales.
- Sistemas de información y comunicaciones (I), área con enlaces de comunicación efectiva.
- Tecnología e investigación y desarrollo (T). área con capacidad instalada, procesos adecuados.

Conocida los recursos de cada área funcional, debemos identificar cuáles son las debilidades y fortalezas, para ello utilizaremos la matriz de evaluación de factores internos:

- Debilidades, son las actividades que no realiza adecuadamente o los recursos que carecemos.
- Fortalezas, son actividades realizadas eficientemente, se cuenta con recursos adecuados

El propósito del análisis interno es saber con qué recursos la institución se está desempeñando, y si se está realizando de manera efectiva el cumplimiento de funciones, racionalización de recursos, entre otras situaciones, el análisis AMOFHIT, permitirá reconocer las debilidades y fortalezas que se tiene por área funcional, para luego desarrollar la matriz de evaluación de factores internos (MEFI), y determinar que situaciones son controlables y tomar medidas correctivas.

Después de realizar el análisis completo externo e interno de la institución, y haber identificado las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas, se plasmará todo en la Matriz FODA, para su debida Formulación de estrategias institucionales.

c. Proceso estratégico:

El proceso estratégico cuenta de tres etapas secuenciales, que empleara la información recopilada para formular estrategias de desarrollo, una vez que se han formulado las estrategias, será necesario implementarlas, para evaluarlas, y conocer que efecto ha surtido en la institución.

El desempeño de la organización se verá afectado si las estrategias no se implementan de la forma apropiada.

La organización definirá de manera más específica los pasos a seguir para alcanzar la visión establecida en el contexto que desea participar.

El proceso estratégico, se desarrollada luego de realizar el análisis filosófico y del entorno, después de haber elaborado la matriz FODA, así como el reconocimiento de los recursos y capacidades con que cuenta, se debe formular objetivos a largo plazo, estrategias y políticas que ayudarán a cumplir la visión.

Formulación de objetivos a largo plazo:

Según D'Alessio (2015), menciona que:

Los objetivos de largo plazo serán los resultados que la institución desea alcanzar después de implementar estrategias, que guiarán a la visión establecida. El horizonte de tiempo para estos objetivos y sus estrategias debe ser coherente con la visión, y normalmente dependerá de los años de gestión. ya que la visión será la suma de cumplimiento de los objetivos a largo plazo, y los objetivos a largo plazo serán la suman de los objetivos a corto plazo.

Los objetivos a largo plazo deben tener las siguientes características:

- Deben ser cuantitativos para poder medirlos usando indicadores confiables.
- Deben ser realistas para llegar a cumplirlos.
- Deben ser llegar de manera integral a todos.
- Deben ser desafiantes para exigir el compromiso de todos.
- Deben ser logrado en el tiempo establecido por la visión.
- Deben ser congruentes entre las unidades de la organización.
- Deben ser asociables a un horizonte de tiempo.
- Beneficio/Rentabilidad/Productividad
- Participación del ciudadano
- Responsabilidad social.

Formulación de estrategias:

Según D'Alessio (2015), refiere que:

Las estrategias internas se desarrollan al interior de la institución con el fin de desarrollar estrategias externas con mayor probabilidad de éxito. La evaluación interna ayuda a visualizar las estrategias internas que mejoren las debilidades de la organización y poder hacer uso intensivo de las competencias distintivas y fortalezas para competir con éxito en el sector industrial.

Para definir las estrategias se utilizará la matriz FODA:

Matriz FODA:

Según D'Alessio (2015), refiere que:

La matriz FODA es una de las más importantes por las cualidades intuitivas que exige a los analistas, y es la más conocida. se debe generar estrategias en los cuatro cuadrantes de la matriz, estos son los de:

- Fortalezas y oportunidades (FO),
- debilidades y oportunidades (DO),
- fortalezas y amenazas (FA)
- debilidades y amenazas (DA).

Para elaborar la matriz FODA, se extraen directamente las oportunidades y amenazas obtenidas en la matriz EFE, así como las fortalezas y debilidades obtenidas en la matriz EFI; con esto se crean las cuatro entradas para los cuatro cuadrantes mencionados (FO, DO, FA, DA) y se generan las estrategias externas y principalmente internas; explotando, buscando, confrontando, y evitando la combinación de los factores críticos de éxito, respectivamente.

Desarrollo de estrategias según los cuadrantes:

- Estrategias FO – Explotar: se emparejan las fortalezas internas con las oportunidades externas. Se genera las estrategias usando las fortalezas internas de la organización que puedan sacar ventaja de las oportunidades externas (Explotar). Registre las estrategias resultantes en el cuadrante FO con la notación que revela la lógica que las sustenta (Ej.: F1, F2 con O2, O3).
- Estrategias DO – Buscar: Se emparejan las debilidades internas con las oportunidades externas. Se crean estrategias mejorando las debilidades internas para sacar ventaja de las oportunidades externas (Buscar). plasme las estrategias resultantes en el cuadrante DO con la notación que revela la lógica que las sustenta (Ej.: D1, D3 con O1, O4).
- Estrategias FA – Confrontar: Se emparejan las fortalezas internas con las amenazas externas. las estrategias usando las fortalezas de la organización para evitar o reducir el impacto de las amenazas externas (Confrontar). Registro estrategias resultantes en el cuadrante FA con la notación que revela la lógica que las sustenta (Ej.: F3, F4 con A1).

- Estrategias DA – Evitar, se relaciona entre las debilidades internas con las amenazas externas. Genere las estrategias considerando acciones defensivas con el fin de reducir las debilidades internas evitando las amenazas del entorno (Evitar). Registre las estrategias resultantes en el cuadrante DA con la notación que revela la lógica que las sustenta (Ej.: D2 con A3).

Formulación de políticas:

Según D'Alessio (2015), menciona que:

La formulación de políticas, debe estar alineadas con el análisis filosófico, exactamente con los valores y código de ética, debiendo existir entre ellos interrelación dual, enfocadas a la visión de la institucional.

Algunos lineamientos que contribuyen a la implantación de políticas que normen la organización son:

- Ofrecer talleres y seminarios, amplios o limitados, para el desarrollo administrativo.
- Promover el desarrollo de personal y reclutar por medio de oficinas de empleo, universidades y/o periódicos.
- Vincular la remuneración de los ejecutivos con los objetivos a largo plazo y/o anuales.

Las políticas son importantes para una institución ya que son:

- La base para solucionar problemas recurrentes.
- Delimitan las estrictiones, y límites sobre las acciones administrativas.
- La base para el control y coordinación de la gestión.

La transición de la formulación a la implementación:

Según D'Alessio (2015), menciona que:

Una vez concluido el proceso de formulación e identificación de las estrategias, se inicia una nueva fase el de implementar y poner en ejecución las estrategias, que es la parte de puesta en marcha del planeamiento estratégico. Es importante recalcar que una formulación adecuada de la estrategia no asegura que la implementación sea exitosa, puesto que ésta última es la más difícil de llevarse a cabo y conlleva el riesgo de no llegar a ejecutarse.

Algunas dificultades que se presentan en la transición de la formulación a la implementación:

- Se cambia la responsabilidad de los estrategas a los gerentes divisionales y funcionales.
- Se pueden presentar serios inconvenientes al momento de aplicar las estrategias identificadas en la formulación.
- Los gerentes y empleados son motivados normalmente más por sus propios intereses que por los intereses de la organización.
- La necesidad de involucrar a gerentes divisionales y funcionales en la formulación de la estrategia.

Implementación estratégica:

Según D'Alessio (2015), menciona que:

La implementación estratégica es convertir los planes estratégicos en acciones, y después en resultados. La implementación será exitosa cuando se logre cumplir sus objetivos estratégicos. para implantación de estrategias se debe contar con:

- Un liderazgo eficiente que guie al logro del desempeño y éxito de esta etapa.
- Una cultura organizacional que soporte a la estrategia, y que beneficie su implementación.

En el proceso de implementación es necesario integrar planes de desarrollo de todas las áreas funcionales, deben incluir planes financieros, de ventas y marketing, de producción y logística, de recursos humanos, entre otros.

Evaluación estratégica:

Según D' Alessio (2015), refiere que:

La evaluación y el control estratégica es un proceso que se manifiesta permanentemente en todo el desarrollo de planeamiento estratégico institucional, ya que está a la expectativa de los cambios del entorno, más aún si los cambios suceden más rápido y con mayor frecuencia. Hoy en día, las estrategias mejor concebidas e implementadas llegan a ser rápidamente obsoletas. En este sentido, la revisión estratégica interna y externa se hace crítica, Hay que analizar tres cosas:

- La raíz, esto es examinar la base de la estrategia de la institución
- Luego comparar los resultados actuales con los esperados,
- Tomar acciones correctivas para llenar los vacíos en el desempeño.

El proceso de evaluación de estrategias debe basarse en la observación, y verificación del desarrollo de las estrategias empleadas, control de la gestión y fijar si se está obteniendo los resultados esperados, y en la búsqueda de nuevas estrategias en caso no existe mejora, para ello se debe:

- Iniciar un cuestionamiento gerencial sobre expectativas y supuestos.
- Generar una revisión de objetivos y valores.
- Estimular la creatividad en la generación de alternativas y criterios de evaluación.

En resumen, el proceso estratégico se desarrollan tres etapas:

- La formulación, es la etapa de la planeación, etapa más importante, pues podría determinar el éxito o el fracaso de la organización, la que va a intentar llevar a la organización de la situación actual a la situación futura;
- La implementación, la etapa más difícil, donde se implanta las estrategias establecidas, de manera correcta, adecuada en momento oportuno, y existe temor de cómo ejecutar las estrategias;
- La evaluación, etapa que se desarrolla durante todo el proceso de planeamiento estratégico.

El planeamiento estratégico institucional bajo estos indicadores, permitirá conocer su misión, visión, valores y código de conducta, reconocer su entorno externo e interno, y poder realizar el proceso de planificación de estrategias para el cumplimiento del objetivo y la visión de la institución.

Calidad de gestión:

Calidad:

Las organizaciones, en su búsqueda por alcanzar la excelencia de sus productos y servicios ha ido implantando una serie de estrategias para contar con los atributos que el cliente requiere, para ello la calidad se ha vuelto una herramienta indispensable en las organizaciones, utilizada para la perfección y diferencia de sus competidores.

La calidad es algo que se supone mucho más que hacer correctamente el trabajo. que tiene como principio fundamental la mejora continua y el resultado de la visión.

En una institución pública, la calidad se mide en términos de utilidad del servicio que se ofrece a los usuarios y el desempeño del colaborador en las áreas de la institución. Debemos la contar con la eficiencia, eficacia para lograr el buen rendimiento laboral, además impulsar la transparencia y gestión por resultados orientadas al desarrollo de la ciudadanía cada vez más exigente en conocer el uso de los recursos públicos de su ciudad.

Gestión:

Según Alvares (2016), Manual de Procedimientos Administrativos Operativos (MAPRO), menciona que:

La gestión es el conjunto de acciones u operaciones relacionadas con la administración y dirección de una organización, donde desarrolla actividades y responsabilidades sobre los procesos, recursos, productos y resultados.

Los gobiernos de diversos países han avanzado en la implementación de la gestión pública basada en resultados.

Calidad de gestión:

Es el conjunto de acciones, planificadas y sistemáticas, que son necesarias para proporcionar la confianza adecuada de que el servicio va a satisfacer los requisitos del usuario, se utiliza el proceso estratégico que fomente la mejora continua en la empresa.

Dimensiones de calidad de gestión:

a. Eficiencia:

Según Robbins y Coulter (2014), define que:

La eficiencia consiste en obtener los mayores resultados con los mínimos recursos utilizados, es decir consiste en la medición de los esfuerzos y los recursos empleados para alcanzar los objetivos.

La debida racionalización de recursos, y el desempeño de los colaboradores son indicadores que permitirá medir la eficiencia de la institución, los resultados más eficientes se alcanzan cuando se hace uso adecuado de estos indicadores, en el momento oportuno, al menor costo posible y cumpliendo con las normas de calidad requeridas.

Uso racional de los recursos:

Es la distribución correcta de los recursos con que cuenta la institución para lograr el cumplimiento de los objetivos, y que tengan un rendimiento óptimo, lo cual conlleva a estudiar, diseñar y simplificar estructuras, funciones, redacción de manuales, organigramas, procedimientos, cargos, y funciones para la óptima utilización integral de los recursos existentes con el fin de ahorrar tiempo, trabajo, personal y presupuesto. La Racionalización es aplicable en diversos aspectos de las actividades institucionales, cuando se refieren especialmente a actividades de organización, personal, empleo de maquinarias y equipo, espacio o ambientes, reducción del tiempo, etc... En cualquiera de estos campos, lo que en realidad se

está buscando es la disminución de costos en la producción, la eficiencia en las gestiones de carácter administrativo.

Desempeño óptimo de los colaboradores:

Consiste en el cumplimiento de funciones del colaborador, aplicando los principios y valores de la institución, para comprobar el nivel de productividad interno, para ello se debe evaluar el desempeño de manera continua, planificando y diseñando los puestos de trabajo, el perfil del colaborador y las funciones que debe cumplir, tomando en cuenta aspectos como incrementos salariales, mejoramiento del puesto de trabajo, sobre todo buen clima laboral entre compañeros y jefes de trabajo.

Puntos a tomar en cuenta para el desempeño óptimo:

- Autoevaluación: evaluación interna consciente de cada colaborador respecto a su desempeño y qué medidas tomara para mejorar sus funciones.
- Evaluación por parte del usuario y/o ciudadano: Evalúa el trabajo de los colaboradores con los que tiene contacto.
- Evaluación 360°, es la evaluación general de toda la institución basándose en problemas y situaciones ocurridas contantes, y tomas medida correctivas.

b. Eficacia:

Según Da Silva O. Reinaldo (2018). menciona que:

La eficacia mide los resultados alcanzados en función de los objetivos que se han propuestos, alineados con la visión que se ha definido en otras palabras, efectuar aquellas actividades laborales en función del logro de los objetivos de la institución.

Para lograr a alcanzar la eficacia, se debe contar con:

- Tener el objetivo bien definido y conocer la importancia de su cumplimiento,
- contar con los recursos necesarios,
- programación de actividades,
- capital humano capacitado y con vocación de servir.

La eficacia se medirá de acuerdo al cumplimiento de metas y objetivos:

Logro de metas:

Es el cumplimiento de metas trazadas en corto plazo y en términos cuantificables, suma de todas las metas harán posible el logro de objetivos.

Logro de objetivos:

Es el cumplimiento de objetivos trazados de corto y largo plazo, en función a la visión de la institución.

c. Transparencia de gestión:

En nuestro país la transparencia de gestión ha sido tomando mayor importancia por el Estado y la ciudadanía, ya que un interés público y de desarrollo nacional conocer el manejo de los recursos públicos y los avances para la mejora de la ciudadanía.

La transparencia de gestión debe contar con canales adecuados y accesibles que permitan a los ciudadanos estar informados acerca del avance de la gestión.

Los colaboradores públicos están llamados a servir a los intereses de la Nación, y fiscalizadores internos de la correcta utilización de los recursos públicos de forma transparente, para ello se debe crear una cultura de rendición de cuentas que es la muestra de avance de la gestión y generar mayor participación ciudadana a través de espacios, plataformas virtuales e información verificada.

Rendición de cuentas:

Es importante dar muestra de los proyectos, programas y actividades que se realiza para la mejora la calidad de vida de la ciudadanía, mostrar la redistribución de los recursos públicos, a cargo de quienes se encuentra, y mostrar en términos cuantificables la inversión que se hará.

La ciudadanía tiene el derecho de conocer en qué se invierten los fondos, bienes y recursos públicos, y el Estado tiene el deber de compartir públicamente esta información de forma regular con el fin de construir confianza y legitimidad de gestión.

Existen dos tipos de rendición de cuentas:

- Rendición de cuentas vertical, lo realiza la ciudadanía que como ente fiscalizador tiene el derecho a recibir toda información que requiere, ciudadano como los procesos del presupuesto participativo y vigilancia social.
- Rendición de cuentas horizontal, en nuestro país se cuenta con un ente rector y fiscalizador de nivel nacional, la contraloría general de la república quien ejerce control sobre la gestión de recursos financieros públicos, entre otras funciones.

Participación ciudadana:

Es necesario fortalecer los espacios y canales de información para mejorar la relación con la ciudadanía y solo se puede lograr a través de la participación ciudadana, generar más involucración e identificación con su ciudad, y estar a disposición cuando lo requiera para cubrir sus necesidades escuchar sus demandas y propuestas para hacer más efectivo el uso de los recursos, son parte de la participación ciudadana.

Canales para mejorar la participación ciudadana:

- Plataformas virtuales
- Conexión directa entre colaborador y usuario.

- Reuniones de presupuesto participativo
- Programas y proyectos de involucración ciudadana.

d. Gestión por resultados:

Según Alvares (2011), “Gestión por Resultados e indicadores de medición”, define:

La Gestión por Resultados es un enfoque de gestión que busca incrementar la eficacia y productividad de sus procesos y procedimientos, así como el impacto de las políticas públicas en favor de la población a través de una mayor responsabilidad y transparencia de los funcionarios por los resultados de su gestión.

La Gestión por Resultados:

Se define también como el modelo que propone la gestión moderna, dinámica y transparente y la administración de los recursos públicos centrada en el cumplimiento de las acciones estratégicas definidas en los planes de gobierno, en un periodo de tiempo determinado, lo cual permite gestionar y evaluar las acciones, los procesos y productos de las organizaciones a la luz de la medición de sus resultados, realizando el seguimiento correspondiente.

A partir de indicadores de medición apropiados, incluye también la identificación y la gestión de riesgos que se basa en el análisis apropiado de las variables e incongruencias en la ejecución del plan. Se caracteriza por la adecuación flexible de los recursos, sistemas de planificación, de gestión y estructura de responsabilidades, a un conjunto de resultados estratégicos precisos, definidos y dados a conocer con antelación, posibles de cumplir en un periodo establecido de tiempo. Mediante la implementación de esta forma de gestión, se tiende a promover una Administración pública eficaz con un conjunto de metodologías y técnicas, con el fin de lograr consistencia y coherencia entre los objetivos estratégicos institucionales, los planes estratégicos, planes de desarrollo

y operativos y el presupuesto por resultados, asociados a su gestión.

Mejorar la calidad de vida del ciudadano:

Son los progresos materializadas y de la ciudadanía en comparación con otras realidades, la mejora de veré reflejada en el crecimiento de sus ciudadanos, como mejores necesidades básicas, empleo fijo, vivienda adecuada y solidez familiar.

2.3 Definiciones conceptuales

Planeación Estratégica: Plan de acción de una institución que consiste en la aplicación de estrategias para alcanzar los objetivos propuestos.

Plan estratégico institucional – PEI: Herramienta importante dentro del proceso de planificación de la política educativa y un instrumento para la adecuada asignación de los recursos, al vincular los objetivos de corto y mediano plazo con los escenarios de programación presupuestal.

Eficiencia: Es el logro de las metas con la menor cantidad de recursos.

Desempeño: Es el comportamiento o los medios instrumentales con los que pretende ponerlo en práctica.

Gestión Por Resultados: Conjunto de actividades administrativas direccionadas hacia el logro eficaz y eficiente de los objetivos organizados e individuales.

Gestión municipal: Comprende las acciones que realizan las dependencias y organismos municipales, encaminadas al logro de objetivos y cumplimiento de metas establecidas en los planes y programas de trabajo, mediante las interrelaciones e integración de recursos humanos, materiales y financieros.

2.4 Formulación de la Hipótesis

2.4.1 Hipótesis General

Existe relación entre el planeamiento estratégico institucional y la calidad de gestión de la Municipalidad Provincial de Oyón, periodo 2018.

2.4.2 Hipótesis específicos

- a. Existe relación entre el planeamiento estratégico institucional y la eficiencia en la gestión de la Municipalidad Provincial de Oyón, periodo 2018.
- b. Existe relación entre el planeamiento estratégico institucional y la eficacia en la Municipalidad Provincial de Oyón, periodo 2018.
- c. Existe relación entre el planeamiento estratégico institucional y la transparencia de gestión de la Municipalidad Provincia de Oyón, periodo 2018.
- d. Existe relación entre el planeamiento estratégico institucional y la gestión por resultados de la Municipalidad Provincial de Oyón, periodo 2018.

CAPITULO III: METODOLOGÍA

3.1 Diseño Metodológico

3.1.1 Tipo de Investigación

Valderrama (2013) : “la investigación es de tipo básica, porque tuvo como finalidad ampliar los conocimientos respecto al planeamiento estratégico institucional y calidad de gestión” (p.164).

3.1.2 Nivel de Investigación

Hernández (2014) : “la investigación es de nivel correlacional” (p.93).

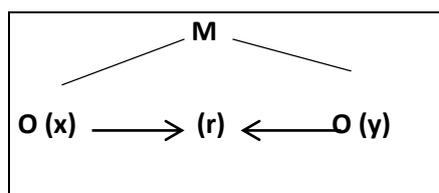
Se tuvo como finalidad de conocer la relación que existe entre las variables planificación estratégica institucional y calidad de gestión en la Municipalidad Provincial de Oyón.

3.1.3 Diseño

Hernández (2014) : “El diseño de la investigación fue No Experimental, porque no hubo intervención ni manipulación de las variables, ni se generó ninguna situación, solo se observó situaciones existentes en su condición actual y su estado natural” (p.152).

Hernández (2014) Así mismo es: “Transversal (o transeccional), donde se describió y analizo la interrelación de las variables en un momento y tiempo dado, la recopilación de los datos se realizó solo por única vez, sin evaluar la evolución futura del problema” (p.154).

El esquema de diseño es el siguiente:



Donde:

M: Muestra funcionarios y trabajadores de la Municipalidad Provincial de Oyón

O_x; Medición de la variable Planeamiento Estratégico Institucional

O_y: Medición de la variable Calidad de Gestión.

r : Posible relación entre ambas variables.

3.1.4 Enfoque

Hernández (2014): “El enfoque es cuantitativo, ya que la investigación es secuencial y probabilístico, pues se recopiló datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer la relación entre las variables” (p.7).

3.2 Población y Muestra

Población:

La población motivo de esta investigación es finita, está conformada por un total de 72 entre funcionarios y colaboradores que prestan servicios en la Municipalidad Provincial de Oyón.

Muestra:

La muestra será la totalidad de servidores públicos, conformados por 8 funcionarios y 66 colaboradores, dado que la población es pequeña, en esta investigación será en su totalidad a criterio del investigador.

3.3 Operacionalización de Variables e Indicadores

Variables	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Variable I Planeación estratégica institucional	Instrumento de gestión donde se sustenta la descripción de objetivos estratégicos institucionales y acciones estratégicas institucionales, para un periodo mínimo de tres años	Se aplicó la técnica de encuesta utilizando como instrumento un cuestionario de preguntas.	Análisis filosófico	- Visión - Misión - Valores - Conducta de valores	1-5	Likert
			Análisis del entorno	- Análisis de macro ambiente - Análisis interno	6- 10	
			Proceso estratégico	- Formulación estratégico - Implementación estratégica - Evaluación estratégico	11 – 18	
Variable II Calidad de gestión	Es el conjunto de acciones, planificadas y sistemáticas, que son necesarias para proporcionar la confianza adecuada de que el servicio va a satisfacer los requisitos del usuario, se utiliza el proceso estratégico que fomenta la mejora continua en la empresa.	Se aplicó la técnica de encuesta utilizando como instrumento un cuestionario de preguntas.	Eficiencia	- Uso racional de recursos. - Desempeño óptimo de los colaboradores	19 – 21	Likert
			Eficacia	- Logro de objetivos. - Logro de metas.	22 –24	
			Transparencia	- Rendición de cuentas - Participación ciudadana	25 – 28	
			Gestión por resultados	- Gestión por resultados - Mejora en las condiciones de vida de la población	29 – 33	

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Técnicas a emplear

La técnica a utilizada para ambas variables es la encuesta de tipo escala Likert actitudinal.

3.4.2 Descripción de los instrumentos

El instrumento de medición utilizado para la recopilación de información fue el cuestionario, elaborado por el investigador con relación a las indicadores y dimensiones, contiene de 33 preguntas sobre las variables a medir.

3.5 Técnicas para el procesamiento de la información

Se recopiló una base de datos, para el procesamiento adecuado de la información obtenida de los funcionarios y colaboradores con respecto a las variables planeamiento estratégico institucional y calidad de gestión.

Sistemas de apoyo:

Para el traslado de la información se empleó el Procesador Statistical Package of Social Sciences (SPSS versión 22), versión en español, con ayuda del EXCEL 2016 para la tabulación de los datos, los resultados serán representados en tablas y gráficos.

a. Descriptiva:

Se recopiló, clasificó, analizó e interpretó los datos de los ítems referidos en el cuestionario aplicado a los colaboradores que constituyeron la muestra de población.

b. Inferencial:

Proporcionará la teoría necesaria para inferir o estimar la generalización o toma de decisiones sobre la base de la información parcial mediante técnicas descriptivas. Se someterá a prueba:

- La hipótesis central.
- Las hipótesis específicas.
- Análisis de los cuadros de doble entrada

Se hallará el coeficiente de correlación de Pearson, que es una medida para calcular la correlación (la asociación o interdependencia) entre dos variables aleatorias continuas.

c. Validez y confiabilidad del instrumento:

La validez del instrumento se refiere a la medida en que el instrumento mide aquello que pretendemos medir y la confiabilidad de consistencia interna mide el mismo constructo y nivel de correlación se puede estimar bajo el alfa de Cronbach, es decir; que el conjunto de ítems formuladas debe ser consistente, viable y fiable para garantizar la correlación de las variables de investigación.

d. Confiabilidad del instrumento:

Para la confiabilidad se utilizó el Alfa de Cronbach, en escala tipo Likert, que mide un mismo constructo y que están altamente correlacionados. Welch & Comer (1988).

La fiabilidad de la escala se obtuvo con datos de la muestra y la aplicación del instrumento.

George & Mallery (2003), menciona que cuanto más cerca se encuentre el valor del alfa a 1 mayor es la consistencia interna de los ítems analizados (p. 231).

Sugieren las recomendaciones siguientes para evaluar los coeficientes de alfa de Cronbach:

- Coeficiente alfa > 0.9 es excelente
- Coeficiente alfa > 0.8 es bueno
- Coeficiente alfa > 0.7 es aceptable
- Coeficiente alfa < 0.6 es cuestionable
- Coeficiente alfa < 0.5 es pobre

La confiabilidad del instrumento según la escala de George es excelente porque el coeficiente de Alfa de Cronbach se encuentra dentro del 0.927, es decir el instrumento es altamente confiable y viable.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,927	33

CAPITULO IV: RESULTADOS

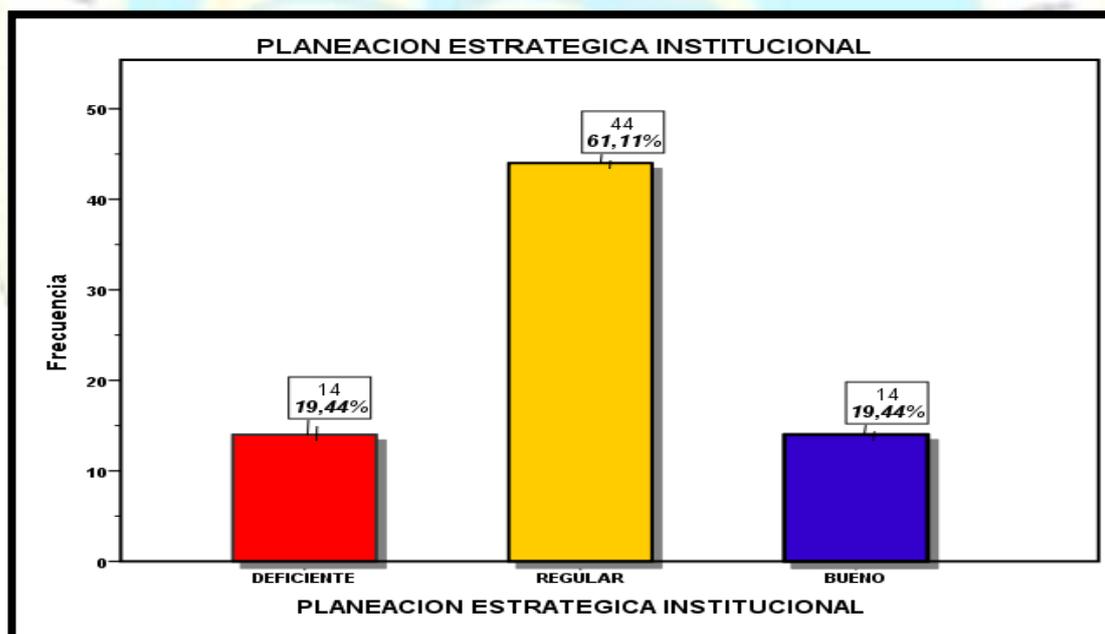
4.1 Presentación de Cuadros, Gráficos e Interpretaciones

Resultados de la variable planeamiento estratégico institucional:

Tabla 1 Respuesta de los colaboradores de la municipalidad provincial de Oyón, respecto a los niveles del Planeamiento estratégico institucional

PLANEACION ESTRATEGICA INSTITUCIONAL					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DEFICIENTE	14	19,4	19,4	19,4
	REGULAR	44	61,1	61,1	80,6
	BUENO	14	19,4	19,4	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Figura 1 Niveles de planeación estratégica institucional

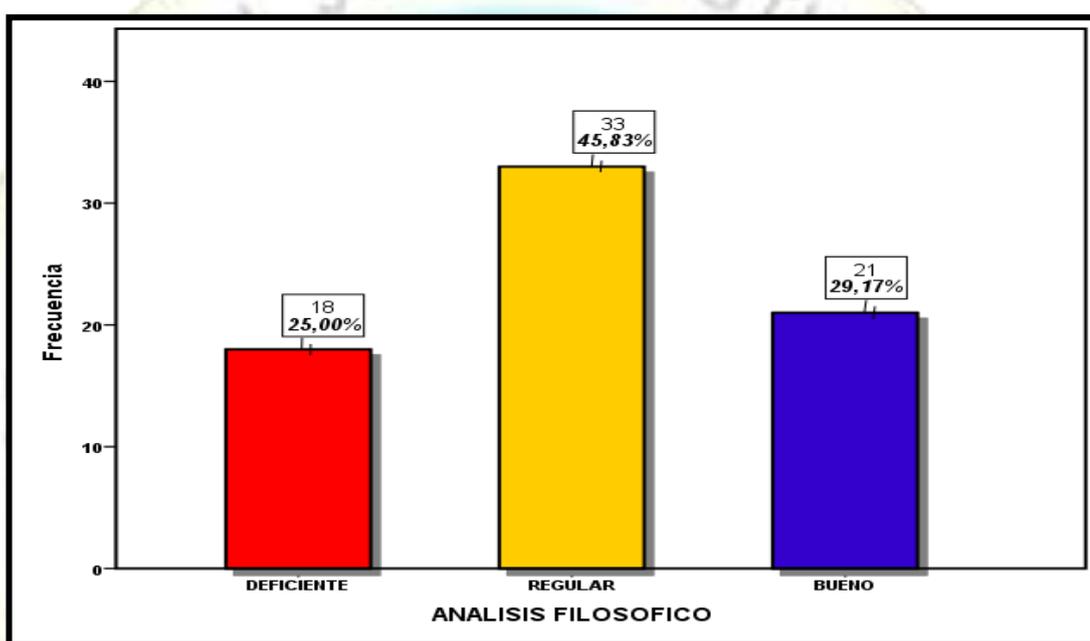


Se realizó una encuesta a **72** colaboradores de la Municipalidad Provincial de Oyón, de los cuales el **19.14%** de los colaboradores representan el nivel más alto del planeamiento estratégico institucional, el **61.11%** de los colaboradores representan el nivel medio, con respecto al análisis filosófico, del entorno y el proceso estratégico, opinan que se desarrolló de manera regular.

Tabla 2 Respuesta de los colaboradores de la municipalidad de oyon, respecto a los niveles del análisis filosóficos de la institución

ANALISIS FILOSOFICO					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DEFICIENTE	18	25,0	25,0	25,0
	REGULAR	33	45,8	45,8	70,8
	BUENO	21	29,2	29,2	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Figura 2 Niveles del análisis filosóficos de la institución

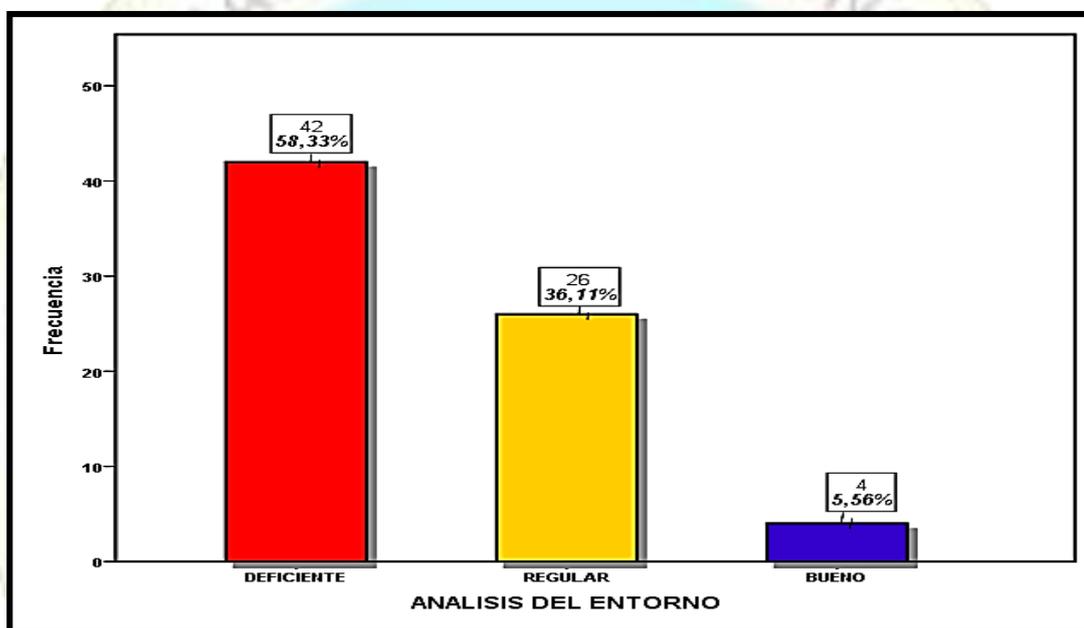


Respecto al análisis filosófico de la Municipalidad Provincial de Oyón después de encuestar a **72** colaboradores de los cuales el **29.17%** representan el nivel Alto, quienes conocen la visión, misión y practican los valores de la institución, el **70.83%** de los encuestados alcanzaron el nivel medio y bajo, quienes conocen poco o nada sobre la visión, misión, y valores éticos que rigen la conducta de un servidor público.

Tabla 3 Respuesta de los colaboradores de la municipalidad provincial de Oyon, sobre los niveles de análisis del entorno

ANALISIS DEL ENTORNO					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DEFICIENTE	42	58,3	58,3	58,3
	REGULAR	26	36,1	36,1	94,4
	BUENO	4	5,6	5,6	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Figura 3 Niveles sobre el análisis de entorno

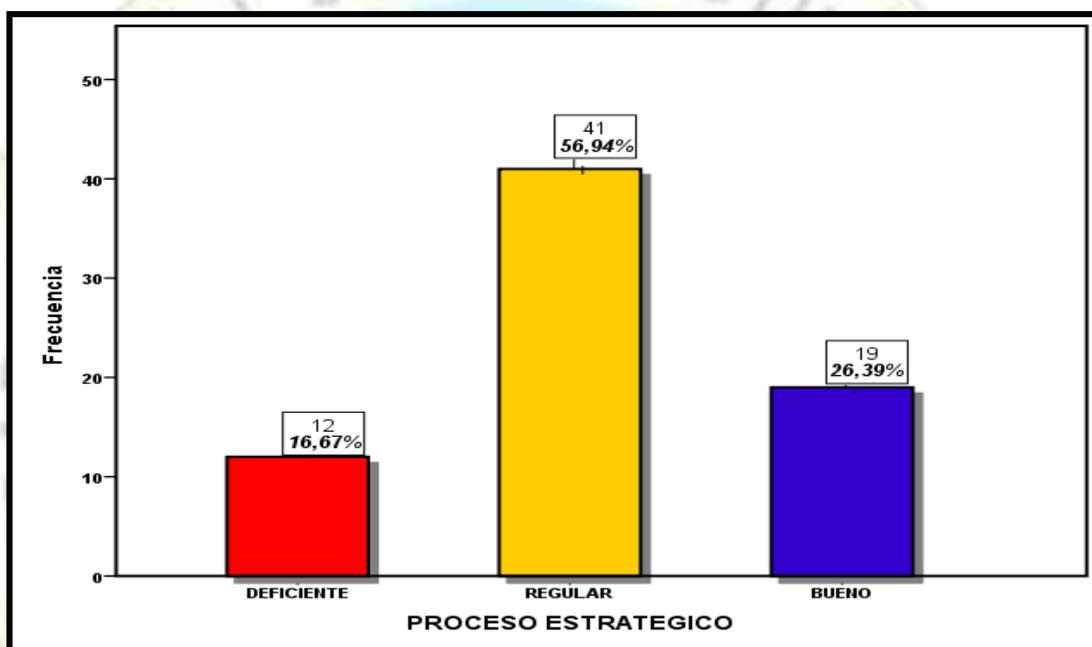


Se realizó una encuesta a 72 colaboradores de la municipalidad provincial de Oyon, de los cuales solo el 5,56% de los colaboradores representan el nivel más alto en cuanto al análisis de entorno, el 36,11% logran alcanzar un nivel medio en cuanto al conocimiento de análisis de macroambiente e interno y el 58,33% de los encuestados alcanzaron un nivel Bajo, los colaboradores desconocen sobre las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas de la municipalidad provincial de Oyon.

Tabla 4 Respuesta de los colaboradores de la municipalidad provincial de oyon, sobre los niveles el proceso estratégico

PROCESO ESTRATEGICO					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DEFICIENTE	12	16,7	16,7	16,7
	REGULAR	41	56,9	56,9	73,6
	BUENO	19	26,4	26,4	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Figura 4 Niveles del proceso estratégico

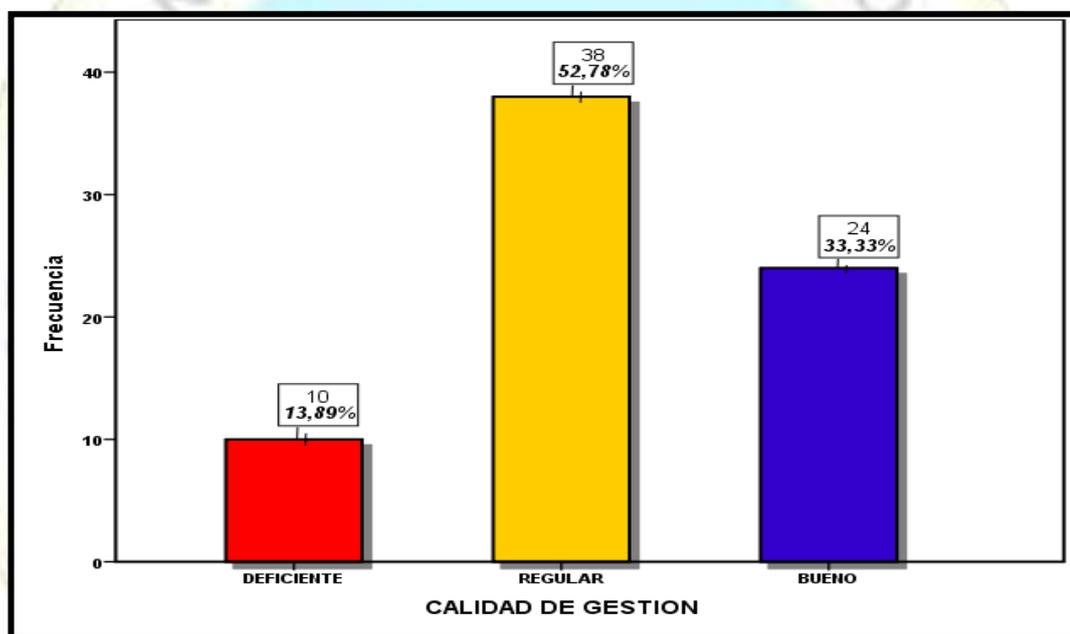


Se realizó una encuesta a 72 colaboradores de la municipalidad provincial de oyon, del cual el **26,39%** de los colaboradores representan el nivel más alto en la Dimensión de proceso estratégico, manifiestan que se formula, implementa y evalúa las estrategias aplicadas en la institución para lograr sus objetivos. Además, que el **56,94%** de 72 colaboradores lograron alcanzar un nivel medio, comprenden regularmente los estrategias para alcanzar la visión de la municipalidad, y, por último el **16,67%** de los encuestados alcanzaron un nivel Bajo es decir no comprende ni comparte las estrategias de acción.

Tabla 5 Respuesta de los colaboradores de la municipalidad provincial de Oyon, sobre la calidad de gestión

CALIDAD DE GESTION					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DEFICIENTE	10	13,9	13,9	13,9
	REGULAR	38	52,8	52,8	66,7
	BUENO	24	33,3	33,3	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Figura 5 niveles de calidad de gestión de la municipalidad provincial de Oyon

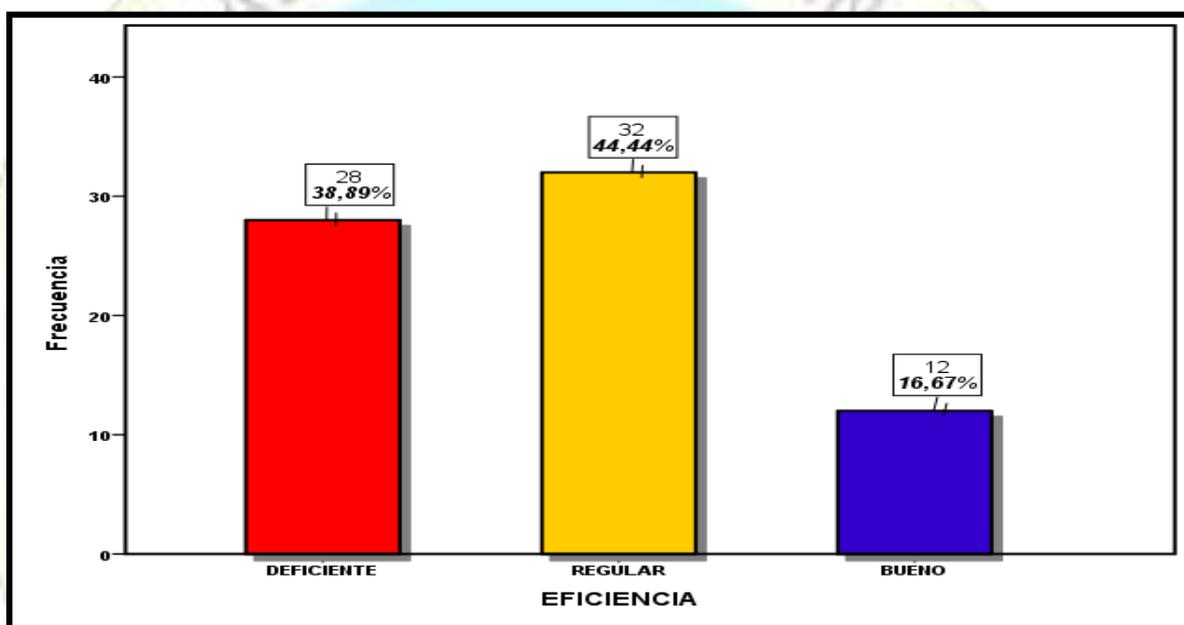


Se realizó una encuesta a **72** estudiantes de la municipalidad provincial de oyon, De los cuales el **33,33%** de los colaboradores representan el nivel más alto en la acerca de la calidad de gestión de la municipalidad, es decir manifiestan que apoyan la gestión. Además, cabe señalar que el **52,78%** de 72 colaboradores representan a la institución la eficiencia, eficacia, transparencia y Gestión por Resultados de manera regular, y por último el **13,89%** de los encuestados alcanzaron un nivel Bajo en los indicadores de calidad de gestión.

Tabla 6 Respuesta de los colaboradores de la municipalidad provincial de Oyon, respecto a los niveles de eficiencia

EFICIENCIA					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DEFICIENTE	28	38,9	38,9	38,9
	REGULAR	32	44,4	44,4	83,3
	BUENO	12	16,7	16,7	100,0
Total		72	100,0	100,0	

Figura 6 Niveles sobre la eficiencia en la municipalidad

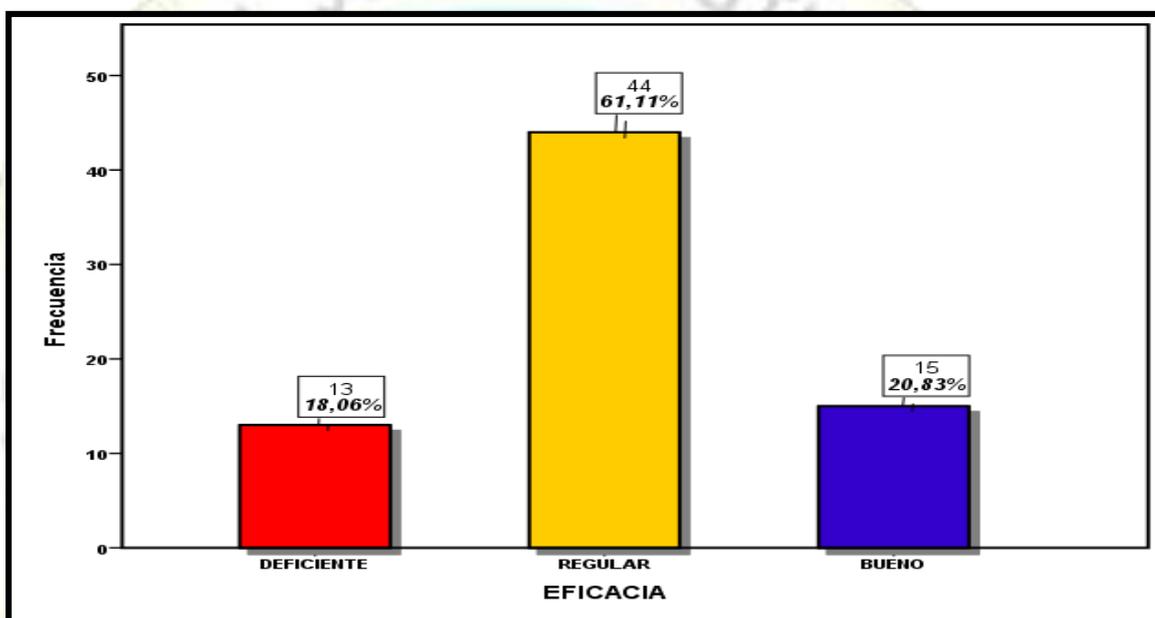


Respecto a la encuesta, el **16,67%** de los 72 colaboradores representan el nivel alto, donde existe se cumple de manera eficientemente los metas y objetivos, el **44,44%** de los colaboradores lograron en los objetivos y metas de la gestión de manera regular. Por último, el **38,89%** de los colaboradores encuestados representan un nivel bajo en la eficiencia en cuanto al cumplimiento de metas y objetivos.

Tabla 7 Respuesta de los colaboradores de la municipalidad provincial de Oyon, respecto a los niveles de eficacia

EFICACIA					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DEFICIENTE	13	18,1	18,1	18,1
	REGULAR	44	61,1	61,1	79,2
	BUENO	15	20,8	20,8	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Figura 7 niveles de eficacia de la municipalidad

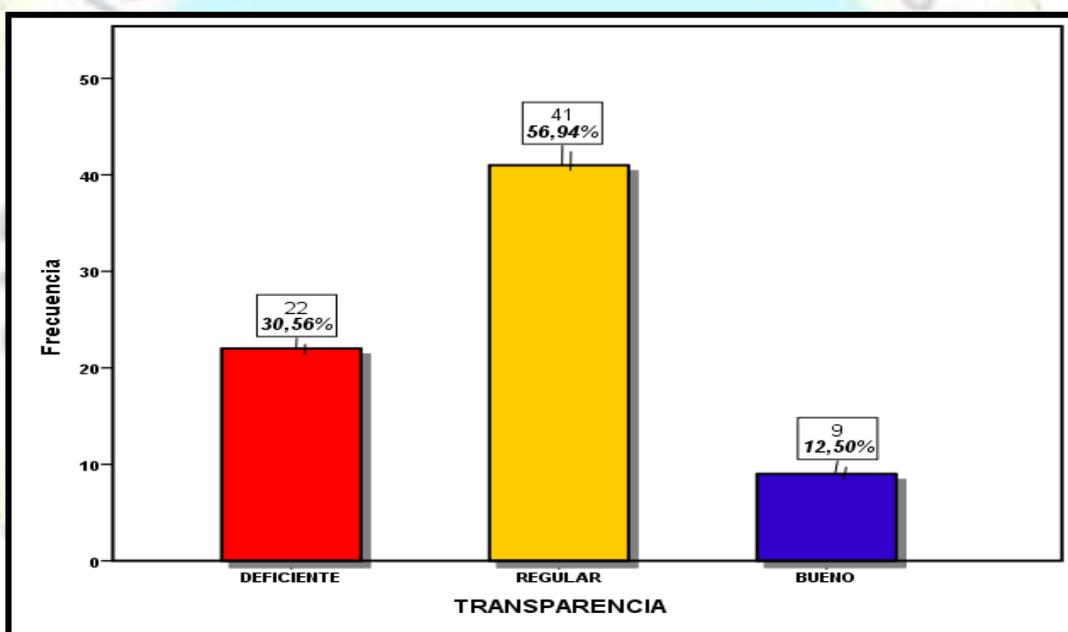


Respecto a la encuesta, el **20,83%** de 72 colaboradores, representan el nivel alto en eficacia dentro de la institución, el **61,11%** de los colaboradores representa el nivel medio en eficacia en la institución, es decir un gran porcentaje de colaboradores cree que no se racionaliza correctamente los recursos de la institución y ni se evalúa el desempeño laboral. Por último, el 18,06% de los colaboradores encuestados representan un nivel bajo que representa que existe una deficiente repartición de recursos y hay un seguimiento del trabajo.

Tabla 8 respuesta de los colaboradores de la municipalidad respecto a los niveles de transparencia

TRANSPARENCIA					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DEFICIENTE	22	30,6	30,6	30,6
	REGULAR	41	56,9	56,9	87,5
	BUENO	9	12,5	12,5	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Figura 8 niveles de transparencia

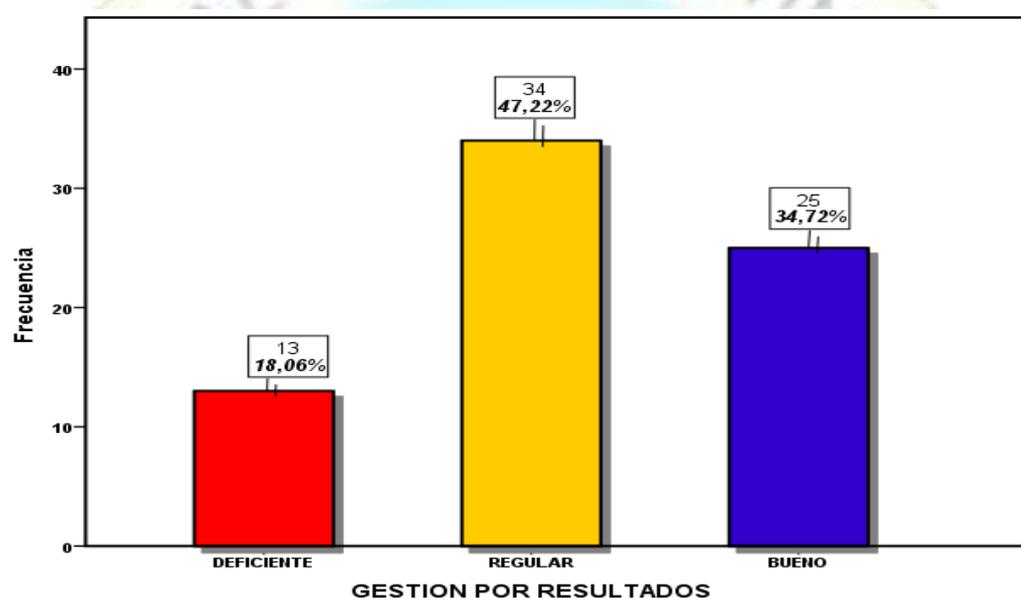


Al realizar la encuesta a 72 colaboradores de la Municipalidad provincial de Oyon; de los cuales el **12,50%** están en el nivel Alto, representa que existe una transparencia de gestión. El **56,94%** de los encuestados alcanzaron un nivel medio, que considera que existe rendición de cuentas y participación ciudadana de manera regular, y **30,56%** de los encuestados están en un nivel bajo, estos usuarios consideran que no hay una transparencia en al gestión.

Tabla 9 respuesta de los colaboradores de la municipalidad de Oyon, sobre los niveles de gestión por resultados

GESTION POR RESULTADOS					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DEFICIENTE	13	18,1	18,1	18,1
	REGULAR	34	47,2	47,2	65,3
	BUENO	25	34,7	34,7	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Figura 9 niveles de gestión por resultados



Al realizar la encuesta a 72 colaboradores, de los cuales el **34,72%** representan el nivel Alto existió una buena gestión de calidad durante el periodo 2018, el **47,22%** de los encuestados alcanzaron un nivel medio y **18,06%** de los encuestados están en un nivel bajo, estos usuarios consideran que existió una de gestión de resultados y mejoramiento en la calidad de vida del ciudadano.

Prueba de Normalidad de Kolmogorov-Smirnov:

La tabla 10, presenta los resultados de la prueba de bondad de ajuste de Kolmogorov - Smirnov (K-S). Se observa que las variables no se aproximan a una distribución normal ($p < 0.05$); por lo tanto, para determinar la correlación entre variables y dimensiones, la prueba estadística a usarse es la no paramétrica: Prueba de Correlación de Rho de Spearman.

Tabla 10 Resultados de la prueba de bondad de ajuste Kolmogorov - Smirnov

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
PLANEAMIENTO ESTRATEGICO INSTITUCIONAL	,130	80	,002	,945	80	,002
CALIDAD DE GESTION	,132	80	,002	,951	80	,004
ANALISIS FILOSOFICO	,139	80	,001	,957	80	,009
ANALISIS DE ENTORNO	,114	80	,012	,970	80	,054
FORMULACION ESTRATEGICA	,107	80	,023	,965	80	,027
EFICIENCIA	,093	80	,082	,970	80	,054
EFICACIA	,115	80	,010	,948	80	,003
TRANSPARENCIA	,175	80	,000	,938	80	,001
GESTION POR RESULTADOS	,161	80	,000	,939	80	,001

a. Corrección de significación de Lilliefors

PLANTEAMIENTO DE HIPOTESIS GENERAL

H₀: El planeamiento estratégico institucional no influye significativa en la calidad de gestión de la municipalidad provincial de Oyon, periodo 2018.

H₁: El planeamiento estratégico institucional influye significativa en la calidad de gestión de la municipalidad provincial de Oyon, periodo 2018.

DEMOSTRACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Utilizamos el siguiente criterio:

Si la significancia asintótica (**p**) > al nivel de significancia (**0.05**), se acepta la H₀.

Si el valor de **p<0.05** se acepta **H₁**.

Aplicamos SPSS v23:

Tabla 11 Correlación de Rho de Spearman

		Correlaciones		
			PLANEACION ESTRATEGICA INSTITUCIONAL	CALIDAD DE GESTION
Rho de Spearman	PLANEACION	Coefficiente de correlación	1,000	,634**
	ESTRATEGICA	Sig. (bilateral)	.	,000
	INSTITUCIONAL	N	72	72
CALIDAD DE GESTION		Coefficiente de correlación	,634**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	72	72

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

Interpretación:

Como se observa en tabla 11, la significancia asintótica es **0,000** menor que el nivel de significación **0.05**, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis de la investigación). Es decir, el planeamiento estratégico institucional influye significativa en la calidad de gestión de la municipalidad provincial de Oyon, periodo 2018, Además, la correlación de Rho de Spearman es **0.634**, de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es positiva y moderada

PLANTEAMIENTO DE HIPOTESIS ESPECÍFICA 1

H₀: El planeamiento estratégico institucional no influye significativa en la eficiencia de la municipalidad provincial de Oyon, periodo 2018.

H₁: El planeamiento estratégico institucional influye significativa en la eficiencia de la municipalidad provincial de Oyon, periodo 2018.

DEMOSTRACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Utilizamos el siguiente criterio:

Si la significancia asintótica (**p**) > al nivel de significancia (**0.05**), se acepta la H₀.

Si el valor de **p**<**0.05** se acepta **H₁**.

Aplicamos SPSS v23:

Tabla 12 Correlación de Rho de Esperman

Correlaciones				
			PLANEACION ESTRATEGICA INSTITUCIONAL	EFICIENCIA
Rho de Spearman	PLANEACION	Coeficiente de correlación	1,000	,603**
	ESTRATEGICA	Sig. (bilateral)	.	,000
	INSTITUCIONAL	N	72	72
	EFICIENCIA	Coeficiente de correlación	603**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	72	72

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

Como se observa en tabla 12 la significancia asintótica es **0,000** menor que el nivel de significación **0.05**, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis de la investigación). Es decir, el planeamiento estratégico institucional influye significativa en la eficiencia de la municipalidad provincial de Oyon, periodo 2018, Además, la correlación de Rho de Spearman es **0.603**, de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es positiva y moderada.

PLANTEAMIENTO DE HIPOTESIS ESPECÍFICA 2

H₀: El planeamiento estratégico institucional no influye significativa en la eficacia de la Municipalidad Provincial de Oyon, periodo 2018.

H₁: El planeamiento estratégico institucional influye significativa en la eficacia de la Municipalidad Provincial de Oyon, periodo 2018.

DEMOSTRACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Utilizamos el siguiente criterio:

Si la significancia asintótica (**p**) > al nivel de significancia (**0.05**), se acepta la H₀.

Si el valor de **p**<**0.05** se acepta H₁.

Aplicamos SPSS v23:

Tabla 13 Correlación de Rho de Esperman

Correlaciones				
		PLANEACION ESTRATEGICA INSTITUCIONAL		
		EFICACIA		
Rho de Spearman	PLANEACION	Coefficiente de correlación	1,000	,623**
	ESTRATEGICA	Sig. (bilateral)	.	,000
	INSTITUCIONAL	N	72	72
	EFICACIA	Coefficiente de correlación	,623**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	72	72

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

Interpretación:

Como se observa en tabla 14 la significancia asintótica **0,000** es menor que el nivel de significación **0.05**, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis del investigador). Es decir, El planeamiento estratégico institucional influye significativa en la eficacia de la municipalidad provincial de Oyon, periodo 2018, Además, la correlación de Pearson es **0.623**, de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es directa y moderada.

PLANTEAMIENTO DE HIPOTESIS ESPECÍFICA 3

H₀: El planeamiento estratégico institucional no influye significativa en la transparencia de gestión de la municipalidad provincial de Oyon, periodo 2018.

H₁: El planeamiento estratégico institucional influye significativa en la transparencia de la gestión de la municipalidad provincial de Oyon, periodo 2018.

DEMOSTRACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Utilizamos el siguiente criterio:

Si la significancia asintótica (**p**) > al nivel de significancia (**0.05**), se acepta la H₀.

Si el valor de **p<0.05** se acepta H₁.

Tabla 14 Correlación de Rho de Esperman

Correlaciones				
		PLANEACION ESTRATEGICA INSTITUCIONAL		
		TRANSPARENCIA		
Rho de Spearman	PLANEACION	Coefficiente de correlación	1,000	,626**
	ESTRATEGICA	Sig. (bilateral)	.	,000
	INSTITUCIONAL	N	72	72
TRANSPARENCIA		Coefficiente de correlación	,626**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	72	72

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

INTERPRETACIÓN:

Como se observa en tabla 14 la significancia asintótica **0,000** es menor que el nivel de significación **0.05**, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis del investigador). Es decir, el planeamiento estratégico institucional influye significativa en la transparencia de la municipalidad provincial de Oyon, periodo 2018, Además, la correlación de Pearson es **0.626**, de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es directa y moderada.

PLANTEAMIENTO DE HIPOTESIS ESPECÍFICA 4

H₀: El planeamiento estratégico institucional influye significativa en gestión por resultados de la municipalidad provincial de Oyon, periodo 2018.

H₁: El planeamiento estratégico institucional influye significativa en gestión por resultados de la municipalidad provincial de Oyon, periodo 2018.

DEMOSTRACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Utilizamos el siguiente criterio:

Si la significancia asintótica (**p**) > al nivel de significancia (**0.05**), se acepta la H₀.

Si el valor de **p**<**0.05** se acepta H₁.

Aplicamos SPSS v23:

Tabla 15 Correlación de Rho de Esperman

Correlaciones				
			PLANEACION ESTRATEGICA INSTITUCIONAL	GESTION POR RESULTADOS
Rho de Spearman	PLANEACION	Coefficiente de correlación	1,000	,614**
	ESTRATEGICA	Sig. (bilateral)	.	,000
	INSTITUCIONAL	N	72	72
GESTION POR RESULTADOS	PLANEACION	Coefficiente de correlación	,614**	1,000
	ESTRATEGICA	Sig. (bilateral)	,000	.
	INSTITUCIONAL	N	72	72

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

Interpretación:

Como se observa en tabla 14 la significancia asintótica **0,000** es menor que el nivel de significación **0.05**, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis del investigador). Es decir, el planeamiento estratégico institucional influye significativa en la gestión por resultados de la municipalidad provincial de Oyon, periodo 2018, Además, la correlación de Pearson es **0.614**, de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es directa y moderada.

CAPITULO V: DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Discusión:

En esta investigación se realizó una comparación de resultados con otras investigaciones similares, distinguiendo las variables estudiadas y su respectiva relación, destacando aspectos de compatibilidad o discrepancia con los antecedentes y fuentes teóricas citadas en esta investigación:

Los resultados obtenidos en esta investigación determinaron que la planeación estratégica institucional se relaciona significativamente con la calidad de gestión de la Municipalidad Provincial de Oyon, en un 63.4 % de correlación, que además se encuentra en un nivel regular. Esta investigación se relaciona con lo expresado por López (2016), en su tesis titulada Planificación estratégica institucional y la gestión pública de la Municipalidad Provincial de Yungay 2016, determinó que el proceso de planificación estratégica institucional en la municipalidad provincial de Yungay es regular, así como el nivel gestión pública es medio, se ha establecido que los logros alcanzados por la Gestión Pública en la Municipalidad Provincial de Yungay, se encuentra en nivel medio con respecto a la eficiencia y eficacia, tomamos esta conclusión ya que las dimensiones la eficiencia y eficacia de la gestión no han logrado la cumplimiento de objetivo debidamente en la Municipalidad Provincial de Oyon.

Se coincide con los aportes de Bujaico y Giron (2016), en su tesis titulada El Plan Estratégico y La gestión de la Municipalidad Provincial de Huanta – Ayacucho – 2016, que concluye que la implementación del plan estratégico tiene una relación positiva y eficiente con la gestión de la Municipalidad de Provincial de Huanta – Ayacucho, pues promueve el desarrollo de una Gestión eficiente y moderna que permite establecer una organización simplificada, dinámica, no burocratizada y sobre todo que responda a las exigencias de la realidad. Además, concluyo que las estrategias consideradas en el Plan Estratégico tienen una relación positiva en la Municipalidad Provincial de Huanta – Ayacucho. Hacen referencia a las líneas de acción orientadas a la mejora de los recursos materiales, humanos más capacidades de la Organización. Hacen referencia a las líneas de acción orientadas al mejoramiento y simplificación de los procesos administrativos, mejor atención y satisfacción de los usuarios y mejoramiento de las condiciones de vida

de la población. Las estrategias aplicadas en la Municipalidad Provincial de Oyon, no llega a comprenderse efectivamente.

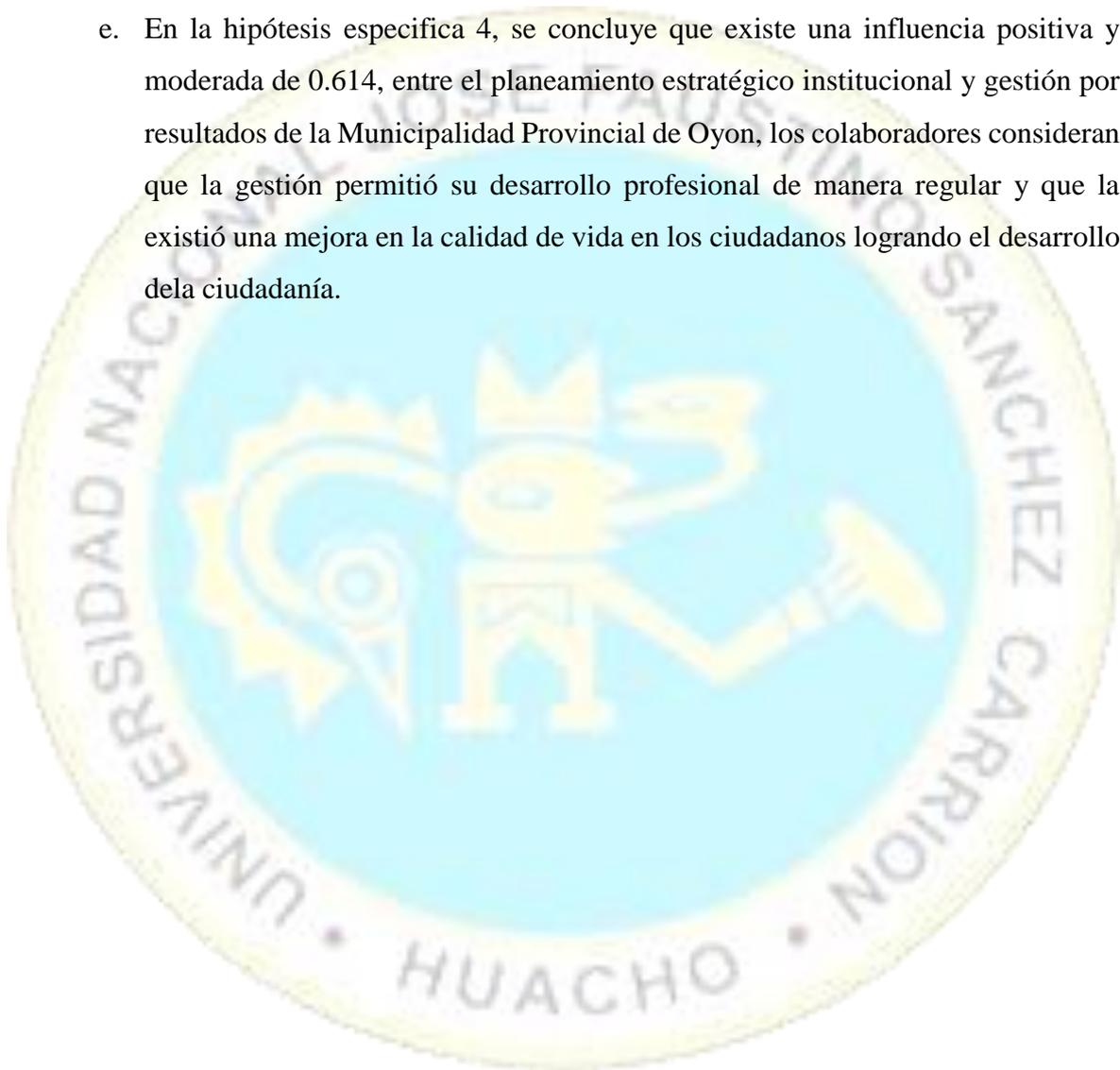
Así mismo coincidimos con Vega (2013), en su tesis titulada Plan Estratégico Institucional y desarrollo humano de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Huamachuco, 2013, desarrollada en la Universidad Nacional de Trujillo, tuvo como objetivo proponer un plan estratégico institucional que mejore el desarrollo humano de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Huamachuco, concluyendo que la Municipalidad distrital de Huamachuco no cuenta con un plan estratégico institucional para mejorar la calidad de vida de los servidores públicos, originando así una débil gestión, también concluye que la mayoría del personal de la Municipalidad Distrital de Huamachuco, no conoce la misión, visión de su institución, por lo que no tienen un propósito y un código de valores compartidos, al no conocer el concepto de visión, misión hace del plan estratégico un instrumento fundamental para la institución, porque permite saber a dónde va y que está haciendo en beneficio de la sociedad lo cual contribuye, conclusión que tomamos ya que los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Oyon desconocen la misión, visión y valores de la institución.

5.2 Conclusiones

De las pruebas realizadas podemos concluir:

- a. La planeación estratégica institucional y la calidad en la gestión en la Municipalidad Provincial de Oyon, periodo 2018, tienen una correlación significativa de acuerdo al Rho de Spearman de 0.634, y según escala de Bisquerra dicha correlación es positiva y moderada. En la municipalidad provincial de Oyon, la mayoría de colaboradores desconoce los pilares principales de la institución, no se realiza análisis del entorno y los objetivos fijados no se llegan a cumplir en su debido tiempo, con ello se demuestra que la municipalidad provincial de Oyon debe contar con un plan estratégico institucional que beneficiara la calidad de gestión a través de la aplicación de las dimensiones analizadas.
- b. En la hipótesis específica 1, se concluye la existencia de una influencia positiva y moderada de 0.603 de correlación entre la planeación estratégica institucional con la eficiencia en la gestión, según la investigación realizada a los trabajadores muestra la existencia de falta de racionalización de recursos, monitoreo de cumplimiento de funciones, se puede identificar la falta de identificación de los colaboradores con la institución, ya que no existe eficiencia al realizar sus funciones, permitiendo el paso hacia la demora y rapidez en la funcionalidad de la Municipalidad Provincial de Oyon.
- c. En la hipótesis específica 2, se concluye que existe una correlación significativa positiva y moderada de 0.623, entre el planeamiento estratégico institucional y la eficacia en la calidad de gestión, por la información recopilada se puede afirmar que no se logró el cumplimiento eficaz de las metas y objetivos fijados en el tiempo establecido, pues los colaboradores desconocen la situación actual del entorno que pueden facilitar o dificultar el logro de metas y objetivos en corto, mediano y largo tiempo.

- d. En la hipótesis específica 3, se concluye que existe una influencia positiva y moderada de 0.626, siendo muy significativa entre el planeamiento estratégico institucional y la transparencia en la gestión de la Municipalidad Provincial de Oyon, de acuerdo con la investigación los colaboradores consideran que no existe rendición de cuentas, ni que se genere la participación ciudadana, y que la información brindada carece de veracidad y transparencia.
- e. En la hipótesis específica 4, se concluye que existe una influencia positiva y moderada de 0.614, entre el planeamiento estratégico institucional y gestión por resultados de la Municipalidad Provincial de Oyon, los colaboradores consideran que la gestión permitió su desarrollo profesional de manera regular y que la existió una mejora en la calidad de vida en los ciudadanos logrando el desarrollo de la ciudadanía.



5.3 Recomendaciones

De acuerdo a los resultados obtenidos en esta investigación, recomiendo:

- a. Realizar la planificación permite direccionar a la institución hacia el logro objetivos de manera eficaz y eficiente cumpliendo todo lo planificado, mostrando transparencia y resultados materializados en el desarrollo profesional de los colaboradores y mejora en la calidad de vida de los ciudadanos, por ello recomiendo a la Municipalidad Provincial de Oyon elaborar un plan estratégico institucional, donde se puede establecer la misión, visión, valores de la institución, realizar el análisis del entorno externo e interno a través de matriz de evaluación situacional, para luego formular estrategias, políticas y objetivos a corto, mediano y largo plazo para conseguir la calidad en la gestión.
- b. La Municipalidad debe realizar periódicamente capacitaciones respecto a los objetivos y metas que se esperan cumplir para llegar a la calidad en la gestión, también debe realizar constantes monitoreo de funciones para evitar tiempos muertos, y demora en respuesta a necesidades de otras áreas y de la ciudadanía, que permitirá encontrar donde se genera la dificultad o demora, para rectificarlo, modificarlo oportunamente.
- c. Fomentar la integración entre los colaboradores de las diferentes áreas con el fin de mejorar la identificación con la institución, basadas en valores y código de ética.
- d. Crear más mecanismos de información, donde se pueda difundir los avances, proyectos y gastos de los recursos de la municipalidad para generar acercamiento entre el ciudadano y la municipalidad.
- e. Atender eficaz a los requerimientos y necesidad de los colaboradores a través de reuniones y charlas con pobladores de los distritos, centros poblados y conocer la realidad para lograr a alcanzar la calidad en la gestión.

CAPITULO VI: FUENTES DE INFORMACIÓN

6.1 Fuentes Bibliográficas

Alvares Illanes, J. F. (2011). *Gestion por resultados e indicadores de medicion*.

Alvares Illanes, J. F. (2016). *Manual de Procedimientos Administrativos Operativos*. Lima, Peru.

Armijo, M. (2011). *Manual de planeacion estrategica en el sector publico*.

CEPLAN. (2017). *Plan estrategico institucional*.

D'Alessio, F. (2015). *El proceso estrategico, un enfoque de gerencia*. Lima, Peru: PEARSON.

George, D., & Mallery, P. (2003). *Spss for Windows step to step: A simple guide and reference* (4 ed.). Boston.

Hernandez Sampiere, R. (2014). *Metodologia de la investigacion* (Sexta Edicion ed.). Mexico D. F., Mexico: Mc DRAW-Hill.

O. Da Silva, R. (2018). *Teorias de la Adminitracion*. Sao Paulo.

Robbins, S. P., & Coulter, M. (2014). *Administracion*. Mexico, Mexico: PEARSON.

Steiner, G. (2013). *Planeacio estrategica*.

Valderrama, S. (2013). *Pasos para elaborar proyectos de investigacion cientifica*.

Welch, S., & Comer, J. (1988). *Quantitative methods for public administration: techniques and applications*. Virginia, EE.UU.

6.2 Fuentes Documentales

- Brocker. (2015). *Proceso de planificación estratégica*. Mar de plata, Argentina.
- Bujaico, S. y. (2016). *El plan estratégico y la gestión de la municipalidad provincial de Huanta*. pp, 8-115. Huanta, Peru.
- George, D., & Mallery, P. (2003). *Spss for Windows step to step: A simple guide and reference* (4 ed.). Boston.
- Lopez Olivera, D. N. (2016). *Planificación estratégica institucional y la gestión pública de municipalidad provincial de yungay*. Yungay, Peru.
- Morillo. (2012). *Planificación estratégica aplicada a la gestión de proyecto de rehabilitación vía urbana ejecutados por la alcaldía del municipio Maracaibo de la universidad del Zulia, Facultad de arquitectura y diseño, Maracaibo*. Maracaibo, Venezuela.
- Rizo. (2013). *Plan Estratégico para Mejorar la Gestión Administrativa de la Microempresa Good Water*. pp,5-127. La Troncal, Ecuador.
- Vega Polo, F. M. (2013). *Plan estratégico institucional y desarrollo humano de los servidores públicos de la municipalidad Distrital de Husmachuco*. pp, 11-20. Trujillo, Peru.



ANEXOS



ANEXO N° 1
Universidad Nacional
José Faustino Sánchez Carrión

ENCUESTA SOBRE EL PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL Y SU RELACIÓN CON LA CALIDAD DE GESTIÓN DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE OYÓN

Buenos días, la presente encuesta tiene por objetivo conocer su opinión respecto al **PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL** y su relación con la **CALIDAD DE GESTIÓN**, por lo que agradeceremos que responda a las preguntas formuladas con mucha sinceridad, gracias.

I. DATOS DEL ENCUESTADO

1. ¿Cuál es tu género?

- a) Femenino
- b) Masculino

3. ¿Cuál es tu edad?

.....

2. ¿Cuál es tu estado civil?

- a) Soltero
- b) Casado
- c) Viudo
- d) Divorciado

II. Instrucciones: Marque con un aspa "X", según corresponda de acuerdo a la escala de calificación.

1=deficiente 2=regular 3=bueno 4=muy bueno 5=excelente

PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL					
I. ANÁLISIS FILOSÓFICO (Marcar con una "X" en el recuadro apropiado)	Calificación				
	1	2	3	4	5
1. ¿Ud. cree que la razón de ser de la municipalidad influye en sus objetivos?					
2. ¿Ud. considera que la visión está enfocada a lo que la municipalidad y la población necesita?					
3. ¿Ud. cree que los valores se aplican en la institución?					
4. ¿Con que frecuencia practica los valores de la institución?					
5. ¿Considera que los valores practicados por la institución son las que más se identifican con Ud.?					
II. ANALISIS DEL ENTORNO (Marcar con una "X" en el recuadro apropiado)	Calificación				
	1	2	3	4	5
6. ¿Conoce Ud. los últimos problemas externos que afectaron a la institución?					
7. ¿Conoce Ud. las oportunidades otorgadas hacia la municipalidad para mejorar su desarrollo?					
8. ¿Existe deficiencias para llevar a cabo su trabajo? (Falta de material de trabajo, fallas de sistemas, entre otras)					
9. ¿Cree Ud. que se cuenta con el personal adecuado para llevar a cabo los objetivos de la municipalidad? (personal capacitado, nivel profesional alcanzado)					
10. ¿Conoce Ud. las fortalezas con que cuenta la institución?					
III. PROCESO ESTRATÉGICO (Marcar con una "x" en el recuadro apropiado)	Calificación				
	1	2	3	4	5
11. ¿Ud. conoce los plazos disponibles para cumplir los objetivos?					
12. ¿Considera Ud. que se involucra al personal para definir los objetivos de la institución?					
13. ¿Considera Ud. que las estrategias aplicadas están en función a la visión de la institución?					
14. ¿Considera Ud. que la aplicación de estrategias resuelve problemas de manera oportuna?					
15. ¿Considera Ud. que existe un ambiente laboral basados en valores y actitudes impuestos por la institución?					

16. ¿Ud. conoce los resultados obtenidos de las estrategias aplicadas en mejoramiento de la institución?					
17. ¿Ud. conoce si existe un seguimiento a las estrategias aplicadas en la institución?					
18. Considera usted que luego de la evaluación interna se corrige las deficiencias en la institución?					
CALIDAD DE GESTION					
IV. EFICIENCIA (Marcar con una “x” en el recuadro apropiado)	Calificación				
	1	2	3	4	5
19. ¿Considera Ud. que se racionaliza los recursos necesarios de manera eficiente y oportuna?					
20. ¿Considera Ud. que existe un monitoreo adecuado del desempeño de los colaboradores? (si existe preferencia, incumplimiento de funciones, faltas de personal, etc.)					
21. ¿Considera Ud. que se llega a cumplir las funciones de su puesto? (si depende de otras áreas y hay demoras, desconoce los procedimientos, solo lo hace por cumplir).					
V. EFICACIA (Marcar con una “x” en el recuadro apropiado)	Calificación				
	1	2	3	4	5
22. ¿Considera Ud. que se llegó a cumplir con las metas establecidas por el PEI para este periodo?					
23. ¿Considera Ud. que el PEI ayudo a cumplir los objetivos en los plazos establecidos?					
24. ¿Ud. tiene conocimiento de las metas y objetivos de la institución?					
VI. TRANSPARENCIA (Marcar con una “x” en el recuadro apropiado)	Calificación				
	1	2	3	4	5
25. ¿Considera Ud. que existe una rendición de cuentas de la institución hacia los ciudadanos?					
26. ¿Ud. conoce los canales de difusión de información acerca de la institución?					
27. ¿Considera Ud. que la institución fomenta la participación ciudadana?					
28. ¿Considera Ud. que se trabaja con total transparencia en la institución?					
VII. GESTION POR RESULTADOS (Marcar con una “x” en el recuadro apropiado)	Calificación				
	1	2	3	4	5
29. ¿Considera Ud. que durante este periodo existió una calidad en la gestión de la municipalidad?.					
30. ¿Considera Ud. que la planificación ayudo a mejorar la funcionalidad de la institución?					
31. ¿Considera Ud. que durante el tiempo que viene laborando en la municipalidad logro su desarrollo personal?					
32. ¿Considera Ud. que se mejoró la calidad de vida de los ciudadanos?					
33. ¿Durante el tiempo que viene laborando en la municipalidad, observo si se logró cubrir las necesidades de los ciudadanos?					

Anexo 02. Matriz de Consistencia

TÍTULO: El Planeamiento Estratégico Institucional y su relación con la Calidad de Gestión en la Municipalidad Provincial de Oyón, Periodo 2018

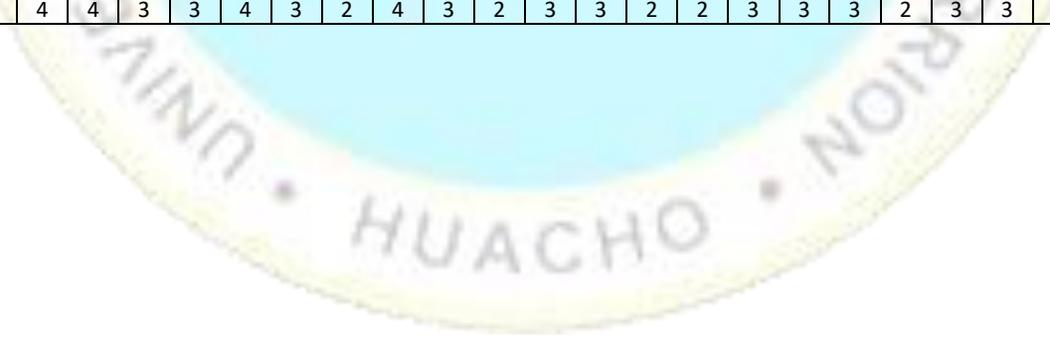
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGIA
<p>Problema general:</p> <p>¿Existe relación entre el planeamiento estratégico institucional y la calidad de gestión de la Municipalidad Provincial de Oyón, periodo 2018?</p> <p>Problemas Específicos</p> <p>a. ¿Existe relación entre el planeamiento estratégico institucional y la eficiencia en la gestión de la Municipalidad Provincial de Oyón, periodo 2018?.</p> <p>b. ¿Existe relación entre el planeamiento estratégico institucional y eficacia de la Municipalidad Provincial de Oyón, periodo 2018?.</p> <p>c. ¿Existe relación entre el planeamiento estratégico institucional y la transparencia de gestión de la Municipalidad Provincial de Oyón, periodo 2018?.</p> <p>d. Existe relación entre el planeamiento estratégico institucional y la gestión por resultados en la Municipalidad Provincial de Oyón, periodo 2018?</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>Determinar la relación entre el planeamiento estratégico institucional y la calidad de gestión en la Municipalidad Provincial de Oyón, periodo 2018.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>a. Determinar la relación entre el planeamiento estratégico institucional y la eficiencia en la gestión en la Municipalidad Provincial de Oyón, periodo 2018.</p> <p>b. Determinar la relación entre el planeamiento estratégico institucional y la eficacia de la Municipalidad Provincial de Oyón, periodo 2018.</p> <p>c. Determinar la relación entre el planeamiento estratégico institucional y la transparencia de gestión de la Municipalidad Provincial de Oyón, periodo 2018?.</p> <p>d. Determinar la relación entre planeamiento estratégico institucional y la gestión por resultados en la Municipalidad Provincial de Oyón, periodo 2018.</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe relación entre el planeamiento estratégico institucional y la calidad de gestión en la Municipalidad Provincial de Oyón, periodo 2018.</p> <p>Hipótesis Específicas</p> <p>a. Existe relación entre el planeamiento estratégico institucional y la eficiencia en la gestión de la Municipalidad Provincial de Oyón, periodo 2018.</p> <p>b. Existe relación entre el planeamiento estratégico institucional y la eficacia de la Municipalidad Provincial de Oyón, periodo 2018.</p> <p>c. Existe relación entre el planeamiento estratégico institucional y la transparencia de gestión de la Municipalidad Provincia de Oyón, periodo 2018.</p> <p>d. Existe relación entre el planeamiento estratégico institucional y la gestión por resultados en la Municipalidad Provincial de Oyón, periodo 2018.</p>	<p>VARIABLE CORRELACIONAL 1 PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL.</p> <p>DIMENSIONES</p> <p>1.1. Análisis filosófico INDICADORES 1.1.1. Visión 1.1.2. Misión 1.1.3. Valores 1.1.4. Código de ética</p> <p>DIMENSIONES 1.2. Análisis del entorno INDICADORES 1.2.1. Análisis del Macro ambiente 1.2.2. Análisis Interno. DIMENSIONES 1.3. Proceso Estratégica INDICADORES 1.3.1. Formulación de estrategias 1.3.2. implementación estratégica 1.3.3. evaluación estratégica</p> <p>VARIABLE CORRELACIONAL 2 CALIDAD DE GESTIÓN DIMENSIONES</p> <p>2.1. Eficiencia INDICADOR 2.1.1.uso racional de recursos. 2.1.2. Desempeño óptimo de los colaboradores DIMENSIONES 2.2. Eficacia INDICADORES 2.2.1.Logro de objetivos 2.2.2.Logro de metas DIMENSIONES 2.3. Transparencia INDICADORES 2.3.1. Rendición de cuentas 2.3.2. Participación ciudadana DIMENSIONES 2.4. Gestión por resultados INDICADORES 2.4.1.Gestión por objetivos 2.4.2.Mejora de vida del ciudadano</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN No experimental 2. NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN Correlacional 3. TIPO DE APLICACIÓN Básica 4. POBLACIÓN 72 Trabajadores de la Municipalidad de la Provincia de oyón 5. MUESTRA: Toda la población 6. TÉCNICA DE RECOLECCIÓN DE DATOS Encuesta 7. INSTRUMENTOS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS Cuestionario de encuesta tipo escala 8. INSTRUMENTO DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS Software Spss Version 22

Anexo 03: Base De Datos

Nº	GEN	EST CIV	Edad	PLANEAMIENTO ESTRATEGICO INSTITUCIONAL																		CALIDAD DE GESTION															
				ANALISIS FILOSOFICO					ANALISIS DEL ENTORNO					FORMULACION ESTRATEGICA								EFICIENCIA			EFICACIA			TRANSPARENCIA				GESTION POR RESULTADOS					
				p1	p2	p3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	
1	1	2	56	1	3	3	5	3	5	5	3	2	3	4	3	2	2	2	3	4	2	2	2	3	3	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3
2	2	1	22	3	3	3	4	2	2	2	3	4	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	4	
3	2	1	26	3	3	2	2	1	4	4	4	1	2	3	2	1	1	2	3	2	2	1	1	2	2	3	1	2	1	1	2	2	3	2	2		
4	2	1	34	3	4	3	4	2	3	4	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	4	2	3		
5	2	1	25	1	2	3	3	3	1	2	2	1	2	3	4	3	4	2	2	3	4	3	1	3	3	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	
6	2	1	34	1	1	2	2	2	3	2	1	1	2	4	2	1	3	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	
7	2	1	42	2	3	1	4	3	3	2	2	3	2	3	1	2	2	1	2	3	2	2	2	3	2	1	2	4	3	5	3	2	5	2	3		
8	1	1	45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	
9	1	1	27	3	2	2	4	1	1	3	4	1	2	1	3	2	3	1	3	2	3	4	1	5	1	1	1	4	4	4	5	3	3	4	1	2	
10	1	1	29	3	3	4	5	3	2	2	2	3	2	3	2	3	4	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	5	3	3	4	3	3		
11	2	1	25	3	4	2	5	4	2	3	2	2	3	3	1	2	4	2	2	1	3	3	5	3	2	2	4	3	2	3	1	3	2	3	2	3	
12	2	2	32	3	2	2	5	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	1	5	4	5	3	3	3	3	2	3	5	2	2	
13	2	1	35	3	4	4	4	4	2	2	1	1	2	4	4	4	3	2	3	3	4	3	3	4	4	3	4	2	4	3	3	3	3	4	2	3	
14	2	3	58	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	3	2	2	1	1	3	2	1	2	2	1	2	1	
15	2	1	38	2	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	
16	2	1	21	2	2	2	2	4	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	
17	1	1	36	5	2	2	4	3	5	3	3	2	4	4	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	
18	2	1	26	2	4	3	4	4	2	3	3	2	3	2	3	4	4	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	1	2	2	2	1	3	4	3	3	
19	1	1	22	2	1	1	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	
20	2	2	33	3	2	1	2	1	1	2	3	1	1	2	3	2	4	2	3	1	4	1	4	3	2	2	1	1	2	4	2	2	1	3	2	4	
21	2	2	31	1	2	2	3	2	1	2	3	2	2	1	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	1	2	2	1	
22	2	1	40	2	2	2	3	3	3	3	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	
23	1	2	59	2	2	2	3	2	3	2	1	1	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	

24	2	1	26	3	2	3	5	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	4	3	2	2	2	3	3	3	4	2	2	3	2	4	4	3	
25	2	2	27	2	2	1	3	2	5	4	1	2	4	3	3	2	2	1	3	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	1	1	1	1	1	
26	2	2	40	3	3	3	3	2	3	4	2	3	3	4	4	3	2	2	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	
27	1	2	62	3	3	2	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	
28	2	1	28	3	2	2	1	2	1	2	2	2	1	3	2	2	4	1	1	1	1	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	1	
29	1	2	64	3	3	3	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	3	2	1	2	3	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1
30	2	1	36	4	5	1	3	1	3	3	2	2	2	3	3	4	3	3	3	2	4	2	1	3	3	4	4	2	2	2	1	3	4	5	3	4	
31	2	1	25	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	4	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	
32	2	1	49	2	4	2	4	4	1	2	2	2	1	4	4	4	4	3	2	1	1	3	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	3	2	2	2	
33	2	1	26	2	4	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	5	3	2	2	3	4	3	4	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	
34	1	1	27	2	2	1	2	3	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
35	1	1	25	3	1	1	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	4	
36	1	1	54	3	3	3	2	3	1	3	3	3	4	4	4	4	1	3	3	2	2	4	2	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4
37	1	2	50	3	4	3	2	3	3	2	3	2	3	4	1	3	2	3	3	2	4	3	4	5	3	4	3	2	5	4	3	4	2	3	4	3	
38	1	1	37	3	2	1	4	2	3	1	2	2	2	5	1	3	3	2	2	1	3	2	2	3	3	3	4	3	1	2	3	3	3	3	1	2	
39	1	1	57	2	3	3	3	4	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	1	1	2	3	3	4	3	4	4	1	2	3	3	3	3	4	3	3	
40	2	1	23	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	2	3	3	2	3	3	4	3	3	
41	1	2	35	1	1	2	3	1	4	2	3	3	2	2	3	4	4	2	2	1	1	3	3	1	1	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	4
42	2	1	46	3	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4
43	1	2	52	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3
44	1	1	34	2	4	4	3	2	3	3	4	3	2	4	3	4	2	4	2	2	4	3	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4
45	2	1	24	3	4	4	4	3	2	3	4	3	3	4	3	4	4	3	2	3	4	4	3	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	2	
46	1	1	25	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	2	2	1	2	4	3	3	2	4	2	3	3	3	3	4	2	4	3	2	
47	1	1	26	2	3	3	4	3	3	3	4	3	4	2	2	4	4	2	1	2	3	3	4	3	3	4	2	3	4	3	4	3	3	3	3	4	
48	1	2	31	3	3	2	4	4	1	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	5	2	2	2	4	4	2	3	3	
49	2	1	43	2	3	5	4	5	4	3	2	3	4	5	3	2	3	4	1	2	4	3	3	4	3	4	2	3	2	5	2	4	4	3	1	2	
50	2	1	57	1	4	3	4	2	4	3	4	3	2	3	4	3	4	2	3	4	2	2	3	2	2	2	3	3	4	3	2	4	3	2	3	4	
51	1	2	33	3	3	4	4	2	4	2	4	4	3	4	4	2	2	3	3	4	2	5	5	3	2	4	4	3	2	3	4	2	3	3	3	4	

52	2	1	45	3	3	3	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	3	2	1	2	3	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1			
53	2	1	26	4	5	1	3	1	3	3	2	2	2	3	3	4	3	3	3	2	4	2	1	3	3	4	4	2	2	2	1	3	4	3	3	2			
54	1	1	30	1	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	4	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3				
55	1	2	45	1	4	2	4	4	1	2	2	2	1	4	4	4	4	3	2	1	1	3	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	3	2	2	2			
56	1	2	28	1	4	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	5	3	2	2	3	4	3	4	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3			
57	1	1	25	3	4	4	3	4	3	4	5	5	5	4	3	3	3	1	3	4	5	3	3	4	2	3	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3		
58	2	1	34	2	2	2	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
59	2	2	27	3	4	2	3	5	4	2	3	1	3	3	4	3	2	3	4	3	2	3	4	3	4	4	3	5	4	2	3	4	3	4	3	4	3	4	
60	1	2	27	5	2	2	4	3	5	3	3	2	4	4	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	
61	2	2	56	2	4	3	4	4	2	3	3	2	3	2	3	4	4	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	1	2	2	2	1	3	4	3	3	3		
62	1	1	23	2	1	1	2	1	2	2	3	3	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	
63	2	1	30	3	2	1	2	1	1	2	3	1	1	3	3	2	4	2	3	1	4	1	4	3	3	2	1	1	2	4	2	2	1	3	2	4	4		
64	2	1	27	1	2	2	2	2	1	2	3	2	2	1	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	1	2	2	1	1		
65	2	2	41	2	2	2	3	3	3	3	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
66	1	1	39	2	2	2	3	2	3	2	1	1	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2
67	2	2	35	2	2	4	3	2	4	3	4	3	3	4	3	4	3	1	2	2	4	2	5	2	1	3	2	2	3	2	5	3	2	4	3	3	3		
68	2	1	42	3	4	2	4	1	3	3	2	3	2	4	1	4	1	2	3	3	4	2	4	3	3	1	4	3	2	3	2	1	4	4	4	2	2		
69	1	1	35	1	2	3	2	2	2	4	2	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	5	3	2	4	4	3	3	3	1	2	3	2	1	3	4	4		
70	1	2	32	3	2	4	3	2	3	2	3	4	3	4	3	3	4	4	3	2	4	3	4	4	4	3	2	3	4	3	4	4	3	3	4	2	2		
71	2	2	25	3	3	2	4	2	2	2	4	3	2	4	2	3	3	4	2	3	3	4	3	2	3	2	3	4	3	4	2	3	3	3	3	2	3		
72	1	2	26	2	3	2	3	4	4	3	3	4	3	2	4	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	4	5	4	4	3	2	3	2	2	2		



Anexo 4: Áreas Administrativas en donde se desarrolló la Investigación.

Huacho, 28 de noviembre del 2018

Sr. Edgardo Huaraz Ugarte
Alcalde de la Municipalidad Provincial de Oyón

Lim Janampa Hermitaño
Bach. en Administración



Que, habiendome otorgado autorización para realizar investigación de tesis en la Municipalidad Provincial de Oyón, sobre el "Planeamiento Estratégico Institucional y Calidad de Gestión, periodo 2018, quiero agradecer por la disponibilidad de prestarme sus instalaciones y hacerme llegar información necesario para esta investigación.

De acuerdo al organigrama funcional de esta municipalidad, la investigación se realizará en las siguientes áreas de la Gerencia municipal y sus dependencias:

- Gerencia de administración y finanzas,
- Gerencia desarrollo urbano y rural,
- Gerencia de servicios a la ciudad y gestión ambiental,
- Gerencia de desarrollo económico e inclusión social,
- Gerencia de asesoría jurídica,
- Gerencia de planificación presupuestario y sistemas, y
- Secretaría General.

La investigación implicará la aplicación de cuestionario, en primer momento a prueba piloto (20 colaboradores), y luego la aplicación de cuestionario con todos los colaboradores dependientes de la gerencia mencionadas, dicha investigación se llevará a cabo en la fecha por esta municipalidad.

Reitero el agradecimiento por el apoyo, a la disponibilidad para esta investigación. Sin más por el momento me despido ante Ud., esperando coordinar para comenzar con la investigación.

Atentamente,



Janampa Hermitaño, Lim Lesly
DNI: 75018980



Municipalidad Provincial De Oyón
Ley N° 6429

Municipalidad Provincial de Oyón

"Año del Dialogo y la Reconciliación Nacional"

Oyón, 23 de noviembre del 2018

CARTA N° 024-2018- U.RR.HH-GAF/MPO

SRTA. JANAMPA HERMITAÑO Lim Lesly

Dirección: Av. Gonzales Prada N° 176

Asunto: *Respuesta a lo solicitado.*

REF. : *Fut, N° 1408 - 14-11-18*

De mi consideración

Es grato dirigirme a ustedes para hacerle llegar el saludo cordial.

Motiva el presente con la finalidad de hacerle llegar la respuesta a lo solicitado, mediante Fut, N° 1408, de fecha 14 de noviembre del 2018.

Se acepta su solicitud; por lo que se requiere nos especifique que áreas de la Municipalidad Provincial de Oyón, realizara su investigación de tesis.

Es todo cuanto informo para su conocimiento, sin otro particular, me despido de usted.

Atentamente,


MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE OYÓN
Lid. Rueda Velasco
JEFE DE LA OFICINA N° 1411