

PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA Y DESEMPEÑO ORGANIZATIVO EN EL COMANDO DE ASESORAMIENTO GENERAL DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ

por YASSER KENNETH y BERNABE ARAMBULO ABAD y ESPINAL CALCINA

Fecha de entrega: 09-abr-2024 04:40p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2344964234

Nombre del archivo: Tesis_Espinal_Arambulo_27.01.24_1_.docx (4.93M)

Total de palabras: 11156

Total de caracteres: 66166

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO

BENEDICTO XVI

**SEGUNDA ESPECIALIDAD EN GESTIÓN PÚBLICA Y
GOBERNABILIDAD**



**PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA Y DESEMPEÑO ORGANIZATIVO
EN EL COMANDO DE ASESORAMIENTO GENERAL DE LA POLICÍA
NACIONAL DEL PERÚ**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE SEGUNDA
ESPECIALIDAD EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**

AUTOR(ES)

Mg. Bernabé Espinal Calcina

Lic. Yasser Kenneth Arámbulo Abad

ASESORA

Dra. Maribel Mercedes Zamora Carranza

<https://orcid.org/0000-0002-3170-2852>

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión pública y desarrollo regional y local

TRUJILLO, PERÚ

2024

Declaratoria de originalidad

Señor(a) Decano(a) de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas:

Yo, Dra. Maribel Mercedes Zamora Carranza con DNI N° 40921306, como asesor (a) del trabajo de investigación titulado “PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA Y DESEMPEÑO ORGANIZATIVO EN EL COMANDO DE ASESORAMIENTO GENERAL DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ”, desarrollado (a) por el (la) egresado (a) Bernabé Espinal Calcina con DNI 80373083; y el (la) egresado (a) Yasser Kenneth Arámbulo Abad con DNI 46329493 del Programa de estudios de Segunda Especialidad en Gestión Pública y Gobernabilidad; considero que dicho trabajo reúne las condiciones tanto técnicas como científicos, las cuales están alineadas a las normas establecidas en el reglamento de titulación de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI y en la normativa para la presentación de trabajos de graduación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas. Por tanto, autorizo la presentación del mismo ante el organismo pertinente para que sea sometido a evaluación por los jurados designados por la mencionada facultad.



Dra. Maribel Mercedes Zamora Carranza
Asesor (a)

Autoridades universitarias

Mons. Dr. Héctor Miguel Cabrejos Vidarte, OFM

Arzobispo Metropolitano de Trujillo

Fundador y Gran Canciller de la

Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

Dra. Mariana Geraldine Silva Balarezo

Rectora (e) de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

Vicerrectora Académica

Dra. Ena Cecilia Obando Peralta

Vicerrectora de Investigación

Dr. Jaime Roberto Ramírez García

Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas

Dra. Teresa Sofía Reátegui Marín

Secretaria General

Dedicatoria

A nuestras familias por su comprensión y apoyo en este periodo de aprendizaje y crecimiento profesional.

Agradecimiento

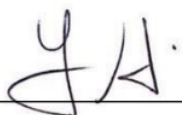
A la institución policial, por brindarnos el apoyo para realizar la investigación en el personal policial y civil de la unidad. De igual manera, a nuestra asesora de segunda especialidad por sus enseñanzas y guía en el desarrollo de la investigación.

Declaratoria de autenticidad

Nosotros, Arambulo Abad Yasser Kenneth DNI 46329493 y Espinal Calcina Bernabé con DNI 80373083, egresados del Programa de Estudios de Segunda Especialidad en Gestión Pública y Gobernabilidad de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, damos fe que hemos seguido rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos emanados por la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas para la elaboración y sustentación del informe de tesis titulado: “PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA Y DESEMPEÑO ORGANIZATIVO EN EL COMANDO DE ASESORAMIENTO GENERAL DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ”, el cual consta de un total de 90 páginas, en las que se incluye 12 tablas y 8 figuras, más un total de 35 páginas en anexos.

Dejamos constancia de la originalidad y autenticidad de la mencionada investigación y declaramos bajo juramento en razón a los requerimientos éticos, que el contenido de dicho documento corresponde a nuestra autoría respecto a redacción, organización, metodología y diagramación. Asimismo, garantizamos que los fundamentos teóricos están respaldados por el referencial bibliográfico, asumiendo un mínimo porcentaje de omisión involuntaria respecto al tratamiento de cita de autores, lo cual es de nuestra entera responsabilidad.

Los autores



Arambulo Abad Yasser Kenneth
DNI 46329493



Espinal Calcina Bernabé
DNI 80373083

Índice

Declaratoria de originalidad	ii
Autoridades universitarias	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice	vii
Índice de tablas	viii
Índice de figuras	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
I. INTRODUCCIÓN	12
II. METODOLOGÍA	25
2.1. Enfoque, tipo	25
2.2. Diseño	25
2.3. Población, muestra y muestreo	26
2.4. Técnicas e instrumentos de recojo de datos	27
2.5. Técnicas de procesamiento y análisis de la información	29
2.6. Aspectos éticos en investigación	29
III. RESULTADOS	31
3.1. Resultados descriptivos	31
3.2. Resultados inferenciales	39
IV. DISCUSIÓN	42
V. CONCLUSIONES	45
VI. RECOMENDACIONES	46
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	47
ANEXOS	57

3 Índice de tablas

Tabla 1 Niveles de la variable planificación estratégica	31
Tabla 2 Niveles de formalización.....	32
Tabla 3 Niveles de exhaustividad.....	33
Tabla 4 Niveles de control estratégico	34
Tabla 5 Niveles de desempeño organizativo	35
Tabla 6 Niveles de medición del desempeño	36
Tabla 7 Niveles de rendición pública	37
Tabla 8 Niveles de resultados de la organización.....	38
Tabla 9 Planificación estratégica y desempeño organizativo del Comando de Asesoramiento General de la Policía Nacional del Perú, 2023	39
Tabla 10 Formalización y desempeño organizativo en el Comando de Asesoramiento General de la Policía Nacional del Perú, 2023	39
Tabla 11 Exhaustividad y desempeño organizativo en el Comando de Asesoramiento General de la Policía Nacional del Perú, 2023	40
Tabla 12 Control estratégico y desempeño organizativo en el Comando de Asesoramiento General de la Policía Nacional del Perú, 2023	40

Índice de figuras

Figura 1 Niveles de Planificación estratégica.....	31
Figura 2 Niveles de Formalización.....	32
Figura 3 Niveles de Exhaustividad.....	33
Figura 4 Niveles de Control estratégico	34
Figura 5 Niveles de Desempeño organizativo.....	35
Figura 6 Niveles de Medición del desempeño.....	36
Figura 7 Niveles de Rendición pública	37
Figura 8 Niveles de Resultados de la organización.....	38

RESUMEN

La planificación estratégica es un tema de interés para la institución policial, porque se asocia con el desempeño de la organización, cuya gestión eficiente favorece la satisfacción del usuario y beneficia a la sociedad. Por tal motivo, la investigación presentada, tiene el objetivo de determinar la relación que existe entre la planificación estratégica y el desempeño organizativo del Comando de Asesoramiento General de la Policía Nacional del Perú (COMASGEN-PNP), 2023. Por ello, se ha elaborado un estudio de enfoque cuantitativo, de tipo básico, nivel correlacional y diseño no experimental y transversal; en el cual se han empleado dos cuestionarios de evaluación que confirmaron validez estadística y confiabilidad, los cuales fueron aplicados a una muestra de 83 empleados del personal civil y policial. Por medio del análisis de correlaciones se observó que la planificación estratégica se relacionó significativamente en modo positivo con el desempeño organizativo del personal del COMASGEN-PNP ($r = 0.841^{**}$, $p < 0.01$). Los resultados encontrados se alinean con la evidencia de otros investigadores internacionales.

Palabras Clave: Planificación estratégica, desempeño organizativo, institución policial.

ABSTRACT

Strategic planning is a topic of interest for the police institution, because it is associated with the performance of the organization, whose efficient management favors user satisfaction and benefits society. For this reason, the research presented here aims to determine the relationship between strategic planning and the organizational performance of the General Advisory Command of the National Police of Peru (COMASGEN-PNP), 2023. Therefore, a study of quantitative approach, basic type, correlational level and non-experimental and cross-sectional design has been developed; in which two evaluation questionnaires have been used that confirmed statistical validity and reliability, which were applied to a sample of 83 employees of civilian and police personnel. Through correlation analysis, it was observed that strategic planning was significantly positively related to the organizational performance of COMASGEN-PNP personnel ($r = 0.841^{**}$, $p < 0.01$). The results found are in line with the evidence of other international researchers.

Keywords: Strategic planning, organizational performance, police institution.

I. INTRODUCCIÓN

En el contexto internacional, se aprecia que las organizaciones públicas del ámbito policial, tienen una planificación estratégica ineficaz e ineficiente (Porumbescu et al., 2019); la cual no está dirigida a satisfacer las necesidades y los intereses de los usuarios (familia policial), organismos y empresas (proveedores, etc.) (Alosani et al., 2019).

Esta situación es un problema notable, que ha recibido críticas crecientes por parte de profesionales y académicos (De Maillard y Savage, 2018), debido a que las organizaciones que ignoran la planificación estratégica, pierden oportunidades, desatienden las debilidades y desaprovechan ventajas competitivas; lo cual, deteriora el desempeño laboral afectando el rendimiento de los recursos, las operaciones y los procesos (Starsia, 2022).

En tal sentido, la inadecuada planificación estratégica afecta negativamente el desempeño organizativo, reduce la calidad del servicio prestado y disminuye la satisfacción de los usuarios del servicio de las entidades policiales. El inadecuado funcionamiento de la organización pública, impacta de forma negativa en el desarrollo de la institución y crecimiento económico de largo plazo del país (Porumbescu et al., 2019).

Por ello, desde el enfoque de la gestión pública, se ha puesto de manifiesto el problema del deficiente desempeño organizativo de las instituciones y organismos del Estado; debido a la falta de mecanismos de medición del desempeño y rendición de cuentas, que promuevan la productividad y satisfacción del usuario (Marra, 2018).

A pesar de ello, en la actualidad, hay una escasez de estudios enfocados en la planificación estratégica y su relación con el desempeño organizacional de la institución policial (Kemp, 2018). Por lo cual, es importante conocer de qué manera la planificación estratégica representa una ventaja competitiva que se compromete con el desempeño organizativo de las instituciones públicas (Alosani et al., 2019).

En el entorno peruano, se observa que las organizaciones del sector público, se caracterizan por la falta de experiencia e incapacidad para gestionar una planificación

estratégica efectiva, capaz de desarrollar cambios en la gestión. Igualmente, la falta de integración de los niveles sectoriales y gubernamentales afecta la planificación estratégica integrada dirigida hacia una misma ruta de logro de objetivos comunes; lo cual es un problema que afecta el desempeño organizativo de las instituciones públicas (Vargas, 2018).

Las carencias en la planificación estratégica de las instituciones policiales representan un problema, porque desencadenan una ineficaz aplicación de estrategias, ineficiente uso de recursos, falta de formalización en los procesos, desconocimiento de los requisitos de funcionamiento, déficit de estándares de calidad en los procedimientos; lo cual incide en una prestación de servicios deficiente (Zavaleta, 2021). Ello, conduce a la insatisfacción de los usuarios con respecto al desempeño de la organización (Jara y Cedeño, 2019).

En el contexto local, la preocupación de las instituciones del sector público por la planificación estratégica adecuada es mínima (Ortega y Parra, 2019); esto da lugar a un problema de ineficiente gestión de los recursos públicos, aumento de la burocracia, y reducida eficiencia de los funcionarios en el desempeño de sus tareas (MEF, 2022).

La inadecuada planificación estratégica local, se atribuye a la supeditación económica de los organismos locales al gobierno central (Arias et al., 2019); conforme a ello, la desarticulación en la planificación estratégica limita la efectiva gestión del desempeño organizativo local (Ministerio de Economía y Finanzas [MEF], 2018).

En el ámbito del Comando de Asesoramiento General de la Policía Nacional del Perú (COMASGEN-PNP), se observa una deficiente estructuración de la planificación estratégica, donde las directrices han sido definidas de forma genérica, y los procesos no han sido especificados a detalle en cuanto a operaciones, responsables, coordinaciones, etc. Asimismo, se aprecia la incapacidad en la toma de decisiones, ya que se carece de una evaluación oportuna de posibilidades antes de tomar acciones para la resolución de problemas; así como la omisión en la evaluación de resultados de las acciones implementadas. Así mismo, se aprecia un inadecuado desempeño organizativo, debido a diferentes factores, como la falta de definición y claridad de indicadores de cumplimiento, el desconocimiento del avance de las acciones, la falta de calidad en el desempeño de las

tareas, la ineficacia de las acciones, la ineficiencia para identificar oportunidades de gasto público que beneficien a los usuarios, entre otros.

Por lo señalado, se ha formulado como pregunta de investigación ² ¿Cuál es la relación que existe entre la planificación estratégica y el desempeño organizativo del Comando de Asesoramiento General de la Policía Nacional del Perú, 2023?

Asimismo, se presentan ² como problemas específicos:

- ¿Cuál es el nivel de implementación de la planificación estratégica en el Comando de Asesoramiento General de la Policía Nacional del Perú, 2023?
- ¿Cuál es el nivel de implementación del desempeño organizativo en el Comando de Asesoramiento General de la Policía Nacional del Perú, 2023?
- ¿Cuál es la relación que existe entre la formalización y el desempeño organizativo en el Comando de Asesoramiento General de la Policía Nacional del Perú, 2023?
- ¿Cuál es la relación que existe entre la exhaustividad y el desempeño organizativo en el Comando de Asesoramiento General de la Policía Nacional del Perú, 2023?
- ¿Cuál es la relación que existe entre el control ²⁹ estratégico y el desempeño organizativo ¹⁰ en el Comando de Asesoramiento General de la Policía Nacional del Perú, 2023?

En dicho sentido, se han planteado el ² objetivo general para Determinar la relación que existe entre la planificación estratégica y el desempeño organizativo del Comando de Asesoramiento General de la Policía Nacional del Perú, 2023.

Así como fueron propuestos los objetivos específicos:

- Establecer el nivel de implementación de la planificación estratégica en el Comando de Asesoramiento General de la Policía Nacional del Perú, 2023.
- Establecer el nivel de implementación del desempeño organizativo en el Comando de Asesoramiento General de la Policía Nacional del Perú, 2023.
- ¹⁸ Determinar la relación que existe entre la formalización y el desempeño organizativo

en el Comando de Asesoramiento General de la Policía Nacional del Perú, 2023.

- Determinar la relación que existe entre la exhaustividad y el desempeño organizativo en el Comando de Asesoramiento General de la Policía Nacional del Perú, 2023.
- Determinar la relación que existe entre el control estratégico y el desempeño organizativo en el Comando de Asesoramiento General de la Policía Nacional del Perú, 2023.

Por otro lado, en relación a la justificación teórica, el estudio aplica el marco de los conceptos relacionados a la planificación estratégica y desempeño organizativo; que son examinados mediante las dimensiones e indicadores que constituyen dichos conceptos. Todo ello, con el propósito de aportar nuevo conocimiento a la información precedente en la comunidad científica. Con respecto a la justificación práctica, el estudio ha permitido evidenciar la relación de la planificación estratégica con del desempeño organizativo del Comando de Asesoramiento General de la Policía Nacional del Perú, 2023; lo cual es un aporte que contribuye a la toma de decisiones de los responsables de la unidad. Además, puede ser replicado en otras unidades de la institución, con la finalidad de mejorar el desempeño organizativo de la institución policial. En cuanto a la justificación metodológica, el estudio emplea la técnica de la encuesta, por medio de la aplicación del instrumento de investigación, que para el caso son los cuestionarios que evaluaron las dimensiones de las variables. Con respecto a la justificación social, el estudio aporta evidencia de la relevancia de la adecuada planificación estratégica en relación con el eficiente desempeño organizativo; en ese sentido, favorece la gestión y el servicio que prestan los organismos e instituciones del sector público en beneficio de la satisfacción de los usuarios de la sociedad.

Por otra parte, sobre los antecedentes de la investigación, a nivel internacional se encontraron los aportes de Ahmad y Ahmad (2019) quienes elaboraron un artículo científico del tipo descriptivo y correlacional, con un enfoque cuantitativo, mediante la aplicación de cuestionarios; la población estuvo conformada por los directivos y jefes de las medianas empresas de Punjab en Pakistán y la muestra por 384 directivos y jefes. Su propósito clave fue conocer el efecto de la planificación estratégica sobre el desempeño organizativo de los trabajadores. Concluyendo que, la planificación estratégica es positiva y significativa para

determinar el desempeño organizativo; los resultados encontrados fueron coherentes con la teoría de la planificación estratégica y la teoría del desempeño organizativo en el contexto empresarial.

También, Alosani et al. (2019) quienes elaboraron un artículo científico del tipo descriptivo y correlacional, con un enfoque cuantitativo, mediante la aplicación del cuestionario; la población estuvo conformada por 150 oficiales de una unidad policial y la muestra por 95 oficiales. Su propósito clave fue examinar empíricamente el efecto conjunto de la innovación y la planificación estratégica en el rendimiento organizativo de la Policía de Dubai. Concluyendo que, la planificación estratégica tiene un efecto positivo y significativo sobre el desempeño organizativo; los resultados encontrados fueron coherentes con la teoría de la planificación estratégica y la teoría del desempeño organizativo en el contexto de las organizaciones públicas.

Igualmente, Rosman et al. (2018) quienes elaboraron un artículo científico del tipo descriptivo y correlacional, con un enfoque cuantitativo, mediante la aplicación de cuestionarios; la población estuvo conformada por 1,999 directivos y jefes de pequeñas empresas del sector construcción del Estado de Kelantan en Malaysia y la muestra por 322 directivos y jefes. Su propósito clave fue evaluar la importancia de la innovación del capital humano en el desempeño organizativo de las pequeñas empresas del sector de la construcción en los países en desarrollo. Concluyendo que, la innovación del capital humano es importante para el desempeño organizativo; los resultados encontrados fueron coherentes con la teoría de la innovación del capital humano y la teoría del desarrollo económico en el contexto de los países occidentales.

A su vez a nivel nacional se encontraron los aportes de Sánchez (2022) quien elaboró una tesis del tipo básica, de nivel correlacional, diseño no experimental y transversal, con un enfoque cuantitativo; la población estuvo conformada por los oficiales de una Dirección de la PNP y la muestra por 52 oficiales. Su propósito clave fue evaluar la relación existente entre el plan estratégico y la gestión por resultados de una Dirección de la PNP del Centro del Perú. Concluyendo que, la adecuada planificación estratégica se relaciona con la gestión por resultados; los resultados mostraron coherencia con la teoría de la planificación estratégica y la gestión por resultados.

De igual modo, Ocaña (2020) quien elaboró una tesis del tipo básica, de nivel descriptivo y correlacional, con un enfoque cuantitativo; la población estuvo conformada por 15 funcionarios de la Ugel en Huancabamba y la muestra fue igual a la población. Su propósito clave fue identificar la relación de la planificación estratégica con la ejecución presupuestal de la Ugel. Concluyendo que, existe una relación significativa entre la planificación estratégica y la ejecución presupuestaria de la Unidad de Gestión Educativa Local; los resultados evidenciados fueron coherentes con la teoría de la planificación estratégica y la ejecución presupuestaria en el sector público.

De manera similar, Bernardo y Leyva (2020) quienes elaboraron una tesis del tipo descriptivo y correlacional. con un enfoque cuantitativo, por medio de la aplicación de cuestionarios; la población estuvo conformada por 5,160 jefes de MYPES de confecciones de Gamarra y por una muestra de 214 jefes. Su propósito clave fue conocer la relación entre la innovación y el desempeño organizativo en el sector de la confección. Concluyendo que, la innovación tiene un efecto significativamente positivo sobre el desempeño organizativo; los resultados encontrados fueron coherentes con la teoría de la innovación y la teoría del desempeño organizativo.

Igualmente, Atanacio y Parreño (2020) quienes elaboraron una tesis del tipo aplicado, con un enfoque cuantitativo, por medio de la aplicación de instrumentos de planificación estratégica; la población estuvo conformada por los procesos internos ejecutados en la agencia de marketing en Huaraz y la muestra fue igual a la población. Su propósito clave fue desarrollar un plan estratégico para incrementar el desempeño organizativo en una empresa privada. Concluyendo que, la propuesta de implementación de un plan estratégico para fomentar el desempeño organizativo es viable; los resultados encontrados fueron coherentes con la teoría de la planificación estratégica y la teoría del desempeño organizativo.

También, a nivel local se encontraron el aporte de Sánchez (2021) quien elaboró una tesis del tipo básica, nivel correlacional de diseño no experimental transversal, con un enfoque cuantitativo; la población estuvo conformada por 1,161 trabajadores administrativos y asistenciales de un centro de salud público de Lima y la muestra por 91 trabajadores administrativos y asistenciales. Su propósito clave fue examinar la relación entre la

planificación estratégica y el presupuesto de una institución de salud pública. Concluyendo que, la planificación estratégica se relaciona con la ejecución del presupuesto del centro de salud; los resultados fueron coherentes con la teoría de la planificación estratégica y la teoría del presupuesto público.

De igual manera, Estremadoyro (2021) quien elaboró una tesis del tipo básica, nivel correlacional de diseño no experimental transversal, con un enfoque cuantitativo; la población estuvo conformada por 120 oficiales y civiles que trabajan en la Escuela Superior de Guerra del Ejército y la muestra por 92 oficiales y civiles. Su propósito clave fue identificar la relación de la planificación estratégica con la gestión administrativa de la escuela de las Fuerzas Armadas. Concluyendo que, la planificación estratégica se relaciona significativamente con la gestión administrativa de los trabajadores de la Escuela de oficiales del Ejército; los resultados son coherentes con la teoría de la planificación estratégica y la gestión administrativa.

Análogamente, Huasupe (2018) quien elaboró una tesis del tipo básica, nivel correlacional de diseño no experimental transversal, con un enfoque cuantitativo; la población estuvo conformada por 50 trabajadores oficiales y civiles de la División de altas bajas y licencia de la PNP de Lima, y la muestra fue igual a la población. Su propósito clave fue identificar la relación entre la planificación estratégica y el proceso administrativo en una División de la PNP. Concluyendo que, la planificación estratégica se relaciona con el proceso administrativo en una División de la PNP; los resultados fueron coherentes con la teoría de la planificación estratégica y la teoría del proceso administrativo.

Con respecto a las bases teórico-científicas, en cuanto al concepto de planificación estratégica según González y Rodríguez (2019) se define como el proceso integral de análisis enfocado en la ventaja competitiva, a través del cual se determinan las estrategias y acciones alineadas con la identidad corporativa (visión, misión y valores) y los objetivos de largo plazo de la organización. La planificación estratégica se define como el proceso de formulación de las metas y objetivos de la organización; que permite la determinación de las actividades, para el cumplimiento de las mismas en un determinado periodo de tiempo (Posch y Garaus, 2019). Asimismo, la planificación estratégica, como afirma Arellano (2021) es un proceso formal, preciso, verificado, y sistemático; donde se traza una ruta de

acción, en la cual quedan definidas con claridad los actores responsables y ejecutantes, así como los recursos empleados para el cumplimiento de objetivos.

De acuerdo al modelo teórico de Ouakouak y Ouedraogo (2013) la variable planificación estratégica está conformada por tres dimensiones, tales como formalización, exhaustividad y control estratégico.

La formalización, como señalan Guerras y Nava (2022) es aquella herramienta que oficializa la estructuración y documentación de las actividades planificadas; por medio del establecimiento de objetivos estratégicos, estrategias, planes de acción, actividades, políticas, normas, procesos y empleo de recursos.

La formalización se refiere al proceso racional de la planificación estratégica, donde se utiliza el conocimiento para la generación de normas y procedimientos formales, que brindan apoyo a las operaciones y procesos (Bretschneider y Parker, 2016). Así mismo se ha considerado los siguientes indicadores;

La estructuración, según Rojas y Medina (2023) se refiere a la configuración y diseño de los procesos, operaciones, tareas, así como a la programación del tiempo y el uso de recursos para el cumplimiento de las actividades y objetivos estratégicos; también, hace referencia a las políticas, normas y regulaciones que forman parte de las acciones de la planificación estratégica en la organización.

La documentación, como refieren Medina y Cruz (2022) es aquel proceso formal de suscripción, registro y recopilación de la información, la cual es útil para el diseño de las estrategias, acciones y actividades; así como para la consignación de los resultados.

La exhaustividad, como indican Galliers et al. (2020) es un aspecto consustancial a la toma de decisiones estratégicas racionales, que permite el análisis y la evaluación de la información disponible de manera integrada; al respecto, la mayor disponibilidad de información contribuye al diagnóstico adecuado de los problemas, lo cual incide de forma positiva en el desempeño organizativo. La exhaustividad implica la evaluación, y el análisis

de las diferentes alternativas y oportunidades para el desarrollo de las tareas; las cuales contribuyen de manera integrada a la toma de decisiones (Ismail y Zhao, 2017).

El análisis, en opinión de Boyd y Martin (2022) es el proceso de exploración y consideración de la información del entorno interno y externo de la organización; el cual fomenta el compromiso de las acciones con la implementación de las estrategias planteadas, potencia la reacción rápida y oportuna a los problemas, y brinda una mayor capacidad para hacer frente a los cambios.

La evaluación, como precisan Galliers et al. (2020) es el proceso de ⁴⁰examinación de las amenazas y oportunidades del contexto interno y externo de la organización que proporciona información valiosa para la toma de decisiones; así como de valoración de las diferentes alternativas de acción y posibles soluciones a los problemas.

El control estratégico es un elemento que involucra la supervisión de las actividades planificadas y el cumplimiento de las directrices establecidas; así como implica la evaluación de la integración del control financiero y presupuestario (Lin et al., 2017). El control estratégico, como mencionan Guerras y Nava (2022) es un elemento que permite la evaluación y supervisión de los procesos, servicios y resultados de las acciones planificadas y objetivos logrados.

La supervisión, de acuerdo con Acevedo (2019), es aquel proceso de monitoreo y fiscalización de los objetivos y actividades, en contraste con el avance y consecución de los resultados de la organización.

La integración, como menciona Uribe (2021) es el proceso que vincula la planificación estratégica con los procesos presupuestarios y financieros de la organización.

En torno a las bases teórico científicas del concepto de desempeño organizativo, según Krieger (2021) se define como el proceso de evaluación constante asociado a la consecución de objetivos y metas; el cual considera los recursos que se requieren para

alcanzar los objetivos trazados por la organización.

De igual forma, el desempeño o rendimiento organizativo como señala Adler (2018), hace referencia a la medida en que una organización, como sistema social dotado de determinados recursos, tiene la capacidad de cumplir sus objetivos y aportar valor, sin verse obligada a derrochar sus recursos y medios, o someter a sus empleados a una tensión excesiva. Es así que, el desempeño organizacional evalúa el rendimiento de los procesos, recursos (humanos, materiales, económicos, etc.) y el resultado de las metas.

El desempeño organizativo se refiere a la eficacia y la eficiencia en la evaluación de las estrategias implementadas para mejorar la productividad de la organización. En el contexto de la gestión empresarial, el desempeño organizativo es importante para mejorar el proceso de consecución de los objetivos, así como para evaluar la eficacia y la eficiencia de las acciones empresariales individuales en el sector privado (Kareem et al., 2019).

Por otro lado, según la propuesta teórica de Tran y Nguyen (2020) la variable desempeño organizativo, está conformada por tres dimensiones, tales como medición del desempeño, rendición pública y resultados de la organización.

La medición del desempeño, como informa Kopelman (2020) es un componente que monitorea el avance y logro de los indicadores de seguimiento de los elementos de los procesos (recursos, operaciones, funciones, tareas, etc.), así como la calidad del servicio prestado por la organización. La medición del desempeño está conformada por el seguimiento de los indicadores de supervisión, que se utilizan para garantizar la calidad y efectos de las operaciones y procesos de la organización (Stormi et al., 2019).

Los procesos, como advierten Krieger et al. (2020) hacen referencia al grupo de actividades que se desarrollan de forma consecutiva o simultánea dentro de un determinado sistema; donde los elementos de entrada del sistema se transforman en resultados.

La calidad, de acuerdo con Aldás (2022) hace referencia al proceso consecuente que posibilita la planificación, implementación y monitorización de las

actividades de la organización de forma continua, en beneficio de la satisfacción del usuario. La calidad en la gestión pública, posibilita la extracción de conocimiento de los procesos, con el propósito de realizar la retroalimentación de la planificación.

La rendición pública se refiere al enfoque de capitulación y contabilización de los resultados de la organización de forma pública (Han, 2019). La rendición pública, como precisa Entwistle (2022) se refiere a la obligación que tienen los funcionarios públicos de dar información, explicaciones y/o justificaciones a una autoridad superior interna o externa, por la gestión de sus responsabilidades sobre la eficacia en el uso de los recursos y la eficiencia en el ejercicio de sus funciones y la administración del presupuesto.

La eficacia, como comenta Bandy (2023) es la medida que examina la capacidad de la organización, para el logro de los objetivos y el alcance de los resultados en el plazo establecido. La eficacia es una medida del cumplimiento de los objetivos trazados en la planificación estratégica, en las condiciones (tiempo, presupuesto, personas, materiales, equipos, etc.) previstas para ello (Rodríguez et al., 2020).

La eficiencia, como señalan Albi y Onrubia (2018) es la medida que permite conocer si los recursos disponibles y previstos en la planificación, fueron utilizados adecuadamente para el logro de resultados, sin incurrir en desperdicios. La eficiencia, es una medida de la utilización apropiada de los recursos de los que dispone una institución o empresa; la cual reduce el desperdicio y optimiza el uso de los recursos de la organización (Rodríguez et al., 2020).

Los resultados de la organización, se refieren al rendimiento de los recursos, operaciones y procesos de la organización (Novak, 2017). Los resultados de la organización, como resalta Harper (2021) son elementos que miden la consecuencia de las acciones planificadas, con respecto a la administración de los recursos y gestión de los procesos; los cuales son afectados por la motivación de los funcionarios para la innovación en las acciones, procesos y servicios, así como por el compromiso con el cumplimiento de los objetivos y metas.

La innovación, según Waissbluth (2021) es la capacidad de la organización para entender y afrontar la coyuntura y los escenarios volubles, mediante la creatividad, la motivación para la búsqueda de nuevas soluciones y la aplicación de nuevos métodos de trabajo. De igual modo, la innovación en las actividades, se realiza con la finalidad de crear y construir valor público, sostenido y viable, para la mejora continua de la organización y el bienestar de los usuarios.

El cumplimiento, para Acevedo (2019) es la capacidad de la organización para el logro de los objetivos y optimización de resultados, que contrasta la producción real (de los servicios, objetivos y procesos) con los resultados esperados.

Por otro lado, se han definido algunos términos básicos útiles para la comprensión del estudio.

Capacidad, se refiere a la competencia del funcionario público, para responder con eficacia y rendir cuentas con eficiencia en el entorno de prestación de servicios públicos (Zubair et al., 2021).

Gestión pública, se refiere a la administración de las políticas y recursos que agregan valor socialmente, en el cumplimiento del marco normativo (Waissbluth, 2021).

Funcionario público, es el gestor que cumple funciones de gobernanza, cuyo desempeño puede influir en el rendimiento de un organismo público (Favero et al., 2016).

Institución policial, se refiere a la organización constituida para garantizar el orden y la convivencia de los grupos sociales (Fabien, 2015).

Organización pública, es un constructo social moderno en el cual los actores públicos realizan acciones colectivas, que están estructuradas por reglas y normas legales, económicas, políticas y sociales, que se dirigen hacia el cumplimiento de objetivos en beneficio de la sociedad (Arellano, 2021).

Retroalimentación, es aquella comunicación que permite clarificar la información, precisando los aspectos múltiples que deben cumplirse para conseguir los objetivos de la planificación estratégica (Favero et al., 2016).

Transparencia, es una herramienta que previene el uso inadecuado y despilfarro de los recursos públicos (Rodríguez et al., 2020).

Ventaja competitiva, se define como el valor único, diferenciable y sostenible, ofrecido por una institución o empresa, como resultado de un proceso de diagnóstico y análisis del contexto interno y externo; a través del cual se identifican las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas de la organización (Romero et al., 2020).

Por último, se formuló la hipótesis general H_g : Existe relación directa y significativa entre la planificación estratégica y el desempeño organizativo del Comando de Asesoramiento General de la Policía Nacional del Perú, 2023.

Además, se formularon las hipótesis específicas,

- H_1 : Existe una relación directa y significativa entre la formalización y el desempeño organizativo en el Comando de Asesoramiento General de la Policía Nacional del Perú, 2023.
- H_2 : Existe una relación directa y significativa entre la exhaustividad y el desempeño organizativo en el Comando de Asesoramiento General de la Policía Nacional del Perú, 2023.
- H_3 : Existe una relación directa y significativa entre el control estratégico y el desempeño organizativo en el Comando de Asesoramiento General de la Policía Nacional del Perú, 2023.

¹ II. METODOLOGÍA

2.1. Enfoque, tipo

Según su enfoque la investigación elaborada es cuantitativa porque propone un problema que puede ser resuelto a través de la contrastación de las hipótesis; las cuales validan o rechazan el objetivo propuesto en el estudio. El enfoque cuantitativo, como señalan Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), es aquel cuyo proceso se desarrolla de manera “secuencial, orientado a la realidad objetiva, deductivo y probatorio” (p. 3).

El método de investigación que se ha desarrollado es analítico sintético. Este método examina los hechos de forma individual y luego integra el conocimiento para compendiar los resultados del análisis. El método analítico sintético, como sostienen Hernández et al. (2018), “permite la descomposición del fenómeno, o proceso que se estudia, en los principales elementos que lo conforman, para determinar sus particularidades y simultáneamente mediante la síntesis se integran permitiendo descubrir relaciones y características generales” (p. 95).

De acuerdo al grado de abstracción, se desarrolló una investigación de tipo básica. La investigación básica o pura, busca el entendimiento de un fenómeno específico para aportar al conocimiento. La investigación básica, como afirman Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) es aquella que busca comprender un fenómeno específico.

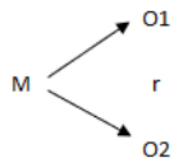
2.2. Diseño

Según el objetivo del estudio, se ejecutó una investigación de nivel correlacional. La investigación correlacional, analiza la relación entre dos o más objetos de estudio, para conocer la asociación que se presenta entre las variables. La investigación correlacional, como menciona Maldonado (2018) “tiene como propósito evaluar la relación que existe entre dos o más conceptos, variables o categorías (dependiendo del enfoque) en un contexto particular” (p. 26).

Según el manejo de las variables, se utilizó el diseño no experimental donde se observa cómo se comportan las variables de forma natural, sin ninguna clase de modificación o intervención, por parte del responsable de realizar el estudio. La investigación no experimental, como indican Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), es aquella “que se realiza sin manipular deliberadamente variables” (p. 174).

¹ Por el número de veces que se recolectó la información, el diseño aplicado es transversal, porque se realizó la recopilación en un solo momento del tiempo durante el periodo de evaluación. La investigación transversal como establecen Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), es aquella donde se “recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único” (p. 176).

La representación gráfica es la siguiente:



Donde:

M = Muestra de estudio.

O1 = Variable 1: Planificación estratégica

O2 = Variable 2: Desempeño organizativo

r = Relación.

¹ 2.3. Población, muestra y muestreo

La población estuvo integrada por ¹⁰ ciento veinticinco colaboradores (oficiales y civiles) del Comando de Asesoramiento General de la Policía Nacional del Perú, que laboran en el año 2023. La población como afirma Maldonado (2018), “comprende todos los elementos a los cuales se refiere la investigación” (p. 98).

El muestreo del estudio fue probabilístico. El tamaño de la muestra fue previsto aplicando la fórmula que considera una población que es finita y conocida.

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

Los parámetros utilizados se mencionan seguidamente:

N = Es el tamaño que tiene la población (125).

Z = Es el valor de la distribución al nivel de confianza (1.96).

p = Es la proporción de los colaboradores con las cualidades esperadas (0.8).

q = Es la proporción de los colaboradores que no poseen las cualidades esperadas (0.2).

e = Es el margen de error estándar (0.05).

n = Es el tamaño de la muestra representativa y válida de la población (por estimar).

El tamaño de la muestra correspondió a ochenta y tres colaboradores del Comando de Asesoramiento General de la Policía Nacional del Perú (COMASGEN), que laboran en el año 2023. La muestra probabilística como menciona Maldonado (2018), es el “subgrupo o parte de la población en el que todos los elementos de ésta tienen la misma posibilidad de ser elegidos” (p. 100).

Los criterios de inclusión de la muestra fueron ser personal civil o policial del COMASGEN en el año 2023, mientras que los criterios de exclusión fueron ser personal de otro comando de la policía.

2.4. Técnicas e instrumentos de recojo de datos

La técnica aplicada para recopilar la información fue la encuesta auto

administrada de preguntas cerradas, con respuestas de calificación de tipo Likert. La encuesta es una herramienta que contiene un grupo de ítems que representan las dimensiones de una un concepto que es la variable (Ñaupás et al., 2018).

El instrumento empleado fue el cuestionario de declaraciones, cuya evaluación se realizó a través de una escala de tipo Likert; con un rango de respuestas de 1 a 5, donde 1 es totalmente en desacuerdo y 5 es totalmente de acuerdo.

La medición de la variable planificación estratégica, se ejecutó utilizando una adaptación del cuestionario de planificación estratégica propuesto por Ouakouak y Quedraogo (2013) (ver Anexo 1 y Anexo 2) el cual estuvo conformado por tres dimensiones y 11 ítems (ver Anexo **Error! Reference source not found.**). Se obtuvo la validez de contenido de jueces del cuestionario adaptado (ver Anexo 4) para la aplicación del piloto; posteriormente, se aplicó el piloto a 30 colaboradores del COMASGEN-PNP para evaluar la confiabilidad del instrumento. El resultado del piloto demostró un Alfa de Cronbach de 0.871, el cual refleja que el instrumento es confiable (ver Anexo 2).

La medición de la variable desempeño organizativo, se realizó utilizando una adaptación del cuestionario de desempeño organizativo propuesto por Tran y Nguyen (2020) (ver Anexo 1 y Anexo 2); el cual está conformado por tres dimensiones y 20 ítems (ver Anexo 3). Se obtuvo la validez de contenido de jueces del cuestionario adaptado (ver Anexo 4); seguidamente, se aplicó un piloto a 30 colaboradores del COMASGEN-PNP para evaluar la confiabilidad del instrumento. El resultado del piloto demostró un Alfa de Cronbach de 0.853, el cual refleja que el instrumento es confiable (ver Anexo 2). La matriz de consistencia se presenta en el Anexo 5.

Para la recolección de datos, se solicitó la autorización de la unidad policial, la cual se presenta en el Anexo 6.

2.5. Técnicas de procesamiento y análisis de la información

El procesamiento de la información se ejecutó mediante el programa SPSS versión 28. El análisis de los resultados se desarrolló aplicando la exploración de niveles y la estadística inferencial mediante pruebas de correlación. Los resultados se presentaron por medio de la utilización de tablas y figuras.

La validez de los instrumentos aplicados a la muestra se examinó mediante la validez estadística de constructo (ver Anexo 7). La validez está asociada al diseño metodológico y tiene el objetivo de garantizar la precisión de los conceptos por medio del control y reducción de los ítems que no son representativos (Herbas y Rocha, 2018)

La confiabilidad de los instrumentos aplicados a la muestra se determinó mediante el coeficiente Alfa de Cronbach (ver Anexo 7). La confiabilidad garantiza la reproductibilidad y consistencia de una escala (Villasís et al., 2018). Se evaluó la normalidad de las distribuciones de las variables; y, por último, se ejecutaron la contrastación de las hipótesis a través del coeficiente de correlación respectivo Pearson (dist. normal) y Spearman (dist. no normal).

2.6. Aspectos éticos en investigación

Se aplicó el respeto por las ideas y la producción intelectual propias de los derechos de autor; para lo cual, se utilizó la normativa APA de la séptima edición con el objetivo de redactar las citas y referencias de las propuestas desarrolladas previamente por otros investigadores (Canimas y Bonmatí, 2021).

Se aseguró el respeto por las personas, se reconocerá la integridad y dignidad humana de los colaboradores que participarán en la encuesta, ya que su contribución en la investigación es una decisión voluntaria motivada por sus intereses (Canimas y Bonmatí, 2021).

Igualmente, se utilizó el rigor científico, para lo cual, se seguirá una metodología de investigación que cumpla con los criterios de validez y confiabilidad;

así como se realizó un proceso minucioso de revisión de los resultados (Canimas y Bonmatí, 2021).

Asimismo, se desarrolló la investigación con honestidad, ya que el proceso de elaboración del informe final de tesis será transparente; los resultados del informe podrán contrastados por otros investigadores. De igual modo, los resultados se discutieron con las evidencias proporcionadas por otros investigadores sin incurrir en plagio de resultados (Canimas y Bonmatí, 2021).

III. RESULTADOS

3.1. Resultados descriptivos

Tabla 1

Niveles de planificación estratégica

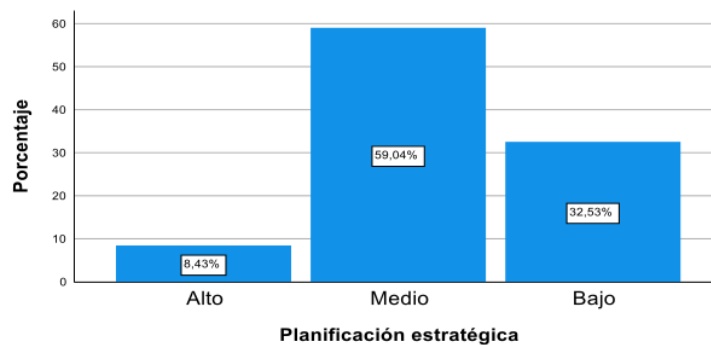
Dimensiones	Bajo	Medio	Alto
Formalización	39%	55%	6%
Exhaustividad	35%	45%	20%
Control estratégico	41%	25%	34%
Planificación estratégica	33%	59%	8%

Nota. Instrumento aplicado al personal del COMASGEN-PNP

La tabla 1 muestra los niveles de la planificación estratégica; en ese sentido, el 59% del personal percibe un nivel medio de la planificación estratégica; el 33% percibe un nivel bajo y el 8% percibe un nivel alto. Así que, aproximadamente el 92% del personal percibe una gestión de la planificación estratégica media y baja en el COMASGEN-PNP, debido a las condiciones medias de la formalización y la exhaustividad, así como al bajo control estratégico.

Figura 1

Niveles de Planificación estratégica



Nota. El gráfico representa los resultados de la var. planificación estratégica

La figura 1 muestra los niveles de la planificación estratégica; en ese sentido, se aprecia que evaluación de la planificación estratégica por parte del personal del COMASGEN-PNP, se concentra en los niveles medio y bajo en más del 80% de los casos.

Tabla 2

Niveles de formalización

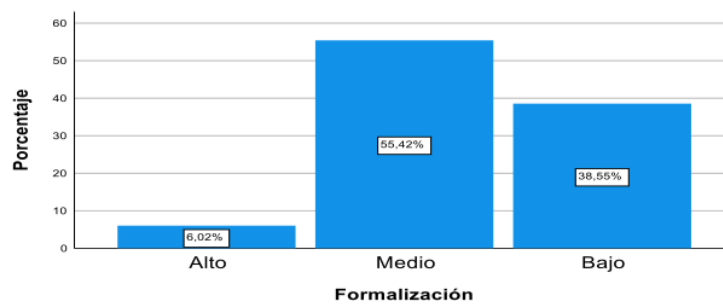
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Alto	5	6,0%
Medio	46	55,4%
Bajo	32	38,6%
Total	83	100,0%

Nota. Instrumento aplicado al personal del COMASGEN-PNP

La tabla 2 muestra los niveles de formalización; en ese sentido, el 55.4% del personal percibe un nivel medio de formalización; el 38.6% percibe un nivel bajo y el 6% percibe un nivel alto. Así que, más del 50% del personal percibe una gestión de la formalización media y baja en el COMASGEN-PNP.

Figura 2

Niveles de formalización



Nota. El gráfico representa los Niveles de formalización

La figura 2 muestra los niveles de formalización; en ese sentido, se aprecia que evaluación de la dimensión formalización por parte del personal del

COMASGEN-PNP, se concentra en los niveles medio y bajo en más del 80% de los casos.

Tabla 3

Niveles de exhaustividad

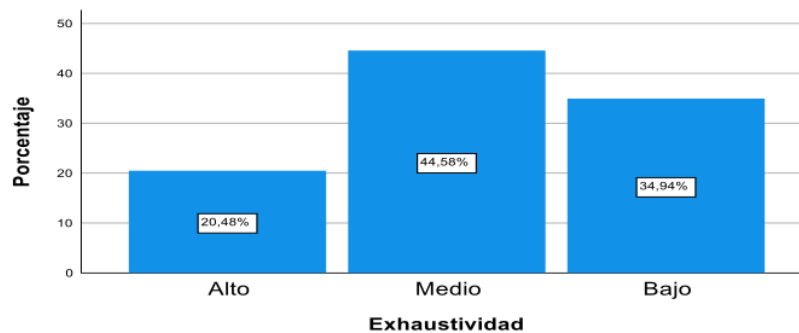
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Alto	17	20,5%
Medio	37	44,6%
Bajo	29	34,9%
Total	83	100,0%

Nota. Instrumento aplicado al personal del COMASGEN-PNP

La tabla 3 muestra los niveles de exhaustividad; en ese sentido, el 44.6% del personal percibe un nivel medio de la exhaustividad; el 34.9% percibe un nivel bajo y el 20.5% percibe un nivel alto. Así que, más del 70% del personal percibe una gestión de la exhaustividad media o baja en el COMASGEN-PNP.

Figura 3

Niveles de exhaustividad



Nota. El gráfico representa los Niveles de exhaustividad

La figura 3 muestra los niveles de exhaustividad; en ese sentido, se aprecia que evaluación de la exhaustividad por parte del personal del COMASGEN-PNP, se concentra en los niveles medio y bajo en más del 70% de los casos.

Tabla 4

Niveles de control estratégico

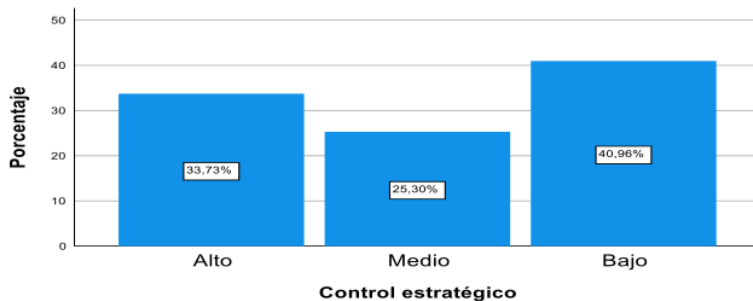
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Alto	28	33,7%
Medio	21	25,3%
Bajo	34	41,0%
Total	83	100,0%

Nota. Instrumento aplicado al personal del COMASGEN-PNP

La tabla 4 muestra los niveles de control estratégico; en ese sentido, el 41% del personal percibe un nivel bajo del control estratégico; el 33.7% percibe un nivel alto y el 25.3% percibe un nivel medio. Así que, más del 65% del personal percibe una gestión del control estratégico media y baja en el COMASGEN-PNP.

Figura 4

Niveles de control estratégico



Nota. El gráfico representa los Niveles de control estratégico

La figura 4 muestra los niveles de control estratégico; en ese sentido, se aprecia que evaluación del control estratégico por parte del personal del COMASGEN-PNP, se concentra en los niveles medio y bajo en más del 65% de los casos.

Tabla 5

Niveles de desempeño organizativo

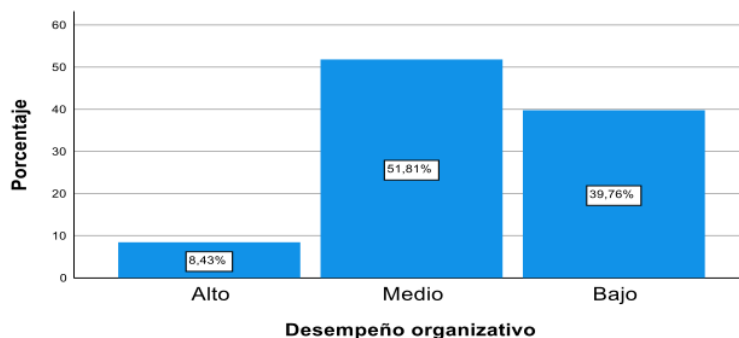
Dimensiones	Bajo	Medio	Alto
Medición del desempeño	48%	45%	7%
Rendición pública	43%	39%	18%
Resultados de la organización	48%	33%	19%
Desempeño organizativo	40%	52%	8%

Nota. Instrumento aplicado al personal del COMASGEN-PNP

La tabla 5 muestra los niveles de desempeño organizativo; en ese sentido, el 52% del personal percibe un nivel medio del desempeño organizativo; el 40% percibe un nivel bajo y el 7% percibe un nivel alto. Así que, aproximadamente el 92% del personal percibe una gestión del desempeño organizativo media o baja en el COMASGEN-PNP, debido a la valoración baja de la medición del desempeño, rendición pública y resultados de la organización.

Figura 5

Niveles de Desempeño organizativo



Nota. El gráfico representa los resultados de la variable desempeño organizativo

La figura 5 muestra los niveles de desempeño organizativo; en ese sentido, se aprecia que evaluación del desempeño organizativo por parte del personal del COMASGEN-PNP, se concentra en los niveles medio y bajo en más del 90% de los casos.

Tabla 6

Niveles de medición del desempeño

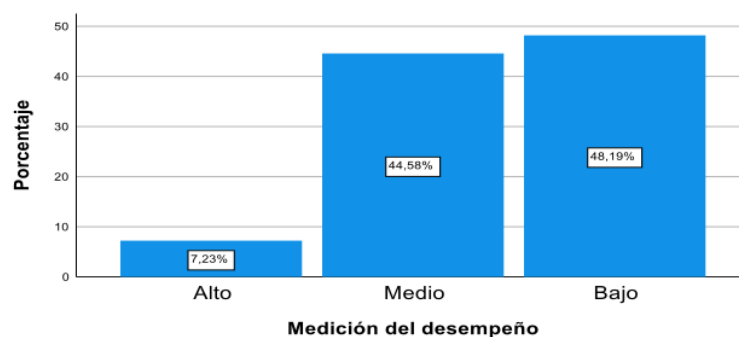
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Alto	6	7,2%
Medio	37	44,6%
Bajo	40	48,2%
Total	83	100,0%

Nota. Instrumento aplicado al personal del COMASGEN-PNP

La tabla 6 muestra los niveles de medición del desempeño; en ese sentido, el 48.2% del personal percibe un nivel bajo de la medición del desempeño; el 44.6% percibe un nivel medio y el 7.2% percibe un nivel alto. Así que, más del 92% del personal percibe una gestión de la medición del desempeño media o baja en el COMASGEN-PNP.

Figura 6

Niveles de medición del desempeño



Nota. El gráfico representa los Niveles de medición del desempeño

La figura 6 muestra los niveles de medición del desempeño; en ese sentido, se aprecia que evaluación de la medición del desempeño por parte del personal del COMASGEN-PNP, se concentra en los niveles medio y bajo en más del 92% de los casos.

Tabla 7

Niveles de rendición pública

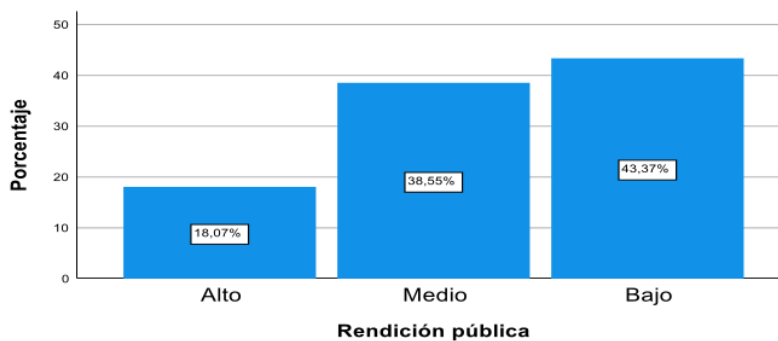
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Alto	15	18,1%
Medio	32	38,6%
Bajo	36	43,4%
Total	83	100,0%

Nota. Instrumento aplicado al personal del COMASGEN-PNP

La tabla 7 muestra los niveles de rendición pública; en ese sentido, el 43.4% del personal percibe un nivel bajo de la rendición pública; el 38.6% percibe un nivel medio y el 18.1% percibe un nivel alto. Así que, más del 81% del personal percibe una gestión de la rendición pública media o baja en el COMASGEN-PNP.

Figura 7

Niveles de rendición pública



Nota. El gráfico representa los Niveles de rendición pública

La figura 7 muestra los niveles de rendición pública; en ese sentido, se aprecia que evaluación de la rendición pública por parte del personal del COMASGEN-PNP, se concentra en los niveles medio y bajo en más del 91% de los casos.

Tabla 8

Niveles de resultados de la organización

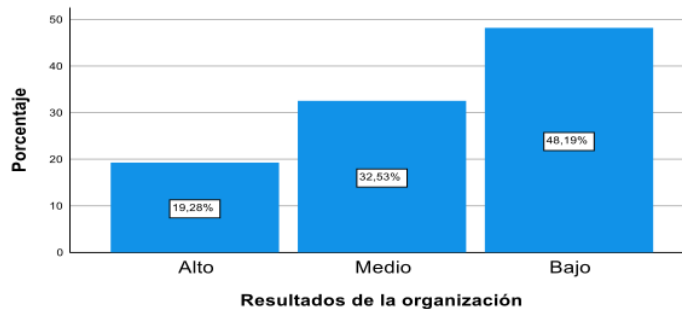
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Alto	16	19,3%
Medio	27	32,5%
Bajo	40	48,2%
Total	83	100,0%

Nota. Instrumento aplicado al personal del COMASGEN-PNP

La tabla 8 muestra los niveles de resultados de la organización; en ese sentido, el 48.2% del personal percibe un nivel bajo de la planificación estratégica; el 32.5% percibe un nivel medio y el 19.3% percibe un nivel alto. Así que, más del 80% del personal percibe una gestión de los resultados de la organización media y baja en el COMASGEN-PNP.

Figura 8

Niveles de resultados de la organización



Nota. El gráfico representa los Niveles de resultados de la organización

¹ La figura 8 muestra los niveles de resultados de la organización; en ese sentido, se aprecia que evaluación de los resultados de la organización por parte del personal del COMASGEN-PNP, se concentra en los niveles medio y bajo en más del 80% de los casos.

Para la aplicación de la prueba de hipótesis previamente es necesario evaluar la normalidad de las variables; en tal sentido, al contener la muestra más de cincuenta observaciones se utilizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov, por medio de la cual se observó que la formalización, control estratégico, medición del desempeño, rendición pública y resultados de la organización presentaron una distribución no normal ($p < 0.05$); mientras que la exhaustividad, planificación estratégica y desempeño organizativo presentaron una distribución normal ($p > 0.05$) (ver).

3.2. Resultados inferenciales

Tabla 9

Planificación estratégica y desempeño organizativo del Comando de Asesoramiento General de la Policía Nacional del Perú, 2023

		Planificación estratégica	Desempeño organizativo
Rho de Spearman	Planificación estratégica	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	0.841**
	Desempeño organizativo	N	83
		Coefficiente de correlación	0.841**
		Sig. (bilateral)	1.000
		N	83

En cuanto a la hipótesis general, se verificó un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.841**, interpretándose como una correlación positiva significativa entre las variables, con un $p = 0.00$ ($p < 0.05$), y se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 10

Formalización y desempeño organizativo en el Comando de Asesoramiento General de la Policía Nacional del Perú, 2023

		Formalización	Desempeño organizativo
Rho de Spearman	Formalización	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	0.620**
	Desempeño organizativo	N	83
		Coefficiente de correlación	0.620**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	83

En cuanto a las hipótesis específicas, se verificó que la formalización se relaciona significativamente en modo positivo con el desempeño organizativo del personal del COMASGEN-PNP (Rho = 0.620**, $p < 0.01$), y se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 11

Exhaustividad y desempeño organizativo en el Comando de Asesoramiento General de la Policía Nacional del Perú, 2023

		Exhaustividad	Desempeño organizativo
Rho de Spearman	Exhaustividad	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	0.835**
	Desempeño organizativo	N	83
		Coefficiente de correlación	0.835**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	83

Igualmente, la exhaustividad se relaciona significativamente en modo positivo con el desempeño organizativo del personal del COMASGEN-PNP ($r = 0.835$ **, $p < 0.01$), y se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 12

Control estratégico y desempeño organizativo en el Comando de Asesoramiento General de la Policía Nacional del Perú, 2023

			Control estratégico	Desempeño organizativo
Rho de Spearman	Control estratégico	Coefficiente de correlación	1.000	0.536**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	83	83
	Desempeño organizativo	Coefficiente de correlación	0.536**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	83	83

De forma similar, el control estratégico se relaciona significativamente en modo positivo con el desempeño organizativo del personal del COMASGEN-PNP (Rho = 0.536**, $p < 0.01$), y se rechaza la hipótesis nula.

IV.DISCUSIÓN

Se evidencia una correlación positiva significativa entre las variables, con un $\rho = 0.00$ ($\rho < 0.05$) entre la planificación estratégica y el desempeño organizativo del Comando de Asesoramiento General de la Policía Nacional del Perú, 2023; lo cual muestra que las actividades orientadas al diseño e implementación de una adecuada planificación estratégica, se asocian con el fortalecimiento del desempeño organizativo. En ese sentido, Alosani et al. (2019) encontraron que la planificación estratégica se asocia directa y significativamente con el desempeño organizativo de los oficiales de una unidad policial; por lo cual, cuando se aprecia una planificación estratégica ineficaz, esa situación se relaciona con un deficiente desempeño organizativo. En caso contrario, como indican Ahmad y Ahmad (2019) cuando las organizaciones gestionan adecuadamente la planificación estratégica se favorece el desempeño organizativo; respecto a ello, como señalan Alosani et al. (2019) para la gestión pública la planificación estratégica es un elemento primordial porque permite generar una ventaja competitiva en la organización, debido a que promueve el desempeño organizativo.

Se evidencia que, el 92% del personal percibe una gestión de la planificación estratégica media y baja en el COMASGEN-PNP, debido a las condiciones medias de la formalización y la exhaustividad, así como al bajo control estratégico. Al respecto, Porumbescu et al. (2019) señala que la institución policial, se caracteriza por gestionar una planificación ineficaz, donde la formalización no alcanza un nivel adecuado, lo cual afecta la satisfacción de los usuarios internos y externos; en consecuencia, como afirma Starsia (2022) esta condición menoscaba la exhaustividad y el control estratégico de los recursos organizacionales.

Se evidencia que, aproximadamente el 92% del personal percibe una gestión del desempeño organizativo media y baja en el COMASGEN-PNP, debido a la valoración baja de la medición del desempeño, rendición pública y resultados de la organización. Al respecto, Zavaleta (2021) sostiene que el problema de ineficacia en la medición del desempeño de las organizaciones policiales, apertura una brecha donde se manifiestan una serie de irregularidades, tales como el gasto innecesario de recursos, el inadecuado desarrollo de capacidades de los funcionarios y la ejecución de procedimientos redundantes u obsoletos, lo cual debilita el desempeño organizativo policial.

Se evidencia que, la formalización se relacionó significativamente en modo positivo con el desempeño organizativo del personal del COMASGEN-PNP; lo cual muestra que las acciones encaminadas a una adecuada formalización de los documentos y diseño de las estructuras de los procesos, procedimientos y tareas, se asocian con el potenciamiento del desempeño organizativo; porque permiten que los funcionarios públicos conozcan los parámetros para la medición del desempeño en cuanto a la evaluación de los procesos y operaciones. Como señalan Ouakouak y Ouedraogo (2013) la estructuración del proceso de planificación estratégica y la documentación de las directrices, normativas, procedimientos y parámetros involucrados en ella, clarifican la ruta que deben seguir los funcionarios ¹⁷ para el cumplimiento de los objetivos estratégicos. Por lo mencionado, la formalización como afirma Sánchez (2022) se relaciona con la mayor gestión por resultados del personal policial; ya que como refieren Tran y Nguyen (2020) aporta a la medición del desempeño de los procesos y de la calidad. A su vez Medina (2023) agrega que el adecuado diseño de los procesos, procedimientos y tareas, contribuye a la asignación eficiente y el rendimiento de los recursos involucrados en ellos; lo cual se aprecia en la eficiencia del desempeño organizativo.

Se evidencia que, la exhaustividad estratégica se relacionó significativamente en modo positivo con el desempeño organizativo del personal del COMASGEN-PNP; lo cual muestra que las acciones orientadas al desarrollo de una adecuada planificación estratégica, se asocia con el fortalecimiento del desempeño organizativo. En relación con ello, Galliers et al. (2020) mencionan que, la exhaustividad, a través del adecuado análisis y evaluación de la información disponible en la organización facilita la toma de decisiones de la planificación estratégica; lo cual como refiere Kopelman (2020) contribuye a mejorar los indicadores de desempeño organizativo, como productividad, eficiencia operativa, satisfacción del cliente, cumplimiento, entre otros.

Se evidencia que, el control estratégico se relacionó significativamente en modo positivo con el desempeño organizativo del personal del COMASGEN-PNP; lo cual muestra que las actividades orientadas al diseño e implementación de una adecuada planificación estratégica, se asocia con el fortalecimiento del desempeño organizativo. De forma similar, Guerras y Nava (2022) señalaron que las actividades de control interno que favorecen la supervisión e integración de los procesos y operaciones de la PE, como indican Ocaña (2020)

y Sánchez (2021) se relacionan significativamente como con la rendición pública del presupuesto. En consecuencia, como mencionan Lin et al. (2017) la adecuada supervisión de los parámetros (objetivos, estrategias, actividades, indicadores, etc.) determinados en la planificación estratégica, promueve la integración de la planificación del uso de recursos con el cumplimiento de los resultados de la organización, lo cual se manifiesta en la productividad y la eficiencia operativa.

V. CONCLUSIONES

1. Se ha comprobado la relación positiva y muy significativa en las variables planificación estratégica y desempeño organizativo en el Comando de Asesoramiento General de la Policía Nacional del Perú, encontrando el valor de 0.841**, que se entiende por una correlación positiva alta.
2. Se ha comprobado el nivel de implementación de la planificación estratégica, identificando que el 59% del personal está en nivel de medio, mientras que el 33% se encontraba en bajo y el 8% en alto.
3. Se ha comprobado el nivel de implementación del desempeño organizativo, identificando que el 52% del personal está en nivel de medio, mientras que el 40% se encontraba en bajo y el 8% en alto.
4. Se ha comprobado la relación entre la formalización y el desempeño organizativo, encontrando el valor de 0.620**, que se entiende por correlación positiva moderada muy significativa.
5. Se ha comprobado la relación entre la exhaustividad y el desempeño organizativo, encontrando el valor de 0.835**, que se entiende por correlación positiva alta muy significativa.
6. Se ha comprobado la relación entre el control estratégico y el desempeño organizativo, encontrando el valor de 0.536**, que se entiende por correlación positiva moderada muy significativa.

VI. RECOMENDACIONES

Se sugiere al jefe de planificación, realizar la evaluación de manera trimestral de los planes estratégicos, así como operativos, considerando procesos, funciones y las tareas de trabajo en relación a los objetivos y metas planteadas para el año fiscal, que tenga consistencia acorde al presupuesto.

Se recomienda al jefe de operaciones, implementar indicadores de productividad, de eficacia y eficiencia, para determinar el cumplimiento de tareas y objetivos especificados, a través de un cronograma mensual, trimestral y anual; mediante el cual se evalúe el logro de resultados de la organización.

Se sugiere al responsable de procesos, realizar una reingeniería de procesos, con la finalidad de determinar el flujo de actividades consistente con las funciones del personal, así mismo determinar el grado de responsabilidades en el cumplimiento de las tareas asignadas.

Se sugiere al jefe de control interno, diseñar y clarificar el control estratégico, por medio de la incorporación de elementos de supervisión, como políticas de responsabilidades y de aprobación de tareas según la magnitud de las operaciones; las cuales favorezcan la fiscalización del desempeño de los recursos humanos, operativos y económicos.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acevedo, D. (2019). *Medición y Control en la Gestión y Resultados*. (4a ed.). Ediciones de la U.
- Adler, R (2018). *Strategic Performance Management: Accounting for Organizational Control*. (1th ed.). Routledge.
- Ahmad, I. y Ahmad, S. (2019). The Mediation Effect Of Strategic Planning On The Relationship Between Business Skills And Firm's Performance: Evidence From Medium Enterprises in Punjab. *Pakistan. Opción*, 35(24), 746-778.
<https://produccioncientificaluz.org/index.php/opcion/article/view/30711/31760>
- Ahmad, S., Connolly, C., y Demirag, I. (2020). Toward an understanding of strategic control at a distance in public service delivery. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 34(3), 558-590. doi:10.1108/aaaj-12-2018-3786
- Albi, E., y Onrubia, J. (2018). *Supervisión, control y evaluación para una gestión pública transparente*. (1a ed.). Instituto de Estudios Fiscales.
- Aldás, R. (2022). *Gestión pública para todos*. (1a ed.). Ediciones PUCE.
- Alosani, M., Yusoff, R., y Al-Dhaafri, H. (2019). The effect of innovation and strategic planning on enhancing organizational performance of Dubai Police. *Innovation & Management Review*, 17(1), 2–24. doi:10.1108/inmr-06-2018-0039
- Arellano, D. (2021). *Gestión estratégica para el sector público: Del pensamiento estratégico al cambio organizacional*. (4a ed.). Fondo de Cultura Económica.
- Arias, K., Retamal, K., y Ramos, C. (2019). Inter-municipal cooperation in Latin America: current situation and future research challenges. *Revista de Administração Pública*, 53(3), 575-591. <https://doi.org/10.1590/0034-761220180042x>
- Astrini, N. J. (2014). *Local Government Performance Measurement: Developing Indicators*

Based on IWA 4: 2009. *Public Organization Review*, 15(3), 365–381.
doi:10.1007/s11115-014-0276-9

Atanacio, L. y Parreño, C. (2020). *Implementación de un plan estratégico para incrementar el desempeño organizacional de la agencia de marketing digital Pixel en Huaraz, 2020*. (Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo, Lima)
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58233/Atanacio_SL_M-Parre%
c3%b1o_VCE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58233/Atanacio_SL_M-Parre%c3%b1o_VCE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Ateş, N., Tarakci, M., Porck, J., van Knippenberg, D., y Groenen, P. (2018). The Dark Side of Visionary Leadership in Strategy Implementation: Strategic Alignment, Strategic Consensus, and Commitment. *Journal of Management*, 014920631881156.
doi:10.1177/0149206318811567

Bandy, G. (2023). *Financial Management and Accounting in the Public Sector*. (3rd ed.).
Routledge.

Bawole, J. y Ibrahim, M. (2015). Contesting Claims on Measuring Performance in the Public Sector Using Performance Audits: Evidence from the Literature. *Public Organization Review*, 16(3), 285–299. doi:10.1007/s11115-015-0312-4

Bernardo, Y. y Leyva, A. (2020). *Relación entre innovación organizacional y el desempeño organizacional de las Mypes de confecciones de Gamarra 2020*. (Tesis de Licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola, Lima)
[https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/cd20dbde-3cd9-41ee-ad18-
e5e27886e88b/content](https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/cd20dbde-3cd9-41ee-ad18-e5e27886e88b/content)

Boyd, N., y Martin, E. (2022). *Sustainable Public Management*. (1th ed.). Routledge.

Bretschneider, S., y Parker, M. (2016). Organization formalization, sector and social media: Does increased standardization of policy broaden and deepen social media use in organizations? *Government Information Quarterly*, 33(4), 614–628.
doi:10.1016/j.giq.2016.09.005

- Canimas, J. y Bonmati, A. (2021). Guía de los aspectos éticos a valorar de los proyectos de investigación con personas o con datos personales.
- Chilón, B. (2018). *Planificación estratégica y su relación con el desempeño organizacional de las Oficinas de Operaciones de Salud de la Dirección Regional de Salud -San Martín-2018*. (Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo, Lima)
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28761/Chilon_RBP.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Dauwed, M., y Meri, A. (2019). IOT Service Utilisation in Healthcare.
<https://www.intechopen.com/books/internet-of-things-iot-for-automated-and-smart-applications/iot-service-utilisation-inhealthcare>
- De Maillard, J., y Savage, S. P. (2018). Policing as a performing art? The contradictory nature of contemporary police performance management. *Criminology & Criminal Justice*, 18(3), 314–331. <https://doi.org/10.1177/1748895817718589>
- Entwistle, T. (2022). *Public Management: A Research Overview*. (1th ed.). Routledge.
- Estremadoyro, T. (2021). *Planeación estratégica y su relación con la gestión administrativa en la Escuela Superior de Guerra del Ejército, año 2021*. (Tesis de Doctorado, Universidad Alas Peruanas. Lima).
https://repositorio.uap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12990/5604/Planeaci%3%b3n_Relaci%3%b3n_Gesti%3%b3n%20administrativa.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Fabien, J. (2015). Conceptualizing of Police. *Encyclopedia of Criminology and Criminal Justice*, Springer, 978-1-4614-5689-6.
- Favero, N., Meier, K., y O’Toole, L. (2016). Goals, Trust, Participation, and Feedback: Linking Internal Management With Performance Outcomes. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 26 (2), 327-343,
<https://doi.org/10.1093/jopart/muu044>

- Galliers, R., Leidner, D., y Simeonova, B. (2020). *Strategic Information Management: Theory and Practice*. (5th ed.). Routledge.
- González, J. y Rodríguez, M. (2019). *Manual práctico de planeación estratégica*. (1a ed.). Ediciones Díaz de Santos.
- Guerras, A., y Navas, J. (2022). *La Dirección Estratégica de la Empresa. Teoría y aplicaciones*. (1a ed.). Thomson Reuters.
- Hameed, A. y Anwar, K. (2018). Analyzing the Relationship between Intellectual Capital and Organizational Performance: A Study of Selected Private Banks in Kurdistan. *International Journal of Social Sciences & Educational Studies*, 4(4), 39-52. doi:10.23918/ijsses.v4i4p39
- Han, Y. (2019). The impact of accountability deficit on agency performance: performance-accountability regime. *Public Management Review*, 22(6), 927-948. doi:10.1080/14719037.2019.1679237
- Harper, D. (2021). *Building Competencies for Organizational Success: Emerging Research and Opportunities*. (1th ed.). IGI Global.
- Herbas, B. y Rocha, E. (2018). Metodología científica para la realización de investigaciones de mercado e investigaciones sociales cuantitativas. *Perspectivas*, 21(42). 123-160.
- Hernández, A., Ramos, M., Pacencia, B., Indacohea, B, Quimis, A., y Moreno, L. (2018). *Metodología de la Investigación Científica*. (1a ed.). Editorial Área de Innovación y Desarrollo.
- Hernández-Sampieri, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. (1a ed.). McGraw-Hill Interamericana Editores.
- Huascupe, C. (2018). *Planeación estratégica y su influencia en el proceso administrativo*

de la división de altas bajas y licencia, en la dirección de recursos humanos de la Policía Nacional del Perú, 2018. (Tesis de Licenciatura, Universidad Privada Telesup, Lima).

<https://repositorio.utesup.edu.pe/bitstream/UTELESUP/95/1/HUASCUPE%20UTIPA%20CODIO%20RUBEN.pdf>

Humaid, H. (2018). *Talent Management and Organizational Performance: The Mediating Role of Employee Engagement-A Case Study Bank of Palestine in the Gaza Strip*. (Master Thesis), Faculty of Commerce, The Islamic University–Gaza

Ismail, K. y Zhao, X. (2017). Comprehensiveness in Strategic Decision Making: Toward Clarifying the Construct. *American Journal of Management*, 17(4). Retrieved from <https://articlegateway.com/index.php/AJM/article/view/1742>

Jara, I., y Cedeño, J. (2019). Transparencia en tiempos de incertidumbre. Avances en la CELAC 2014-2017. *Gestión y Análisis de Políticas Públicas*, (21), 80-93. <https://doi.org/10.24965/gapp.v0i21.10564>

Kareem, H., Aziz, K., Maelah, R., Yunus, Y., y Dauwed, M. (2019). Organizational Performance in Iraqi SMEs: Validity and Reliability Questionnaire. *Academy of Accounting and Financial Studies Journal*, 23(6), 1-16. Id: 212812819.

Keerasuntonpong, P., Manowan, P., y Shutibhinyo, W. (2019). Reforming government public accountability: the case of Thailand. *Journal of Public Budgeting, Accounting & Financial Management*, 31(2), 237-263. doi:10.1108/jpbafm-05-2018-0051

Kemp, R. (2018). *Strategic planning in local government*. (2nd ed.). Routledge.

Kopelman, R. (2020). *Improving Organizational Performance: The Cube One Framework*. (1th ed.). Routledge.

Krieger, M. (2021). *Sociología de las organizaciones Públicas: Un análisis del*

⁴ *comportamiento organizacional del Estado y la administración pública*. (2a ed.). Ediciones Errepar.

Krieger, M., Felcman, I., y Larocca, H. (2020). *Planeamiento Estratégico: Gobierno, Administración pública y Empresas*. (3a ed.). Ediciones Errepar.

Kylaheiko, K., Puumalainen, K., Sjögrén, H., Syrjä, P., y Fellnhofer, K. (2016). Strategic planning and firm performance: A comparison across countries and sectors. *International Journal of Entrepreneurial Venturing*, 8, 280–295. <https://doi.org/10.1504/IJEV.2016.10000295>

Lin, Y.-H., Chen, C.-J., y Lin, B.-W. (2017). The influence of strategic control and operational control on new venture performance. *Management Decision*, 55(5), 1042–1064. doi:10.1108/md-07-2015-0324

¹¹ Liu, C.-H. (2017). The relationships among intellectual capital, social capital, and performance - The moderating role of business ties and environmental uncertainty. *Tourism Management*, 61, 553–561. doi:10.1016/j.tourman.2017.03.01

Maldonado, J. (2018). *Metodología de la investigación social: Paradigmas: cuantitativo, sociocrítico, cualitativo, complementario*. (1a ed.). Ediciones de la U.

Marra, M. (2018). The ambiguities of performance-based governance reforms in Italy: Reviving the fortunes of evaluation and performance measurement. *Evaluation and program planning*, 69, 173-182. <https://doi.org/10.1016/j.evalprogplan.2017.02.006>

Medina, J., y Cruz, P. (2022). *Introducción a la planeación estratégica por escenarios*. (1a ed.). Ediciones Universidad del Valle.

Ministerio de Economía y Finanzas (MEF). (2018). Principales Ejes para Impulsar la Competitividad y Productividad. https://www.mef.gob.pe/contenidos/archivos-descarga/competitividad_productividad.pdf

- Ministerio de Economía y Finanzas (MEF). (2022). Informe de competitividad 2022. https://www.compite.pe/wp-content/uploads/2022/03/Brochure_Informe-de-Competitividad-2022_CPC-Peru.pdf
- Moullin, M. (2017). Improving and evaluating performance with the Public Sector Scorecard. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 66(4), 442–458. doi:10.1108/ijppm-06-2015-0092
- Novak, A. (2017). Knowledge management and organizational performance – literature review. *Management, Knowledge and Learning*, 17(19), 433-440. <http://www.toknowpress.net/ISBN/978-961-6914-21-5/papers/ML17-086.pdf>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la tesis*. (5a ed.). Bogotá: Ediciones de la U.
- Ocaña, L. (2020). Planificación estratégica y ejecución presupuestaria de la Ugel Huancabamba, Piura. (Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo, Piura) [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/63323/Oca%*c3%b1a*_ALM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/63323/Oca%c3%b1a_ALM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ortega, B., y Parra, S. (2019). Liderazgo de las mujeres en los Concejos Municipales del Área Metropolitana de Bucaramanga (2008-2015): un análisis desde la perspectiva de la planificación del desarrollo territorial. *Revista Opera*, (24), 117-132. <https://doi.org/10.18601/16578651.n24.07>
- Ouakouak, M. y Ouedraogo, N. (2013). The mediating role of employee strategic alignment in the relationship between rational strategic planning and firm performance: A European study. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 30(3), 143–158. doi:10.1002/cjas.1259
- Posch, A., y Garaus, C. (2019). Boon or curse? A contingent view on the relationship between strategic planning and organizational ambidexterity. *Long Range*

Planning, 53(6), 101878. <https://doi.org/10.1016/j.lrp.2019.03.004>

Rodríguez, M., Palomino, G., y Aguilar, C. (2020). Eficiencia, eficacia y transparencia del gasto público municipal. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 704-719. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.108

Rojas, M., y Medina, L. (2023). *Planeación estratégica: Casos de estudio*. (2a ed.). Ediciones de la U.

Romero, D., Sánchez, s., Rincón, Y., y Romero, M. (2020). Estrategia y ventaja competitiva: Binomio fundamental para el éxito de pequeñas y medianas empresas. *Revista de Ciencias Sociales*, 26(4), 465-475. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7687051.pdf>

Rosman, M., Suffian, M., Marha, Y., Sakinah, M., y Mariam, R. (2018). Moderating effect of innovation on human capital and small firm performance in construction industry: The Malaysia case. *Journal of Fundamental and Applied Sciences*, 10(1), 772–792. <https://doi.org/10.4314/jfas.v10i1s.57>

Salkic, I. (2014). Impact of strategic planning on management of public organizations in Bosnia and Herzegovina. *Interdisciplinary Description of Complex Systems*, 12(1), 61–77. <https://doi.org/10.7906/indecs.12.1.4>

Sánchez, C. (2021). *Presupuesto y planeamiento estratégico del Instituto Nacional de Salud según el personal administrativo/asistencial Lima, 2020*. (Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo, Lima). <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/71924>

Sánchez, D. (2022). *Plan estratégico y gestión por resultados en una dirección de la Policía Nacional en el centro del Perú*. (Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo, Chiclayo). https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/93574/Sanchez_GDE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Saunila, M., Pekkola, S., y Ukko, J. (2014). The relationship between innovation capability and performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 63(2), 234–249. doi:10.1108/ijppm-04-2013-0065
- Starsia, G. (2022). *Plan to Pivot: Agile Organizational Strategy in an Age of Complexity*. (1th ed.). Morgan James.
- Stormi, K., Laine, T., y Korhonen, T. (2019). Agile performance measurement system development: an answer to the need for adaptability? *Journal of Accounting & Organizational Change*. 15(2) 231-256. doi:10.1108/jaoc-09-2017-0076
- Tajuddin, M., Ibrahım, H., y Ismail, N. (2015). Relationship between innovation and organizational performance in construction industry in Malaysia. *Universal Journal of Industrial and Business Management*, 3, 87–99.
<https://doi.org/10.13189/ujibm.2015.030402>
- Tran, Y. y Nguyen, N. (2020). The impact of the performance measurement system on the organizational performance of the public sector in a transition economy: Is public accountability a missing link? *Cogent Business & Management*, 7(1), 1792669. doi:10.1080/23311975.2020.1792666
- Uribe, M. (2021). *Administración estratégica: Modelo de aplicación para organizaciones latinoamericanas*. (1 ed.). Ediciones de la U.
- Vargas, V. (2018). El planeamiento estratégico y los retos pendientes del sector público peruano. <https://blogposgrado.ucontinental.edu.pe/el-planeamiento-estrategico-y-los-retos-pendientes-del-sector-publico-peruano>
- Villasís, M., Márquez, H., Zurita, J., Miranda, M., y Escamilla, A. (2018). El protocolo de investigación VII. Validez y confiabilidad de las mediciones. *Revista Alergia México*, 65(4), 414-421. doi:10.29262/ram.v65i4.560
- Waissbluth, M. (2021). *Introducción a la Gestión Pública*. (1a ed.). Ediciones Conecta.

Zavaleta, E. (2021). Análisis de la gestión institucional en las unidades académicas de la Policía Nacional - Perú. *Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 12(1), 53-64. <http://dx.doi.org/10.33595/2226-1478.12.1.489>

Zubair, S. S., Khan, M. A., y Aamna Tariq Mukaram. (2021). Capacity building of public officials: Challenges of public organizations in Pakistan. *Journal of Public Value and Administrative Insight*, 4(3), 183-200. <https://doi.org/10.31580/jpvai.v4i3.2052>

ANEXOS

Anexo 1: Instrumentos de recolección de la información

CUESTIONARIO DE PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA

Estimado colaborador, el cuestionario presentado tiene la finalidad de conocer su apreciación sobre la planificación estratégica del COMASGEN-PNP, 2023.

Por lo tanto, se solicita responder con sinceridad a cada declaración, marcando con una X de acuerdo a su criterio, según las siguientes alternativas de respuesta: TE= Totalmente en desacuerdo, E=En desacuerdo, N=Ni de acuerdo ni en desacuerdo, D=De acuerdo, TD=Totalmente de acuerdo.

Dimensiones/Ítems	Respuestas				
	TE	E	N	D	TD
Formalización					
1. El proceso de planificación estratégica de la organización está por procesos identificables y medibles (objetivos estratégicos, estrategias, actividades, acciones, funciones, responsables, tiempos, procedimientos e indicadores).					
2. Existen directrices escritas para estructurar la planificación estratégica de la organización.					
3. El proceso y los resultados de la planificación estratégica, están formalmente documentados en la organización.					
4. Los empleados de la organización se esfuerzan en recopilar de forma exhaustiva, la información relevante para la planificación estratégica.					
Exhaustividad					
5. Antes de tomar una decisión, los empleados de la organización evalúan minuciosamente cada posible curso de acción.					
6. Los empleados de la organización se esfuerzan para determinar los cursos de acción óptimos, a partir de las alternativas identificadas.					

Dimensiones/Ítems	Respuestas				
	TE	E	N	D	TD
Formalización					
1. El proceso de planificación estratégica de la organización está por procesos identificables y medibles (objetivos estratégicos, estrategias, actividades, acciones, funciones, responsables, tiempos, procedimientos e indicadores).					
2. Existen directrices escritas para estructurar la planificación estratégica de la organización.					
3. El proceso y los resultados de la planificación estratégica, están formalmente documentados en la organización.					
4. Los empleados de la organización se esfuerzan en recopilar de forma exhaustiva, la información relevante para la planificación estratégica.					
Exhaustividad	TE	E	N	D	TD
5. Antes de tomar una decisión, los empleados de la organización evalúan minuciosamente cada posible curso de acción.					
6. Los empleados de la organización se esfuerzan para determinar los cursos de acción óptimos, a partir de las alternativas identificadas.					

7. Los empleados de la organización retrasan las decisiones, hasta estar seguros de que se han evaluado todas las alternativas.					
Control estratégico	TE	E	N	D	TD
8. En la organización se utilizan sistemas de control, para supervisar las diferencias entre las acciones de planificación y los resultados.					
9. El sistema de planificación estratégica, está integrado en la rutina de planificación financiera de la organización.					
10. El sistema de planificación estratégica, está vinculado al proceso presupuestario anual de la organización.					
11. En la organización se utilizan sistemas de control, para supervisar si se respetan las directrices escritas.					

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO ORGANIZATIVO

Estimado colaborador, el cuestionario presentado tiene la finalidad de conocer su apreciación sobre el desempeño organizativo del COMASGEN-PNP, 2023.

Por lo tanto, se solicita responder con sinceridad a cada declaración, marcando con una X de acuerdo a su criterio, según las siguientes alternativas de respuesta: TE= Totalmente en desacuerdo, E=En desacuerdo, N=Ni de acuerdo ni en desacuerdo, D=De acuerdo, TD=Totalmente de acuerdo.

Dimensiones/Ítems	Respuestas				
Medición del desempeño	TE	E	N	D	TD
1. La organización aplica medidas de desempeño que indican el número de productos o servicios prestados.					
2. La organización utiliza medidas de desempeño que indican la eficiencia operativa de los procesos.					
3. La organización utiliza medidas de desempeño que indican la satisfacción del cliente interno y externo.					
4. La organización dispone de medidas de desempeño que indican la calidad del producto o del servicio.					
5. La organización dispone de medidas de desempeño que indican los efectos de los resultados.					
Rendición pública	TE	E	N	D	TD
6. La organización ha realizado acciones por el interés de la comunidad de manera muy eficaz.					
7. La organización ha realizado las operaciones de manera muy eficaz.					
8. La organización ha realizado las operaciones de manera muy eficiente.					
9. Los recursos de la organización se han utilizado de acuerdo a lo previsto de manera muy adecuada.					

10. Las operaciones actuales benefician a las generaciones futuras de la organización de manera muy adecuada.					
11. El dinero público se ha utilizado de manera muy adecuada.					
12. Las operaciones actuales benefician el financiamiento futuro de la organización de manera muy eficaz.					
13. Se realizan declaraciones para el financiamiento del dinero de manera muy adecuada.					
Resultados de la organización	TE	E	N	D	TD
14. La cantidad y total de trabajo producido por el personal es muy superior al promedio.					
15. La calidad y precisión del trabajo producido es muy superior al promedio.					
16. El número de innovaciones y nuevas ideas generados en la unidad es muy superior al promedio.					
17. La reputación de excelencia en el trabajo del personal es muy superior al promedio.					
18. El logro de los objetivos de producción o de servicio de la unidad es muy superior al promedio.					
19. La eficiencia de las operaciones de la unidad es muy superior al promedio.					
20. La motivación del personal de la unidad para aportar nuevas soluciones es muy superior al promedio.					

Anexo 2: Ficha técnica

FICHA TÉCNICA - CUESTIONARIO DE PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA

Nombre Original del instrumento:	Cuestionario de Planificación Estratégica.
Autor y año:	Original: Ouakouak y Ouedraogo (2013), versión en inglés.
	Adaptación: Bernabé, Espinal Calcina y Yasser Kenneth, Arámbulo Abad (2023), versión en español.
Objetivo del instrumento:	Medir las dimensiones de la variable planificación estratégica.
Usuarios:	Colaboradores del COMASGEN-PNP, 2023, que laboran en el año 2023 (funcionarios públicos civiles y policiales)
Muestra piloto:	30 colaboradores del COMASGEN-PNP, 2023, que laboran en el año 2023 (funcionarios públicos civiles y policiales)
Forma de Administración o Modo de aplicación:	Indicaciones de aplicación vía correo electrónico institucional. Aplicación mediante link de formulario online de Google.
Validez:	Validación de contenido de juicio de experto.
(Presentar la constancia de validación de expertos)	Se adjuntan las constancias de validación de dos jueces (ver anexo 4).
Confiabilidad:	Alfa de Cronbach = 0.939; el instrumento es confiable
(Presentar los resultados estadísticos)	Número de elementos = 11

FICHA TÉCNICA - CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO ORGANIZATIVO

Nombre Original del instrumento:	Cuestionario de Desempeño Organizativo.
Autor y año:	Original: Tran y Nguyen (2020), versión en inglés.
	Adaptación: Bernabé, Espinal Calcina y Yasser Kenneth, Arámbulo Abad (2023), versión en español.
Objetivo del instrumento:	Medir las dimensiones de la variable planificación estratégica.
Usuarios:	Colaboradores del COMASGEN-PNP, 2023, que laboran en el año 2023 (funcionarios públicos civiles y policiales)
Muestra piloto:	30 colaboradores del COMASGEN-PNP, 2023, que laboran en el año 2023 (funcionarios públicos civiles y policiales)
Forma de Administración o Modo de aplicación:	Indicaciones de aplicación via correo electrónico institucional. Aplicación mediante link de formulario online de Google.
Validez: (Presentar la constancia de validación de expertos)	Validación de contenido de juicio de experto. Se adjuntan las constancias de validación de dos jueces (ver anexo 4).
Confiabilidad: (Presentar los resultados estadísticos)	Alfa de Cronbach = 0.978; el instrumento es confiable Número de elementos = 20

Anexo 3: Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Escala de medición
Planificación estratégica	Es el proceso involucrado en la formulación de las metas y objetivos de la organización; que permite la determinación de las actividades para el cumplimiento de las mismas en un determinado periodo de tiempo (Posch y Garau, 2019).	Mide los elementos que contribuyen a la elaboración de la planificación estratégica de la organización.	Formalización	Estructuración	1	Cuestionario de planificación estratégica	Ordinal
				Documentación	2		
			Exhaustividad	Análisis	3 y 5		
				Evaluación	4 y 6		
			Control estratégico	Supervisión	8 y 11		
Integración	9-10						
Desempeño organizativo	Es el proceso de evaluación constante asociado a la consecución de objetivos y metas; el cual considera los recursos que se requieren para alcanzar los objetivos trazados por la organización (Krieger, 2021).	Mide los elementos necesarios para la evaluación del desempeño organizativo de la organización.	Medición del desempeño	Procesos	1, 2 y 5	Cuestionario de desempeño organizativo	Ordinal
				Calidad	3 y 4		
			Rendición pública	Eficacia	6, 7, 9 y 10		
				Eficiencia	8, 11 - 13		
			Resultados de la organización	Innovación	16 y 20		
Cumplimiento	14, 15, 17 - 19						

Anexo 4: Validación de juicio de expertos

Validación cuestionario de planificación estratégica – juez 1



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

PRESENTACIÓN A JUICIO DE EXPERTO

Estimado Validador:

Me es grato dirigirme a usted, a fin de solicitar su colaboración como experto para validar el instrumento que adjunto denominado:

Cuestionario de Planificación Estratégica

.....
adaptado y traducido de la versión en inglés diseñada por el Dr. Mohamed Ouakouak y el Dr. Noufou Ouadraogo (2013) (el cual reporta validez de constructo y confiabilidad), por el Bachiller Bernabé Espinal Calcina y el Bachiller Yasser Kenneth Arámbulo Abad, cuyo propósito es medir la relación de los ítems y dimensiones con la variable Planificación Estratégica, el cual será aplicado a una muestra de 83 colaboradores del Comando de Asesoramiento General de la Policía Nacional del Perú, que laboran en el año 2023, por cuanto considero que sus observaciones, apreciaciones y acertados aportes serán de utilidad.

El presente instrumento tiene como finalidad recoger información directa para la investigación que se realiza en los actuales momentos, titulado:

Planificación Estratégica y Desempeño Organizativo en el Comando de Asesoramiento General de la Policía Nacional del Perú

.....
Tesis que será presentada a la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, como requisito para obtener el Título Profesional de:

Segunda Especialidad en Gestión Pública y Gobernabilidad

.....
Para efectuar la validación del instrumento, usted deberá leer cuidadosamente cada enunciado y sus correspondientes alternativas de respuesta, en donde se pueden seleccionar una, varias o ninguna alternativa de acuerdo al criterio personal y profesional del actor que responda al instrumento. Se le agradece cualquier sugerencia referente a redacción, contenido, pertinencia y congruencia u otro aspecto que se considere relevante para mejorar el mismo.

Gracias por su aporte



JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

Instrucciones: Marque con una X en donde corresponde, que, según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

Variable	Dimensiones	Indicadores	Nº de ítem	COHERENCIA	
				SI	NO
Planificación estratégica	Formalización	✓ Estructuración	1	X	
		✓ Documentación	2	X	
	Exhaustividad	✓ Análisis	3 y 5	X	
		✓ Evaluación	4 y 6	X	
	Control estratégico	✓ Supervisión	8 y 11	X	
		✓ Integración	9-10	X	

Instrucciones de Evaluación de ítems: Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que, según su criterio, cumple cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:

MA= Muy adecuado / BA= Bastante adecuado / A= Adecuado / PA= Poco adecuado / NA= No adecuado

Categorías a evaluar: Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

Preguntas		Valoración					Observaciones
Nº	Ítems	MA	BA	A	PA	NA	
1	El proceso de planificación estratégica de la organización está por procesos identificables y medibles (objetivos estratégicos, estrategias, actividades, acciones, funciones, responsables, tiempos, procedimientos e indicadores).						
2	Existen directrices escritas para estructurar la planificación estratégica de la organización.						
3	El proceso y los resultados de la planificación estratégica, están formalmente documentados en la organización.						
4	Los empleados de la organización se esfuerzan en recopilar de forma exhaustiva, la información relevante para la planificación estratégica.						
5	Antes de tomar una decisión, los empleados de la organización evalúan minuciosamente cada posible curso de acción.						
6	Los empleados de la organización se esfuerzan para determinar los cursos de acción óptimos, a partir de las alternativas identificadas.						
7	Los empleados de la organización retrasan las decisiones, hasta estar seguros de que se han evaluado todas las alternativas.						



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

8	En la organización se utilizan sistemas de control, para supervisar las diferencias entre las acciones de planificación y los resultados.						
9	El sistema de planificación estratégica, está integrado en la rutina de planificación financiera de la organización.						
10	El sistema de planificación estratégica, está vinculado al proceso presupuestario anual de la organización.						
11	En la organización se utilizan sistemas de control, para supervisar si se respetan las directrices escritas.						

Evaluado por: (Apellidos y Nombres) Contreras Quiñones Alicia Marilin

D.N.I.: -18213322.....

Fecha: 09-05-2023

Firma:



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Alicia Marilyn Contreras Quiñones, con Documento Nacional de Identidad N° 18213322, de profesión Contador Público, grado académico Magister en Gestión Pública, con código de colegiatura 02-3402, labor que ejerzo actualmente como Jefe de Presupuesto, en la empresa Servicio de Administración de Inmuebles Municipales de Trujillo.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominadoPlanificación Estratégica.... cuyo propósito es medir el Planificación Estratégica y Desempeño Organizativo, a los efectos de su aplicación a trabajadores de la Comando de Asesoramiento General de la Policía Nacional del Perú. Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (3)	BA (2)	A (1)	PA	NA
Calidad de redacción de los ítems.	x				
Amplitud del contenido a evaluar.	x				
Congruencia con los indicadores.	x				
Coherencia con las dimensiones.	x				
Nivel de aporte parcial:				No aporta	
Puntaje total: (máximo 12 puntos)					

Apreciación total: (12) puntos No aporta: ()

Trujillo, a los 05..... días del mes de mayo..... del 2023

Apellidos y Nombres: Contreras Quiñones Alicia Marilyn

D.N.I.: 18213322

Firma:

Validación cuestionario de planificación estratégica – juez 2



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

PRESENTACIÓN A JUICIO DE EXPERTO

Estimado Validador:

Me es grato dirigirme a usted, a fin de solicitar su colaboración como experto para validar el instrumento que adjunto denominado:

Cuestionario de Planificación Estratégica

.....
adaptado y traducido de la versión en inglés diseñada por el Dr. Mohamed **Quakouk** y el Dr. **Noufon Quedraogo** (2013) (el cual reporta validez de constructo y confiabilidad), por el Bachiller **Bernabé Espinal Calcina** y el Bachiller **Yasser Kenneth Arámulo Abad**, cuyo propósito es medir la relación de los ítems y dimensiones con la variable Planificación Estratégica, el cual será aplicado a una muestra de 83 colaboradores del Comando de Asesoramiento General de la Policía Nacional del Perú, que laboran en el año 2023, por cuanto considero que sus observaciones, apreciaciones y acertados aportes serán de utilidad.

El presente instrumento tiene como finalidad recoger información directa para la investigación que se realiza en los actuales momentos, titulado:

Planificación Estratégica y Desempeño Organizativo en el Comando de Asesoramiento General de la Policía Nacional del Perú

.....
Tesis que será presentada a la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, como requisito para obtener el Título Profesional de:

Segunda Especialidad en Gestión Pública y Gobernabilidad

.....
Para efectuar la validación del instrumento, usted deberá leer cuidadosamente cada enunciado y sus correspondientes alternativas de respuesta, en donde se pueden seleccionar una, varias o ninguna alternativa de acuerdo al criterio personal y profesional del actor que responda al instrumento. Se le agradece cualquier sugerencia referente a redacción, contenido, pertinencia y congruencia u otro aspecto que se considere relevante para mejorar el mismo.

Gracias por su aporte



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

Instrucciones: Marque con una X en donde corresponde, que, según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

Variable	Dimensiones	Indicadores	Nº de ítem	COHERENCIA	
				SI	NO
Planificación estratégica	Formalización	✓ Estructuración	1	X	
		✓ Documentación	2	X	
	Exhaustividad	✓ Análisis	3 y 5	X	
		✓ Evaluación	4 y 6	X	
	Control estratégico	✓ Supervisión	8 y 11	X	
		✓ Integración	9-10	X	

Instrucciones de Evaluación de ítems: Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que, según su criterio, cumple cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:

MA= Muy adecuado / BA= Bastante adecuado / A = Adecuado / PA= Poco adecuado / NA= No adecuado

Categorías a evaluar: Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.



Preguntas		Valoración					Observaciones
Nº	Ítems	MA	BA	A	PA	NA	
1	El proceso de planificación estratégica de la organización está por procesos identificables y medibles (objetivos estratégicos, estrategias, actividades, acciones, funciones, responsables, tiempos, procedimientos e indicadores).	X					
2	Existen directrices escritas para estructurar la planificación estratégica de la organización.	X					
3	El proceso y los resultados de la planificación estratégica, están formalmente documentados en la organización.	X					
4	Los empleados de la organización se esfuerzan en recopilar de forma exhaustiva, la información relevante para la planificación estratégica.	X					
5	Antes de tomar una decisión, los empleados de la organización evalúan minuciosamente cada posible curso de acción.	X					
6	Los empleados de la organización se esfuerzan para determinar los cursos de acción óptimos, a partir de las alternativas identificadas.	X					
7	Los empleados de la organización retrasan las decisiones, hasta estar seguros de que se han evaluado todas las alternativas.	X					



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, CARLOS ENRIQUE PAZ OCAMPO, con Documento Nacional de Identidad N° 18068853, de profesión LICENCIADO EN ADMINISTRACION, grado académico MAGISTER EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS, con código de colegiatura 11947, labor que ejerzo actualmente como DOCENTE, en la empresa UNIVERSIDAD CATOLICA DE TRUJILLO- BENEDICTO XVI

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado CUESTIONARIO DE PLANIFICACION ESTRATEGICA cuyo propósito es medir el propósito es medir la relación de los ítems y dimensiones con la variable Planificación Estratégica, a los efectos de su aplicación a trabajadores de la Comando de Asesoramiento General de la Policía Nacional del Perú

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (3)	BA (2)	A (1)	PA	NA
Calidad de redacción de los ítems.	X				
Amplitud del contenido a evaluar.	X				
Congruencia con los indicadores.	X				
Coherencia con las dimensiones.	X				
Nivel de aporte parcial:				No aporta	
Puntaje total: (máximo 12 puntos)					

Apreciación total: (12) puntos No aporta: ()

Trujillo, a los 16 días del mes de Mayo del 2023

Apellidos y Nombres: PAZ OCAMPO CARLOS ENRIQUE

D.N.I.: 18068853

Firma: [Handwritten Signature]

Validación cuestionario de planificación estratégica – juez 3



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

PRESENTACIÓN A JUICIO DE EXPERTO

Estimado Validador:

Me es grato dirigirme a usted, a fin de solicitar su colaboración como experto para validar el instrumento que adjunto denominado:

Cuestionario de Planificación Estratégica

.....
adaptado y traducido de la versión en inglés diseñada por el Dr. Mohamed Ouakouak y el Dr. Noufon Ouadraogo (2013) (el cual reporta validez de constructo y confiabilidad), por el Bachiller Bernabé Espinal Calsina y el Bachiller Yasser Kenneth Arámbulo Abad, cuyo propósito es medir la relación de los ítems y dimensiones con la variable Planificación Estratégica, el cual será aplicado a una muestra de 33 colaboradores del Comando de Asesoramiento General de la Policía Nacional del Perú, que laboran en el año 2023, por cuanto considero que sus observaciones, apreciaciones y acertados aportes serán de utilidad.

El presente instrumento tiene como finalidad recoger información directa para la investigación que se realiza en los actuales momentos, titulado:

Planificación Estratégica y Desempeño Organizativo en el Comando de Asesoramiento General de la Policía Nacional del Perú

.....
Tesis que será presentada a la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, como requisito para obtener el Título Profesional de:

Segunda Especialidad en Gestión Pública y Gobernabilidad

.....
Para efectuar la validación del instrumento, usted deberá leer cuidadosamente cada enunciado y sus correspondientes alternativas de respuesta, en donde se pueden seleccionar una, varias o ninguna alternativa de acuerdo al criterio personal y profesional del actor que responda al instrumento. Se le agradece cualquier sugerencia referente a redacción, contenido, pertinencia y congruencia u otro aspecto que se considere relevante para mejorar el mismo.

Gracias por su aporte



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

Instrucciones: Marque con una X en donde corresponde, que, según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

Variable	Dimensiones	Indicadores	N° de ítem	COHERENCIA	
				SI	NO
Planificación estratégica	Formalización	✓ Estructuración	1	X	
		✓ Documentación	2	X	
	Exhaustividad	✓ Análisis	3 y 5	X	
		✓ Evaluación	4 y 6	X	
	Control estratégico	✓ Supervisión	8 y 11	X	
		✓ Integración	9-10	X	

Instrucciones de Evaluación de ítems: Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que, según su criterio, cumple cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:

MA= Muy adecuado / BA= Bastante adecuado / A = Adecuado / PA= Poco adecuado / NA= No adecuado

Categorías a evaluar: Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.



Preguntas		Valoración					Observaciones
N°	Ítems	MA	BA	A	PA	NA	
1	El proceso de planificación estratégica de la organización está por procesos identificables y medibles (objetivos estratégicos, estrategias, actividades, acciones, funciones, responsables, tiempos, procedimientos e indicadores).		X				
2	Existen directrices escritas para estructurar la planificación estratégica de la organización.		X				
3	El proceso y los resultados de la planificación estratégica, están formalmente documentados en la organización.		X				
4	Los empleados de la organización se esfuerzan en recopilar de forma exhaustiva, la información relevante para la planificación estratégica.		X				
5	Antes de tomar una decisión, los empleados de la organización evalúan minuciosamente cada posible curso de acción.		X				
6	Los empleados de la organización se esfuerzan para determinar los cursos de acción óptimos, a partir de las alternativas identificadas.		X				
7	Los empleados de la organización retrasan las decisiones, hasta estar seguros de que se han evaluado todas las alternativas.		X				



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

8	En la organización se utilizan sistemas de control, para supervisar las diferencias entre las acciones de planificación y los resultados.		X				
9	El sistema de planificación estratégica, está integrado en la rutina de planificación financiera de la organización.		X				
10	El sistema de planificación estratégica, está vinculado al proceso presupuestario anual de la organización.		X				
11	En la organización se utilizan sistemas de control, para supervisar si se respetan las directrices escritas.		X				

Evaluado por: (Apellidos y Nombres) CIUDAD FERNANDEZ PABLO RICARDO.....

D.N.I.: 17873919 Fecha: 24/04/2023 Firma: _____

Validación cuestionario de desempeño organizativo – juez 1



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

PRESENTACIÓN A JUICIO DE EXPERTO

Estimado Validador:

Me es grato dirigirme a usted, a fin de solicitar su colaboración como experto para validar el instrumento que adjunto denominado:

Cuestionario de Desempeño Organizativo

.....
adaptado y traducido de la versión en inglés diseñada por la Dr. Yen Thi Tran y el Dr. Nguyen Phong Nguyen (2020) (el cual reporta validez de constructo y confiabilidad), por el Bachiller Bernabé Espinal Calcina y el Bachiller Xavier Kenneth Arámulo Abad, cuyo propósito es medir la relación de los ítems y dimensiones con la variable Desempeño Organizativo, el cual será aplicado a una muestra de 53 colaboradores del Comando de Asesoramiento General de la Policía Nacional del Perú, que laboran en el año 2023, por cuanto considero que sus observaciones, apreciaciones y acertados aportes serán de utilidad.

El presente instrumento tiene como finalidad recoger información directa para la investigación que se realiza en los actuales momentos, titulado:

Planificación Estratégica y Desempeño Organizativo en el Comando de Asesoramiento General de la Policía Nacional del Perú

.....
Tesis que será presentada a la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, como requisito para obtener el Título Profesional de:

Segunda Especialidad en Gestión Pública y Gobernabilidad

.....
Para efectuar la validación del instrumento, usted deberá leer cuidadosamente cada enunciado y sus correspondientes alternativas de respuesta, en donde se pueden seleccionar una, varias o ninguna alternativa de acuerdo al criterio personal y profesional del actor que responda al instrumento. Se le agradece cualquier sugerencia referente a redacción, contenido, pertinencia y congruencia u otro aspecto que se considere relevante para mejorar el mismo.

Gracias por su aporte



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

Instrucciones: Marque con una X en donde corresponde, que, según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

Variable	Dimensiones	Indicadores	N° de ítem	COHERENCIA	
				SI	NO
Desempeño organizativo	Medición del desempeño	✓ Procesos	1, 2 y 5	X	
		✓ Calidad	3 y 4	X	
	Rendición pública	✓ Eficacia	6, 7, 9 y 10	X	
		✓ Eficiencia	8, 11 - 13	X	
	Resultados de la organización	✓ Innovación	16 y 20	X	
		✓ Cumplimiento	14, 15, 17 - 19	X	

Instrucciones de Evaluación de ítems: Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que, según su criterio, cumple cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:

MA= Muy adecuado / BA= Bastante adecuado / A = Adecuado / PA= Poco adecuado / NA= No adecuado

Categorías a evaluar: Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.



N°	Preguntas Ítems	Valoración					Observaciones
		MA	BA	A	PA	NA	
1	La organización aplica medidas de desempeño que indican el número de productos o servicios prestados.						
2	La organización utiliza medidas de desempeño que indican la eficiencia operativa de los procesos.						
3	La organización utiliza medidas de desempeño que indican la satisfacción del cliente interno y externo.						
4	La organización dispone de medidas de desempeño que indican la calidad del producto o del servicio.						
5	La organización dispone de medidas de desempeño que indican los efectos de los resultados.						
6	La organización ha realizado acciones por el interés de la comunidad de manera muy eficaz.						
7	La organización ha realizado las operaciones de manera muy eficaz.						
8	La organización ha realizado las operaciones de manera muy eficiente.						
9	Los recursos de la organización se han utilizado de acuerdo a lo previsto de manera muy adecuada.						
10	Las operaciones actuales benefician a las generaciones futuras de la organización de manera muy adecuada.						



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

11	El dinero público se ha utilizado de manera muy adecuada.						
12	Las operaciones actuales benefician el financiamiento futuro de la organización de manera muy eficaz.						
13	Se realizan declaraciones para el financiamiento del dinero de manera muy adecuada.						
14	La cantidad y total de trabajo producido por el personal es muy superior al promedio.						
15	La calidad y precisión del trabajo producido es muy superior al promedio.						
16	El número de innovaciones y nuevas ideas generados en la unidad es muy superior al promedio.						
17	La reputación de excelencia en el trabajo del personal es muy superior al promedio.						
18	El logro de los objetivos de producción o de servicio de la unidad es muy superior al promedio.						
19	La eficiencia de las operaciones de la unidad es muy superior al promedio.						
20	La motivación del personal de la unidad para aportar nuevas soluciones es muy superior al promedio.						

Evaluated by: (Last names and Names) CONTRERAS QUIÑONES ALICIA MARILIN.

D.N.I.: -18213322

Fecha: 09-05-2023

Firma:

Validación cuestionario de desempeño organizativo – juez 2



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

PRESENTACIÓN A JUICIO DE EXPERTO

Estimado Validador:

Me es grato dirigirme a usted, a fin de solicitar su colaboración como experto para validar el instrumento que adjunto denominado:

Cuestionario de Desempeño Organizativo

.....
adaptado y traducido de la versión en inglés diseñada por la Dr. Yen Thi Tran y el Dr. Nguyen Phong Nguyen (2020) (el cual reporta validez de constructo y confiabilidad), por el Bachiller Bernabé Espinal Calcina y el Bachiller Yasser Kenneth Arámulo Abad, cuyo propósito es medir la relación de los ítems y dimensiones con la variable Desempeño Organizativo, el cual será aplicado a una muestra de 83 colaboradoras del Comando de Asesoramiento General de la Policía Nacional del Perú, que laboran en el año 2023, por cuanto considero que sus observaciones, apreciaciones y acertados aportes serán de utilidad.

El presente instrumento tiene como finalidad recoger información directa para la investigación que se realiza en los actuales momentos, titulado:

Planificación Estratégica y Desempeño Organizativo en el Comando de Asesoramiento General de la Policía Nacional del Perú

.....
Tesis que será presentada a la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, como requisito para obtener el Título Profesional de:

Segunda Especialidad en Gestión Pública y Gobernabilidad

.....
Para efectuar la validación del instrumento, usted deberá leer cuidadosamente cada enunciado y sus correspondientes alternativas de respuesta, en donde se pueden seleccionar una, varias o ninguna alternativa de acuerdo al criterio personal y profesional del actor que responda al instrumento. Se le agradece cualquier sugerencia referente a redacción, contenido, pertinencia y congruencia u otro aspecto que se considere relevante para mejorar el mismo.

Gracias por su aporte



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

Instrucciones: Marque con una X en donde corresponde, que, según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

Variable	Dimensiones	Indicadores	N° de ítem	COHERENCIA	
				SI	NO
Desempeño organizativo	Medición del desempeño	✓ Procesos	1, 2 y 5	X	
		✓ Calidad	3 y 4	X	
	Rendición pública	✓ Eficacia	6, 7, 9 y 10	X	
		✓ Eficiencia	8, 11 - 13	X	
	Resultados de la organización	✓ Innovación	16 y 20	X	
		✓ Cumplimiento	14, 15, 17 - 19	X	

Instrucciones de Evaluación de ítems: Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que, según su criterio, cumple cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:

MA= Muy adecuado / BA= Bastante adecuado / A = Adecuado / PA= Poco adecuado / NA= No adecuado

Categorías a evaluar: Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.



Preguntas		Valoración					Observaciones
N°	Ítems	MA	BA	A	PA	NA	
1	La organización aplica medidas de desempeño que indican el número de productos o servicios prestados.	X					
2	La organización utiliza medidas de desempeño que indican la eficiencia operativa de los procesos.	X					
3	La organización utiliza medidas de desempeño que indican la satisfacción del cliente interno y externo.	X					
4	La organización dispone de medidas de desempeño que indican la calidad del producto o del servicio.	X					
5	La organización dispone de medidas de desempeño que indican los efectos de los resultados.	X					
6	La organización ha realizado acciones por el interés de la comunidad de manera muy eficaz.	X					
7	La organización ha realizado las operaciones de manera muy eficaz.	X					
8	La organización ha realizado las operaciones de manera muy eficiente.	X					
9	Los recursos de la organización se han utilizado de acuerdo a lo previsto de manera muy adecuada.	X					
10	Las operaciones actuales benefician a las generaciones futuras de la organización de manera muy adecuada.		X				



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

11	El dinero público se ha utilizado de manera muy adecuada.		X				
12	Las operaciones actuales benefician el financiamiento futuro de la organización de manera muy eficaz.	X					
13	Se realizan declaraciones para el financiamiento del dinero de manera muy adecuada.	X					
14	La cantidad y total de trabajo producido por el personal es muy superior al promedio.	X					
15	La calidad y precisión del trabajo producido es muy superior al promedio.	X					
16	El número de innovaciones y nuevas ideas generados en la unidad es muy superior al promedio.	X					
17	La reputación de excelencia en el trabajo del personal es muy superior al promedio.	X					
18	El logro de los objetivos de producción o de servicio de la unidad es muy superior al promedio.	X					
19	La eficiencia de las operaciones de la unidad es muy superior al promedio.	X					
20	La motivación del personal de la unidad para aportar nuevas soluciones es muy superior al promedio.	X					

Evaluado por: (Apellidos y Nombres) CARLOS ENRIQUE PAZ OCAMPO

D.N.I.: - 18068853

Fecha: 16/05/2023

Firma:



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, CARLOS ENRIQUE PAZ OCAMPO, con Documento Nacional de Identidad N° 18068853, de profesión LICENCIADO EN ADMINISTRACION, grado académico MAGISTER EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS, con código de colegiatura 11947, labor que ejerzo actualmente como DOCENTE, en la empresa UNIVERSIDAD CATOLICA DE TRUJILLO- BENEDICTO XVI

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO ORGANIZATIVO cuyo propósito es medir el medir la relación de los ítems y dimensiones con la variable Desempeño Organizativo, a los efectos de su aplicación a trabajadores de la Comando de Asesoramiento General de la Policía Nacional del Perú.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (3)	BA (2)	A (1)	PA	NA
Calidad de redacción de los ítems.	X				
Amplitud del contenido a evaluar.	X				
Congruencia con los indicadores.	X				
Coherencia con las dimensiones.	X				
Nivel de aporte parcial:				No aporta	
Puntaje total: (máximo 12 puntos)					

Apreciación total: (12) puntos No aporta: ()

Trujillo, a los 16 días del mes de Mayo del 2023

Apellidos y Nombres: PAZ OCAMPO CARLOS ENRIQUE

D.N.I.: 18068853

Firma: 

Validación cuestionario de desempeño organizativo – juez 3



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

PRESENTACIÓN A JUICIO DE EXPERTO

Estimado Validador:

Me es grato dirigirme a usted, a fin de solicitar su colaboración como experto para validar el instrumento que adjunto denominado:

Cuestionario de Desempeño Organizativo

.....
adaptado y traducido de la versión en inglés diseñada por la Dr. Yen Thi Tran y el Dr. Nguyen Phong Nguyen (2020) (el cual reporta validez de constructo y confiabilidad), por el Bachiller Bernabé Espinal Calaña y el Bachiller Yasser Kenneth Arámbulo Abad, cuyo propósito es medir la relación de los ítems y dimensiones con la variable Desempeño Organizativo, el cual será aplicado a una muestra de 83 colaboradores del Comando de Asesoramiento General de la Policía Nacional del Perú, que laboran en el año 2023, por cuanto considero que sus observaciones, apreciaciones y acertados aportes serán de utilidad.

El presente instrumento tiene como finalidad recoger información directa para la investigación que se realiza en los actuales momentos, titulado:

Planificación Estratégica y Desempeño Organizativo en el Comando de Asesoramiento General de la Policía Nacional del Perú

.....
Tesis que será presentada a la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, como requisito para obtener el Título Profesional de:

Segunda Especialidad en Gestión Pública y Gobernabilidad

.....
Para efectuar la validación del instrumento, usted deberá leer cuidadosamente cada enunciado y sus correspondientes alternativas de respuesta, en donde se pueden seleccionar una, varias o ninguna alternativa de acuerdo al criterio personal y profesional del actor que responda al instrumento. Se le agradece cualquier sugerencia referente a redacción, contenido, pertinencia y congruencia u otro aspecto que se considere relevante para mejorar el mismo.

Gracias por su aporte



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

Instrucciones: Marque con una X en donde corresponde, que, según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.



Variable	Dimensiones	Indicadores	Nº de ítem	COHERENCIA	
				SI	NO
Desempeño organizativo	Medición del desempeño	✓ Procesos	1, 2 y 5	X	
		✓ Calidad	3 y 4	X	
	Rendición pública	✓ Eficacia	6, 7, 9 y 10	X	
		✓ Eficiencia	8, 11 - 13	X	
	Resultados de la organización	✓ Innovación	16 y 20	X	
		✓ Cumplimiento	14, 15, 17 - 19	X	

Instrucciones de Evaluación de ítems: Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que, según su criterio, cumple cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:

MA= Muy adecuado / BA= Bastante adecuado / A = Adecuado / PA= Poco adecuado / NA= No adecuado

Categorías a evaluar: Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

Nº	Preguntas Ítems	Valoración					Observaciones
		MA	BA	A	PA	NA	
1	La organización aplica medidas de desempeño que indican el número de productos o servicios prestados.		X				
2	La organización utiliza medidas de desempeño que indican la eficiencia operativa de los procesos.		X				
3	La organización utiliza medidas de desempeño que indican la satisfacción del cliente interno y externo.	X					
4	La organización dispone de medidas de desempeño que indican la calidad del producto o del servicio.		X				
5	La organización dispone de medidas de desempeño que indican los efectos de los resultados.		X				
6	La organización ha realizado acciones por el interés de la comunidad de manera muy eficaz.		X				
7	La organización ha realizado las operaciones de manera muy eficaz.		X				
8	La organización ha realizado las operaciones de manera muy eficiente.		X				
9	Los recursos de la organización se han utilizado de acuerdo a lo previsto de manera muy adecuada.	X					
10	Las operaciones actuales benefician a las generaciones futuras de la organización de manera muy adecuada.	X					



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

11	El dinero público se ha utilizado de manera muy adecuada.		X				
12	Las operaciones actuales benefician el financiamiento futuro de la organización de manera muy eficaz.		X				
13	Se realizan declaraciones para el financiamiento del dinero de manera muy adecuada.	X					
14	La cantidad y total de trabajo producido por el personal es muy superior al promedio.	X					
15	La calidad y precisión del trabajo producido es muy superior al promedio.	X					
16	El número de innovaciones y nuevas ideas generados en la unidad es muy superior al promedio.		X				
17	La reputación de excelencia en el trabajo del personal es muy superior al promedio.		X				
18	El logro de los objetivos de producción o de servicio de la unidad es muy superior al promedio.	X					
19	La eficiencia de las operaciones de la unidad es muy superior al promedio.	X					
20	La motivación del personal de la unidad para aportar nuevas soluciones es muy superior al promedio.		X				

Evaluated by: (Last Names and Names) CIUDAD FERNANDEZ PABLO RICARDO

D.N.I.: 17873919 Fecha: 24/04/2023 Firma: _____





UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, PABLO RICARDO CIUDAD FERNANDEZ, con Documento Nacional de Identidad N° 17873919, de profesión LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN, grado académico MAESTRO EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO / MAESTRO EN GESTION PÚBLICA, con código de colegiatura 0164, labor que ejerzo actualmente como Docente a Tiempo Parcial, en la empresa Universidad Católica de Trujillo.....

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado DESEMPEÑO ORGANIZATIVO, cuyo propósito es medir LA RELACION DE PLANIFICACION ESTRATEGICA Y DESEMPEÑO ORGANIZATIVO, a los efectos de su aplicación a trabajadores del COMANDO DE ASESORAMEN GENERAL DE LA POLICIA NACIONAL DEL PERU. Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (3)	BA (2)	A (1)	PA	NA
Calidad de redacción de los ítems.	X				
Amplitud del contenido a evaluar.		X			
Congruencia con los indicadores.		X			
Coherencia con las dimensiones.		X			
Nivel de aporte parcial:		X		No aporta	
Puntaje total: (máximo 12 puntos)					

Apreciación total: (11) puntos No aporta: ()

Trujillo, a los 24 días del mes de Abril, del 2023

Apellidos y Nombres: CIUDAD FERNANDEZ PABLO RICARDO _____

D.N.I.: 17873919

Firma: _____



Anexo 5. Base de datos

ID	FORM	EXHA	COES	PLES	MEDE	REPU	REOR	DEOR
1	12	16	16	44	20	32	28	80
2	11	16	16	43	19	31	28	78
3	8	10	12	30	16	17	18	51
4	12	16	16	44	20	29	28	77
5	11	13	13	37	16	25	21	62
6	12	16	16	44	20	32	28	80
7	10	13	13	36	15	25	20	60
8	3	4	4	11	6	12	8	26
9	6	8	7	21	8	11	10	29
10	5	4	6	15	6	11	8	25
11	3	8	5	16	7	14	13	34
12	3	4	6	13	7	11	10	28
13	5	7	8	20	7	12	11	30
14	5	4	5	14	6	10	10	26
15	5	7	4	16	5	12	10	27
16	5	7	6	18	6	12	10	28
17	3	4	4	11	5	12	12	29
18	3	5	5	13	6	11	12	29
19	9	4	10	23	11	15	13	39
20	9	12	8	29	10	18	13	41
21	7	9	6	22	12	16	14	42
22	8	12	10	30	10	18	19	47
23	5	6	12	23	12	16	16	44
24	6	9	6	21	13	15	16	44
25	9	12	12	33	13	17	11	41
26	9	10	10	29	12	18	15	45
27	5	12	8	25	12	19	18	49
28	4	6	10	20	11	18	14	43
29	8	11	12	31	10	18	18	46
30	8	7	9	24	9	18	16	43
31	6	9	8	23	8	16	14	38
32	8	11	9	28	11	20	16	47
33	5	5	6	16	9	18	18	45
34	6	9	9	24	11	16	19	46
35	11	14	16	41	19	33	29	81
36	13	19	16	48	22	28	25	75
37	5	16	10	31	10	31	15	56
38	15	20	5	40	25	39	7	71
39	6	13	17	36	11	22	32	65
40	9	16	16	41	15	28	28	71
41	6	8	12	26	10	16	18	44
42	6	16	14	36	10	32	14	56
43	4	12	14	30	9	22	28	59
44	9	13	16	38	15	26	21	62
45	8	13	8	29	15	25	17	57
46	13	17	15	45	21	33	29	83
47	9	12	8	29	14	21	9	44
48	9	16	11	36	14	30	28	72
49	10	10	20	40	15	18	28	61
50	8	13	16	37	14	26	18	58
51	8	10	4	22	14	20	28	62
52	6	12	16	34	12	24	21	57
53	9	16	16	41	15	32	28	75
54	12	20	8	40	20	40	20	80
55	15	12	14	41	25	23	8	56
56	9	12	16	37	15	23	10	48
57	9	11	16	36	15	21	8	44
58	7	12	4	23	12	26	13	51
59	9	12	4	25	14	26	10	50
60	9	8	16	33	14	17	11	42
61	6	17	8	31	12	31	10	53
62	13	18	19	50	21	34	10	65
63	12	11	16	39	21	20	10	51
64	6	15	16	37	10	27	12	49
65	9	12	16	37	15	22	12	49
66	9	13	16	38	15	27	13	55
67	8	12	13	33	15	20	13	48
68	12	12	16	40	18	23	14	55
69	8	11	9	28	13	20	19	52
70	9	9	15	33	15	20	16	51
71	8	12	16	36	12	24	16	52
72	11	11	8	30	17	24	11	52
73	10	12	8	30	16	25	15	56
74	8	10	16	34	14	18	18	50
75	7	6	16	29	9	11	14	34
76	6	9	9	24	9	16	18	43
77	7	14	16	37	11	27	16	54
78	10	5	8	23	17	12	14	43
79	9	9	16	34	16	17	16	49
80	8	8	12	28	14	17	18	49
81	5	17	12	34	8	34	19	61
82	12	9	20	41	20	17	29	66
83	8	17	8	33	11	33	25	69

Anexo 6: Matriz de consistencia

Título	Formulación del Problema	Hipótesis	Objetivos	Variables	Dimensiones	Metodología
Planificación Estratégica y Desempeño Organizativo en el Comando de Asesoramiento General de la Policía Nacional del Perú.	Problema General: ¿Cuál es la relación existente entre la planificación estratégica y el desempeño organizativo del Comando de Asesoramiento General de la Policía Nacional del Perú (COMASGEN-PNP), 2023?	Hipótesis General: Existe relación directa y significativa entre la planificación estratégica y el desempeño organizativo del Comando de Asesoramiento General de la Policía Nacional del Perú (COMASGEN-PNP), 2023.	Objetivo general: Determinar la relación existente entre la planificación estratégica y el desempeño organizativo del Comando de Asesoramiento General de la Policía Nacional del Perú (COMASGEN-PNP), 2023.	Planificación estratégica	- Formalización - Exhaustividad - Control estratégico	Tipo: Correlacional. Método: Cuantitativo Analítico Diseño: No experimental y transversal
	Problemas específicos: 1. ¿Cuál es el nivel de implementación de la planificación estratégica del COMASGEN-PNP, 2023? 2. ¿Cuál es el nivel de implementación del desempeño organizativo del COMASGEN-PNP,	Hipótesis específicas: 1. El nivel de implementación de la planificación estratégica del COMASGEN-PNP, 2023 es medio. 2. El nivel de implementación del desempeño organizativo del	Objetivos específicos: 1. Establecer el nivel de implementación de la planificación estratégica del COMASGEN-PNP, 2023. 2. Especificar el nivel de implementación del desempeño organizativo del	Desempeño organizativo	- Medición del desempeño - Rendición pública - Resultados de la organización	Población: 125 colaboradores del Comando de Asesoramiento General de la PNP, que laboran en el año 2023. Muestra: 83 colaboradores del Comando de Asesoramiento General de la PNP,
2023?	3. ¿Cuál es la relación existente entre la formalización y el desempeño organizativo del COMASGEN-PNP, 2023? 4. ¿Cuál es la relación existente entre la exhaustividad y el desempeño organizativo del COMASGEN-PNP, 2023? 5. ¿Cuál es la relación existente entre el control estratégico y el desempeño organizativo del COMASGEN-PNP, 2023?	COMASGEN-PNP, 2023 es medio. 3. Existe una relación directa y significativa entre la formalización y el desempeño organizativo del COMASGEN-PNP, 2023. 4. Existe una relación directa significativa entre la exhaustividad y el desempeño organizativo del COMASGEN-PNP, 2023. 5. Existe una relación directa y significativa entre el control estratégico y el desempeño organizativo del COMASGEN-PNP, 2023.	COMASGEN-PNP, 2023. 3. Examinar la relación existente entre la formalización y el desempeño organizativo del COMASGEN-PNP, 2023. 4. Explorar la relación existente entre la exhaustividad y el desempeño organizativo del COMASGEN-PNP, 2023. 5. Identificar la relación existente entre el control estratégico y el desempeño organizativo del COMASGEN-PNP, 2023.			que laboran en el año 2023. Técnicas e instrumentos de recolección de datos: Técnica: Encuesta Instrumentos: Cuestionario de planificación estratégica de Ouakoak y Ouedraogo (2013). Cuestionario de desempeño organizativo de Tran y Nguyen (2020). Métodos de análisis de investigación: Análisis descriptivo Análisis inferencial

2023?	COMASGEN-PNP, 2023 es medio.	COMASGEN-PNP, 2023.	que laboran en el año 2023.
3. ¿Cuál es la relación existente entre la formalización y el desempeño organizativo del COMASGEN-PNP, 2023?	3. Existe una relación directa y significativa entre la formalización y el desempeño organizativo del COMASGEN-PNP, 2023.	3. Examinar la relación existente entre la formalización y el desempeño organizativo del COMASGEN-PNP, 2023.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos:
4. ¿Cuál es la relación existente entre la exhaustividad y el desempeño organizativo del COMASGEN-PNP, 2023?	4. Existe una relación directa significativa entre la exhaustividad y el desempeño organizativo del COMASGEN-PNP, 2023.	4. Explorar la relación existente entre la exhaustividad y el desempeño organizativo del COMASGEN-PNP, 2023.	Técnica: Encuesta Instrumentos:
5. ¿Cuál es la relación existente entre el control estratégico y el desempeño organizativo del COMASGEN-PNP, 2023?	5. Existe una relación directa y significativa entre el control estratégico y el desempeño organizativo del COMASGEN-PNP, 2023.	5. Identificar la relación existente entre el control estratégico y el desempeño organizativo del COMASGEN-PNP, 2023.	Cuestionario de planificación estratégica de Ouakouak y Ouedraogo (2013). Cuestionario de desempeño organizativo de Tran y Nguyen (2020).
			Métodos de análisis de investigación:
			Análisis descriptivo Análisis inferencial

Anexo 7: Carta de autorización de la empresa




**CARTA DE AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA PARA
EL DESARROLLO DE TESIS**

Yo, **CORONEL PNP Gerardo Martín ARAUJO VALENCIA**, identificado con DNI 43294256, en mi calidad de **Jefe de Secretaría del Comando de Asesoramiento General COMASGEN-CO** de la empresa/institución **POLICIA NACIONAL DEL PERU**, con RUC N° 20165465009 ubicada en la ciudad de Lima, Perú.


OTORGO LA AUTORIZACIÓN

Al **Sr. Bernabe ESPINAL CALCINA**, identificado (a) con **DNI N° 80373083**, egresado del programa de estudios de **SEGUNDA ESPECIALIDAD EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**, para que utilice la siguiente información de la empresa, tener acceso, utilizar información y aplicar instrumentos de recolección de información para la tesis titulada **PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA Y DESEMPEÑO ORGANIZATIVO EN EL COMANDO DE ASESOREAMIENTO GENERAL DE LA POLICIA NACIONAL DEL PERÚ**, para obtener el Título Profesional. Adjunto a esta carta la siguiente documentación:

(X) Ficha RHC


Gerardo Martín ARAUJO VALENCIA
DNI: 43294256

El bachiller declara que los datos emitidos en esta carta y Tesis. En caso de comprobarse la falsedad de datos y será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente y así mismo asumirá la responsabilidad antes posible acciones legales que la empresa, otorgante de la información, pueda ejecutar.


Bernabe ESPINAL CALCINA
DNI: 80373083

Campus Universitario: Panamericana Norte Km. 555 - Trujillo - Perú
Teléfonos: +51(044) 607430 / +51(044) 607431 / +51(044) 607432 / +51(044) 607433
informes@ucr.edu.pe www.ucr.edu.pe

Anexo 8: Normalidad

Descripción	Estadístico	gl	Sig.
Formalización	0.128	83	0.002
Exhaustividad	0.098	83	0.046
Control estratégico	0.185	83	0.000
Planificación estratégica	0.094	83	0.066
Medición del desempeño	0.105	83	0.024
Rendición pública	0.126	83	0.003
Resultados de la organización	0.128	83	0.002
Desempeño organizativo	0.080	83	.200*

Anexo 9: Informe de similitud

PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA Y DESEMPEÑO ORGANIZATIVO EN EL COMANDO DE ASESORAMIENTO GENERAL DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ

INFORME DE ORIGINALIDAD

20%

INDICE DE SIMILITUD

20%

FUENTES DE INTERNET

4%

PUBLICACIONES

11%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	6%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	4%
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
4	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
5	busquedas.elperuano.pe Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Mountain Lakes High School Trabajo del estudiante	1%
7	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	repositorio.usil.edu.pe Fuente de Internet	<1%

9	d.documentop.com Fuente de Internet	<1 %
10	www.seguridadidl.org.pe Fuente de Internet	<1 %
11	www.jmep.ir Fuente de Internet	<1 %
12	www11.urbe.edu Fuente de Internet	<1 %
13	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
14	econpapers.repec.org Fuente de Internet	<1 %
15	prezi.com Fuente de Internet	<1 %
16	www.web.facpya.uanl.mx Fuente de Internet	<1 %
17	Araneda Guirriman, Carmen Aurora, Universitat Autònoma de Barcelona. Departament de Pedagogia Aplicada. "Implementación de los convenios de desempeño en las universidades chilenas y su impacto en los resultados académicos y en la gestión institucional /", 2019 Fuente de Internet	<1 %
18	cybertesis.unmsm.edu.pe	

Fuente de Internet

<1 %

19

repositorio.utc.edu.ec

Fuente de Internet

<1 %

20

repositorio.upsjb.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

21

www.tdx.cat

Fuente de Internet

<1 %

22

www.timetoast.com

Fuente de Internet

<1 %

23

"Inter-American Yearbook on Human Rights / Anuario Interamericano de Derechos Humanos, Volume 33 (2017)", Brill, 2018

Publicación

<1 %

24

Submitted to Universidad Peruana de Las Americas

Trabajo del estudiante

<1 %

25

www.researchgate.net

Fuente de Internet

<1 %

26

1library.co

Fuente de Internet

<1 %

27

repositorio.untels.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

28

riunet.upv.es

Fuente de Internet

<1 %

29	Submitted to uncedu Trabajo del estudiante	<1 %
30	ecodigest.net Fuente de Internet	<1 %
31	repositorio.unu.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
32	sistema.atenaeditora.com.br Fuente de Internet	<1 %
33	www.eafit.edu.co Fuente de Internet	<1 %
34	mafiadoc.com Fuente de Internet	<1 %
35	mail.ues.edu.sv Fuente de Internet	<1 %
36	pesquisa.bvsalud.org Fuente de Internet	<1 %
37	search.bvsalud.org Fuente de Internet	<1 %
38	sportsciences.com Fuente de Internet	<1 %
39	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 %
40	www.theibfr.com Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas Activo

Excluir coincidencias < 10 words

Excluir bibliografía Activo