

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad De Ciencias Administrativas y Contables
Escuela Profesional de Administración y Sistemas



TESIS

**Plan Estratégico y Gestión Institucional en el Gobierno
Regional Junín – 2019**

Para Optar : Título Profesional de Licenciado en Administración

Autora : Bachiller Xumaya Mayra Gamarra Alfaro

Asesor : Mg. Walter Rubén Santana Camargo

Línea de Investigación

Institucional : Ciencias Empresariales y Gestión de los Recursos

Fecha de Inicio y Culminación: Febrero – Octubre del 2020

HUANCAYO – PERÚ

2020

CONFORMACIÓN DE LOS JURADOS

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

TESIS

Plan Estratégico y Gestión Institucional en el Gobierno Regional Junín – 2019

PRESENTADO POR:

Xumaya Mayra Gamarra Alfaro

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS

APROBADA POR EL JURADO:

PRESIDENTE : DR. WILBER GONZALO VÁSQUEZ VÁSQUEZ

PRIMER MIEMBRO : MTRO. MARTINEZ VITOR PAUL DENIS

SEGUNDO MIEMBRO :MG.VERASTEGUI VELASQUEZ GRACIELA SOLEDAD

TERCER MIEMBRO : MTRO. GUTIERREZ MEZA FREDI PAUL

Huancayo, 18 de octubre del 2020

ASESOR:

Mg. Walter Rubén Santana Camargo

DEDICATORIA

A mi familia que con su apoyo me
impulsan a lograr mis sueños

Mayra

AGRADECIMIENTO

A Dios por bendecirme para llegar hasta la culminación de mis proyectos enmarcados .

A mi familia por enseñarme a luchar por lo que quiero y por enseñarme que, con esfuerzo, puedes llegar lejos y por el apoyo incondicional que me han brindado durante mi vida .

CONTENIDO

CONFORMACIÓN DE LOS JURADOS	ii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
CONTENIDO	vi
CONTENIDO DE TABLAS	ix
CONTENIDO DE GRÁFICOS	x
RESUMEN	1
ABSTRACT.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPITULO I	5
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	5
1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD DEL PROBLEMA	5
1.2. DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA	7
1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	8
1.4. JUSTIFICACIÓN.....	9
1.4.1. Justificación social	9
1.4.2. Justificación teórica	9
1.4.3. Justificación metodológica	10
1.5. OBJETIVOS	10
1.5.1. Objetivo general.....	10
1.5.2. Objetivos específicos	10

CAPITULO II.....	11
MARCO TEÓRICO	11
2.1. ANTECEDENTES	11
2.2. BASES TEÓRICAS O CIENTÍFICAS.....	16
CAPITULO III.....	48
HIPÓTESIS	48
3.1. Hipótesis general	48
3.2. Hipótesis específicas.....	48
3.3. Variables.....	49
CAPITULO IV	50
METODOLOGÍA.....	50
4.1. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN.....	50
4.2. TIPO DE LA INVESTIGACIÓN	51
4.3. NIVEL DE INVESTIGACIÓN.....	51
4.4. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	53
4.5. POBLACIÓN Y MUESTRA	54
4.6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	55
4.7. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS.....	56
4.8. ASPECTOS ÉTICOS DE LA INVESTIGACIÓN	56
CAPITULO V.....	58
RESULTADOS	58
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	78
CONCLUSIONES.....	82
RECOMENDACIONES.....	85

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	87
MATRIZ DE CONSISTENCIA	92
ANEXOS	92
MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES.....	93
MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DEL INSTRUMENTO.....	94
INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN	98
CONFIABILIDAD VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO.....	101
FOTOS DE LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO	121

CONTENIDO DE TABLAS

Tabla 3 Resultado de la validación de los instrumentos.....	56
Tabla 4 Resultados de la variable plan estratégico del gobierno Regional de Junín.....	58
Tabla 5 Resultado de la dimensión elemento filosófico como plan estratégico del Gobierno Regional de Junín	59
Tabla 6 Resultado de la dimensión analítica del plan estratégico del Gobierno Regional Junín	60
Tabla 7 Resultados porcentuales de la dimensión elemento operativo del plan estratégico del Gobierno regional de Junín.....	61
Tabla 8 Resultados porcentuales de la variable gestión institucional del Gobierno Regional de Junín.....	63
Tabla 9 Resultados porcentuales de la dimensión evaluación de la gestión institucional del Gobierno Regional de Junín	64
Tabla 10 Resultaos porcentuales de la dimensión capacitación del personal en el Gobierno Regional de Junín	65
Tabla 11 Resultados porcentuales de la dimensión desempeño del personal en el Gobierno Regional de Junín	66

CONTENIDO DE GRÁFICOS

Grafico 1 Paradigma de la Administración moderna, aplicado a la organización	39
Grafico 2 Resultado porcentual de la variable plan estratégico del Gobierno Regional de Junín	59
Grafico 3 Resultados porcentuales de la dimensión del plan estratégico del Gobierno Regional de Junín	60
Grafico 4 Resultado porcentuales de la dimensión elemento analítico del plan estratégico del Gobierno Regional de Junín	61
Grafico 5 Resultados porcentuales de la dimensión elemento operativo del plan estratégico del Gobierno Regional de Junín.....	62
Grafico 6 Resultados porcentuales de la variable gestión institucional del Gobierno Regional de Junín	63
Grafico 7 Resultados porcentuales de la dimensión evaluación de la gestión institucional del gobierno Regional de Junín.....	64
Grafico 8 Resultados porcentuales de la dimensión capacitación del personal en el Gobierno Regional de Junín.....	65
Grafico 9 Resultados porcentuales de la dimensión desempeño del personal en el Gobierno Regional de Junín.....	66

RESUMEN

La siguiente investigación que presenta la autora es referente al Plan estratégico Institucional y como este se relaciona con la gestión institucional en el Gobierno Regional Junín, tiene como propósito establecer la relación que existe entre el Plan Estratégico y la Gestión Institucional en el Gobierno Regional Junín – 2019 ,el estudio está enmarcado en el tipo de investigación correlacional, la investigación se empleó como base estructural el cual es el método científico, que orienta como efectuar una investigación del tipo: INDUCTIVO – DEDUCTIVO, además de ser: ANALÍTICO – SINTÉTICO, por las formas de analizar los hechos o fenómenos y relacionarlos con las bases teóricas del marco conceptual, asumiendo categorías cognitivas de síntesis”. La población estuvo constituida por 508 colaboradores con una muestra de 220 colaboradores. La recolección de datos se realizó mediante la aplicación de la técnica de la encuesta y el instrumento utilizado fue el cuestionario, el cual constaba de 29 preguntas .El trabajo de investigación pretende demostrar la relación significativa entre el Plan Estratégico y la Gestión Institucional en el Gobierno Regional Junín . La conclusión obtenida sobre la base de los resultados se ha establecido que, sabiendo que el coeficiente tau b es $\tau = 0.084$ y la significación bilateral de $p=0.096$, el coeficiente hallado considera que la relación que existe entre la variable plan estratégico y gestión institucional en el gobierno región de Junín, es casi insignificante; por lo tanto, no existe relación significativa entre el Plan Estratégico y la Gestión Institucional en el Gobierno Regional Junín .

Palabras claves: Planeamiento Estratégico, Gestión Institucional

ABSTRACT

The following research presented by the author refers to the Institutional Strategic Plan and how it influences institutional management in the Junín Regional Government, its purpose is to determine the relationship between the Strategic Plan and Institutional Management in the Junín Regional Government - 2019 , the study was framed in the type of correlational research, the research was used as a structural basis which is the scientific method, which guides how to carry out an investigation of the type: INDUCTIVE - DEDUCTIVE, in addition to being: ANALYTICAL - SYNTHETIC, by the forms to analyze the facts or phenomena and relate them to the theoretical bases of the conceptual framework, assuming cognitive synthesis categories ”. The population consisted of 508 collaborators with a sample of 220 collaborators. Data collection was carried out by applying the survey technique and the instrument used was the questionnaire, which consisted of 29 questions . The research work intended to demonstrate as a result the existence of a significant relationship between the Strategic Plan and Institutional Management in the Junín Regional Government . The conclusion obtained on the basis of the results has been established that, knowing that the coefficient tau b is $\tau = 0.084$ and the bilateral significance of $p = 0.096$, the coefficient found determines that the relationship that exists between the variable strategic plan and institutional management in the Junín region government, it is almost insignificant; therefore, there is no significant relationship between the Strategic Plan and Institutional Management in the Junín Regional Government .

Keywords: Strategic Planning, Institutional Management

INTRODUCCIÓN

En el Gobierno Regional Junín se puede observar que efectivamente existe un Plan Estratégico, pero no es aplicado ni desarrollado por el personal de la institución, generando muchas disfunciones administrativas que impiden el logro de los objetivos Institucionales, y cada año está siendo cuestionada generando insatisfacción entre los actores de la Institución y con la población de la Región Junín de manera recurrente.

Lo que se pretende con esta investigación es sentar las bases teóricas y prácticas que permitan que esta herramienta sea aplicada correctamente en la institución para generar una adecuada y armónica repercusión en la población de la Región Junín, la cual hará proyectar una imagen favorable para la institución. El presente proyecto de investigación adecua y presenta una metodología como herramienta de gestión, planeamiento estratégico a nivel institucional diseñada bajo la perspectiva de viabilizar el enfoque de gestión por resultados en el sector público.

El problema de la investigación está relacionado con conocer la relación del Plan Estratégico y la Gestión Institucional en el Gobierno Regional Junín en el año 2019 y el objetivo de la investigación es establecer la relación del Plan Estratégico con la Gestión Institucional en el Gobierno Regional Junín en el año 2019, utilizando la metodología de investigación para lo cual consideraremos el tipo de investigación aplicada, el nivel de Investigación: Correlacional, Diseño de Investigación: No Experimental: Corte Transversal. El propósito del estudio es, establecer la relación del Plan Estratégico con la Gestión Institucional en el Gobierno Regional Junín.

La presente investigación consta de cuatro capítulos, siendo los siguientes: **Capítulo I** Planteamiento del estudio en donde trata de la realidad de la problemática, trabajos previos teorías relacionadas al tema, formulación del problema, justificación del estudio y objetivos. En el **Capítulo II**, se desarrolla el marco teórico de la investigación, en

el **Capítulo III** se considera la hipótesis de la investigación para el **Capítulo IV** se considera la Metodología de la Investigación, finalmente en el **Capítulo V** se considera el trabajo de campo y el proceso de contraste de la hipótesis, considerando también las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y los anexos .

La autora

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD DEL PROBLEMA

El gobierno regional es el organismo responsable de la administración superior de la región. Se ocupa del desarrollo armonioso y equitativo del territorio, favoreciendo su desarrollo económico, social y cultural, teniendo en cuenta la conservación y mejora del medio ambiente y la participación comunitaria .

La transformación de la gestión institucional para mejorar la calidad de la institución tiene diferentes significados e implicaciones. Por un lado, es un proceso de cambio a largo plazo; Se basa en el conjunto de prácticas de los miembros de la institución, como las autoridades, el personal administrativo y el personal de apoyo. Por otro lado, la transformación de la gestión institucional implica el desarrollo de nuevas prácticas, la creación y consolidación de formas de hacer varias cosas que mejoran la efectividad, equidad, y relevancia de la acción institucional en la Región; es decir, renovar las prácticas que mejoran la calidad del servicio en el gobierno regional y su reflexión sobre la sociedad .

La planificación es una estrategia y un método de trabajo que los miembros de la administración y la institución pueden usar para transformar la administración institucional .

Estas estrategias son relevantes para el proceso de cambio, ya que ofrecen, en consecuencia, directrices y oportunidades para crear, desarrollar o fortalecer las habilidades de gestión de los actores de la institución. Al mismo tiempo, el uso sistemático y pertinente de estas estrategias requiere el desarrollo, como un proceso, de nuevas formas de liderazgo, trabajo en equipo, colaboración con la población, diferentes interacciones con los miembros de la comunidad, toma de decisiones y acción .

Según Cuervo (2015-2018) el planeamiento estratégico “es el proceso mediante el cual una organización define su visión, misión, objetivos y estrategias, basándose en un análisis directo e indirecto de su entorno, con la participación de los empleados en todos los niveles de la organización. Las estrategias se basarán en el uso de los recursos y capacidades de la organización en función de las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas detectadas”.

La planificación estratégica como herramienta de gestión para que una organización defina su visión, misión, objetivos y estrategias a través del análisis directo e indirecto de su entorno, con la participación de todos los empleados en todos los niveles de la organización. Sus estrategias se basan en el uso de los recursos y capacidades de la organización .

En las instituciones públicas del país, enfrentan una serie de solicitudes, tanto del ámbito político como de la sociedad misma. Como resultado, se invita a las instituciones a proporcionar un servicio de calidad en el marco de las regulaciones legales del sector público .

Cada institución organiza y proporciona servicios basados en herramientas de gestión y planificación. Para lograr esto, las instituciones públicas están recibiendo una mayor autonomía en su gestión, por lo que los gerentes ahora asumen nuevos roles en la institución con el fin de adquirir la gestión institucional de manera relevante .

En la institución se demostró que los planes estratégicos desarrollados no funcionan porque solo se ha elaborado y desarrollado un pequeño grupo de personas dentro del plan jerárquico de la institución, lo que significa que la planificación estratégica no tiene una visión social y, por lo tanto, dificulta la implementación, la planificación estratégica sigue siendo una declaración de buenas intenciones que permanece en los archivos administrativos .

Por esta razón, la investigación busca determinar la relación que existe entre la planificación estratégica y la gestión institucional en el Gobierno Regional de Junín .

1.2. DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Delimitación espacial

La investigación se llevó a cabo en el Gobierno Regional Junín, ubicado en Dirección: Jr. Loreto N° 363, Distrito de Huancayo, Provincia Junín y Región Junín .

1.2.2. Delimitación temporal

La presente investigación se desarrolló dentro de los meses de Agosto del 2019 a Enero del 2020 .

1.2.3. Delimitación conceptual o temática

Esta investigación se desarrolló en un amplio campo teórico debido a las diferentes dimensiones establecidas en función de cada una de las variables; en principio, para delinear los términos establecidos y las construcciones teóricas, tanto en lo que se establece en función de las variables.

Para Farro (2005), “gestión institucional es la capacidad de la entidad para implementar su plan estratégico o mejorar a través de los presupuestos institucionales que contiene, desagregando significativamente los resultados de este último a través de planes operativos anuales, lo que destaca la importancia de la estrategia que debe reflejarse en las herramientas de gestión”.

1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.3.1. Problema general

¿Qué relación existe entre el Plan Estratégico y la Gestión Institucional en el Gobierno Regional Junín - 2019?

1.3.2. Problemas específicos

- 1) ¿Qué relación existe entre el elemento filosófico y la Gestión Institucional en el Gobierno Regional Junín - 2019?
- 2) ¿Qué relación existe entre el elemento analítico y la Gestión Institucional en el Gobierno Regional Junín - 2019?
- 3) ¿Qué relación existe entre el elemento operativo y la Gestión Institucional en el Gobierno Regional Junín - 2019?

1.4. JUSTIFICACIÓN

1.4.1. Justificación social

La presente investigación permite que los directivos y colaboradores que desempeñan sus labores en el ámbito organizacional, obtengan la información necesaria acerca de lo beneficioso que es utilizar un plan estratégico y su relación con la gestión institucional .

1.4.2. Justificación teórica

Para la justificación teórica consideramos lo planteado por: Bernal (2010) “la investigación es reflexión o debate académico, tiene una justificación teórica, porque su objetivo puede ser el análisis epistemológico del conocimiento existente sobre un tema, confrontar una teoría, proponer nuevos paradigmas o resolver un modelo”.

Esta investigación busco establecer la relación que existe entre las variables del plan estratégico y la gestión institucional en el gobierno regional de Junín .

Por otro lado, considero que la investigación es un precedente para futuras investigaciones, ampliando el conocimiento en un marco de globalización, permitiendo el desarrollo y la ejecución de investigaciones adicionales para la mejora continua de todos los procesos en el gobierno regional de Junín.

1.4.3. Justificación metodológica

“En la investigación científica, la justificación metodológica del estudio se produce cuando el proyecto propuesto propone un nuevo método o una nueva estrategia para generar conocimiento válido y confiable” (Bernal, 2010).

Para la investigación, utilice procedimientos de investigación, técnicas de colección de datos, herramientas de medición, escalas para medir resultados, tabulación de datos y, paralelamente, estudio estadístico para un mejor procesamiento de los datos conseguidos, reflejando la fiabilidad y transparencia de resultados. encontrado. En la investigación, recomendamos utilizar un diseño no empírico, transversal y explicativo, dados los puntos propuestos en el enfoque del problema y en su creación .

1.5. OBJETIVOS

1.5.1. Objetivo general

Establecer la relación que existe entre el Plan Estratégico y la Gestión Institucional en el Gobierno Regional Junín – 2019 .

1.5.2. Objetivos específicos

- 1) Establecer la relación que existe entre el elemento filosófico y la Gestión Institucional en el Gobierno Regional Junín – 2019 .
- 2) Establecer la relación que existe entre el elemento analítico y la Gestión Institucional en el Gobierno Regional Junín – 2019 .
- 3) Establecer la relación que existe entre el elemento operativo y la Gestión Institucional en el Gobierno Regional Junín – 2019 .

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES

A. Antecedentes internacionales:

Para Rubio (2015) en su investigación titulada "La globalización y su impacto en las estrategias de gestión de las empresas cooperativas. Estudios de casos en la esfera chilena" concluye que la globalización es importante y su impacto en las estrategias de gestión de las empresas cooperativas. Estudios de casos en la esfera chilena .

Para Celin (2011) en su investigación titulada “Formulación de un plan estratégico de la empresa Globanet. En Cali con horizonte de tiempo 2011 Al 2015 para el logro de mejoras en sus procesos competitivos”. Concluye que, para la compañía, la estrategia propuesta en la matriz MCPE es una parte esencial de este proceso competitivo deseado en el mercado de Cali, enfocado en los servicios de la organización para este propósito, las propuestas han sido tomadas en consideración y las propuestas analizadas y el proceso. de cómo crear estrategias dentro del

entorno interno y estrategias para ser utilizadas en el entorno externo. Esto es parte de la investigación realizada con la ayuda de los principios de gestión .

Para Fernandez Horvath (2017) en su investigación titulada “Diseño de un plan para la mejora del proceso de S&OP (SALES AND OPERATIONS PLANNING) De una empresa de consumo masivo concluye que se desarrolló un plan para la puesta en marcha de las mejoras propuestas, en el cual se describen las actividades que deben realizar la empresa para la implementación de las mismas, como también se describen los respectivos responsables para cada una de dichas actividades”.

Para Nuñez (2015) en la tesis titulada: “Planificación estratégica para el mejoramiento de la gestión administrativa de la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe Corazón de la Patria de la Parroquia Lizarzaburu, Cantón, Riobamba, Provincia de Chimborazo, para optar el Grado de Magíster en Gerencia de Proyectos Educativos y Sociales en la Universidad Estatal de Bolívar, Ecuador”.

"La planificación estratégica y la administración administrativa se han convertido en un desafío hoy porque las autoridades y los maestros no son conscientes de esta ciencia, lo que afecta la resolución de problemas institucionales y ejerce la autoridad de manera eficiente y efectiva. En este sentido, busca establecer un plan estratégico que tenga como objetivo mejorar la gestión administrativa de la unidad educativa intercultural bilingüe "Corazón de la Patria".

En cuanto a la metodología utilizada, fue de tipo cualitativo, actuando a nivel exploratorio, descriptivo y explicativo, lo que permitió conocer los problemas que afectan a la institución. La evaluación cualitativa y cuantitativa se aplicó para determinar el porcentaje de las características del objeto bajo investigación a través de entrevistas, trabajos de investigación y observación. Por lo tanto, el análisis y la

interpretación de los resultados se realizaron mediante tablas de frecuencia y gráficos. Finalmente, concluye que la planificación estratégica es necesaria para obtener un desempeño favorable con la participación de todas sus partes, de lo contrario es difícil brindar un servicio de calidad .

Para Verdisco (2010) en la tesis titulada: Criterios y estrategias de gestión de la educación pública en Chile. Un estudio de casos, para optar al grado académico de Doctor en Educación, en la Pontificia Universidad Católica de Chile . "Analiza los criterios y estrategias para la gestión de la educación pública en los municipios chilenos, buscando su coherencia con la historia de la educación pública e investigando la penetración de la racionalidad y las prácticas de mercado en la educación municipal en el campo de la gestión. En cuanto a la metodología utilizada, es cualitativa a través del método de estudio de caso. Para la recolección de datos, se utilizó el análisis e interpretación de los datos técnicos de entrevistas semiestructuradas y el análisis de los documentos centrales de la gestión anual de la educación municipal. Finalmente, se deduce que, a pesar de la evidente y creciente competencia, los gobiernos regionales no aplican estrategias para mejorar su posición en su panorama de gestión. Sus criterios y estrategias, por otro lado, se basan en el ajuste de costos y las estrategias de equilibrio financiero. Al mismo tiempo, este énfasis en la gestión incluye estrategias basadas en la colaboración entre establecimientos dentro de la misma comunidad, pero no entre municipios que tienen que competir con instituciones privadas subsidiadas. "

Según Posada (2016) en su investigación titulada "Auditoría de la planificación estratégica para una empresa Mediana del Sector Industrial" concluye la falta coordinación y alineación entre las áreas .

B. Antecedentes nacionales

Según Alva (2015) en su tesis titulada: “Planeamiento estratégico y su relación con la gestión de calidad de la institución Educativa Kumamoto I N° 3092 Puente Piedra, Lima, para optar el grado de magister en Educación en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú. La investigación científica que hemos realizado es una correlación causal básica no experimental, hay dos factores: la planificación estratégica y la gestión de la calidad de la institución educativa Kumamoto EN 3092 Puente Piedra Lima 2015”. La población y la muestra fueron compuestas de 65 maestros de SI, Kumamoto se distribuyó de la siguiente manera: 24 de primaria y 41 de secundaria. El diseño de la investigación es transaccional, correlacional, bivariado, causal transversal. Para la recopilación de datos, se han desarrollado dos cuestionarios estructurados como medida y se componen de dos aspectos: la evaluación del IEP, FODA y las mismas medidas administrativas de gestión y planificación, organización, integración, gestión y control aplicadas a los 65 docentes de escuela. muestra. Las herramientas cumplieron con las cualidades de validez y fiabilidad. El estudio propuso las siguientes hipótesis de investigación: la planificación estratégica se relacionó con la gestión de la calidad de I.E Kumamoto I. Puente Piedra. Región de Lima Los resultados permitieron rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis investigada, porque con el cálculo del chi-cuadrado se encontró un valor de $2 X = 5.45 < 2 X t = 9.49$, por lo tanto, rechazó la hipótesis nula (H_0) y aceptó la hipótesis de investigación de hipótesis para afirmar que el enfoque estratégico ha mejorado la calidad de E Kumamoto n. 3092. Puente Piedra. Región de Lima .

Para Blas (2011) en su tesis titulada: “Plan estratégico de trabajo en equipo, para fomentar la cultura organizacional en el personal jerárquico y docente de la

Institución Educativa Pública Dos de Mayo de Pacarisca, distrito de Yanama, provincia de Yungay, región Ancash, para optar el Grado de Magíster en Gerencia Educativa Estratégica, en la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo de Lambayeque, Perú”. Se ha propuesto un plan estratégico de trabajo en equipo basado en la teoría de la cultura organizacional para promover la cultura organizacional para superar las dificultades holísticas en el compromiso laboral, las pautas objetivas y la política educativa institucional. La metodología utilizada en esta investigación es descriptiva, con el objetivo de mejorar el trabajo en equipo a través de un plan de trabajo estratégico, para el cual se utilizó el módulo de investigación y observación . Se aplicó a todos los docentes y al personal de I.E Dos de Mayo. Finalmente, concluye que el factor principal que dificulta el trabajo en equipo es la falta de trabajo en equipo del personal jerárquico y los maestros, ya que prefieren trabajar individualmente. Esta falta de gestión de estrategias administrativas, así como la falta de integración entre sus miembros y la falta de liderazgo dificultan el logro de los objetivos establecidos por la IEC.

C. Antecedentes locales

Según Cruzatt K. A. (2016) con su Tesis titulada “Estrategias competitivas en la atención al cliente para mejorar la calidad de servicio de la caja Huancayo 2016” el mismo que tuvo como Objetivo general, enunciar las estrategias competitivas en la atención al cliente para mejorar la calidad de servicio de la Caja Huancayo – 2016, para lo cual inicialmente se aplicó una encuesta a 125 clientes de la Caja Huancayo . En el proceso de investigación, aplicamos el método científico, el diseño de investigación descriptivo-correlacional, que mostró que las estrategias competitivas están vinculadas a la calidad del servicio. Las estrategias competitivas y la calidad del servicio se estudiaron utilizando un tipo de escala

nominal y una medición de rango (promedio, desviación estándar, correlación de Pearson), a través de una encuesta del cuestionario, que permitió destacar entre las estrategias competitivas y la calidad del servicio. servicio para el cual se demostró la hipótesis utilizando la r de Pearson, obteniendo un valor de 0.931 ubicado en el área donde existe una correlación directa muy alta y altamente significativa con un nivel de significancia de 0.05 y un grado de Confianza 95% estadística y verifique también si las estrategias competitivas de Caja Municipal Huancayo y la calidad del servicio están correlacionadas. Por lo tanto: existe una correlación entre las estrategias competitivas y la calidad del servicio, determinando que cuanto mayor sea la estrategia competitiva, mejor será la calidad del servicio .

2.2. BASES TEÓRICAS O CIENTÍFICAS

Variable plan estratégico:

Según George (2008) “establece que la planificación estratégica es un proceso que comienza con la definición de los objetivos de la organización, define estrategias para lograrlos, también define las políticas para lograrlos y desarrolla planes detallados para garantizar la implementación de las estrategias y, por lo tanto, lograr los objetivos deseados”. También es un proceso para decidir de antemano qué tipos de esfuerzos de planificación se deben hacer, cuándo y cómo se deben hacer, quién los realizará y qué se hará con los resultados. La planificación estratégica es sistemática en el sentido de ser organizada y realizada sobre la base de una realidad inclusiva .

Para Fernandez G. H. (2011) “Afirma que la planificación estratégica consiste en determinar la dirección que debe tomar una organización para lograr sus objetivos a largo plazo en el marco de su visión, misión y valores”.

Una metodología que ayuda a la organización a adaptarse a entornos sociales estables o en evolución mediante el desarrollo de un marco que le permite alcanzar los objetivos corporativos en determinados momentos .

Es una herramienta poderosa para el proceso de diagnóstico, análisis, reflexión y toma de decisiones colectivas, el entorno que se actualizará y el camino que las organizaciones e instituciones deben seguir en el futuro para adaptarse a los cambios y las necesidades impuestas por el entorno. por organizaciones. Obtenga la máxima eficiencia y calidad de sus beneficios .

La planificación estratégica es una forma de guiar el cambio basado en un análisis participativo de la situación y su posible evolución y la definición de una estrategia de inversión para los recursos disponibles en puntos críticos (factores).

Para Fernandez A. A.(2006), establece que la “planificación estratégica es una de las funciones más importantes de la gestión moderna, ya que reduce la incertidumbre del cambio, dirige el esfuerzo humano hacia sus objetivos, minimiza los costos, simplifica el uso de los recursos disponibles, garantiza la eficiencia y la eficacia, facilita el control posterior”. y estándares simultáneos y definatorios para medir con mayor precisión los resultados. Por otro lado, nos permite establecer una organización simplificada, dinámica y no burocrática que, sobre todo, satisface las necesidades de la realidad actual .

Dependiendo de las necesidades de entendimiento de la verdad interna de la organización y del ámbito en el cual opera, la planeación estratégica posibilita entablar y elegir las múltiples líneas de acción en términos muchísimo más cercanos a las necesidades y modalidades reales de la organización y de la organización. su público objetivo o cliente .

Por consiguiente, la planeación estratégica (plan operativo institucional, proyecto de desarrollo, etcétera.) nos ayuda a dictaminar de antemano qué hacer, cómo, en qué momento, dónde, qué hacer, quién lo va a hacer, qué se va a hacer, asegurando de esta forma el triunfo de la administración administrativa .

Como tenemos la posibilidad de ver, la idealización estratégica cubre la brecha que va a partir de donde estamos hasta dónde deseamos ir. Provoca que sucedan cosas que de otro modo no sucederían .

Posibilita un más grande margen de estabilidad para poder hacer la perspectiva, tarea, fines y metas institucionales, así como eludir costos innecesarios y asegurar una inversión idónea .

En esta visión, se debería considerar el producido de que la organización no es un proceso espontáneo o experimental, sino un proceso técnico que necesita entendimiento, vivencia, colaboración y creatividad .

Para Armijo (2011), “La planificación estratégica y los indicadores de desempeño del sector público mencionan que la planificación estratégica (EP) es una herramienta de gestión que permite a las organizaciones apoyar el proceso de toma de decisiones en torno a la tarea actual y el camino a seguir para adaptarse en el futuro. cambios y necesidades impuestas por el medio ambiente y lograr la máxima eficiencia, efectividad y calidad de los bienes y servicios prestados”.

Desde un punto de vista metodológico, la planificación estratégica consiste en una formulación y definición de objetivos prioritarios, cuya característica principal es la definición de caminos de acción (estrategias)

para lograr estos objetivos. Desde esta perspectiva, el PE es una herramienta esencial para el proceso de toma de decisiones de las instituciones públicas .

Según (CEPLAN, 2019) “Centro Nacional de Planeamiento Estratégico, señala que la planificación estratégica es un proceso sistemático basado en el análisis continuo de la situación actual y en el pensamiento orientado hacia el futuro, que genera información sobre el proceso de toma de decisiones para alcanzar los objetivos estratégicos establecidos”.

La planificación estratégica es el primer pilar de la administración pública para obtener resultados. Además, guía y proporciona información para la planificación presupuestaria, contribuye al desarrollo de una cultura de monitoreo en la gestión pública, incorpora análisis prospectivos como parte del proceso de planificación estratégica, herramientas para políticas públicas que consideran el contexto económico, social y político y produce planes estratégicos actualizado con base en el análisis continuo de la situación actual y la previsión .

A. Fases del planeamiento estratégico

En el sector público, la planificación estratégica se define como "el proceso sistemático basado en el análisis continuo de la situación actual y en el pensamiento orientado hacia el futuro que genera información para la toma de decisiones con el fin de lograr los objetivos estratégicos establecidos". El proceso de planificación estratégica se desarrolla a través de las siguientes fases :

- a) Fase de análisis prospectivo.** El modelo conceptual está diseñado para comprender el sector o el territorio, se identifican las tendencias,

se seleccionan las variables, se construyen los escenarios futuros y se analizan los riesgos y las oportunidades .

b) Fase estratégica. Se construye el escenario de apuestas, se formula la visión, objetivos estratégicos, indicadores y objetivos, acciones estratégicas y la ruta estratégica correspondiente .

c) Fase institucional. Se determinan la misión institucional, los objetivos estratégicos institucionales con sus correspondientes indicadores y objetivos; Asimismo, se identifican acciones institucionales estratégicas y se construye una ruta estratégica institucional. Las acciones estratégicas se dividen en actividades que garantizan su ejecución y están vinculadas al sistema de presupuesto público .

d) Fase de seguimiento. El monitoreo continuo de los objetivos estratégicos se realiza a través de indicadores establecidos para proporcionar retroalimentación sobre el proceso de planificación estratégica y anticipar riesgos y oportunidades .

B. Etapas del planeamiento estratégico

Esquemáticamente podemos representar las etapas las etapas de la formulación de un plan institucional de la siguiente manera :

Primera etapa: Tareas preparatorias

- Formación del equipo de planificación
- Conciencia, información y difusión: a través de tareas de sensibilización, la organización está lista para enfrentar el proceso de cambio. Consiste en el desarrollo de actividades dirigidas a la reflexión crítica sobre la organización y el trabajo organizacional,

basadas en información relevante sobre autoevaluación institucional y en todos los datos cualitativos y cuantitativos de entrevistas, investigaciones y estudios de percepción y opinión que se llevan a cabo para este propósito .

- Pronósticos de gastos e inversiones: esta actividad consiste en preparar un presupuesto de recursos (materiales, humanos, financieros, etc.) y los gastos que serán necesarios y se incurrirán debido a la formulación e implementación del plan .
- Capacitación: Comprende la instrucción de los miembros de la organización en los aspectos teóricos, metodológicos y prácticos que implica la formulación de un plan institucional .

Segunda etapa: Etapa fundacional

Cualquier proceso de planeación institucional empezará con la formulación de las cuestiones: ¿quiénes somos? ¿Qué hacemos? ¿Por qué lo hacemos? ¿Cuáles son nuestros propios valores? ¿Establecer procedimientos exactos de acción institucional que nos permitan contestar preguntas? ¿Qué hacemos, cómo lo hacemos? ¿Y en qué entorno lo hacemos? Por consiguiente, este paso necesita una meditación introspectiva personal y colectiva de la organización que involucra un proceso de averiguación sobre los fundamentos de su realidad, de sus actividades y de sus interrelaciones con el ámbito, una meditación que, una vez explicada y explicada por escrito., va a servir como guía para la organización y el proyecto, con el fin de entablar un convenio entre sus miembros de la siguiente forma :

- Acuerdo sobre valores institucionales: los valores entendidos como aquellas motivaciones profundas que inspiran objetivos y acciones institucionales son aquellos que apoyan a la organización, definen los compromisos que sus miembros y la organización misma tomarán y permitirán contra un dilema. Con una serie de posibles alternativas, considere una o algunas como mejores o más deseables que otras. La reflexión sobre ellos debe incluir aspectos relacionados con los valores de la organización colectiva y los de sus miembros como individuos, así como con la evaluación de los actores a los que se dirige la acción institucional y los relacionados con la visión, misión, objetivos y a las características de las acciones. para emprenderlo para lograrlo .

Tercera etapa: Análisis de la situación actual

Esta etapa, basada en las metas establecidas en la etapa importante, tiene como fin implantar una descripción rigurosa del caso presente de la organización relacionadas con las metas propuestas, que incluye un estudio de los múltiples puntos que hacen que la vida organizacional presente se encuentre al nivel de los escenarios posibles de acción. desarrollado con el propósito de detectar las lagunas que se tienen que colmar y los inconvenientes críticos en los cuales va a ser elemental la acción. Se composición alrededor de 4 instantes involucrados y extensamente desarrollados :

- Análisis organizacional: A lo largo del cual se alivia, organiza y selecciona la información que corresponde a los múltiples

puntos de la vida institucional (jurídico-organizacional, recursos humanos, político-institucional, económico-financiero, infraestructuras y recursos materiales, políticas de comunicación, etcétera.). Va a ser fundamental entablar el caso de la organización en términos de realizar la tarea y en cuanto al logro de las metas establecidas .

- Construcción de escenarios: Consiste en la representación y descripción de todas las circunstancias que rodean a la organización e incluye:
 - ✓ Pronóstico Un pronóstico del medio ambiente (social, político, económico, ambiental, etc.), aspectos externos de la organización, en los cuales la organización debe alcanzar los objetivos establecidos; Su objetivo es guiar las decisiones en el contexto de riesgo e incertidumbre.
 - ✓ Definición La definición del futuro institucional probable, es decir, la proyección de las tendencias actuales de la realidad institucional (financiera, decisiva, productiva, inserción social, política, etc.), aspectos internos de la organización, dentro de los horizontes de tiempo establecidos y suponiendo que no habrá cambios en las acciones).

Cuarta etapa: Aprobación y ejecución del plan

- Aprobación: La aprobación del plan es de responsabilidad de la alta dirección de la institución, con el asesoramiento del órgano competente de planificación y presupuesto, con las exigencias

de que el plan cumpla con los siguientes requisitos; que sea realista (que responda a las exigencias de la realidad social concreta), que sea factible (posible de ejecutar), flexible (que pueda modificarse en función de las coyunturas políticas, económicas, sociales y administrativas) y que logre el impacto social esperado en la población objetivo .

- Ejecución del plan: La ejecución del plan es un proceso dinámico y flexible a cargo de personal idóneo con alta responsabilidad, también es parte del proceso de planeamiento, y se debe disponer de instrumentos para monitorear el entorno, disponer de información en tiempo real y tener metodologías para tomar decisiones en entorno de incertidumbre, que tendrá un impacto en el logro de los resultados estratégicos .

Quinta etapa: Monitoreo, evaluación y control

Se hace imprescindible en toda organización moderna, establecer mecanismos de monitoreo, medición, evaluación y control, que permitan garantizar el cabal cumplimiento de los planificado y llevar a la praxis la misión y visión institucional .

El monitoreo: El monitoreo es el monitoreo sistemático y periódico de la ejecución de un plan, programa o proyecto para asegurar el logro y el objetivo, el uso apropiado de los recursos para lograr este progreso y el logro de los objetivos establecidos durante el proceso de formulación del plan. detectar oportunidades, deficiencias, obstáculos o necesidades de ajuste .

El monitoreo no es un seguimiento porque este concepto implica "perseguir algo". Por otro lado, acompañamiento significa "ir con algo"; en este caso, las acciones tomadas para lograr los objetivos del plan institucional o planes operativos. La categoría de acompañamiento es técnicamente más dinámica que el acompañamiento simple que connota pasividad.

El monitoreo debe establecerse no solo como una herramienta de control administrativo (control de actividades, objetivos), sino como una herramienta de gestión que permite decisiones estratégicas basadas en el análisis ambiental y la observación del progreso y el logro de los objetivos propuestos en los planes .

- Evaluación del Plan: La evaluación tiene por objetivo determinar la relevancia y cumplimiento de los objetivos planteados, la eficiencia de la implementación, su efectividad, impacto y sostenibilidad. Esta etapa debe retroalimentar todo el proceso de planeamiento en sus diversas etapas previas, de manera que sea un instrumento efectivo para asegurar el cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales .

Hay dos requisitos básicos para realizar el monitoreo y la evaluación. Que existe una buena planificación operativa que permite la comparación entre la ejecución y los resultados esperados y que genera la información necesaria y oportuna para la comparación y la toma de decisiones .

En este contexto, la evaluación del plan es el proceso que permite comparar los resultados obtenidos con los objetivos y objetivos planificados, para establecer su nivel de efectividad y eficacia; La información obtenida servirá como insumo para el proceso de toma de decisiones y propondrá acciones de mejora .

Evalúe periódicamente el progreso del plan estratégico de desarrollo institucional y los planes operativos anuales, una tarea que garantiza que las autoridades y el personal puedan tener información oportuna, clara y objetiva para un proceso correcto de toma de decisiones .

La evaluación es la última fase del proceso de planificación, que consiste en comparar los resultados con los objetivos y objetivos propuestos; En este sentido, la evaluación es una herramienta de gestión que permite tomar decisiones al proporcionar información sobre el grado de cumplimiento de los objetivos y sus causas, así como los principales problemas y cuellos de botella que requieren atención .

C. Ventajas del planeamiento estratégico

Uno de los puntos de vista más extendidos es que el desarrollo de un plan estratégico produce beneficios vinculados a la capacidad de desempeñarse de manera más eficiente, liberando recursos humanos y materiales, con la consiguiente eficiencia de producción y una mejor calidad de vida y trabajo para los miembros del organización .

El objetivo del plan estratégico es definir los objetivos y cuáles son las mejores acciones que se deben tomar para lograr estos objetivos. Esto

simplifica la gestión de la organización, haciéndola más transparente, asignando políticas específicas a los diversos sectores involucrados y permitiendo una evaluación basada en el cumplimiento de las acciones especificadas .

Esto genera consistencia entre las acciones tomadas y las expectativas de gestión, poniendo a la organización en relación con las necesidades del entorno .

En particular, el problema más importante para la ejecución de un plan estratégico está directamente relacionado con la mejora de los resultados de la organización. Además, el plan estratégico permite a la organización una gestión más profesional y una gestión menos basada en la improvisación porque permite conocer mejor la realidad de la organización .

- Permite identificar los cambios y desarrollar que se puede esperar .
- Permite pensar en el futuro, visualizar nuevas oportunidades y amenazas .
- Proyecta y prepara el futuro, aunque sea impredecible .
- Permite enfocar la misión de la organización y orientar de manera efectiva su rumbo .
- Plantear la estrategia y pilotarla y evaluarla correctamente .
- Permite mejorar la coordinación de las actividades .
- Posibilita mejorar el manejo de recursos .
- Permite medir el impacto futuro de las decisiones estratégicas que se toma hoy .
- Permite mantener un enfoque sistémico .

Asimismo, para Vicuña (2003) “la planificación estratégica es el plan general en el que la alta gerencia recopila las decisiones comerciales estratégicas que tomó en el momento de la reflexión estratégica con su equipo de gestión sobre lo que hará en los próximos años para llegar a una empresa competitiva capaz de cumplir con las expectativas de su empresa. diferentes grupos de interés”.

Por su parte Albavera (2003) establece que es un proceso de preparación de una serie de decisiones para acciones futuras destinadas a lograr los objetivos con los medios ideales.

“La planificación estratégica es una herramienta por excelencia de la gestión estratégica es la búsqueda de una o más ventajas competitivas de la organización y la formulación e implementación de estrategias para crear o preservar sus ventajas, todo dependiendo de la misión y sus objetivos, el medio ambiente, sus presiones y recursos. Disponible”.

Al respecto Ortiz (1998) indica que “La planificación nos permite cerrar la brecha que nos separa de dónde queremos ir; hace posible que sucedan cosas que de otro modo no habrían sucedido. Aunque el futuro no puede predecirse con precisión y los factores externos no controlados interfieren con planes mejor preparados, los eventos no planificados pueden suceder por casualidad”.

La planificación define el "curso de acción, estrategias y tácticas para maximizar los resultados, utilizando los recursos de manera racional y apropiada, en función del proceso de toma de decisiones y teniendo en cuenta las contingencias e hipótesis para lograr los objetivos".

En este sentido, la planificación estratégica es el proceso a través del cual las actividades que se llevarán a cabo durante un período de tiempo y cuyo objetivo es lograr los objetivos establecidos, en este objetivo, es proporcionar un servicio de calidad que satisfaga las necesidades de las personas y les sirve como herramienta de trabajo para quienes gestionan la institución .

➤ **Dimensión elemento filosófico**

Según Thompson (2012), el elemento filosófico "es algo para aceptar, lo que no permite que sea refutado fácilmente, las filosofías son las formas en que la planificación se muestra tal como es". Según el autor, el elemento filosófico es el "proceso de planificación estratégica en el que se establecen la visión y la misión, que son los principios comerciales de la organización".

Tomando en cuenta lo mencionado por el creador, el factor filosófico tiene relación con la perspectiva y tarea, que en la actualidad conforman los pilares sobre los cuales las instituciones basan su táctica, que definirá sus fines y planificará sus fines a corto, mediano y extenso plazo, que tienen que tener en cuenta los dirigentes de una organización bastante clara sobre lo cual quiere obtener y hacia dónde se dirige. En este sentido, la tarea de una organización es primordial ya que responde a la pregunta: ¿por qué existimos? Esto involucra la averiguación del entendimiento de la verdad por medio de la vivencia instantánea de nuestra realidad y además resuelve la cuestión de la identidad . (Thompson, 2012).

En general, debe considerarse que la misión depende de la actividad que la organización opera, así como el entorno en el que se encuentra e recursos a su disposición .

Por otro lado, la visión es la imagen que la organización que ha colocado durante mucho tiempo, relacionado a sobre cómo espera que sea su futuro, se convierte en "la forma en que gestiona la empresa a largo plazo y actúa como guía e incentivo para impulsar decisiones estratégicas de crecimiento, junto con las de competitividad " (Mintzberg, 1993).

Por esto, se debería tener presente varias consideraciones primordiales sobre hacia dónde se desea llevar a la organización y desarrollar una perspectiva de la clase de organización en la cual se debería cambiar. Además, la perspectiva debería ser realista, puesto que su funcionalidad es dirigir y motivar al conjunto para avanzar con el trabajo .

➤ **Dimensión elemento analítico.**

Según Castaño (2010), El elemento analítico es el elemento que nos permite evaluar la situación describiendo y explicando cómo es. "Esto es explorar la realidad, teniendo en cuenta las ideas y opiniones de sus actores, lo que nos permite formular un enfoque de por qué la institución es como es y cómo era".

Considerando lo mencionado por el autor, es importante tener en cuenta dos tipos evaluación: interna para determinar fortalezas y debilidades, externa para identificar oportunidades y amenazas de tal manera que puede tomar medidas para combatirlos y evitar problemas importantes que obstaculizan el objetivo .

Según Castañeda (2010), El elemento analítico es el elemento que nos permite evaluar la situación describiendo y explicando cómo es . "Esto es explorar la realidad, teniendo en cuenta las ideas y opiniones de sus actores, lo

que nos permite formular un enfoque de por qué la institución es como es y cómo era".

Considerando lo mencionado por el autor, es importante tener en cuenta dos tipos evaluación: una evaluación interna para determinar fortalezas y debilidades, e externo para identificar oportunidades y amenazas de tal manera que puede tomar medidas para combatirlos y evitar problemas mayores que obstaculice el objetivo .

➤ **Dimensión elemento operativo**

El elemento operativo es un documento en el que "los gerentes de una organización (ya sea una empresa, una institución o una oficina gubernamental) establecen los objetivos que desean lograr y estipulan los pasos a seguir " (Guanilo, 2007).

En la misma línea Castañeda (2010), subraya que "son aquellos en los que especificar cómo se alcanzarán los objetivos generales Indique cómo implementarán o ejecutarán las estrategias formuladas. "

Es decir, el elemento operativo es un documento en el que se inserta un escrito las cuáles serán las medidas que adoptará la institución y las acciones que deben alcanzar aquellos que participan en la producción y venta de servicios, así como los objetivos que desean alcanzar al final de una fase determinada .

Al respecto Gomez (2010) el elemento operativo se compone de varios pasos, los cuales se conocen como :

Planificación: que consiste en conocer los equipos, recursos y suministros con los que deberá contarse y desarrollar un plan de acción .

Programación de las diversas actividades: dar a conocer las responsabilidades a cada parte que intervendrá en el proceso.

Seguimiento y evaluación: analizar el desempeño de las diferentes agentes que participan en la producción a fin de saber aprovechar al máximo los recursos y reeducar, en caso de que fuera necesario .

Variable gestión institucional

Para Gomez (2010) “define la gestión institucional como la acción y el efecto de gestionar o administrar, ganar, tomar medidas que conducen a la creación de una empresa o cualquier deseo”.

Según Guanilo (2007) “La gestión institucional es esencialmente teórica, más como disciplina aplicada es esencialmente práctica, técnica, dinámica y complejo, influye y recibe la influencia de los procesos sociales”.

En la pureza y la eficiencia dependen de la evolución de sus elementos constitutivos .

Otros autores como Ruiz (2012) define "la persona responsable de planificar, organizar, gestionar y evaluar los problemas relacionados con la formulación del proyecto y los planes estratégicos”.

En resumen, la gestión institucional está vinculada a la forma en que las materias se gestionan, organizan y evalúan internamente.

instituciones, en otras palabras, es todo lo que se puede analizar, explicar y transformar a través de estudios de gestión .

Características de gestión institucional:

Según Moran (2010) para realizar una gestión de calidad se debe tener en cuenta las siguientes características :

Participativo: Debe contar con la participación de todos sus miembros orientados a la construcción de un ambiente de calidad que propicie el desarrollo .

Estratégico: Toda acción de mejora ya sea académica, administrativa o empresarial debe estar basada en el proyecto estratégico institucional con el objetivo de cumplir y alcanzar los logros en beneficios de sus destinatarios .

Proyectual: Responde a un proyecto bajo una mentalidad de trabajo sistemática, permanente, con progresos sustantivos y bajo una política de continuados esfuerzos por mejorar .

Innovado: se refiere a la búsqueda de soluciones creativas al quehacer institucional para mantener una imagen de constante y permanente cambio enfocados en las necesidades del medio .

Integrador: El mayor reto es conocer la pertinencia de las diversas herramientas utilizadas para la mejora continua y de esta forma evaluar su impacto en los resultados de calidad bajo replantear su aplicación .

Gestión institucional ´

Planeación

Según Weihrich (2007) “la planificación es el procedimiento que implica la selección de misiones y objetivos y acciones para lograr el primero y alcanzar el segundo; Requiere tomar decisiones, es decir, elegir entre alternativas para futuras líneas de acción, es un plan de acción real y detallado, propuesto para resolver misiones y objetivos”.

Para DeCenzo (2009) “la planificación es una de las funciones básicas de la administración y es la primera fase del proceso administrativo. La

conducta de las instituciones requiere, desde su política general, estructurar esencialmente un plan estratégico”.

En cambio, Pañeda (2014) establece que la planificación prevé el futuro, anticipando el posible curso de los eventos para delinear el desarrollo de nuestras acciones futuras.

“La planificación dentro de una institución es esencial ya que permite que la institución esté orientada hacia el futuro, facilita la coordinación de decisiones, destaca los objetivos de la organización, determina de antemano qué recursos se necesitarán para que la institución funcione de manera eficiente y diseña procedimientos operativos apropiados. para evitar operaciones innecesarias y mejores sistemas de trabajo”.

Organización:

“La organización es la estructuración técnica de las relaciones que deben existir entre roles, niveles y actividades de los elementos humanos y materiales de una organización social para lograr la máxima eficiencia en el logro de los planes y objetivos indicados anteriormente”. (Wehrich, 2007).

Los autores citados también determinan que la organización se divide en: formal e informal. La organización formal se refiere a un sistema bien definido de tareas, cada una de las cuales tiene una cantidad específica de autoridad, responsabilidad y responsabilidad, y la organización informal, es una red de relaciones personales y sociales no establecidas o requeridas por la organización formal, pero esto Sucede espontáneamente cuando las personas se asocian .

Dirección

Según el autor DeCenzo (2009) define como: "La capacidad del director de ser más de un director principal. Abierto al cambio, previsión, actitudes positivas, generando misticismo en toda la organización".

“La gestión del enfoque de gestión implica la gestión de la organización, basada en una serie de decisiones correctas para promover la participación de todos los gerentes en la marcha exitosa de la empresa o institución, o el liderazgo de la organización, en el que cada equipo emite sus opiniones y decisiones para tomar un proceso apropiado dentro de la empresa” (Wehrich, 2007).

En este sentido, la gestión es un elemento importante que tiene la acción de conducir adecuadamente para lograr los objetivos del grupo, que tiene la función de facilitar y comprender un curso de acción en las tareas que administran la organización .

Control

” El control es la función administrativa que consiste en medir y corregir el desempeño individual y organizacional para garantizar que los hechos se ajusten a los planes y objetivos de una empresa. Se trata de medir el rendimiento frente a objetivos y planes, mostrando dónde hay desviaciones de los estándares y ayudando a corregirlos. El control es solo uno de los muchos factores para decidir cuántas posiciones agrupar en una unidad o cuántas unidades se agrupan en una unidad más grande, en ambos casos bajo un solo gerente" (Wehrich, 2007).

Para DeCenzo (2009) “controlar algo significa influir en una operación para mejorar los objetivos propuestos, comenzando con el control de la acción, la planificación de los contenidos, la definición de los objetivos, la dirección de las actividades para aterrizar en el control de los resultados”. Por lo tanto, el control administrativo puede conceptualizarse como la función de regular la acción según lo planeado para lograr los objetivos propuestos, lo que implica criterios de evaluación, comparación de resultados y acciones correctivas .

En general, el control es responsable de promover lo correcto y transparente gestión de los recursos y actividades de la entidad, protegiendo la legalidad y eficiencia de sus actos y operaciones, así como el logro de sus resultados a través de la ejecución de acciones y actividades de control, para contribuir al logro de las metas y objetivos institucionales .

Para Sovero (2010) “cree que la gestión institucional es el conjunto de operaciones y actividades que realizan funciones administrativas para apoyar la gestión institucional. También menciona entre las principales actividades de planificación de la gestión, organización, comunicación, control y participación. En otras palabras, la gestión institucional debe necesariamente considerar estas estrategias”.

Para Custodio (2001) “la gestión institucional es la capacidad de la entidad para implementar su plan estratégico a través de los presupuestos institucionales que contiene, desagregando significativamente los resultados de este último a través de planes operativos anuales que resaltan la importancia de la estrategia que debe reflejarse en las herramientas de gestión”.

Componentes de gestión institucional

Según Bernardo (2009) “considera que la gestión institucional eficiente depende de ciertos componentes de gestión, que se componen de las dimensiones que deben considerarse en el trabajo diario del jefe de la institución educativa, dentro de los cuales debemos considerar lo siguiente”:

➤ Dimensión evaluación de la gestión institucional

Entendido como un proceso de recopilación de información para tomar decisiones para mejorar la calidad institucional, es esencial comprender que cada actividad debe ser evaluada y que la evaluación debe ser un modus vivendi de los actores de la institución . Al respecto (Novel, 2016)” cree que una evaluación ex ante es decisiva para establecer la relevancia y la viabilidad del plan en lugar de implementarlo ciegamente y conducir a resultados totalmente inciertos o inesperados”. “Con este fin, afirma que la evaluación ex ante incluirá: objetividad, relevancia, consistencia, racionalidad, aspecto metodológico y participación. Y con respecto a la evaluación del desempeño o ex post, cree que necesita comprender: efectividad, impacto, eficiencia y comentarios” (Novel, 2016).

Es notorio que en muchas instituciones existen cuerpos directivos o cargos vitalicios, donde prima un estilo de liderazgo laissez -faire y autoritario, y los resultados no hablan obviamente de un servicio adecuado que logre satisfacer las expectativas de la comunidad y las necesidades de las personas .

➤ Dimensión capacitación del personal

Es una dimensión que se desarrolla en el proceso de conversión del rol profesional a través de la mejora, pensada como un ejemplo para la creación de condiciones que permitan a los empleados comprender los problemas

presentados en su práctica, para que puedan desarrollar respuestas originales para cada una de las situaciones en cuestión. que corresponde a la actuación y asume responsabilidades cualitativamente diferentes con varias soluciones .

La capacitación se está preparando para enfrentar nuevas eventualidades, nuevas realidades, nuevas situaciones. En el mundo actual, las personas necesitan agregar nuevos estudios a su título o estudios técnicos que los mantengan actualizados con los cambios que ocurren todos los días debido al aumento incesante de conocimiento en todas las áreas del conocimiento .

Para que los trabajadores de una institución no puedan separarse de esta dinámica que se está desarrollando actualmente. Y cuando digo los trabajadores, me refiero tanto a los gerentes como al personal de apoyo, incluido el equipo de administración de conserjería general, que, en el buen sentido, es lo que atrae a las personas que necesitan atención en la institución .

“La capacitación del personal debe entenderse como la capacitación continua de todos los recursos humanos de la institución. En este sentido, podemos estar de acuerdo con su propuesta de que el equipo tiene la oportunidad de reciclar todos los años; De hecho, los modelos de calidad reconocidos internacionalmente proponen un plan de reciclaje anual para que el personal aprenda nuevas técnicas para desempeñarse correctamente en el lugar de trabajo” (Ugarte Almeida, 2015).

“El paradigma de la gestión moderna, aplicado a la organización, implica la visión de un futuro centrado en el trípode: anticipación, innovación, excelencia, siendo este último el objetivo del milenio que avanzamos, proporcionará una ventaja competitiva, pero no una competitividad que busca para desplazar. oponente, pero esta competitividad se ha centrado en la

durabilidad”. Y para entrar en esta nueva dimensión, si la institución carece de los componentes de excelencia (estándares de mejora continua y control de calidad, búsqueda constante de excelencia, capacidad de conocer la forma correcta de hacer las cosas por primera vez), entonces tienes muy pocas posibilidades de entrar y permanecer en este nuevo escenario (Molina, 1997).

A partir de esto podemos ser enfáticos en afirmar que las instituciones que no actualizan a su personal se verán limitadas frente al impulso que se debe dar pensando en los recursos humanos y en el país .



Grafico 1 Paradigma de la Administración moderna, aplicado a la organización

Fuente: Elaboración propia

➤ **Dimensión desempeño personal**

Según Ugarte Almeida (2015), el desempeño es una evaluación sistemática de la labor de cada persona, de acuerdo con las actividades que realizan, los objetivos y los resultados que tienen que lograr y su potencial desarrollo .

Es un método organizado que nos posibilita medir, valorar y evaluar el desarrollo de su comportamiento y los resultados involucrados con las ocupaciones laborales de cada individuo, así como el grado de desinterés y el

nivel en que el empleado es beneficioso y su funcionamiento puede mejorarse en el futuro Si se hace de manera correcta, puede arreglar cualquier problema .

Y concluye que, dentro de la institución, el personal es la principal persona responsable del plan estratégico, que ve el horizonte, que diseña los parámetros y en una interacción permanente con lo que la institución busca, ayuda a guiar y dirigir el su proceso de entrenamiento Es por eso que las actuaciones personales se consideran el factor predominante en la institución .

Pero el desempeño personal debe evaluarse para mejorar la calidad y, en un proceso de retroalimentación, para mejorar la calidad del personal, en un proceso objetivo basado en estándares de calidad, para ser justos .

Según Ugarte Almeida et al. (2015)” los beneficios son una apreciación sistemática del desempeño de cada persona, dependiendo de las actividades que realizan, los objetivos y resultados que esperan alcanzar y su desarrollo potencial”.

Es un método organizado que nos posibilita medir, valorar y evaluar el desarrollo de su comportamiento y los resultados involucrados con las ocupaciones laborales de cada individuo, así como el grado de desinterés y el nivel en que el empleado es benéfico y su manejo puede mejorarse en el futuro Si se hace de manera correcta, puede arreglar cualquier problema .

Evaluación de la gestión

Entendida como proceso de recojo de información para tomar elecciones para mejorar la calidad, es fundamental comprender que toda actividad debería ser evaluada, y que la evaluación debería constituir un “modus vivendi” de los actores de la organización . Al respecto (Oyarce, 2005) “cree que una evaluación ex ante es decisiva para establecer la

relevancia y la viabilidad del plan en lugar de implementarlo ciegamente y conducir a resultados totalmente inciertos o inesperados. Con este fin, afirma que la evaluación ex ante incluirá: objetividad, relevancia, consistencia, racionalidad, apariencia y participación”. Y con respecto a la evaluación del desempeño o ex post, cree que necesita comprender: efectividad, impacto, eficiencia y comentarios .

Para Oyarce (2005), “no es entendible cómo es que quienes realizamos la evaluación de nuestra institución como un proceso cotidiano y necesario, nos rehusamos a hacer lo mismo con nuestras acciones, llámese nuestro trabajo en las oficinas o de nuestro trabajo de gestión institucional”. En tal sentido es pertinente considerar que los cargos directivos deben ser rotativos y evaluados en función a resultados, lo cual nos llevaría, por un lado, a elevar el esfuerzo directriz por mejorar el servicio y, por otro lado, a renovar los responsables de dirigir o de liderar los cambios en las instituciones .

No es comprensible cómo aquellos que evalúan nuestra institución como un proceso diario y necesario se niegan a hacer lo mismo con nuestras acciones, llaman a nuestro trabajo de oficina o nuestro trabajo de gestión institucional. En este sentido, debe considerarse que los puestos de gestión deben rotarse y evaluarse en función de los resultados, lo que nos llevaría, por un lado, a aumentar los esfuerzos de gestión para mejorar el servicio y, por otro, renovar gerentes de gestión. dirección. o realizar cambios en las instituciones .

Se sabe que en muchas instituciones existen organismos administrativos o administrativos permanentes en los que prevalece un estilo de liderazgo autoritario y de laissez-faire, y los resultados obviamente no hablan

de un servicio capaz de satisfacer las expectativas y necesidades de la comunidad .

Clima institucional

Se refiere al ambiente que se produce como resultado de las interacciones entre las personas que trabajan en la institución. Crear un clima organizacional adecuado es función de todo cuerpo directivo. Esto significa desarrollar un ambiente donde las personas se sientan verdaderamente comprometidas con los objetivos de la institución, lo cual es posible si hay respeto, participación y buena comunicación .

Según Nuñez J. M. (2010) “el clima institucional: se convierte en la percepción colectiva de la organización en su conjunto, convirtiéndose en el espacio en el que convergen los miembros de una institución y desde el cual se energizan las condiciones ambientales que caracterizan a cada organización”.

Entendido en esta dimensión, el clima institucional puede ser un vínculo o un obstáculo para el desempeño de la organización, convirtiéndose en un factor de distinción e influencia en el comportamiento de sus miembros; expresión expresada en términos de compromiso con la institución: cohesión entre funcionarios, participación, cooperación y ayuda, confianza, responsabilidad, etc. .

Por lo tanto, debemos entender que el clima institucional es principalmente un elemento subjetivo que corresponde al alcance de las relaciones interpersonales en la vida de una institución. Involucra a las personas que forman parte de la organización y depende del órgano de gobierno garantizar el mantenimiento del clima organizacional apropiado .

Por otro lado, el clima institucional involucra una serie de elementos cuyo conocimiento contribuirá a una mejor gestión. Estos incluyen relaciones humanas, personalidad, motivación, actitudes, ambiente, etc. La parte difícil de todo esto es cómo satisfacer las expectativas de los usuarios internos, en los cuales los actores de la organización dirigen su trabajo profesional y técnico hacia los objetivos establecidos en la planificación estratégica .

2.3. Marco Conceptual

Elemento filosófico: Es algo para aceptar, lo que no permite que sea refutado fácilmente, las filosofías son las formas en que la planificación se muestra tal como es .

Elemento analítico: Es el elemento que nos permite evaluar la situación describiendo y explicando cómo es .

Elemento operativo: Es un documento en el que "los gerentes de una organización (ya sea una empresa, una institución o una oficina Gubernamental) establecen los objetivos que desean lograr y estipulan los pasos a seguir .

Evaluación de la gestión: Es un proceso de recopilación de información para tomar decisiones para mejorar la calidad institucional, es esencial comprender que cada actividad debe ser evaluada y que la evaluación debe ser un modus vivendi de los actores de la institución .

Capacitación de personal: Entrenamiento constante de los colaboradores de la empresa, sobre una actividad específica o una labor encomendada .

Desempeño de personal: Es una evaluación sistemática de la labor de cada persona, de acuerdo con las actividades que realizan, los objetivos y los resultados que tienen que lograr y su potencial desarrollo .

Decisión política: Es el derivado del proceso por el cual la administración pública establece políticas o toma decisiones de cualquier naturaleza que tiene importancia económica, social o política individual o colectivo o que afectan los intereses en los diversos sectores de sociedad .

Ética: Acumulación de los valores de una persona que ayuda y dirige adecuadamente comportamiento en la organización .

Estrategia: Determinación de los objetivos básicos a largo plazo de una empresa, adopción de líneas de acción y asignación de los recursos necesarios para alcanzar estas metas .

Función pública: Actividades pagas para organizaciones públicas .

Funcionario público: Persona elegida o designada por la autoridad para ejercer cargos directivos en organismos públicos y autónomos .

Gestión pública: gestión correcta y eficiente de los recursos estatales .

Gastos de capital: para fines presupuestarios, el concepto de referencia se refiere a aquellos realizados en la adquisición, instalación y preparación de bienes duraderos que, por su naturaleza, valor unitario o destino, aumentan las actividades del Estado .

Gastos generales del gobierno general: La suma de todos los gastos corrientes y de capital acumulados por el gobierno general, financiados desde cualquier fuente, incluidos los flujos financieros resultantes del establecimiento y uso de fondos fiduciarios, transferencias a gobiernos locales, el resto del

entidades públicas y el sector privado y cualquier garantía otorgada por la República .

Se excluye la amortización del principal de la deuda pública y la regularización del pago de obligaciones monetarias de años anteriores .

Gestión administrativa: Conjunto de acciones mediante las cuales el directivo desarrolla sus actividades a través del cumplimiento de las fases del proceso administrativo: Planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar .

Gestión presupuestaria: Es la capacidad de los Pliegos Presupuestarios para lograr sus Objetivos Institucionales, mediante el cumplimiento de las Metas Presupuestarias establecidas para un determinado Año Fiscal, aplicando los criterios de eficiencia, eficacia y desempeño .

Gestión: Administración de los recursos, sea dentro de una institución estatal o privada, para alcanzar los objetivos propuestos por la misma. Para ello uno o más individuos dirigen los proyectos laborales de otras personas para poder mejorar los resultados, que de otra manera no podrían ser obtenidos .

Legislación: Se denomina legislación al cuerpo de leyes que regularán determinada materia o ciencia o al conjunto de leyes a través del cual se ordena la vida en un país, es decir, lo que popularmente se llama ordenamiento jurídico y que establece aquellas conductas y acciones aceptables o rechazables de un individuo, institución, empresa, entre otras .

Intención estratégica: Compromiso para ganar en el ambiente competitivo .

Misión: Entendiéndose este término como la función o tarea básica de una empresa o institución o de una parte de esta .

Presupuesto: Informe de los resultados esperados que se expresa en términos numéricos .

(CEPLAN 2014) publica: Es el grupo articulado e incluido de órganos, subsistemas e interrelaciones funcionales cuya finalidad es coordinar y viabilizar el proceso de planeamiento estratégico nacional para fomentar y orientar el desarrollo armónico y sostenido del territorio (p19).

Plan estratégico institucional: El PEI es el archivo realizado por las Entidades de la Gestión Pública se escribe en la Etapa Institucional y usa la información generada en la Etapa Estratégica del sector al que pertenece o de la región al que está vinculado. Este archivo realiza las ocupaciones estratégicas de la Entidad para el logro de los Plan Operativo Institucional El POI es el archivo producido por las Entidades de la Gestión Pública que toma como base la información generada en el Plan Estratégico Institucional. Este archivo desagrega las actividades estratégicas identificadas en el Plan Estratégico Institucional en ocupaciones para un tiempo definido. Esta información contribuirá a la administración de la Entidad para el logro de sus fines estratégicos. Asimismo, la acción estratégica debería vincularse con el Sistema de Presupuesto Público. El POI se prepara para un tiempo de un (1) año .

Objetivo estratégico: Es obtener el propósito de hacer y lograr metas concisas a través de medios que dan un acuerdo .

Acción Estratégica: Es trabajar en equipos para lograr sus objetivos en su estrategia .

Fase institucional: Fase del proceso de planeamiento estratégico que hacen cada una de las Entidades de la Gestión Pública, en la cual se establece la tarea institucional, las metas estratégicas institucionales con sus indicadores y metas;

asimismo se identifican las ocupaciones estratégicas institucionales y se hace una ruta estratégica institucional .

CAPITULO III

HIPÓTESIS

3.1. Hipótesis general

Existe relación significativa entre el Plan Estratégico y la Gestión Institucional en el Gobierno Regional Junin-2019 .

3.2. Hipótesis específicas

- 1) Existe relación significativa entre el elemento filosófico y la Gestión Institucional en el Gobierno Regional Junin-2019 .
- 2) Existe relación significativa entre el elemento analítico y la Gestión Institucional en el Gobierno Regional Junin-2019
- 3) Existe relación significativa entre el elemento operativo y la Gestión Institucional en el Gobierno Regional Junin-2019 .

3.3. Variables

a. Variable 1:

Plan Estratégico

b. Variable 2:

Gestión Institucional

CAPITULO IV

METODOLOGÍA

4.1. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

En el método de la investigación se empleará como base estructural el: método científico, que orientará como efectuar una investigación del tipo: INDUCTIVO – DEDUCTIVO, además de ser: ANALÍTICO – SINTÉTICO, por las formas de analizar los hechos o fenómenos y relacionarlos con las bases teóricas del marco conceptual, asumiendo categorías cognitivas de síntesis .

Además , el método general utilizado es el método científico, que según Hernadez (2018) quien especifica la organización en 8 pasos: fundamentación del problema de investigación, planteo de conjeturas relativas con la experiencia, elaboración de la hipótesis general y específicos, determinar el diseño de investigación, validez y confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos; contrastación e interpretación de resultados, clarificación de las conjeturas, generalización de los resultados, partes que han sido especificadas en el proyecto de investigación y que son parte de la estructura de la tesis .

Se complementa con el método de análisis, el cual permite descomponer el todo en partes, para una mejor síntesis del comportamiento de nuestras variables y sus dimensiones .

4.2. TIPO DE LA INVESTIGACIÓN

El tipo de investigación empleado es Aplicada; Hernandez (2018), toda vez que aplicaron instrumentos en relación a las teorías del plan estratégico en la gestión institucional, una investigación aplicada se refiere a la validación de teorías sobre un determinado contexto, en este caso viene a ser el Gobierno Regional Junín .

4.3. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

La investigación es de tipo correlacional, porque como sugiere Gomez M. M. (2006), relaciona las características importantes del plan estratégico de una institución, identificando en sus propias palabras, y de manera independiente, cada uno de los indicadores que nos hemos propuesto en la matriz de variables, que más adelante detallamos; ilustrando las teorías y conceptos del marco teórico .

El estudio es correlacional, porque es reconocido que tan importante es el **plan estratégico en la gestión institucional** .Obtener una imagen sobre la gestión institucional, que nos permitirá relacionar el Plan Estratégico con la Gestión Institucional; para lo cual, siguiendo las recomendaciones de (R.Bogdan,1986), se analizara y codificara simultáneamente los datos seleccionados que nos permitirá “refinar” los conceptos manejados en el marco teórico .Dada la diversidad de los datos de estudio, hemos optado por considerar en nuestra investigación el uso de métodos de índole cualitativo, sin por ello dejar de utilizar los procedimientos cuantitativos, porque como señala (R.Bogdan, 1986), la metodología cualitativa,

a semejanza de la metodología cuantitativa, consiste en más que un conjunto de técnicas para recoger datos, es un modo de encarar el mundo empírico; por ello coincidimos con (Rodríguez, 1996) ,“ que hay una reacción integradora de las dos posturas”, que al complementarse y a forma de control referencial nos permitieron estimar las interpretaciones de los discursos de los casos estudiados y el alcance científico de sus resultados, que detallamos a continuación :

- Análisis cualitativo: porque como sugiere (Rodríguez, 1996), ofrece cierta profundidad y a la vez detalle mediante la descripción y registro cuidadoso de los datos. Nos hemos centrado en estudio de casos, debido a que consideramos al igual que (Hernandez, 2018), es una valiosa estrategia de investigación cualitativa para la institución y que, para mí, en términos generales, se hace eco de los presupuestos con un enfoque interpretativo, que posibilite la comunicación entre investigación, teoría y práctica y el rescate de las percepciones de los miembros de la institución a través de las entrevistas .
- Análisis cuantitativo: porque a manera de control referencial y con la intención de confirmar los discursos de nuestros entrevistados, analizaremos y estudiaremos algunos de sus comportamientos observables durante su gestión, que por su naturaleza son susceptibles de ser percibidos y por lo tanto medidos, como afirman (Richardt, 1982). Esta medición la realizaremos en función a las frecuencias recogidas de las respuestas y estudios estadísticos que realizaremos a través de las encuestas aplicadas a los miembros de la institución .

4.4. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación tiene un diseño no experimental, de corte transversal y aplicativo (Meza, 1986), toda vez que no se desarrollaron experimentos para conseguir resultados. Asimismo, la información acopiada ha sido obtenida en un mismo instante de a la muestra. Y es correlacional, ya que la unidad de estudio ha sido la misma, para el análisis se consideró como unidad de estudio Gobierno Regional Junín .

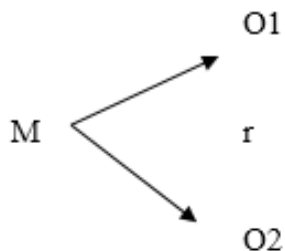
Donde:

M = Muestra de investigación,

O1 = Observación de la variable Independiente: Plan Estratégico

O2 = Observación de la variable Dependiente: Gestión Institucional.

r = Influencia de las variables de estudio



4.5. POBLACIÓN Y MUESTRA

4.5.1. Población de estudio

Para Gago (2012), la población es la cantidad total de observaciones estudiadas, siendo la muestra parte de la población que presenta las características tomadas en cuenta y delimitadas para la investigación .

Desde este punto de vista la población estudiada, son todos los miembros de la Institución; en el periodo, 2019, la cual asciende a un total de 508, quienes explican los detalles acerca de la relación del Plan Estratégico con la Gestión Institucional, mediante sus respuestas .

4.5.2 Tamaño de la muestra

La muestra se hallará en base a la población descrita en el punto anterior. según el cálculo de “n” de una población finita es :

$$n = \frac{Z^2 * (P) * (Q) * N}{i^2 (N - 1) + Z^2 * P * Q}$$

Donde:

Z = Nivel de confianza 95% = 1.96

n = Población = 508

P = Probabilidad de éxito = 0.5

Q = Probabilidad de fracaso = 0.5

i = Error = 5 %

Total, de la muestra = 220 colaboradores

4.6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

4.6.1. Técnicas de recolección de datos

La técnica para la recolección de datos es la encuesta Bernal C. A., (2010), la cual se aplicará a la unidad de análisis respectiva. Esta técnica permitirá acopiar información de los miembros de la Institución .

4.6.2. Instrumentos de recolección de datos

Para la recolección de datos se empleará como instrumentos los cuestionarios: El primer cuestionario se referirá al Plan Estratégico, El segundo cuestionario, referido la Gestión Institucional. No tiene tiempo estimado de aplicación. Ambos cuestionarios, fueron adaptados y tomados de los autores que tiene amplia aplicabilidad. Estos cuestionarios pueden encontrarse en los anexos .

4.6.3. Procedimiento de recolección de datos

Según Hernández (2018) “el análisis de datos consiste en realizar un conjunto de métodos estadísticos que se relacionan con demostrar la hipótesis planteada en la investigación y alcanzar los objetivos, como tablas de frecuencia, gráficos, y el análisis mediante algunos cálculos, de modo tal que sean coherentes con el objetivo, tipo y diseño de investigación”. Los datos serán recolectados a partir del cuestionario planteado, de forma tal que se puedan obtener la mayor información posible y requerida por este tipo de encuesta .

4.7. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

El procedimiento de recolección de datos se desarrolló de la siguiente manera :

- Validación de expertos de los instrumentos .
- Recojo de información de los colaboradores
- Aplicación de los instrumentos los miembros de la Institución del Gobierno Regional Junín .

Tabla 1 Resultado de la validación de los instrumentos

NOMBRES	GRADO ACADÉMICO	RESULTADO
Paul Denis Martínez Vitor	Maestro	aprobado
Melquiades Flabio Camayo Meza	Magister	aprobado
Miguel Anibal Cerrón Aliaga	Magister	aprobado

Elaboración Propia

4.8. ASPECTOS ÉTICOS DE LA INVESTIGACIÓN

Las consideraciones para la redacción del trabajo fue lo siguiente:

- a. La redacción de las citas bibliográficas he desarrollado y desarrollaré teniendo en cuenta las Normas APA .
- b. El presente trabajo de investigación es auténtico, se ha desarrollado en el Gobierno Regional Región Junín .
- c. Con respecto a las similitudes estoy dispuesta a la evaluación correspondiente con el programa Turnitin .

- d. Los datos de la instrumentalización se evidenciaron con sus respectivos documentos .
- e. No se consignan ninguna información con fraude .

El presente proyecto de tesis es de mi autoría, por el cual me someto a trabajar cumpliendo con las normas establecidas de la investigación científica .

CAPITULO V

RESULTADOS

5.1 DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS

El trabajo que se presenta es producto del trabajo de campo acerca del estudio del Plan estratégico y gestión institucional en el Gobierno Regional Junín - 2019.

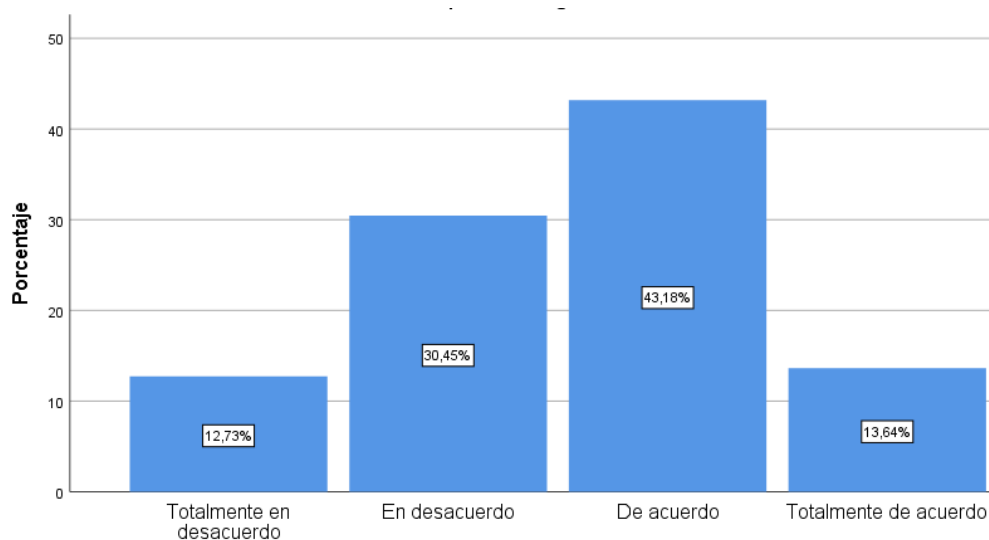
5.1.1 Estudio descriptivo de la variable Plan estratégico del Gobierno Regional de Junín.

La variable tuvo como dimensiones: elemento filosófico, elemento analítico y elemento operativo.

Tabla 2 Resultados de la variable plan estratégico del gobierno Regional de Junín

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	28	12,7
En desacuerdo	67	30,5
De acuerdo	95	43,2
Totalmente de acuerdo	30	13,6
Total	220	100,0

Fuente: Elaborado por el autor en base a la encuesta aplicado a colaboradores



Fuente: tabla 3

Gráfico 2 Resultado porcentual de la variable plan estratégico del Gobierno Regional de Junín

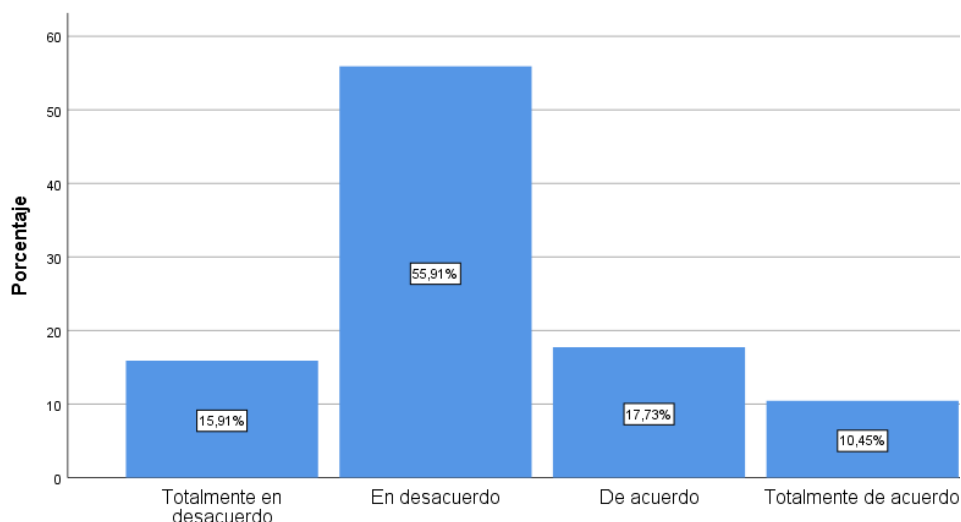
Interpretación

En la tabla 3 y gráfica 2 se observa que un 43.2% señaló que está de acuerdo el planeamiento estratégico del Gobierno Regional de Junín, por otro lado, el 30.5% indicó que está en desacuerdo con el plan estratégico, el 12.7% mencionó que está totalmente en desacuerdo con el plan estratégico y finalmente 13.6% está totalmente de acuerdo con el plan estratégico del Gobierno Regional de Junín.

Tabla 3 Resultado de la dimensión elemento filosófico como plan estratégico del Gobierno Regional de Junín

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	35	15,9
En desacuerdo	123	55,9
De acuerdo	39	17,7
Totalmente de acuerdo	23	10,5
Total	220	100,0

Fuente: Elaborado por el autor en base a la encuesta aplicado a colaboradores



Fuente: tabla 4

Gráfico 3 Resultados porcentuales de la dimensión del plan estratégico del Gobierno Regional de Junín

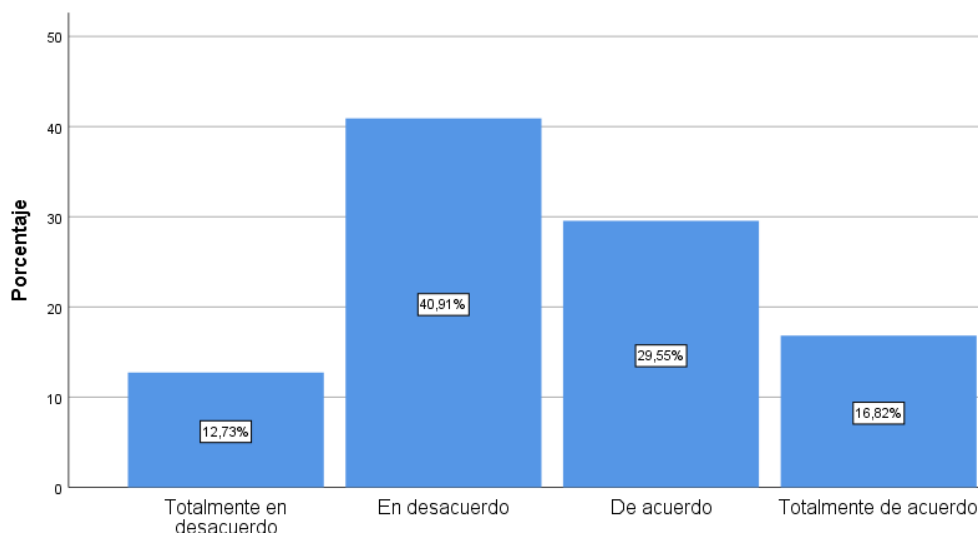
Interpretación:

En la tabla 4 y gráfica 3 se observa que el 55.9% señalaron que están en desacuerdo con el elemento filosófico, el 15,9 señalaron que están totalmente en desacuerdo con el elemento filosófico, el 17.7% indicaron que están de acuerdo y finalmente el 10.5% señalaron que están totalmente de acuerdo con el elemento filosófico del Plan Estratégico del Gobierno Regional Junín .

Tabla 4 Resultado de la dimensión analítica del plan estratégico del Gobierno Regional Junín

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	28	12,7
En desacuerdo	90	40,9
De acuerdo	65	29,5
Totalmente de acuerdo	37	16,8
Total	220	100,0

Fuente: Elaborado por el autor en base a la encuesta aplicado a colaboradores



Fuente: tabla 5

Gráfico 4 Resultado porcentuales de la dimensión elemento analítico del plan estratégico del Gobierno Regional de Junín

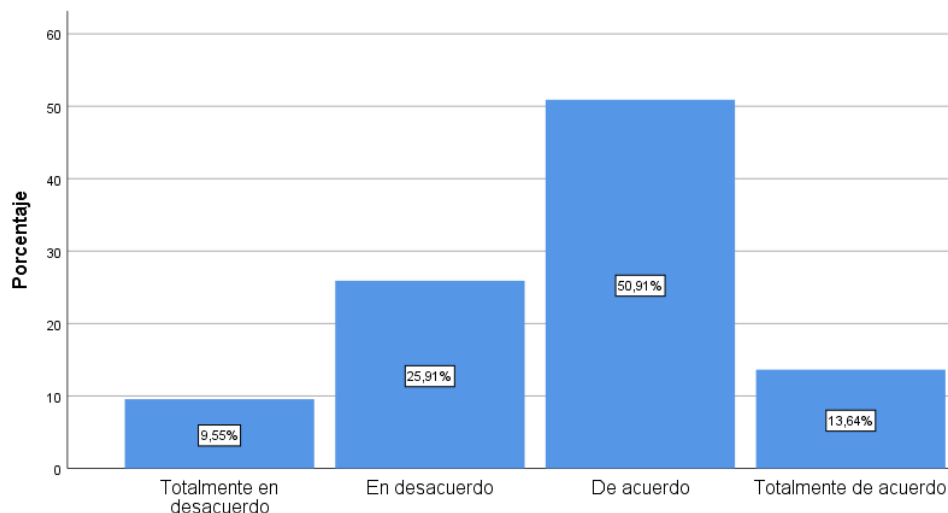
Interpretación:

En la tabla 5 y gráfica 4 se observa que el 40.9% señalo que está desacuerdo con la dimensión analítica, el 12,7 señalo que está totalmente en desacuerdo con la dimensión analítica el 29.5% indico que está de acuerdo y finalmente el 16.8% señalo que está totalmente de acuerdo con la dimensión analítica del Plan Estratégico del Gobierno Regional Junín .

Tabla 5 Resultados porcentuales de la dimensión elemento operativo del plan estratégico del Gobierno regional de Junín

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	21	9,5
En desacuerdo	57	25,9
De acuerdo	112	50,9
Totalmente de acuerdo	30	13,6
Total	220	100,0

Fuente: Elaborado por el autor en base a la encuesta aplicado a colaboradores



Fuente: tabla 6

Gráfico 5 Resultados porcentuales de la dimensión elemento operativo del plan estratégico del Gobierno Regional de Junín

Interpretación:

En la tabla 6 y gráfica 5 se observa que el 50.9% señalo que está de acuerdo con la dimensión elemento operativo, el 9,5% señalo que está totalmente en desacuerdo con la dimensión elemento operativo el 25.9% indico que está en desacuerdo y finalmente el 13.6% señalo que está totalmente de acuerdo con la dimensión elemento operativo del Plan Estratégico del Gobierno Regional Junín .

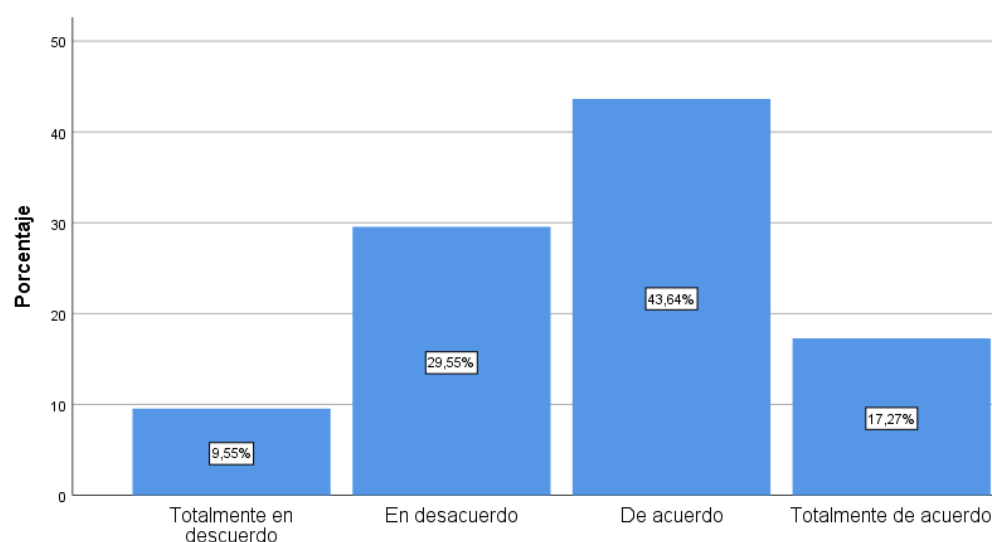
5.1.2 Estudio descriptivo de la variable gestión institucional del gobierno regional de Junín.

Las dimensiones que de la variable gestión institucional son: evaluación de gestión, capacitación de personal y desempeño personal.

Tabla 6 Resultados porcentuales de la variable gestión institucional del Gobierno Regional de Junín

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	21	9,5
En desacuerdo	65	29,5
De acuerdo	96	43,6
Totalmente de acuerdo	38	17,3
Total	220	100,0

Fuente: Elaborado por el autor en base a la encuesta aplicado a colaboradores



Fuente: tabla 7

Gráfico 6 Resultados porcentuales de la variable gestión institucional del Gobierno Regional de Junín

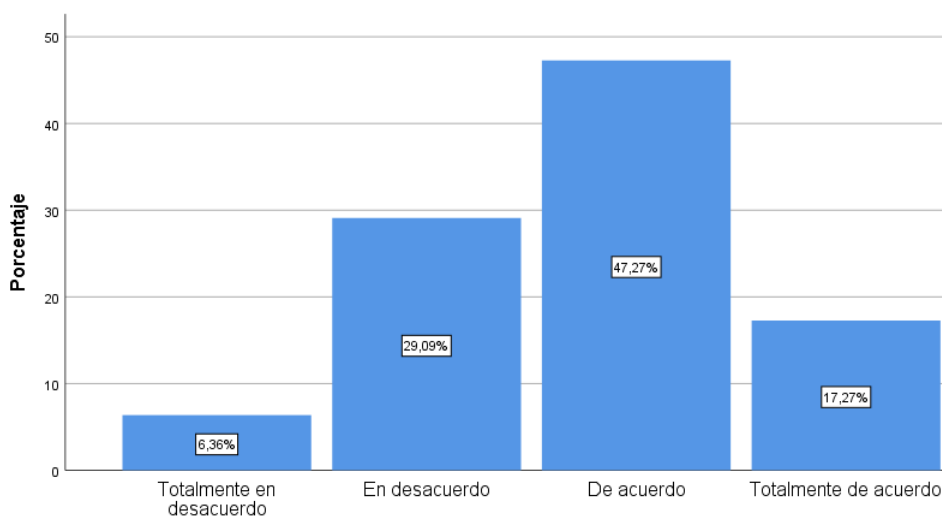
Interpretación:

En la tabla 7 y gráfica 6 se observa que el 43.6% señalo que está de acuerdo con la variable gestión institucional, el 9,5% señalo que está totalmente en desacuerdo con la dimensión elemento operativo el 29.5% indico que está en desacuerdo y finalmente el 17.3% señalo que está totalmente de acuerdo con la variable gestión institucional del Gobierno Regional Junín .

Tabla 7 Resultados porcentuales de la dimensión evaluación de la gestión institucional del Gobierno Regional de Junín

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	14	6,4
En desacuerdo	64	29,1
De acuerdo	104	47,3
Totalmente de acuerdo	38	17,3
Total	220	100,0

Fuente: Elaborado por el autor en base a la encuesta aplicado a colaboradores



Fuente: tabla 8

Gráfico 7 Resultados porcentuales de la dimensión evaluación de la gestión institucional del gobierno Regional de Junín

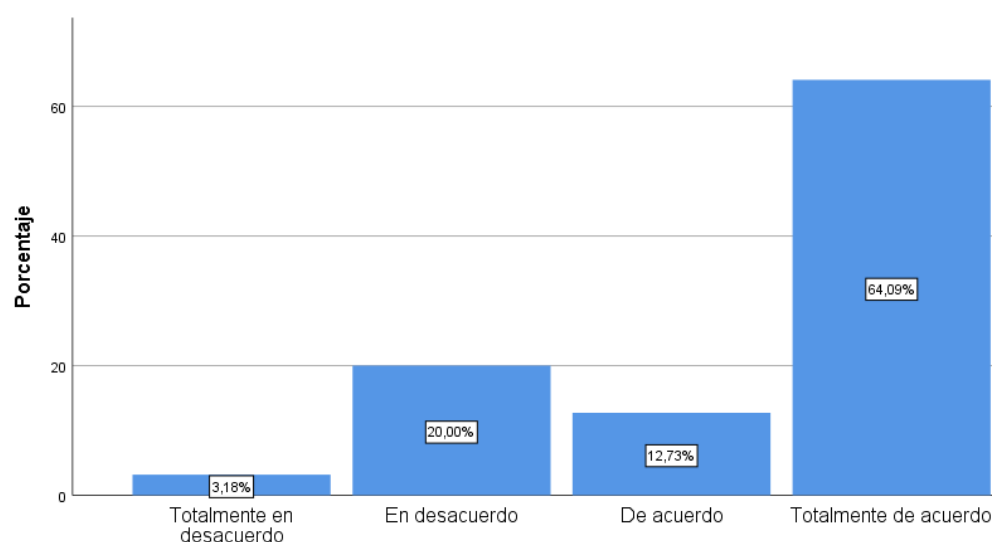
Interpretación:

En la tabla 8 y gráfica 7 se observa que el 47.3% señalo que está de acuerdo con la dimensión evaluación, el 6,4% señalo que está totalmente en desacuerdo con la dimensión evaluación el 29.1% indico que está en desacuerdo y finalmente el 17.3% señalo que está totalmente de acuerdo con la dimensión evaluación de la Gestión Institucional del Gobierno Regional Junín .

Tabla 8 Resultados porcentuales de la dimensión capacitación del personal en el Gobierno**Regional de Junín**

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	7	3,2
En desacuerdo	44	20,0
De acuerdo	28	12,7
Totalmente de acuerdo	141	64,1
Total	220	100,0

Fuente: Elaborado por el autor en base a la encuesta aplicado a colaboradores



Fuente: tabla 9

Gráfico 8 Resultados porcentuales de la dimensión capacitación del personal en el Gobierno Regional de Junín

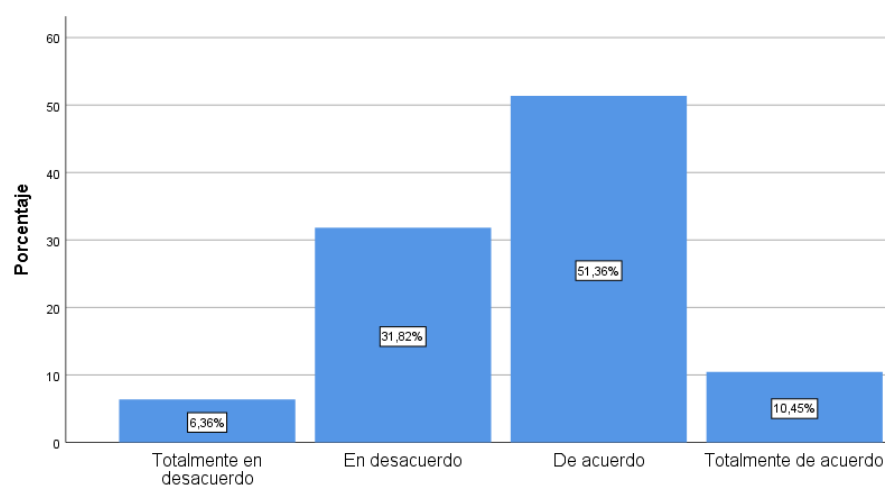
Interpretación:

En la tabla 9 y gráfica 8 se observa que el 64.1% señalo que está totalmente de acuerdo con la dimensión capacitación del personal, el 3,2% señalo que está totalmente en desacuerdo con la dimensión evaluación el 20% indico que está en desacuerdo y finalmente el 12.7% señalo que está totalmente de acuerdo con la dimensión evaluación de la Gestión Institucional del Gobierno Regional Junín .

Tabla 9 Resultados porcentuales de la dimensión desempeño del personal en el Gobierno**Regional de Junín**

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	14	6,4
En desacuerdo	70	31,8
De acuerdo	113	51,4
Totalmente de acuerdo	23	10,5
Total	220	100,0

Fuente: Elaborado por el autor en base a la encuesta aplicado a colaboradores



Fuente: tabla 10

Gráfico 9 Resultados porcentuales de la dimensión desempeño del personal en el Gobierno Regional de Junín

Interpretación:

En la tabla 10 y gráfica 9 se observa que el 51,4% señalo que está de acuerdo con la dimensión desempeño del personal, el 6,4% señalo que está totalmente en desacuerdo con la dimensión desempeño del personal, el 10,5% indico que está totalmente de acuerdo con la dimensión desempeño del personal en la Gestión Institucional del Gobierno Regional Junín .

5.2 CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

5.2.1 Estudio correlacional entre variables plan estratégico y gestión institucional en el Gobierno Regional Junín, así como de las dimensiones.

Objetivo general

Establecer la relación que existe entre el plan estratégico y la gestión institucional en el Gobierno Regional de Junín

Baremo de interpretación del coeficiente de correlación según Guilford.

Valor	Significado
<0,20	Correlación ligera; relación casi insignificante
0,20-0,40	Correlación baja; relación definida pero pequeña
0,40-0,70	Correlación moderada; relación considerable
0,70-0,90	Correlación elevada; relación notable
>0,90	Correlación sumamente elevada; relación muy fiable

Cálculo del coeficiente de correlación entre plan estratégico y gestión institucional.

Correlaciones

			PLAN ESTRATEGICO	GESTION INSTITUCIONAL
Tau_b de Kendall	PLAN	Coeficiente de correlación	1,000	,084
	ESTRATEGICO	Sig. (bilateral)	.	,096
		N	220	220
	GESTION	Coeficiente de correlación	,084	1,000
	INSTITUCIONAL	Sig. (bilateral)	,096	.
		N	220	220

El coeficiente tau b es $\tau = 0.084$ y la significación bilateral de $p=0.096$, el coeficiente hallado determina que la relación que existe entre la variable plan estratégico y gestión institucional en el gobierno región de Junín, es casi insignificante .

Prueba de hipótesis significación estadística

Hipótesis general

Existe relación significativa entre el plan estratégico y gestión institucional en el Gobierno Regional de Junín

Prueba de hipótesis:

1. Planteamiento de la hipótesis estadística

H_0 : No existe relación significativa entre el plan estratégico y gestión institucional en el Gobierno Regional de Junín

$H_0: \tau = 0$

H_1 : Existe relación significativa entre el plan estratégico y gestión institucional en el Gobierno Regional de Junín

$H_1: \tau \neq 0$

2. Nivel de significancia $\alpha = 95\%$, la $Z_{crítica} = 1.96$

3. Cálculo del estadístico

$$Z = \frac{\tau}{\sqrt{\frac{2(2N+5)}{9N(N-1)}}}$$

Sustituyendo se obtiene

$$Z = 1.85$$

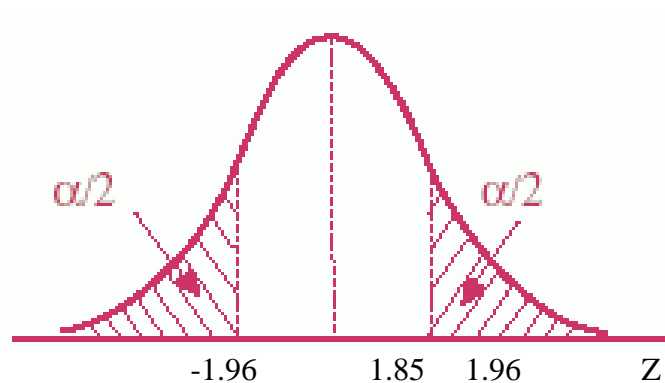
$$Z_{crítica} = 1.96$$

$$\tau = 0.084$$

$$N = 220$$

4. Regla de decisión

Se comparan Z_{cal} con $Z_{crítica}$



Como Z calculado es menor que Z crítica se observa que $1.85 < 1.96$, el valor Z calculado cae en la región de rechazo, por tanto, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula .

5. Toma de decisión

Según el paso 4, se concluye, que no existe relación significativa entre el plan estratégico y la gestión institucional en el Gobierno Regional de Junín .

Objetivo específico 1

Establecer la relación que existe entre el elemento filosófico y la Gestión Institucional en el Gobierno Regional Junín – 2019 .

Baremo de interpretación del coeficiente de correlación según Guilford.

Valor	Significado
<0,20	Correlación ligera; relación casi insignificante
0,20-0,40	Correlación baja; relación definida pero pequeña
0,40-0,70	Correlación moderada; relación considerable
0,70-0,90	Correlación elevada; relación notable
> 0,90	Correlación sumamente elevada; relación muy fiable

Cálculo del coeficiente de correlación entre elemento filosófico y la gestión institucional.

Correlaciones

			ELEMENTO FILOSOFICO	GESTION INSTITUCION AL
Tau_b de Kendall	ELEMENTO FILOSOFICO	Coeficiente de correlación	1,000	,256**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	220	220
	EVALUACION DE LA GESTION	Coeficiente de correlación	,256**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	220	220

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

El coeficiente tau b es $\tau = 0.256$ y la significación bilateral de $p=0.000$, el coeficiente hallado establece que la relación que existe entre elemento filosófico y la gestión institucional en el gobierno región de Junín, es pequeña .

Prueba de hipótesis significación estadística

Hipótesis específica 1

Existe relación significativa entre el elemento filosófico y la gestión institucional en el Gobierno Regional Junin-2019 .

Prueba de hipótesis:

1. Formulación de la hipótesis estadística

Como el coeficiente obtenido es $\tau = 0.256$ y la interpretación de la relación es pequeña, este valor se demuestra mediante la prueba de hipótesis, para ello se formula las hipótesis estadísticas .

H_0 : No existe relación significativa entre el elemento filosófico y la gestión institucional en el Gobierno Regional de Junín-2019.

$H_0: \tau = 0$

H_1 : Existe relación significativa entre el elemento filosófico y la gestión institucional en el Gobierno Regional de Junín-2019.

$H_1: \tau \neq 0$

2. Nivel de significancia $\alpha = 99 \%$, la $Z_{\text{crítica}}$ o

tabla = 2.58

3. Cálculo del estadístico

$$Z = \frac{\tau}{\sqrt{\frac{2(2N+5)}{9N(N-1)}}}$$

Sustituyendo se obtiene

$Z = 5.65$

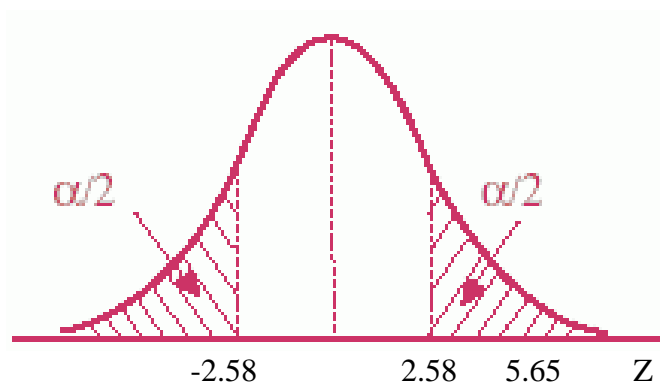
$Z_{\text{crítica}} = 2.58$

$\tau = 0.256$

$N = 220$

4. Regla de decisión

Se comparan Z_{cal} con Z_{tabla}



Como Z calculado es mayor que Z crítica se observa que $5.65 > 2.58$, el valor Z calculado cae en la región de rechazo, por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna .

5. Toma de decisión

Según el paso 4, se concluye, que existe relación significativa entre el elemento filosófico y la gestión institucional en el Gobierno Regional de Junín-2019, con un nivel de significancia del 99% .

Objetivo específico 2

Establecer la relación que existe entre el elemento analítico y la gestión institucional en el Gobierno Regional de Junín-2019 .

Baremo de interpretación del coeficiente de correlación según Guilford.

Valor	Significado
<0,20	Correlación ligera; relación casi insignificante
0,20-0,40	Correlación baja; relación definida pero pequeña
0,40-0,70	Correlación moderada; relación considerable
0,70-0,90	Correlación elevada; relación notable
> 0,90	Correlación sumamente elevada; relación muy fiable

Cálculo del coeficiente de correlación entre elemento analítico y la gestión institucional.

Correlaciones

			ELEMENTO ANALITICO	GESTION INSTITUCIONAL
Tau_b de Kendall	ELEMENTO ANALITICO	Coefficiente de correlación	1,000	,340**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	220	220
	CAPACITACION DE PERSONAL	Coefficiente de correlación	-,340**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	220	220

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

El coeficiente tau b es $\tau = 0.340$ y la significación bilateral de $p=0.000$, el coeficiente hallado establece que la relación que existe entre elemento analítico y la gestión institucional es pequeña .

Prueba de hipótesis significación estadística

Hipótesis específica 2

Existe relación significativa entre el elemento analítico y la gestión institucional en el Gobierno Regional de Junín-2019 .

Prueba de hipótesis:

1. Formulación de la hipótesis estadística

Como el coeficiente obtenido es $\tau = 0.340$, la interpretación del coeficiente es significativa, y la significación del coeficiente, se demuestra mediante la prueba de hipótesis, para ello se formula las hipótesis estadísticas .

H_0 : No existe relación significativa entre el elemento analítico y la gestión institucional en el Gobierno Regional de Junín-2019.

$H_0: \tau = 0$

H_1 : Existe relación significativa entre el elemento analítico y la gestión institucional en el Gobierno Regional de Junín-2019.

$H_1: \tau \neq 0$

2. Nivel de significancia $\alpha = 99 \%$, la $Z_{crítica}$ o

tabla = 2.58

3. Cálculo del estadístico

$$Z = \frac{\tau}{\frac{\sqrt{2(2N+5)}}{9N(N-1)}}$$

Sustituyendo se obtiene

$Z = 7.50$

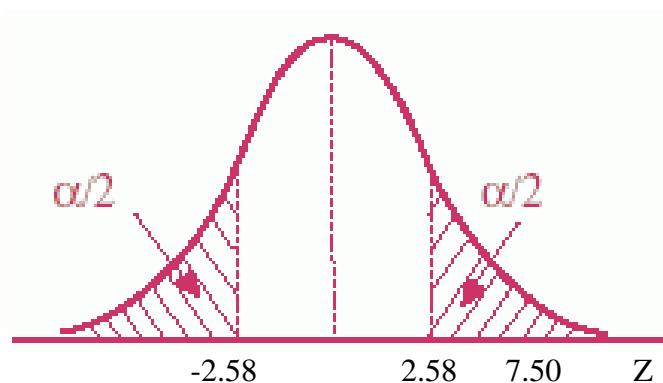
$$Z_{\text{crítica}} = 2.58$$

$$\tau = 0.340$$

$$N = 220$$

4. Regla de decisión

Se comparan Z_{cal} con Z_{tabla}



Como Z calculado es mayor que Z crítica se observa que $7.50 > 2.58$, el valor Z calculado cae en la región de rechazo, por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna .

5. Toma de decisión

Según el paso 4, se concluye, que existe relación significativa entre el elemento analítico y la gestión institucional en el Gobierno Regional de Junín-2019, con un nivel de significancia del 99% .

Objetivo específico 3

Establecer la relación que existe entre el elemento operativo y la gestión institucional en el Gobierno Regional Junín – 2019 .

Baremo de interpretación del coeficiente de correlación según Guilford.

Valor	Significado
<0,20	Correlación ligera; relación casi insignificante
0,20-0,40	Correlación baja; relación definida pero pequeña
0,40-0,70	Correlación moderada; relación considerable
0,70-0,90	Correlación elevada; relación notable
> 0,90	Correlación sumamente elevada; relación muy fiable

Cálculo del coeficiente de correlación entre elemento operativo y gestión institucional

Correlaciones

		ELEMENTO OPERATIVO	GESTION INSTITUCIONAL
ELEMENTO OPERATIVO	Correlación de Pearson	1	,439**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	220	220
DESEMPEÑO PERSONAL	Correlación de Pearson	,439**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	220	220

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

El coeficiente tau b es $\tau = 0.439$ y la significación bilateral de $p=0.000$, el coeficiente hallado establece que la relación que existe entre elemento operativo y la gestión institucional en el gobierno regional de Junín es significativa .

Prueba de hipótesis significación estadística

Hipótesis específica 3

Existe relación significativa entre el elemento operativo y el desempeño del personal en el Gobierno Regional de Junín-2019 .

Prueba de hipótesis:

1. Formulación de la hipótesis estadística

Como el coeficiente obtenido es $\tau = 0.439$, la interpretación del coeficiente es significativa y la relación significativa, la significación del coeficiente, se demuestra mediante la prueba de hipótesis, para ello se formula las hipótesis estadísticas .

H_0 : No existe relación significativa entre el elemento operativo y la gestión institucional en el Gobierno Regional de Junín-2019.

$H_0: \tau = 0$

H_1 : Existe relación significativa entre el elemento operativo y la gestión institucional en el Gobierno Regional de Junín-2019.

$H_1: \tau \neq 0$

2. Nivel de significancia $\alpha = 99 \%$, la $Z_{crítica}$ o

tabla = 2.58

3. Cálculo del estadístico

$$Z = \frac{\tau}{\frac{\sqrt{2(2N+5)}}{9N(N-1)}}$$

Sustituyendo se obtiene

$Z = 9.69$

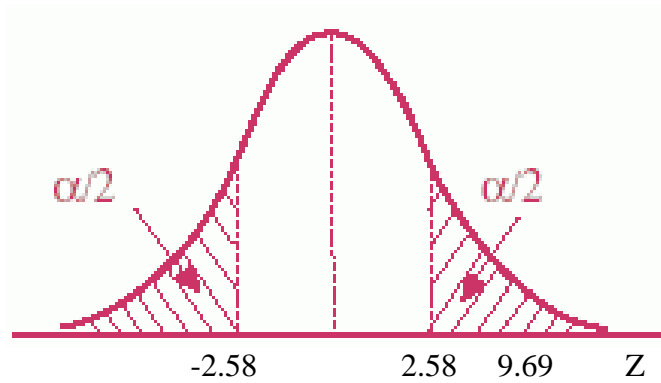
$Z_{crítica} = 2.58$

$\tau = 0.439$

$N = 220$

4. Regla de decisión

Se comparan Z_{cal} con Z_{tabla}



Como Z calculado es mayor que Z crítica se observa que $9.69 > 2.58$, el valor Z calculado cae en la región de rechazo, por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna .

5. Toma de decisión

Según el paso 4, se concluye, que existe relación considerable entre el elemento operativo y la gestión institucional en el Gobierno Regional de Junín-2019, con un nivel de significancia del 99% .

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En líneas generales podemos considerar que, de los resultados encontrados en la presente investigación, se concluye, que no existe relación significativa entre el plan estratégico y la gestión institucional en el Gobierno Regional de Junín .

Para Celin (2011) en su investigación titulada” “Formulación de un plan estratégico de la empresa Globanet. En Cali con horizonte de tiempo 2011 Al 2015 para el logro de mejoras en sus procesos competitivos”. Concluye que, para la compañía, la estrategia propuesta en la matriz MCPE es una parte esencial de este proceso competitivo deseado en el mercado de Cali, enfocado en los servicios de la organización para este propósito .

Según George (2008) “establece que la planificación estratégica es un proceso que comienza con la definición de los objetivos de la organización, define estrategias para lograrlos, también define las políticas para lograrlos y desarrolla planes detallados para garantizar la implementación de las estrategias y, por lo tanto, lograr los objetivos deseados”. También es un proceso para decidir de antemano qué tipos de esfuerzos de planificación se deben hacer, cuándo y cómo se deben hacer, quién los realizará y qué se hará con los resultados. La planificación estratégica es sistemática en el sentido de ser organizada y realizada sobre la base de una realidad inclusiva .

Motivo por el cual la planificación estratégica es una herramienta fundamental en la gestión institucional por que permite establecer parámetros para lograr lo deseado por cada institución y esta esté alineada con lo establecido por el Centro Nacional de Planeamiento Estratégico CEPLAN (es un organismo técnico especializado que ejerce la rectoría efectiva del Sistema Nacional de Planeamiento Estratégico conduciéndolo de manera participativa, transparente y concertada,

contribuyendo así al mejoramiento de la calidad de vida de la población y al desarrollo sostenible del país), ya que es necesario aclarar que todo ente del estado se rige en función a lo establecido por el CEPLAN .

En tal sentido y teniendo en cuenta que se rechaza nuestra hipótesis general de investigación:

El coeficiente tau b es $\tau = 0.256$ y la significación bilateral de $p=0.000$, el coeficiente hallado establece que la relación que existe entre elemento filosófico y la gestión institucional en el gobierno región de Junín, es significativa .

Según Blas (2011) en su tesis titulada: Plan estratégico de trabajo en equipo, para fomentar la cultura organizacional en el personal jerárquico y docente de la Institución Educativa Pública Dos de Mayo, concluye que el factor principal que dificulta el trabajo en equipo es la falta de trabajo en equipo del personal jerárquico y del personal, ya que prefieren trabajar individualmente. Esta falta de gestión de estrategias administrativas, así como la falta de integración entre sus miembros y la falta de liderazgo dificultan el logro de los objetivos establecidos .

Según Thompson (2012), el elemento filosófico "es algo para aceptar, lo que no permite que sea refutado fácilmente, las filosofías son las formas en que la planificación se muestra tal como es". E por ello que tomando en cuenta lo mencionado por el autor, el factor filosófico tiene relación con la perspectiva y tarea, que en la actualidad conforman los pilares sobre los cuales las instituciones basan su táctica, que definirá sus fines y planificará sus fines a corto, mediano y extenso plazo, que tienen que tener en cuenta los directivos del Gobierno Regional una perspectiva bastante clara sobre lo cual quiere obtener y hacia dónde se dirige la institución.

Entonces es importante considerar que el elemento filosófico permite que la labor de los colaboradores de la institución logre un sentido siempre en cuando este sea encaminado correctamente, ya que es necesario aclarar que en muchas organizaciones del estado , la información y las herramientas existen pero estas no son utilizadas o en último de los casos no son aplicadas correctamente por parte de todos los miembros de la institución, causando muchas veces un mal clima organizacional y como consecuencia un mal desempeño de los mismos frente a los requerimientos de los ciudadanos .

Por otro lado, el coeficiente tau b es $\tau = 0.340$ y la significación bilateral de $p=0.000$, el coeficiente hallado establece que la relación que existe entre elemento analítico y la gestión institucional es significativa .

Para Verdisco (2010) “en la tesis titulada: Criterios y estrategias de gestión de la educación pública en Chile, concluye que, a pesar de la evidente y creciente competencia, los gobiernos regionales no aplican estrategias para mejorar su posición en su panorama de gestión. Sus criterios y estrategias, por otro lado, se basan en el ajuste de costos y las estrategias de equilibrio financiero

Según Castaño (2010), El elemento analítico es el elemento que nos permite evaluar la situación describiendo y explicando cómo es. "Esto es explorar la realidad, teniendo en cuenta las ideas y opiniones de sus actores, lo que nos permite formular un enfoque de por qué la institución es como es y cómo era".

Considerando lo mencionado por el autor, es importante tener en cuenta dos tipos evaluación: interna para determinar fortalezas y debilidades, externa para identificar oportunidades y amenazas de tal manera que puede tomar medidas para combatirlos y evitar problemas importantes que obstaculizan el objetivo .

Finalmente, el coeficiente tau b es $\tau = 0.439$ y la significación bilateral de $p=0.000$, el coeficiente hallado establece que la relación que existe entre elemento operativo y la gestión institucional en el gobierno regional de Junín es significativa .

El elemento operativo es un documento en el que "los gerentes de una organización (ya sea una empresa, una institución o una oficina gubernamental) establecen los objetivos que desean lograr y estipulan los pasos a seguir " (Guanilo, 2007).

En la misma línea Castañeda (2010), subraya que "son aquellos en los que especificar cómo se alcanzarán los objetivos generales Indique cómo implementarán o ejecutarán las estrategias formuladas. "

Es decir, el elemento operativo es un documento en el que se inserta escrito cuáles serán las medidas que adoptará la institución y las acciones que deben alcanzar aquellos que participan en la producción y venta de servicios, así como los objetivos que desean alcanzar al final de una fase determinada .

Es por ello que es importante que los colaboradores conozcan las estrategias plasmadas en el plan estratégico, y además de ello reciban una capacitación constante acerca de lo que se requiere para que se cumpla con lo establecido, ya que es conocido que muchos de los colaboradores realizan su función diaria en la institución, pero no saben hacia donde se orientara los resultados obtenidos.

Finalmente cabe señalar que el Gobierno Regional cuenta con un plan estratégico, pero no cuenta con un Balanced Score Card, el cual permita esta herramienta mida a través de indicadores los resultados obtenidos por parte de los colaboradores y esto esté alineado a la visión de la Institución.

CONCLUSIONES

1. En la investigación queda demostrada que no necesariamente el Plan Estratégico se relaciona con la gestión Institucional en el Gobierno Regional Junín, pero si tiene mucho que ver su aplicación por parte de sus colaboradores y como resultado de ello sea la buena percepción que debe de tener el poblador, es por ello que de acuerdo a la investigación realizada se ha establecido que, sabiendo que el coeficiente tau b es $\tau = 0.084$ y la significación bilateral de $p=0.096$, el coeficiente hallado determina que la relación que existe entre la variable plan estratégico y gestión institucional en el gobierno región de Junín, es casi insignificante.; por lo tanto, no existe relación significativa entre el Plan Estratégico y la Gestión Institucional en el Gobierno Regional Junín .
2. Por otro lado de acuerdo a la investigación realizada se puede comprobar que el coeficiente tau b es $\tau = 0.256$ y la significación bilateral de $p=0.000$, el coeficiente hallado establece que la relación que existe entre elemento filosófico y la gestión institucional en el gobierno región de Junín, es significativa. Se concluye, que existe relación significativa entre el elemento filosófico y la gestión institucional en el Gobierno Regional de Junín-2019, con un nivel de significancia del 99%, respondiendo así al objetivo planteado al inicio de la investigación , llegando a comprobar de que el elemento filosófico es fundamental como parte de una planificación estratégica ya que esta permite establecer la visión y la misión , acompañado de los valores, y entendiéndose entonces para lograr una correcta evaluación de la gestión institucional , se debe de considerar la filosofía implantada por la organización y así lograr lo deseado por esta .Por otro lado para lograr una correcta evaluación de gestión de personal se debe primero realizar capacitaciones constantes y actividades que permitan que los

colaboradores de la institución interioricen lo deseado por la institución , para luego realizar un seguimiento constante de la aplicación de la información en cada momento y en cada actividad que realizan los colaboradores en la institución, evitando de esta manera que la labor que brindan es solo por cumplir sus propios objetivos y que muchas veces pareciera que no los lleva a nada .

3. Se logró comprobar que el coeficiente tau b es $\tau = 0.340$ y la significación bilateral de $p=0.000$, el coeficiente hallado establece que la relación que existe entre elemento analítico y la gestión institucional es significativa. Se concluye, que existe relación significativa entre el elemento analítico y la gestión institucional en el Gobierno Regional de Junín-2019, con un nivel de significancia del 99%. Es necesario mencionar que el elemento analítico es el elemento que nos permite evaluar la situación describiendo y explicando cómo es . Esto es explorar la realidad, teniendo en cuenta las ideas y opiniones de sus actores, lo que nos permite formular un enfoque de por qué la institución es como es y cómo era, buscando alternativas de solución que permitan lograr la visión de la organización pero todo esto a través de los colaboradores, es por eso que muchas veces como parte de la estrategias se considera actividades que permitan mejorar las competencias de los colaboradores (entendiéndose a la competencia personal , al conjunto de actitudes, conocimiento, habilidades y aptitudes que la persona debe de cumplir para desempeñarse correctamente en un determinado puesto de trabajo o en la vida misma) .
- 4.- Se logró comprobar también que el coeficiente obtenido es $\tau = 0.439$, la interpretación del coeficiente es significativa y la relación significativa, la significación del coeficiente, se demuestra mediante la prueba de hipótesis, para ello se formula las hipótesis estadísticas, se concluye, que existe relación significativa entre el elemento operativo y la gestión institucional en el Gobierno Regional de Junín-2019, con un nivel

de significancia del 99%. Es por ello que debemos destacar que el elemento operativo es un documento en el que se inserta un escrito las cuáles serán las medidas que adoptará la institución y las acciones que deben alcanzar, aquellos que participan en la producción y venta de servicios, así como los objetivos que desean alcanzar al final de una fase determinada, logrando de este modo establecer los lineamientos para el correcto desempeño de los colaboradores .

RECOMENDACIONES

1. Realizar un programa de capacitación constante del personal en la cual permita dar a conocer a todos los miembros de la organización, conocer todos los aspectos que componen el Plan Estratégico, ya que es sabido que la rotación de personal en el Gobierno Regional Junín es constante y es por eso que muchos de los colaboradores no conocen en primer lugar sobre la visión de la Institución, tampoco conocen sobre los objetivos estratégicos y mucho menos si las actividades que ellos realizan como parte de su labor está alineada a los objetivos estratégicos y a la vez a la visión de la Institución.
2. Es necesario tener en cuenta que cada vez que se elabore el plan estratégico, este debe de ser colaborativo ya que en la medida que todos los colaboradores participen en la elaboración de esta herramienta se sentirán mucho más comprometidos con ella.
3. Contar con un Balanced Score Card, ya que mediante esta herramienta de gestión permitirá implementar estrategias a la institución a partir de una serie de medidas de actuación, permitiendo un control permanente sobre todos los factores de la organización, interrelacionando objetivos y relacionándolos con acciones concretas.
4. Integrar el presupuesto con resultados mensurables, de modo que los recursos presupuestales sean asignados y efectivamente utilizados en el logro de determinados objetivos relacionados al mejoramiento de la condición de vida de la población .
5. Establecer una clara vinculación directa entre el presupuesto institucional y las acciones desarrolladas, y entre estas y la misión institucional, configurando una cadena de resultados articulados a la visión del sector correspondiente .

6. Establecer una clara relación entre los programas estratégicos y los programas funcionales, a los efectos de armonizar las intervenciones transversales del Estado y las intervenciones de las instituciones a los distintos niveles del gobierno .
7. Optimizar la función de cada uno de los colaboradores de la institución haciendo un seguimiento exhaustivo a la función que desempeñan.
8. Lograr un alto nivel de articulación de este instrumento con los planes de mayor nivel, es decir, la política nacional de desarrollo de largo plazo, el plan bicentenario y los planes estratégicos sectoriales multianuales PESEM (Plan Estratégico Sectorial Multianual).
9. Revisar la articulación del plan del Gobierno Regional con el plan bicentenario y los PESEM, pero no solo a nivel de redacción, sino, principalmente a nivel de indicador, que el indicador estratégico efectivamente aporte o contribuya al indicador de mayor nivel, pero en una escala distinta.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Albavera, F. S. (2003). *Planificación Estratégica y Gestión Pública por Objetivos*. Chile.
- Alva, A. I. (2012). Planeamiento estratégico y su relación con la gestión de calidad de la Institución Educativa Kumamoto I N° 3092 Puente Piedra. Lima.
- Alvarado, O. (2009). *Gestión Educativa*. Lima - Perú: Universidad de mLima. Fondo de desarrollo. Editorial Lima.
- Armijo, M. (2011). *Planificación Estratégica e Indicadores de Desempeño en el Sector Público*. Santiago de Chile: Santiago de Chile.
- Bernal, C. A. (2010). *Metodología de la Investigación*. Mexico: Leticia Gaona Figueroa.
- Bernal, C. A. (2010). *Metodología de la Investigación*. Colombia.
- Bernardo, B. (2009). *Gestionar es hacer que las cosas sucedan*. Buenos Aires.
- Berrocal. (2010). *Clima Institucional*. Mexico.
- Blas, Y. V. (2011). Plan estratégico de trabajo en equipo, para fomentar la cultura organizacional en el personal jerárquico y docente de la Institución Educativa Pública “Dos de Mayo” de Pacarisca, distrito de Yanama, provincia de Yungay, región Ancash”. Lambayeque.
- Camara, J. (2007). *Agencia Chan*. Recuperado el 03 de junio de 2019, de <http://agenciachan.com/la-capacidad-respuesta-mas-responder/>: <http://agenciachan.com/la-capacidad-respuesta-mas-responder/>
- Castañeda. (2010). *Planeamiento Estratégico*. Mexico.
- Celin, D. R.-A. (2011). Formulación de un Plan Estratégico de la Empresa Global Net para el logro de Mejoras en sus Procesos Administrativos. Cali, Colombia.
- CEPLAN. (2019). *Estratégico, Centro Nacional de Planeamiento*. Lima.
- Correa de la Molina, C. (2005). *Administración Estratégica y calidad integral de las instituciones educativas*. Bogotá: Editorial Magisterio.

- Cruzatt, K. A. (2016). Estrategias competitivas en la atención al cliente para mejorar la calidad de servicio de la caja Huancayo Agencia Pichanaki – 2014”. Huancayo.
- Cruzatt, K. Y. (2016). *ESTRATEGIAS COMPETITIVAS EN LA ATENCION AL CLIENTE PARA MEJORAR LA CALIDAD DE SERVICIO DE LA CAJA HUANCAYO AGENCIA PICHANAKI – 2014*. UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERU, UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN, Huancayo.
- Cuervo, G. d. (2015-2018). Planeacion Estrategica Institucional.
- Custodio, F. F. (2001). *Indicadores de Gestion y Calidad Educativa*. Mexico.
- DeCenzo, S. P. (2009). *Fundamentos de la Administracion Conceptos Esemciales y Aplicaciones*. Mexico.
- Farro. (2005). *Gestion Institucional*.
- Fernandez Horvath, V. (Caracas de 2007). Diseño de un plan para la mejora del proceso de S&OP.
- Fernandez, A. A. (2006). *Planeamiento Estrategico*. Buenos Aires .
- Fernandez, G. H. (2011). *Planificacion Estrategica La Vision Prospectiva*. MEXICO.
- Gago, D. O. (2012). *Metodos y Tecnicas de la Investigacion*. Huancayo.
- George, S. A. (2008). *Planificacion Estrategica*. Mexico.
- Gomez, H. S. (2010). *Gerencia Estrategica*. Bogota.
- Gomez, M. M. (2006). *Introduccion a la Metodologia de la Investigacion*. Cordova.
- Gonzales, F. A. (2017). *Repositorio.usil. edu.pe*. Obtenido de http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3581/1/2017_Gonzales-Hernandez.pdf
- Guanilo. (2007). *Planeamiento Estrategico*. Mexico.
- Haertel. (2016). Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/778/77812441007.pdf>

- Mariana. (2010). *calidadenelservicio.wordpress.com*. Obtenido de <https://calidadenelservicio.wordpress.com/2010/10/30/aspectos-importantes-del-servicio-la-fiabilidad/>
- Martin. (2000). *Clima Institucional*. Mexico.
- Mejías, M. A. (2014). *Universidad del Bío-Bío*. Recuperado el Miercoles de Junio de 2019, de Repositorio Universidad del Bio Bio: <http://repobib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/694/1/Salas%20Mejias%2C%20Mauricio%20Alejandro.pdf>
- Meza, H. S. (1986). *Metodologías y Diseños de la Investigación Científica*. Madrid.
- miguel, t. j. (s.f.). *incotur. gob. es*. Obtenido de <https://www.mincotur.gob.es/Publicaciones/Publicacionesperiodicas/EconomiaIndustrial/RevistaEconomiaIndustrial/330/14jmto.pdf>
- Mintzberg, H. (1993). *El Proceso Estratégico Procesos, Contextos, Casos*. Mexico.
- Molina, C. C. (1997). *Administración Estratégica y Calidad Integral en las Instituciones*. Bogota: Magisterio.
- Moran. (2010). *Gestión Institucional*. Madrid: España.
- Novel, A. A. (2016). *Comunicación Estratégica, Organización de Eventos Novel*. Cordova.
- Núñez, J. M. (2010). *Relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral*. Madrid: Servicios Editoriales SL.
- Núñez, L. C. (2014). Planificación Estratégica para el Mejoramiento de la Gestión Administrativa de la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe “Corazón de la Patria” de la Parroquia Lizarzaburu, Cantón, Riobamba. Riobamba.
- Ortiz, L. F. (1998). *Planeamiento Empresarial*. Lima: San Marcos.
- Oyarce, O. A. (2005). *Gestión de Proyectos Educativos*. Lima: San Marcos.

- PALAEZ CACERES, I. (AGOSTO de 2010). Obtenido de
<https://www.engormix.com/avicultura/articulos/estandarizacion-procesos-como-herramienta-t28291.htm>
- Pañeda, J. B. (2014). *Administracion*. Mexico.
- Posada, L. L. (2016). Auditoría de la Planificación Estratégica para una Empresa Mediana del Sector Industrial.
- R.Bogdan, S. T. (1986). *Introduccion a los metodos cualitativos de Investigacion*.
 Barcelona.
- Richardt, T. C. (1982). *Metodos cualitativos y cuantitativos en Investigacion Cualitativa*.
 Madrid.
- Rodriguez, G. P. (1996). *Metodologia de la Investigacion Educacional*. Pueblo y Educacion.
- Rubio, M. R. (2011). “GLOBALIZACIÓN Y SU IMPACTO SOBRE LAS ESTRATEGIAS DE GESTION DE LAS EMPRESAS COORPORATIVAS.
- Ruiz. (2012). *Gestion Institucional*. Mexico.
- Salas, I. J., & Esquivel, A. e. (2014). *UNIVERSIDAD DE CARTAGENA*. Recuperado el Lunes de Junio de 2019, de REPOSITORIO UNIVERSIDAD DE CARTAGENA:
<http://repositorio.unicartagena.edu.co:8080/jspui/bitstream/11227/421/1/TESIS%20DE%20GRADO.pdf>
- Sampieri, R. H. (2018). *Metodologia de la Investigacion*. Mexico.
- samuel, a. j. (2018). *repositorio uladech*. Obtenido de
<http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/8744/ART%C3%8DCULO%20CIENT%C3%8DFICO.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Sovero. (2010). *Gestion Institucional*. Mexico.
- Thompson, A. A. (2012). *Administracion Estrategica Teoria y Casos*. Mexico: Mexicana.

- Ugarte Almeida, T. J. (2015). Consultoria Recursos Humanos Eficiencia Profesional. *La Administracion del Talento Humano*.
- Valdivieso, N. k. (07 de Enero de 2016). *UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL*. Recuperado el Sabado de Junio de 2019, de Repositorio Universidad catolica de Santiago de Guayaquil :
<http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/4639/1/T-UCSG-PRE-MGSS-79.pdf>
- VÁSQUEZ RUDAS, J. F. (2014). *REPOSITORIO.UNCP. EDU. PE*. Obtenido de
<http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/1153/DISE%C3%91O%20DE%20UN%20SISTEMA%20BASADO%20EN%20TECNOLOG%C3%8DA%20WEB.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Verdisco, J. C. (2010). Criterios y estrategias de gestión de la educación pública en Chile. Chile.
- Vicuña, J. M. (2003). *Planeamiento Estrategico en la Practica*. Madrid: ESICS EDITORIAL.
- Weihrich, H. K. (2007). *Elementos de la Administracion un enfoque Internacional y de Innovacion*. Mexico: Interamericana Editores S.A.

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: PLAN ESTRATÉGICO Y GESTIÓN INSTITUCIONAL EN EL GOBIERNO REGIONAL JUNÍN - 2019

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
PROBLEMA PRINCIPAL ¿Qué relación existe entre el Plan Estratégico y la Gestión Institucional en el Gobierno Regional Junín - 2019 ?	OBJETIVO GENERAL Establecer la relación que existe entre el Plan Estratégico y la Gestión Institucional en el Gobierno Regional Junín – 2019.	HIPÓTESIS GENERAL Existe relación significativa entre el Plan Estratégico y la Gestión Institucional en el Gobierno Regional Junin-2019.	Variable 1 Plan Estratégico	<ul style="list-style-type: none"> •Elemento Filosófico •Elemento Analítico •Elemento Operativo 	M. General: Método científico M. Específicos: Inductivo, Analítico – Sintético <ul style="list-style-type: none"> • Diseño de Investigación: No Experimental: De Corte Transversal • Tipo de Investigación: Aplicado
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVO ESPECIFICO	HIPÓTESIS ESPECIFICO	Variable 2 Gestión Institucional		
PE1. ¿Qué relación existe entre el elemento filosófico y la Gestión Institucional en el Gobierno Regional Junín - 2019?	OE1. Establecer la relación que existe entre el elemento filosófico y la Gestión Institucional en el Gobierno Regional Junín – 2019.	H1 Existe relación significativa entre el elemento filosófico y la Gestión Institucional en el Gobierno Regional Junin-2019.			
PE2. ¿Qué relación existe entre el elemento analítico y la Gestión Institucional en el Gobierno Regional Junín - 2019?	OE2. Establecer la relación que existe entre el elemento analítico y la Gestión Institucional en el Gobierno Regional Junín – 2019.	H2. Existe relación significativa entre el elemento analítico y la Gestión Institucional en el Gobierno Regional Junin-2019.			
PE3. ¿Qué relación existe entre el elemento operativo y la Gestión Institucional en el Gobierno Regional Junín - 2019 ?	OE3. Establecer la relación que existe entre el elemento operativo y la Gestión Institucional en el Gobierno Regional Junín – 2019.	H3. Existe relación significativa entre el elemento operativo y la Gestión Institucional en el Gobierno Regional Junin-2019.			

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
VARIABLE INDEPENDIENTE Plan Estratégico	La planeación estratégica es un proceso sistemático y permanente, que tiene impacto significativo en el futuro de la empresa, significa decisión, riesgos empresariales y organización de los esfuerzos para ejecutar las decisiones, incluye equipos humanos multidisciplinares y está sujeto a un proceso de evaluación permanente. (Luis Valeriano Ortiz pg.32)	Un plan estratégico es un plan de actuación donde los líderes y directivos de las instituciones definen todo lo que la empresa necesita lograr para cumplir con su misión y alcanzar la visión de la empresa, desde luego definiendo indicadores que les permita medir que lo se ha propuesto se alcanzara o no.	ELEMENTO FILOSÓFICO	Visión Misión Valores	ORDINAL Escala de Likert <ul style="list-style-type: none"> • Muy de acuerdo • De acuerdo • Ni de acuerdo ni en desacuerdo • En desacuerdo • Totalmente en desacuerdo
			ELEMENTO ANALÍTICO	Evaluación Interna Evaluación Externa	
			ELEMENTO OPERATIVO	Objetivos Estrategias Plan de Acción	
	Es la capacidad de la entidad para implementar	La gestión institucional conduce los recursos humanos que integran una	EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN	Evaluación de la gestión	ORDINAL Escala de Likert

VARIABLE DEPENDIENTE Gestión Institucional	su plan estratégico, a través de los presupuestos institucionales que abarque el mismo, mediante los planes operativos anuales, donde destaca la importancia de lo estratégico que se debe plasmar en los instrumentos de la gestión.(Farro, 2001)	institución , hacia el logro de determinados objetivos y metas, y constituye un aspecto de gran importancia para las organizaciones	CLIMA INSTITUCIONAL	Buen ambiente de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Muy de acuerdo • De acuerdo • Ni de acuerdo ni en desacuerdo • En desacuerdo • Totalmente en desacuerdo
			CAPACITACIÓN DE PERSONAL	Eficiencia de los recursos humanos	
			DESEMPEÑO PERSONAL	Logro de los Objetivos	

Elaboración Propia

MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DEL INSTRUMENTO

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS O REACTIVOS	ESCALA DE MEDICIÓN	INSTRUMENTOS
VARIABLE (V₁): Plan Estratégico	ELEMENTO FILOSÓFICO	Visión Misión Valores	<ol style="list-style-type: none"> 1. La visión y misión ha sido elaborada por todos actores de la Institución. 2. La visión es alcanzable capaz de lograrse con los esfuerzos institucionales. 3. La misión de la Institución es clara y tiene altas expectativas respecto de los logros de su personal. 4. La misión es realista capaz de lograrse con los esfuerzos solamente de los integrantes de la institución. 5. Los miembros de la institución ponen en práctica el cultivo de valores. 6. Los miembros de la institución realizan actividades formativas y valóricas. 7. Has participado de manera activa en la elaboración del Plan Estratégico de la Institución. 		
	ELEMENTO ANALÍTICO	Evaluación Interna Evaluación Externa	<ol style="list-style-type: none"> 8. Participo en la elaboración del diagnóstico situacional de la Institución. 9. En su Institución se ha realizado el FODA (Fortaleza, Debilidades, Oportunidades y Amenazas) de la misma. 10. El FODA (Fortaleza, Debilidades, Oportunidades y Amenazas) se encuentra correctamente elaborada. 11. La programación, actividades y presupuesto, es coherente con las actividades planteadas al inicio del año. 	<p style="text-align: center;">ORDINAL</p> Escala de Likert <ul style="list-style-type: none"> • Muy de acuerdo • De acuerdo • Ni de acuerdo ni en 	

				<p>desacuerdo</p> <ul style="list-style-type: none"> • En desacuerdo 	
	<p>ELEMENTO OPERATIVO</p>	<p>Objetivos Estrategias Plan de Acción</p>	<p>12. Se elabora la programación de las actividades con participación de los agentes de la institución. 13. Existe coherencia de un presupuesto realista de acuerdo con las necesidades. 14. Se da prioridad a las necesidades primordiales, antes que los intereses personales. 15. La Planificación Estratégica de la Institución tiene en cuenta los ámbitos institucionales, administrativos y financieros. 16. Se supervisa y evalúa el cumplimiento del Plan Estratégico. 17. Se analiza y ajusta la coherencia entre los objetivos y los resultados obtenidos. 18. Se toma decisiones entre los miembros de la Institución a fin de mejorar su Plan Estratégico. 19. Se elabora un plan de mejora coherente con la Planificación Estratégica. 20. Los objetivos del Plan Estratégico de la Institución son claros y responden a lo establecido. 21. La Planificación Estratégica cuenta con una serie de planes de acción al logro de los Objetivos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Totalmente en desacuerdo 	

VARIABLE (V₂): Gestión Institucional	EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN	Evaluación de la gestión	<p>1. La gestión de la institución es acorde con las necesidades de la misma.</p> <p>2. El equipo directivo informa periódicamente sobre los recursos económicos de la Institución..</p>	ORDINAL Escala de Likert <ul style="list-style-type: none"> • Muy de acuerdo • De acuerdo • Ni de acuerdo ni en desacuerdo • En desacuerdo • Totalmente en desacuerdo
	CAPACITACIÓN DE PERSONAL	Eficiencia de los recursos humanos	<p>3. Las capacitaciones que se realizan en la institución son permanentes.</p> <p>4. Para mejorar la calidad de servicio se requiere capacitación especial.</p> <p>5. Asiste a cursos o seminarios gestionados por las autoridades de la institución.</p>	
	DESEMPEÑO PERSONAL	Logro de los Objetivos	<p>6. Planifica sus actividades antes de iniciar con ellas.</p> <p>7. Cumple los objetivos planteados por la institución en el tiempo establecido.</p> <p>8. La Institución realiza un monitoreo para el cumplimiento de los objetivos planteados.</p>	

INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN



INSTRUMENTO PARA ESTABLECER LA RELACIÓN DEL “PLAN ESTRATÉGICO CON LA GESTIÓN INSTITUCIONAL EN EL GOBIERNO REGIONAL JUNÍN - 2019”

Finalidad: El instrumento tiene por finalidad es establecer la relación del Plan Estratégico con la Gestión Institucional.

Instrucciones: Favor de marcar una alternativa por cada ítem del cuestionario, la que más se acerca a su percepción y con la veracidad que caracteriza a su persona.

Valoración:

4 = Totalmente de acuerdo

3 = De acuerdo

2 = En desacuerdo

1 = Totalmente en desacuerdo

Nº	PLAN ESTRATÉGICO	VALORACIÓN			
D1: Elemento Filosófico					
01	La visión y misión ha sido elaborada por todos actores de la Institución	4	3	2	1
02	La visión es alcanzable capaz de lograrse con los esfuerzos institucionales	4	3	2	1
03	La misión de la Institución es clara y tiene altas expectativas respecto de los logros de su personal.	4	3	2	1
04	La misión es realista capaz de lograrse con los esfuerzos solamente de los integrantes de la institución.	4	3	2	1
05	Los miembros de la institución ponen en práctica el cultivo de valores	4	3	2	1
06	Los miembros de la institución realizan actividades formativas y valórica.	4	3	2	1
07	Has participado de manera activa en la elaboración del Plan Estratégico de la Institución.	4	3	2	1
D2: Elemento Analítico					
08	Participo en la elaboración del diagnóstico situacional de la Institución	4	3	2	1
09	En su Institución se ha realizado el FODA (Fortaleza, Debilidades, Oportunidades y Amenazas) de la misma	4	3	2	1
10	El FODA (Fortaleza, Debilidades, Oportunidades y Amenazas) se encuentra correctamente elaborada.	4	3	2	1
11	La programación, actividades y presupuesto, es coherente con las actividades planteadas al inicio del año.	4	3	2	1
D3: Elemento Operativo					

12	Se elabora la programación de las actividades con participación de los agentes de la institución.	4	3	2	1
13	Existe coherencia de un presupuesto realista de acuerdo con las necesidades.	4	3	2	1
14	Se da prioridad a las necesidades primordiales, antes que los intereses personales.	4	3	2	1
15	La Planificación Estratégica de la Institución tiene en cuenta los ámbitos institucionales, administrativos y financieros.	4	3	2	1
16	Se supervisa y evalúa el cumplimiento del Plan Estratégico.	4	3	2	1
17	Se analiza y ajusta la coherencia entre los objetivos y los resultados obtenidos.	4	3	2	1
18	Se toma decisiones entre los miembros de la Institución a fin de mejorar su Plan Estratégico.	4	3	2	1
19	Se elabora un plan de mejora coherente con la Planificación Estratégica.	4	3	2	1
20	Los objetivos del Plan Estratégico de la Institución son claros y responden a lo establecido.	4	3	2	1
21	La Planificación Estratégica cuenta con una serie de planes de acción al logro de los Objetivos.	4	3	2	1



**INSTRUMENTO PARA ESTABLECER LA RELACIÓN DEL “PLAN ESTRATÉGICO
CON LA GESTIÓN INSTITUCIONAL EN EL GOBIERNO REGIONAL JUNÍN - 2019”**

Finalidad: El instrumento tiene por finalidad establecer la relación del Plan Estratégico con la Gestión Institucional.

Instrucciones: Favor de marcar una alternativa por cada ítem del cuestionario, la que más se acerca a su percepción y con la veracidad que caracteriza a su persona.

Valoración:

4 = Totalmente de acuerdo

3 = De acuerdo

2 = En desacuerdo

1 = Totalmente en desacuerdo

Nº	GESTIÓN INSTITUCIONAL	VALORACIÓN			
D1: Evaluación De La Gestión					
01	La gestión de la institución es acorde con las necesidades de la misma.	4	3	2	1
02	El equipo directivo informa periódicamente sobre los recursos económicos de la Institución.	4	3	2	1
D2: Capacitación De Personal					
03	Las capacitaciones que se realizan en la institución son permanentes.	4	3	2	1
04	Para mejorar la calidad de servicio se requiere capacitación especial.	4	3	2	1
05	Asiste a cursos o seminarios gestionados por las autoridades de la institución.	4	3	2	1
D3: Desempeño Personal					
06	Planifica sus actividades antes de iniciar con ellas	4	3	2	1
07	Cumple los objetivos planteados por la institución en el tiempo establecido.	4	3	2	1
08	La Institución realiza un monitoreo para el cumplimiento de los objetivos planteados	4	3	2	1

CONFIABILIDAD VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

MATRIZ DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

TÍTULO DE LA TESIS: "PLAN ESTRATÉGICO Y GESTIÓN INSTITUCIONAL EN EL GOBIERNO REGIONAL JUNÍN – 2019"

DIRIGIDO A: COLABORADORES DEL GOBIERNO REGIONAL JUNÍN

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: MELQUIADES FLABIO CAMAYO MEZA

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAESTRO EN ADMINISTRACION ESTRATEGICA DE EMPRESAS

FECHA: 17-05-2020

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	-----------------	-------	------	----------

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

TÍTULO DE LA TESIS: "PLAN ESTRATÉGICO Y GESTIÓN INSTITUCIONAL EN EL GOBIERNO REGIONAL JUNÍN – 2019"

DIRIGIDO A: COLABORADORES DEL GOBIERNO REGIONAL JUNÍN

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: MIGUEL ANIBAL CERRÓN ALIAGA

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA

FECHA: 22 DE JULIO DE 2020

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	-----------------	-------	------	----------

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:****TÍTULO DE LA TESIS:** "PLAN ESTRATÉGICO Y GESTIÓN INSTITUCIONAL EN EL GOBIERNO REGIONAL JUNÍN – 2019"**DIRIGIDO A:** COLABORADORES DEL GOBIERNO REGIONAL JUNÍN**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** MARTINEZ VITOR.Paul Denis**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** MAESTRO EN ADMINISTRACION ESTRATEGICA DE EMPRESAS**FECHA:** 7-04-2020**VALORACIÓN:**

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	-----------------	-------	------	----------



FIRMA DEL EVALUADOR

DATA Y PROCESAMIENTO DE DATOS

VARIABLE	PLAN ESTRATÉGICO																				
DIMENSIONES	Elemento Filosófico							Elemento Analítico				Elemento Operativo									
ITEMS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
SUJETOS																					
1	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3
2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3
3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	3	2	2	2
4	2	2	2	3	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	3	2	2	2
5	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3
6	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3
7	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2
8	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1
9	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	2	4	2	3	4
10	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	4	4	1	4	4
11	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1
12	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	1	2	1
13	3	3	3	3	2	2	2	2	1	3	1	3	1	2	2	3	2	1	2	3	2
14	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3
15	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3
16	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
17	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
18	3	3	3	2	2	3	3	4	3	4	4	2	2	2	1	2	3	4	3	2	1
19	3	2	3	2	2	3	3	4	3	4	4	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2
20	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2

21	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	4	3	3	3	2	2
22	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4
23	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
24	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3
25	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3
26	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	2	3	3	3	2	2	2	2	2	1	2	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3
28	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3
29	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
30	2	3	3	3	2	2	2	2	2	1	2	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3
31	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3
32	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3
33	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	3	2	2	2
34	2	2	2	3	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	3	2	2	2
35	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3
36	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3
37	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2
38	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1
39	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	2	4	2	3	4
40	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	4	4	1	4	4
41	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1
42	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	1	2	1
43	3	3	3	3	2	2	2	2	1	3	1	3	1	2	2	3	2	1	2	3	2
44	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3
45	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3
46	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
47	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
48	3	3	3	2	2	3	3	4	3	4	4	2	2	2	1	2	3	4	3	2	1

77	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	
78	3	3	3	2	2	3	3	4	3	4	4	2	2	2	1	2	3	4	3	2	1
79	3	2	3	2	2	3	3	4	3	4	4	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2
80	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2
81	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	4	3	3	3	2	2
82	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4
83	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
84	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3
85	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3
86	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
87	2	3	3	3	2	2	2	2	2	1	2	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3
88	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3
89	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
90	2	3	3	3	2	2	2	2	2	1	2	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3
91	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3
92	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3
93	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	3	2	2	2
94	2	2	2	3	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	3	2	2	2
95	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3
96	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3
97	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2
98	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1
99	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	2	4	2	3	4
100	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	4	4	1	4	4
101	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1
102	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	1	2	1
103	3	3	3	3	2	2	2	2	1	3	1	3	1	2	2	3	2	1	2	3	2
104	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3

105	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	
106	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
107	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3		
108	3	3	3	2	2	3	3	4	3	4	4	2	2	2	1	2	3	4	3	2	1	
109	3	2	3	2	2	3	3	4	3	4	4	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	
110	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	
111	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	4	3	3	3	2	2	
112	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	
113	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
114	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	
115	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	
116	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
117	2	3	3	3	2	2	2	2	2	1	2	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	
118	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	
119	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
120	2	3	3	3	2	2	2	2	2	1	2	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	
121	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	
122	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	
123	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	3	2	2	2	
124	2	2	2	3	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	3	2	2	2	
125	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	
126	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	
127	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	
128	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	
129	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	2	4	2	3	4	
130	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	4	4	1	4	4	
131	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	
132	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	1	2	1

133	3	3	3	3	2	2	2	2	1	3	1	3	1	2	2	3	2	1	2	3	2
134	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3
135	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3
136	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
137	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
138	3	3	3	2	2	3	3	4	3	4	4	2	2	2	1	2	3	4	3	2	1
139	3	2	3	2	2	3	3	4	3	4	4	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2
140	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2
141	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	4	3	3	3	2	2
142	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4
143	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
144	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3
145	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3
146	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
147	2	3	3	3	2	2	2	2	2	1	2	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3
148	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3
149	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
150	2	3	3	3	2	2	2	2	2	1	2	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3
151	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3
152	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3
153	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	3	2	2	2
154	2	2	2	3	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	3	2	2	2
155	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3
156	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3
157	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2
158	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1
159	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	2	4	2	3	4
160	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	4	4	1	4	4

161	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1
162	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	1	2	1
163	3	3	3	3	2	2	2	2	1	3	1	3	1	2	2	3	2	1	2	3	2
164	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3
165	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3
166	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
167	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
168	3	3	3	2	2	3	3	4	3	4	4	2	2	2	1	2	3	4	3	2	1
169	3	2	3	2	2	3	3	4	3	4	4	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2
170	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2
171	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	4	3	3	3	2	2
172	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4
173	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
174	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3
175	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3
176	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
177	2	3	3	3	2	2	2	2	2	1	2	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3
178	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3
179	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
180	2	3	3	3	2	2	2	2	2	1	2	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3
181	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3
182	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3
183	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	3	2	2	2
184	2	2	2	3	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	3	2	2	2
185	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3
186	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3
187	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2
188	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1

189	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	2	4	2	3	4
190	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	4	4	1	4	4
191	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1
192	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	1	2	1
193	3	3	3	3	2	2	2	2	1	3	1	3	1	2	2	3	2	1	2	3	2
194	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3
195	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3
196	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
197	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
198	3	3	3	2	2	3	3	4	3	4	4	2	2	2	1	2	3	4	3	2	1
199	3	2	3	2	2	3	3	4	3	4	4	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2
200	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2
201	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	4	3	3	3	2	2
202	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4
203	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
204	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3
205	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3
206	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
207	2	3	3	3	2	2	2	2	2	1	2	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3
208	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3
209	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
210	2	3	3	3	2	2	2	2	2	1	2	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3
211	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2
212	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	4	3	3	3	2	2
213	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4
214	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
215	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3
216	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3

217	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
218	2	3	3	3	2	2	2	2	2	1	2	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3
219	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3
220	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

VARIABLE	GESTIÓN INSTITUCIONAL							
DIMENSIONES	Evaluación De La Gestión		Capacitación De Personal			Desempeño Personal		
ITEMS	1	2	3	4	5	6	7	8
SUJETOS								
1	4	4	3	3	3	4	3	3
2	2	2	3	4	3	4	2	3
3	2	2	3	4	2	3	2	3
4	2	2	3	4	2	3	2	3
5	2	2	1	3	2	3	2	2
6	2	2	3	3	4	3	4	3
7	3	3	2	2	3	3	3	2
8	2	2	2	4	4	3	4	3
9	3	3	2	3	2	3	3	2
10	3	3	2	3	3	3	3	3
11	1	1	2	2	2	2	2	2
12	3	3	3	4	3	3	2	2
13	3	2	3	3	2	4	2	2
14	4	3	3	3	3	3	2	2
15	2	3	3	2	1	3	4	3
16	1	1	2	2	3	1	3	1
17	3	3	1	1	4	4	3	3
18	3	4	3	2	2	1	3	4

19	3	3	1	3	1	2	2	3
20	3	2	1	4	4	4	4	3
21	3	3	2	4	2	3	3	3
22	3	3	2	4	2	3	3	3
23	4	4	3	4	2	3	4	3
24	3	3	2	2	2	3	3	3
25	4	4	3	4	1	4	4	4
26	3	3	2	4	2	3	3	3
27	3	3	2	4	2	3	3	3
28	4	4	3	4	2	3	4	3
29	3	3	2	2	2	3	3	3
30	4	4	3	4	1	4	4	4
31	4	4	3	3	3	4	3	3
32	2	2	3	4	3	4	2	3
33	2	2	3	4	2	3	2	3
34	2	2	3	4	2	3	2	3
35	2	2	1	3	2	3	2	2
36	2	2	3	3	4	3	4	3
37	3	3	2	2	3	3	3	2
38	2	2	2	4	4	3	4	3
39	3	3	2	3	2	3	3	2
40	3	3	2	3	3	3	3	3
41	1	1	2	2	2	2	2	2
42	3	3	3	4	3	3	2	2
43	3	2	3	3	2	4	2	2
44	4	3	3	3	3	3	2	2
45	2	3	3	2	1	3	4	3
46	1	1	2	2	3	1	3	1

47	3	3	1	1	4	4	3	3
48	3	4	3	2	2	1	3	4
49	3	3	1	3	1	2	2	3
50	3	2	1	4	4	4	4	3
51	3	3	2	4	2	3	3	3
52	3	3	2	4	2	3	3	3
53	4	4	3	4	2	3	4	3
54	3	3	2	2	2	3	3	3
55	4	4	3	4	1	4	4	4
56	3	3	2	4	2	3	3	3
57	3	3	2	4	2	3	3	3
58	4	4	3	4	2	3	4	3
59	3	3	2	2	2	3	3	3
60	4	4	3	4	1	4	4	4
61	4	4	3	3	3	4	3	3
62	2	2	3	4	3	4	2	3
63	2	2	3	4	2	3	2	3
64	2	2	3	4	2	3	2	3
65	2	2	1	3	2	3	2	2
66	2	2	3	3	4	3	4	3
67	3	3	2	2	3	3	3	2
68	2	2	2	4	4	3	4	3
69	3	3	2	3	2	3	3	2
70	3	3	2	3	3	3	3	3
71	1	1	2	2	2	2	2	2
72	3	3	3	4	3	3	2	2
73	3	2	3	3	2	4	2	2
74	4	3	3	3	3	3	2	2

75	2	3	3	2	1	3	4	3
76	1	1	2	2	3	1	3	1
77	3	3	1	1	4	4	3	3
78	3	4	3	2	2	1	3	4
79	3	3	1	3	1	2	2	3
80	3	2	1	4	4	4	4	3
81	3	3	2	4	2	3	3	3
82	3	3	2	4	2	3	3	3
83	4	4	3	4	2	3	4	3
84	3	3	2	2	2	3	3	3
85	4	4	3	4	1	4	4	4
86	3	3	2	4	2	3	3	3
87	3	3	2	4	2	3	3	3
88	4	4	3	4	2	3	4	3
89	3	3	2	2	2	3	3	3
90	4	4	3	4	1	4	4	4
91	4	4	3	3	3	4	3	3
92	2	2	3	4	3	4	2	3
93	2	2	3	4	2	3	2	3
94	2	2	3	4	2	3	2	3
95	2	2	1	3	2	3	2	2
96	2	2	3	3	4	3	4	3
97	3	3	2	2	3	3	3	2
98	2	2	2	4	4	3	4	3
99	3	3	2	3	2	3	3	2
100	3	3	2	3	3	3	3	3
101	1	1	2	2	2	2	2	2
102	3	3	3	4	3	3	2	2

103	3	2	3	3	2	4	2	2
104	4	3	3	3	3	3	2	2
105	2	3	3	2	1	3	4	3
106	1	1	2	2	3	1	3	1
107	3	3	1	1	4	4	3	3
108	3	4	3	2	2	1	3	4
109	3	3	1	3	1	2	2	3
110	3	2	1	4	4	4	4	3
111	3	3	2	4	2	3	3	3
112	3	3	2	4	2	3	3	3
113	4	4	3	4	2	3	4	3
114	3	3	2	2	2	3	3	3
115	4	4	3	4	1	4	4	4
116	3	3	2	4	2	3	3	3
117	3	3	2	4	2	3	3	3
118	4	4	3	4	2	3	4	3
119	3	3	2	2	2	3	3	3
120	4	4	3	4	1	4	4	4
121	4	4	3	3	3	4	3	3
122	2	2	3	4	3	4	2	3
123	2	2	3	4	2	3	2	3
124	2	2	3	4	2	3	2	3
125	2	2	1	3	2	3	2	2
126	2	2	3	3	4	3	4	3
127	3	3	2	2	3	3	3	2
128	2	2	2	4	4	3	4	3
129	3	3	2	3	2	3	3	2
130	3	3	2	3	3	3	3	3

131	1	1	2	2	2	2	2	2
132	3	3	3	4	3	3	2	2
133	3	2	3	3	2	4	2	2
134	4	3	3	3	3	3	2	2
135	2	3	3	2	1	3	4	3
136	1	1	2	2	3	1	3	1
137	3	3	1	1	4	4	3	3
138	3	4	3	2	2	1	3	4
139	3	3	1	3	1	2	2	3
140	3	2	1	4	4	4	4	3
141	3	3	2	4	2	3	3	3
142	3	3	2	4	2	3	3	3
143	4	4	3	4	2	3	4	3
144	3	3	2	2	2	3	3	3
145	4	4	3	4	1	4	4	4
146	3	3	2	4	2	3	3	3
147	3	3	2	4	2	3	3	3
148	4	4	3	4	2	3	4	3
149	3	3	2	2	2	3	3	3
150	4	4	3	4	1	4	4	4
151	4	4	3	3	3	4	3	3
152	2	2	3	4	3	4	2	3
153	2	2	3	4	2	3	2	3
154	2	2	3	4	2	3	2	3
155	2	2	1	3	2	3	2	2
156	2	2	3	3	4	3	4	3
157	3	3	2	2	3	3	3	2
158	2	2	2	4	4	3	4	3

159	3	3	2	3	2	3	3	2
160	3	3	2	3	3	3	3	3
161	1	1	2	2	2	2	2	2
162	3	3	3	4	3	3	2	2
163	3	2	3	3	2	4	2	2
164	4	3	3	3	3	3	2	2
165	2	3	3	2	1	3	4	3
166	1	1	2	2	3	1	3	1
167	3	3	1	1	4	4	3	3
168	3	4	3	2	2	1	3	4
169	3	3	1	3	1	2	2	3
170	3	2	1	4	4	4	4	3
171	3	3	2	4	2	3	3	3
172	3	3	2	4	2	3	3	3
173	4	4	3	4	2	3	4	3
174	3	3	2	2	2	3	3	3
175	4	4	3	4	1	4	4	4
176	3	3	2	4	2	3	3	3
177	3	3	2	4	2	3	3	3
178	4	4	3	4	2	3	4	3
179	3	3	2	2	2	3	3	3
180	4	4	3	4	1	4	4	4
181	4	4	3	3	3	4	3	3
182	2	2	3	4	3	4	2	3
183	2	2	3	4	2	3	2	3
184	2	2	3	4	2	3	2	3
185	2	2	1	3	2	3	2	2
186	2	2	3	3	4	3	4	3

187	3	3	2	2	3	3	3	2
188	2	2	2	4	4	3	4	3
189	3	3	2	3	2	3	3	2
190	3	3	2	3	3	3	3	3
191	1	1	2	2	2	2	2	2
192	3	3	3	4	3	3	2	2
193	3	2	3	3	2	4	2	2
194	4	3	3	3	3	3	2	2
195	2	3	3	2	1	3	4	3
196	1	1	2	2	3	1	3	1
197	3	3	1	1	4	4	3	3
198	3	4	3	2	2	1	3	4
199	3	3	1	3	1	2	2	3
200	3	2	1	4	4	4	4	3
201	3	3	2	4	2	3	3	3
202	3	3	2	4	2	3	3	3
203	4	4	3	4	2	3	4	3
204	3	3	2	2	2	3	3	3
205	4	4	3	4	1	4	4	4
206	3	3	2	4	2	3	3	3
207	3	3	2	4	2	3	3	3
208	4	4	3	4	2	3	4	3
209	3	3	2	2	2	3	3	3
210	4	4	3	4	1	4	4	4
211	3	2	1	4	4	4	4	3
212	3	3	2	4	2	3	3	3
213	3	3	2	4	2	3	3	3
214	4	4	3	4	2	3	4	3

215	3	3	2	2	2	3	3	3
216	4	4	3	4	1	4	4	4
217	3	3	2	4	2	3	3	3
218	3	3	2	4	2	3	3	3
219	4	4	3	4	2	3	4	3
220	3	3	2	2	2	3	3	3

CONSENTIMIENTO INFORMADO

CARTA N° 001 - 2019-XMGA

SEÑOR:

Dr. VLADIMIR ROY CERRÓN ROJAS
Gobernador Regional de Junín

Ciudad.-

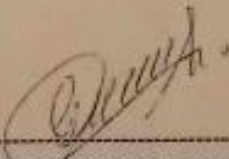
ASUNTO : CONSENTIMIENTO INFORMADO

Presente:

Yo, Xumaya Mayra Gamarra Alfaro, identificado con DNI 46124081, en mi calidad de investigador, tengo el agrado de dirigirme a usted, con la finalidad de saludarlo cordialmente y comunicarle mi interés de realizar la investigación cuyo título es "Influencia del plan estratégico en la gestión institucional en el Gobierno Regional Junín - 2019". El objetivo de esta petición, es determinar el grado de influencia del plan estratégico en la gestión institucional en el Gobierno Regional Junín – 2019, así mismo comprometiéndonos, que una vez terminado el proceso de análisis de los datos, se entregara un ejemplar a su Despacho.

Es importante señalar que esta actividad no conlleva ningún gasto para su institución y que se tomarán los resguardos necesarios para no interferir con el normal funcionamiento de las actividades propias de la Institución. De igual manera, se entregará a los trabajadores un consentimiento informado donde se les invita a participar del proyecto y se les explica en qué consistirá la investigación.

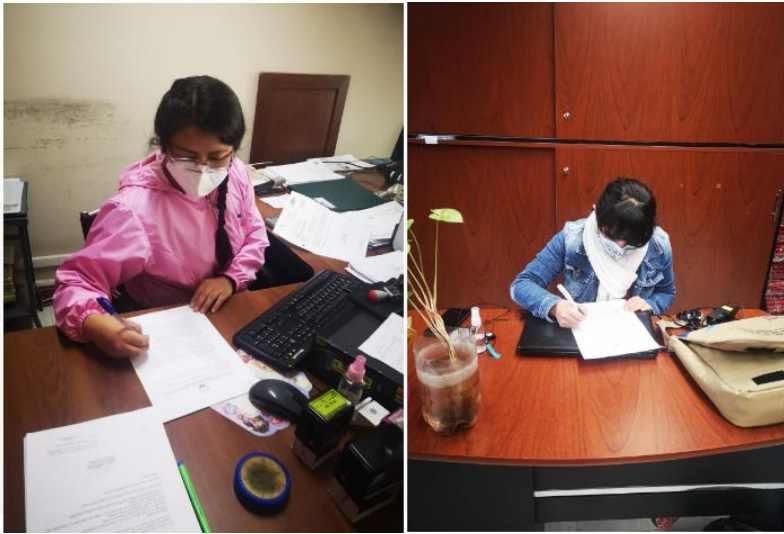
Sin otro particular y esperando una buena acogida, se despide atte.



Bach. XUMAYA MAYRA GAMARRA ALFARO
D.N.I.:46124081
INVESTIGADOR



FOTOS DE LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO



PERSONAL CAS JUNIO 2020					
GOBERNACIÓN REGIONAL RO. 0027					
Nº	DNI	DIRECCIÓN	IDENTIFICADO (A)	APELLIDOS Y NOMBRES	UNIDA ORGÁNICA
1	46124081	Psj. Río Chilca N° 320 Sec. Chilca Sector 01, Distrito de Chilca, Provincia de Huancayo, Departamento de Junín	LA CONTRATADA	XUMAYA MAYRA GAMARRA ALFARO	Gobernación Regional
2	46262931	Av. Calmell del Solar N° 136 Sector 01, Distrito de Huancayo, Provincia de Huancayo, Departamento de Junín		SINDY JACKELYN NUÑEZ ROJAS	Gobernación Regional
CONSEJO REGIONAL R.O 0025					
Nº	DNI			APELLIDOS Y NOMBRES	
3	47588957	Psj. San Francisco de Asís N° 102, Distrito de Huancayo, Provincia de Huancayo, Departamento de Junín	LA CONTRATADA	KATHERIN THALIA ESCOBAR PALACIOS	Consejo Regional
4	45957204	Calle Los Sauces N° 228 – Parque Industrial, Distrito El Tambo, Provincia de Huancayo, Departamento de Junín	LA CONTRATADA	NATALY MILAGROS RIOS PONCE	Consejo Regional
5	20083962,	Av. Daniel Alcides Carrión N° 2300, Distrito Huancayo	LA CONTRATADA	ARROYO DE CABALLERO MARIA ESTHER	Consejo Regional
GERENCIA GENERAL REGIONAL RO. 0026					
Nº	DNI			APELLIDOS Y NOMBRES	
6	45871689	Jr. 24 de junio s/n Cocharcas, Distrito de Sapallanga, Provincia de Huancayo, Departamento de Junín	LA CONTRATADA	YUCELI EVELIN PONTE VERA	Gerencia General Regional
7	19898736	Av. Próceres N° 238, Distrito de Chilca, Provincia de Huancayo, Departamento de Junín	EL CONTRATADO	GARCIA TORIBIO WILLIAM RICHARD	Gerencia General Regional
PROCURADURIA PUBLICA REGIONAL - 0037					
Nº	DNI			APELLIDOS Y NOMBRES	

8	41538961	Jr. Guido N° 258, Distrito de Huancayo, Provincia de Huancayo, Departamento de Junín	LA CONTRATADA	GIOVANA ELIZABETH LEON ASTUHUAMAN	Procuraduría Pública Regional
9	47623795	Calle 4 Asoc. Río Santa M. G Lt. 01A, Distrito Los Olivos, Provincia de Lima, Departamento de Lima	LA CONTRATADA	GISELLA PIERINA MATOS DE LA PEÑA	Procuraduría Pública Regional
10	19889317	Av. Arterial N° 909, Distrito de Chilca, Provincia de Huancayo, Departamento de Junín	EL CONTRATADO	RODOLFO HIPOLITO UNTIVEROS MATOS	Procuraduría Pública Regional
11	46469033	Jr. Los Fresnos Mz. C-8 Urb. El Lino, Distrito de Huancayo, Provincia de Huancayo, Departamento de Junín	LA CONTRATADA	CABALLERO DE LA CRUZ ITSUA ROSARIO	Procuraduría Pública Regional
12	41093333	Urb. La Breña Edif. D-201, Distrito de Huancayo, Provincia de Huancayo, Departamento de Junín		VERA OLIVERA KARINA MARYLIN	Procuraduría Pública Regional
13	45988070	Av. Santos Villa N° 455, Distrito Ascensión, Provincia de Huancavelica, Departamento de Huancavelica	EL CONTRATADO	HEMERSON YUVER CALDERON GOMEZ	Procuraduría Pública Regional
14	71231335	Av. Miguel Grau N° 1026 Sec. Santa Rosa de Sacco, Distrito Santa Rosa de Sacco, Provincia de Yauli, Departamento de Junín	LA CONTRATADA	GREISY HUAMAN VILA	Procuraduría Pública Regional
15	19833183	Jr. Antonio Lobato N° 837, Distrito de El Tambo, Provincia de Huancayo, Departamento de Junín	EL CONTRATADO	ALVARADO ALIAGA LUIS PABLO	Procuraduría Pública Regional
GERENCIA REGIONAL DE DESARROLLO ECONÓMICO RO- 0072					
N°				APELLIDOS Y NOMBRES	
16	19873493	Jr. Callao N° 350, Distrito de Huancayo, Provincia de Huancayo, Departamento de Junín	EL CONTRATADO	EDWIN DIMAS VASQUEZ IZARRA	Gerencia Regional de Desarrollo Económico
17	74172685	Jr. Petrona Apoalaya N° 350, Distrito de Chupaca, Provincia de Chupaca, Departamento de Junín	LA CONTRATADA	JULIE GERALDINE ORDAYA ESPINOZA	Gerencia Regional de Desarrollo Económico

18	41783917	Jr. Cuzco N° 1925, Distrito de Huancayo, Provincia de Huancayo, Departamento de Junín		LIZETH CINTYA SARAVIA CRISTOBAL	Gerencia Regional de Desarrollo Económico
SUB GERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES - 0073					
Nº				APELLIDOS Y NOMBRES	
19	45871689	Jr. 24 de junio s/n Cocharcas, Distrito de Sapallanga, Provincia de Huancayo, Departamento de Junín	LA CONTRATADA	YUCELI EVELIN PONTE VERA	Sub Gerencia de Desarrollo Social e Igualdad de Oportunidades
20	19898736	Av. Próceres N° 238, Distrito de Chilca, Provincia de Huancayo, Departamento de Junín	EL CONTRATADO	GARCIA TORIBIO WILLIAM RICHARD	Gerencia Regional de Desarrollo Social
SUB GERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES (MIMDES) RO.- 0097					
Nº				APELLIDOS Y NOMBRES	
21	76310937	Av. José Olaya N° 268, Distrito de Huancayo, Provincia de Huancayo, Departamento de Junín	LA CONTRATADA	JANNE MAGHELI CANCHANYA CARBAJAL	Sub Gerencia de Desarrollo Social e Igualdad de Oportunidades
22	20093192	Jr. Lima N° 1550, Distrito de Huancayo	LA CONTRATADA	NELLY EDITH PASTRANA MERCADO	Sub Gerencia de Desarrollo Social e Igualdad de Oportunidades
GERENCIA REGIONAL DE RECURSOS NATURALES Y MEDIO AMBIENTE RO. 0078					
Nº				APELLIDOS Y NOMBRES	
23	20067889	Psj. Unión Mz. C Lt. 4 Umuto, Distrito El Tambo, Provincia de Huancayo, Departamento de Junín	LA CONTRATADA	ZUNILDA NELIDA PEREZ ANCELMO	Gerencia Regional de Recursos Naturales y medio Ambiente
24	43132791	Psj. Las Cumbres N° 320, Distrito de Huancayo, Provincia de Huancayo, Departamento de Junín	LA CONTRATADA	KAREN NATALI PAUCAR HILARIO	Gerencia Regional de Recursos Naturales y Medio Ambiente
SUB GERENCIA DE RECURSOS NATURALES GESTIÓN DE MEDIO AMBIENTE RO. 0078					
Nº				APELLIDOS Y NOMBRES	

25	45143657	Av. San Isidro N° 335, Distrito El Tambo, Provincia de Huancayo, Departamento de Junín	EL CONTRATADO	HENRY MICHAEL CAMARENA ZAMBRANO	Sub Gerencia de Recursos Naturales Gestión del Medio Ambiente
SUB GERENCIA DE DEFENSA CIVIL RO. 0006					
Nº				APELLIDOS Y NOMBRES	
26	42037927	Jr. Tumbes N° 585, Distrito El Tambo, Provincia de Huancayo, Departamento de Junín	EL CONTRATADO	JHON ANDERSON CALERO LEON	Sub Gerencia de Defensa Civil
27	70020669	Calle Real N° 739, Distrito de Huancayo, Provincia de Huancayo, Departamento de Junín	LA CONTRATADA	MARÍA ALESSANDRA PONCE GONZALES	Sub Gerencia de Defensa Civil
CENTRO DE OPERACIONES DE EMERGENCIAS REGIONAL - DITRITO DE MATAHUASI R.O- 0006					
Nº				APELLIDOS Y NOMBRES	
28	21261866	Jr. Grau N° 850, Distrito de Concepción, Provincia de Concepción, Departamento de Junín	EL CONTRATADO	ZEVALLOS DOMINGUEZ EFRAIN	Sub Gerencia de Defensa Civil - Centro de Operaciones de Emergencia Regional
29	4328273	Anexo Paucacocha , Distrito de Andamarca, Provincia de Concepción, Departamento de Junín	EL CONTRATADO	YUPANQUI RODRIGUEZ JILBER PERCY	Sub Gerencia de Defensa Civil - Centro de Operaciones de Emergencia Regional
30	20425274	Carretera Central , Provincia de Huancayo, Provincia de Huancayo, Departamento de Junín	EL CONTRATADO	ALIAGA AGUIRRE JOSE LUIS	Sub Gerencia de Defensa Civil - Centro de Operaciones de Emergencia Regional
31	46663026	Prolg. Calixto Psje. Coliseo N° 558-D, Distrito de Huancayo, Provincia de Huancayo, Departamento de Junín		VILCA OSES MELVIN	Sub Gerencia de Defensa Civil - Centro de Operaciones de Emergencia Regional
32	71245707	Jr. Alpha N° 748, Distrito de Huancayo, Provincia de Huancayo, Departamento de Junín	EL CONTRATADO	HUAMAN LAURENTE MARCO ANTONIO	Sub Gerencia de Defensa Civil - Centro de Operaciones de Emergencia Regional

SUB GERENCIA DE DESARROLLO JUNIN - 0086					
Nº				APELLIDOS Y NOMBRES	
33	20905809	Jr. José Olaya N° 257, Distrito Junín, Provincia de Junín, Departamento de Junín	LA CONTRATADA	BETTY MARLENI MEZA CARHUAZ	Sub Gerencia de Desarrollo Junín
34	20904397	Jr. Simón Bolívar N° 224, Distrito Junín, Provincia de Junín, Departamento de Junín	LA CONTRATADA	KELI PRISCILA LAUREANO TORIBIO	Sub Gerencia de Desarrollo Junín
SUB GERENCIA DE DESARROLLO CHANCHAMAYO - 0085					
Nº				APELLIDOS Y NOMBRES	
35	41405628	Urb. Nueva Vista s/n, Distrito San Ramón, Provincia de Chanchamayo, Departamento de Junín	LA CONTRATADA	MARLENY MUÑICO JIMENEZ	Sub Gerencia de Desarrollo Chanchamayo
36	40646547	Av. San Martín s/n Urb. San Carlos, Distrito Chanchamayo, Departamento de Junín	EL CONTRATADO	RICHARD JHONY QUINCHUA AMAYA	Sub Gerencia de Desarrollo Chanchamayo
SUB GERENCIA DE DESARROLLO SATIPO - 0087					
Nº				APELLIDOS Y NOMBRES	
37	71956745	Jr. Tupac Amaru s/n, Distrito de Coviriali, Provincia de Satipo, Departamento de Junín	EL CONTRATADO	DAVID FELICIANO PORRAS APOLINARIO	Sub Gerencia de Desarrollo Satipo
38	47023926	Jr. Augusto B Leguía s/n, Distrito de Pampa Hermosa, Provincia de Satipo	EL CONTRATADO	HUBER MALDONADO DORREGARAY	Sub Gerencia de Desarrollo Satipo
39	43108917	Carretera Principal Km. 03 Anexo Bellavista, Distrito de Coviriali, Provincia de Satipo, Departamento de Junín	EL CONTRATADO	GYNO PAUL ARANGOITIA ALIAGA	Sub Gerencia de Desarrollo Satipo
40	40056138	Jr. Daniel A. Carrión N° 351 , Distrito de Satipo, Provincia de Satipo, Departamento de Junín	LA CONTRATADA	PARIONA POMALAZA JOSEFINA ELVIRA	Sub Gerencia de Desarrollo Satipo

SUB GERENCIA DE DESARROLLO YAULI LA OROYA RO. 0089					
Nº				APELLIDOS Y NOMBRES	
41	44874138	AA.HH. Manuel Scorza, Mza. F Lote 09, Distrito de La Oroya, Provincia de La Oroya, Departamento de Junín	LA CONTRATADA	BARRIOS BALDEON PILAR LOURDES	Sub Gerencia de Desarrollo Yauli la Oroya
42	21248989	Av. José Carlos Mariátegui N°430, Distrito de La Oroya, Provincia de La Oroya, Departamento de Junín	EL CONTRATADO	LAUREANO TERREL POMPEYO	Sub Gerencia de Desarrollo Yauli la Oroya
SUB GERENCIA DE DESARROLLO TARMA RO. 0088					
Nº				APELLIDOS Y NOMBRES	
43	40454213	Barrio de Ninatambo s/n del distrito de Tarma, Provincia de Tarma, Departamento de Junín	EL CONTRATADO	HINOSTROZA REYNOSO ROCIO DEL CARMEN	Sub Gerencia de Desarrollo Tarma
OFICINA DE RECURSOS HUMANOS - 0030					
Nº				APELLIDOS Y NOMBRES	
44	71968525	Jr. Arequipa N° 620, Distrito de Chilca, Provincia de Huancayo, Departamento de Junín	LA CONTRATADA	ANGELA ARIELA REZA HINOSTROZA	Oficina de Recursos Humanos
45	41703195	Psj. Virgen de Guadalupe N° 225, Distrito El Tambo, Provincia de Huancayo, Departamento de Junín	LA CONTRATADA	ANGELA HUAMANI SEGOVIA	Oficina de Recursos Humanos
46	20066916	Jr. 28 de julio N° 367 , Distrito de San Agustin de Cajas, Provincia de Huancayo, Departamento de Junín	EL CONTRATADO	CUYOTUPA NUÑEZ JOEL DANTE	Oficina de Recursos Humanos
47	43200792	Av. Daniel A. Carrión N° 2300, Distrito de Huancayo, Provincia de Huancayo, Departamento de Junín	LA CONTRATADA	LUZ MARIA CABALLERO ARROYO	Oficina de Recursos Humanos

48	20115540	Av. Huancavelica N° 665, Distrito El Tambo, Provincia de Huancayo, Departamento de Junín	EL CONTRATADO	ISAIAS ALBERTO CARDENAS MENDEZ	Oficina de Recursos Humanos
49	44468613	Calle Omar Yali Chaccha N° 120, Distrito Huancayo, Provincia de Huancayo, Departamento de Junín	EL CONTRATADO	LENIN FIDEL LOPEZ UNSIHUAY	Oficina de Recursos Humanos
50	43720173	Av. San Isidro N° 486, Distrito El Tambo, Provincia de Huancayo, Departamento de Junín	EL CONTRATADO	JULIO SANTOS ROCCA OSORIO	Oficina de Recursos Humanos
51	47982723	Av. Leoncio Prado N° 1963, Distrito de Chilca, Provincia de Huancayo, Departamento de Junín	LA CONTRATADA	VERENICE CAROL MANANI PEÑA	Oficina de Recursos Humanos
52	41566009	Jr. José M. Arguedas N° 651, Distrito de El Tambo, Provincia de Huancayo, Departamento de Junín	EL CONTRATADO	VLADIMIR HORACIO JIMENEZ VALERIO	Oficina de Recursos Humanos
OFICINA REGIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS - 0028					
Nº				APELLIDOS Y NOMBRES	
53	47170820	Psj. Samaniego N° 123, Distrito de Huancayo, Provincia de Huancayo, Departamento de Junín	LA CONTRATADA	LIZETH GLENY MURILLO BENDEZU	Oficina Regional de Administración y Finanzas
OFICINA DE ADMINISTRACION FINANCIERA - 0028					
Nº	DNI			APELLIDOS Y NOMBRES	
54	45732814	Jr. Las Palmas N° 541, Distrito de Chilca, Provincia de Huancayo, Departamento de Junín	LA CONTRATADA	PAMELA ANALI CARDENAS HURTADO	Oficina de Administración Financiera
55	40930835	Jr. 28 de Julio N° 1918, Distrito de Chilca, Provincia de Huancayo, Departamento de Junín	EL CONTRATADO	VICTOR JORGE TORRES VILLANUEVA	Oficina de Administración Financiera

56	44545696	Psj. Aurora N° 141, Distrito de Huancayo, Provincia de Huancayo, Departamento de Junín	EL CONTRATADO	ROBERT EDSON CUTTI MEDINA	Oficina de Administración Financiera
57	19988780	Calle Túpac Amaru s/n, Distrito de Viques, Provincia de Huancayo, Departamento de Junín	LA CONTRATADA	NANCY EGAS SURICHAQUI	Oficina de Administración Financiera
58	19932009	Manchego Muñoz Psj. Los Pinos N° 121, Distrito El Tambo, Provincia de Huancayo, Departamento de Junín	LA CONTRATADA	IRIS VIRGINIA POVIS RAMOS	Oficina de Administración Financiera
59	4085802	Jr. Leoncio Prado N° 138, Distrito de Pilcomayo, Provincia de Huancayo, Departamento de Junín	LA CONTRATADA	EVA ESTHER LEON TORRES	Oficina de Administración Financiera
60	43100599	Calle Cahuide s/n, Distrito de Hualhuas, Provincia de Huancayo, Departamento de Junín	EL CONTRATADO	MANUEL LINCOL SIMON SUAREZ	Oficina de Administración Financiera
61	47410650	Av. Ferrocarril Mz "G" Lote 17A, Distrito El Tambo, Provincia de Huancayo, Departamento de Junín	LA CONTRATADA	SANTOS ORDOÑEZ RUTH ESLY	Oficina de Administración Financiera
62	76830322	Jr. Hipólito Unanue N° 130, Distrito Huancayo, Provincia de Huancayo, Departamento de Junín	LA CONTRATADA	MENENDEZ BRAÑEZ MERCEDES PAOLA	Oficina de Administración Financiera
63	46412059	Av. Jacinto Ibarra N° 1868, Distrito Chilca, Provincia de Huancayo	LA CONTRATADA	ROMERO ESPLANA ROSARIO	Oficina de Administración Financiera
64	46205789	Psje. Los Ángeles N° 135, Distrito Chilca, Provincia de Huancayo, Departamento de Junín	LA CONTRATADA	OCHOA SALAZAR NOEMI ROSARIO	Oficina de Administración Financiera
65	73114659	Av. Ricardo Menéndez N° 733, Distrito El Tambo, Provincia de Huancayo, Departamento de Junín	EL CONTRATADO	RODOLFO MARTIN MIGUEL PONCE	Oficina de Administración Financiera
66	47200569	Av. Tahuantinsuyo N° 1040, Distrito El Tambo, Provincia de Huancayo, Departamento de Junín	LA CONTRATADA	RARAZ ANDRADE LILIANA DANITZA	Oficina de Administración Financiera

67	19817160	Cjto. Habitacional Ramiro Priale Priale Los Sauces Mz. "D" Lte. 12B, Distrito de Huancayo, Provincia de Huancayo, Departamento de Junín	LA CONTRATADA	HUAMANCAYO LANDEO JOSEFINA	Oficina de Administración Financiera
68	70343140	Calle Las Margaritas N° 148, Distrito de Huancayo, Provincia de Huancayo, Departamento de Junín	LA CONTRATADA	GABRIELA IVETTE MANRIQUE ROJAS	Oficina de Administración Financiera
69	20102382	Prlg. Trujillo N° 384 , Distrito de El Tambo, Provincia de Huancayo, Departamento de Junín	EL CONTRATADO	LAZO SOTO JHON HENRY	Oficina de Administración Financiera
70	43123807	Jr. La Unión N° 883, Distrito de Chilca, Provincia de Huancayo, Departamento de Junín	EL CONTRATADO	ROEL MILTON HILARIO TORRES	Oficina de Administración Financiera
OFICINA DE GESTION PATRIMONIAL - RO. - 0028					
N°				APELLIDOS Y NOMBRES	
71	20070183	Av. Los Próceres N° 993, Distrito de Chilca, Provincia de Huancayo, Departamento de Junín	EL CONTRATADO	TELLO MENDOZA LIDIO	Oficina de Gestión Patrimonial
OFICINA DE ABASTECIMIENTOS Y SERVICIOS AUXILIARES - 0100					
N°				APELLIDOS Y NOMBRES	
72	20992233	Psj. 25 de Diciembre s/n Azapampa, Provincia de Huancayo, Departamento de Junín	LA CONTRATADA	SONIA AMANDA JUZCAMAYTA LOBATO DE CASTILLO	Oficina de Abastecimientos y Servicios Auxiliares
73	48125962	Av. Cultural N° 1183, Distrito El Tambo, Provincia de Huancayo, Departamento de Junín	EL CONTRATADO	ESTEFANY BRIGHYTE REFULIO BRAVO,	Oficina de Abastecimientos y Servicios Auxiliares
74	70306969	Psj. Los Claveles N° 201, Distrito de Chilca, Provincia de Huancayo, Departamento de Junín	EL CONTRATADO	LUZ CLARISA SAENZ PORRAS	Oficina de Abastecimientos y Servicios Auxiliares
75	20099402	Jr. Unión N° 845, Distrito de Chilca, Provincia de Huancayo, Departamento de Junín	LA CONTRATADA	MARITZA REDOLFO JAYO	Oficina de Abastecimientos y Servicios Auxiliares

76	43473713	Psj. El Sol N° 210, Distrito de Huancayo, Provincia de Huancayo, Departamento de Junín	LA CONTRATADA	STALINA LIZBET QUISPE BERROSPI	Oficina de Abastecimientos y Servicios Auxiliares
77	47982826	Psj. Fabio Huaman s/n, Distrito de Pilcomayo, Provincia de Huancayo, Departamento de Junín		YULIANA HUAMAN LAPA	Oficina de Abastecimientos y Servicios Auxiliares
78	41994851	Av. Ocopilla N° 157, Distrito de Huancayo, Provincia de Huancayo, Departamento de Junín	LA CONTRATADA	YULISA ENMA TICLLACURI SEDANO	Oficina de Abastecimientos y Servicios Auxiliares
79	20027150	Psj. Cesar Vallejo N° 217, Distrito de Huancayo, Provincia de Huancayo, Departamento de Junín	LA CONTRATADA	ROSA VALENCIA OYOLA	Oficina de Abastecimientos y Servicios Auxiliares
80	20120110	Jr. Arequipa N° 1331, Distrito de Chilca, Provincia de Huancayo, Departamento de Junín	LA CONTRATADA	CLARISA ANTONIA BONIFACIO EULOGIO	Oficina de Abastecimientos y Servicios Auxiliares
81	80567957	Calle Ica N° 362, Distrito de San Jerónimo de Tunan, Provincia de Huancayo, Departamento de Junín	LA CONTRATADA	MARLENY ELISA MALDONADO INGA	Oficina de Abastecimientos y Servicios Auxiliares
82	44262777	Jr. General San Martín N° 198 Urb. La Florida, Distrito El Tambo, Provincia de Huancayo, Departamento de Junín	LA CONTRATADA	BEATRIZ SARA VENTOSILLA VILLEGAS DE HUAMAN	Oficina de Abastecimientos y Servicios Auxiliares
83	46259224	Jr. Miller N° 554, Distrito de Huancayo, Provincia de Huancayo, Departamento de Junín	LA CONTRATADA	YANETH PAMELA CAMPOS ARRIETA	Oficina de Abastecimientos y Servicios Auxiliares
84	42086624	Psj. Cosmos N° 153, Distrito de Huancayo, Provincia de Huancayo, Departamento de Junín	LA CONTRATADA	VERONICA ROJAS CHAVEZ	Oficina de Abastecimientos y Servicios Auxiliares
85	75989542	Jr. Progreso s/n, Distrito de Chilca		JERSON EFRAIN DE LA CRUZ ASTO	Oficina de Abastecimientos y Servicios Auxiliares
86	20709050	Jr. Riva Agüero N° 335, Distrito de Chilca, Provincia de Huancayo, Departamento de Junín		HILDEBRANDO FEDOR ROJAS ROJAS	Oficina de Abastecimientos y Servicios Auxiliares
87	42192402	Jr. Hipólito Unanue N° 128, Distrito de Huancayo, Provincia de Huancayo, Departamento de Junín	LA CONTRATADA	ISABEL CRISTINA MENENDEZ MORENO	Oficina de Abastecimientos y Servicios Auxiliares

88	41100602	calle Oswaldo Barreto N° 672, Distrito El Tambo, Provincia de Huancayo, Departamento de Junín	EL CONTRATADO	VICTOR JORGE LOPEZ CUADRADO	Oficina de Abastecimientos y Servicios Auxiliares
89	23253432	Psj. Sáenz Peña N° 155, Distrito de Chilca, Provincia de Huancayo, Departamento de Junín	EL CONTRATADO	JUAN BASTIDAS DE LA CRUZ	Oficina de Abastecimientos y Servicios Auxiliares
90	71455428	Jr. Huancas N° 1575, Distrito de Huancayo, Provincia de Huancayo, Departamento de Junín	LA CONTRATADA	YESLYN YULIZA ACHCARAY CCAMA	Oficina de Abastecimientos y Servicios Auxiliares
91	75195513	Jr. Huancas N° 1575, Distrito de Huancayo, Provincia de Huancayo, Departamento de Junín	EL CONTRATADO	ANGEL ABNER CASTRO ARMELLON	Oficina de Abastecimientos y Servicios Auxiliares
92	76227032	Mariscal Cáceres N° 343, Distrito de Chilca, Provincia de Huancayo, Departamento de Junín	EL CONTRATADO	MIGUEL FRANCISCO YUPANQUI ACUÑA	Oficina de Abastecimientos y Servicios Auxiliares
93	77069260	Barrio La Esperanza s/n, Distrito de Chilca, Provincia de Huancayo,	EL CONTRATADO	JUAN ANDRES LOLO MERINO	Oficina de Abastecimientos y Servicios Auxiliares
94	44967075	Jr. San Martin N° 1164, Distrito de Huancayo, Provincia de Huancayo, Departamento de Junín	EL CONTRATADO	CORDOVA BACA JESUS SAMUEL	Oficina de Abastecimientos y Servicios Auxiliares
95	21110918	Complejo Habitacional Juan Parra del Riego Edificio A-4 Dpto. N° 403, Distrito de El Tambo, Provincia de Huancayo, Departamento de Junín	LA CONTRATADA	MEZA VDA DE AMARO AMELIA ANGELICA	Oficina de Abastecimientos y Servicios Auxiliares
96	47185672	Calle Central S/N Barrio Florida distrito de Yauli, Provincia de Huancavelica, Departamento de Huancavelica	EL CONTRATADO	ESPINOZA BOZA HEBER	Oficina de Abastecimientos y Servicios Auxiliares
OFICINA DE ABASTECIMIENTOS Y SERVICIOS AUXILIARES META 0033 RDR.					
Nº	DNI			APELLIDOS Y NOMBRES	
97	42201077	Psj. Las Dunas N° 120 Pio Pata, Distrito El Tambo, Provincia de Huancayo, Departamento de Junín	EL CONTRATADO	UTHS SAUL CANDIOTTI HUINCHO	Oficina de Abastecimientos y Servicios Auxiliares

98	20003991	Av. Arterial N° 508, Distrito de Chilca, Provincia de Huancayo, Departamento de Junín	EL CONTRATADO	LUIS GONZALO MARTINEZ HUAMAN	Oficina de Abastecimientos y Servicios Auxiliares
99	71391413	Jr. Callao s/n , Distrito de Yauli, Provincia de Huancavelica, Departamento de Huancavelica	LA CONTRATADA	MARY LUZ CASTILLO FERNANDEZ	Oficina de Abastecimientos y Servicios Auxiliares
100	43977843	Psj. José Balta N° 173, Distrito El Tambo, Provincia de Huancayo, Departamento de Junín	EL CONTRATADO	HOMERO FRANCO LAUREANO AGÜERO	Oficina de Abastecimientos y Servicios Auxiliares
101	42206219	Av. Los Incas s/n Auquimarca, Distrito de Chilca, Provincia de Huancayo, Departamento de Junín	LA CONTRATADA	LISSET YANINA MAITA TOVAR	Oficina de Abastecimientos y Servicios Auxiliares
102	76687240	Av. Andrés Avelino Cáceres s/n, Distrito de Chupaca, Provincia de Chupaca, Departamento de Junín	EL CONTRATADO	KEVIN ROMAN CARDENAS CASALLO,	Oficina de Abastecimientos y Servicios Auxiliares
103	46741222	Psj. Vidalon – La Esperanza N° 498, Distrito El Tambo, Provincia de Huancayo, Departamento de Junín	LA CONTRATADA	NEISSETH APARCO HUAMANI	Oficina de Abastecimientos y Servicios Auxiliares
104	47355534	calle Morales N° 11 Runatullo, Distrito de Comas, Provincia de Concepción, Departamento de Junín	EL CONTRATADO	SEM ELI ALANYA PONCE	Oficina de Abastecimientos y Servicios Auxiliares
105	75524785	Psj. Ancala N° 933, Distrito de Chilca, Provincia de Huancayo, Departamento de Junín	EL CONTRATADO	CESAR MADERICK BENDEZU MAURICIO	Oficina de Abastecimientos y Servicios Auxiliares
SECRETARÍA GENERAL - RO. - 0034					
Nº	DNI			APELLIDOS Y NOMBRES	
106	20088977	Jr. Lima N° 562, Distrito de Huancayo, Provincia de Huancayo, Departamento de Junín		YOVANA MONTALVAN CANTARO	Secretaría General
107	46362863	Jr. Ricardo Palma N° 1445, Distrito de Chilca, Provincia de Huancayo, Departamento de Junín	EL CONTRATADO	GERHALD VICTOR POMA ECHIA	Secretaría General

108	46549503	Calle Los Alamos Mz. E, Lt. 1 S/N, Distrito de Huancayo, Provincia de Huancayo, Departamento de Junín	LA CONTRATADA	ACEBEDO CACERES JULISSA ESTRELLA	Secretaría General
OFICINA REGIONAL DE COMUNICACIONES - RO. - 0090					
Nº	DNI			APELLIDOS Y NOMBRES	
109	20034868	Jr. Ayacucho N° 290 Int. 15, Distrito de Huancayo, Provincia de Huancayo, Departamento de Junín	EL CONTRATADO	OSCAR ROMAN DE LA CRUZ	Oficina Regional de Comunicaciones
110	73391083	Av. Arterial N° 1408, Distrito de Chilca, Provincia de Huancayo, Departamento de Junín		JONATAN SABDI CONDORI ARUHUANCA	Oficina Regional de Comunicaciones
111	45756314	Psje. Los Geranios Mz. O, Lt. 11, Distrito de El Tambo, Provincia de Huancayo, Departamento de Junín	EL CONTRATADO	MENDOZA FLORES RANDY BRYAN	Oficina Regional de Comunicaciones
112	45235281	Jr. Ucayali Mz. 03 Lt. 22A, Distrito de El Tambo, Provincia de Huancayo, Departamento de Junín	EL CONTRATADO	GABRIEL ANGEL RAMON CORDOVA	Oficina Regional de Comunicaciones
OFICINA REGIONAL DE ASESORÍA JURÍDICA R.O 0035					
Nº	DNI			APELLIDOS Y NOMBRES	
113	42271916	Jr. Hipólito Unanue N° 235 Urb. La Florida, Distrito El Tambo, Provincia de Huancayo, Departamento de Junín	EL CONTRATADO	FRANZ OLIVER ARECHE MORAN	Oficina Regional de Asesoría Jurídica
114	47623795	Calle 4, Asoc. Rio Santa, Mz. G, Lt. 01A, Distrito de Los Olivos, Provincia de Lima, Departamento de Lima		MATOS DE LA PEÑA GISELLA PIERINA	Oficina Regional de Asesoría Jurídica
115	46639161	Jr. Córdova N° 213, Distrito Pampas, Provincia de Tayacaja, Departamento de Huancavelica	LA CONTRATADA	SUSANA GUIODA BENITES PEREZ	Oficina Regional de Asesoría Jurídica

116	80066856	Jr. Gabriela Mistral N° 125, Distrito El Tambo, Provincia de Huancayo, Departamento de Junín	EL CONTRATADO	KELVIN ROSELL CHUQUIYAURI CARHUANCHO	Oficina Regional de Asesoría Jurídica
117	47562009	Jr. Arequipa N°1056, Distrito de Chilca, Provincia de Huancayo, Departamento de Junín	EL CONTRATADO	DANY YONATAN HUAYLLANI CASTILLARES	Oficina Regional de Asesoría Jurídica
118	46959089	Jr. Cuzco N° 2307, Distrito Huancayo, Provincia de Huancayo, Departamento de Junín	EL CONTRATADO	NIKY JHURY LLACTA ALONSO	Oficina Regional de Asesoría Jurídica
119	19988468	Jr. Virrey Toledo N° 265 Barrio Centro, Distrito Huancavelica, Provincia de Huancavelic, Departamento de Huancavelica	EL CONTRATADO	VICTOR CHRISTIAN RIOS CANCHANYA	Oficina Regional de Asesoría Jurídica
GERENCIA REGIONAL DE PLANEAMIENTO, PRESUPUESTO Y ACONDICIONAMIENTO TERRITORIAL RO - 022					
Nº				APELLIDOS Y NOMBRES	
120	48538191	Av. Daniel Alcides Carrión N° 2209, Distrito Huancayo, Provincia de Huancayo, Departamento de Junín	LA CONTRATADA	KAREN FIORELLA AROTOMA QUICHCA	Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial
SUB GERENCIA DE PRESUPUESTO Y TRIBUTACIÓN RO 0022					
Nº				APELLIDOS Y NOMBRES	
121	46947558	Psj. María Auxiliadora N° 176, Distrito El Tambo, Provincia de Huancayo, Departamento de Junín	LA CONTRATADA	SEILA JULISA VILLACRUZ MERCADO	Sub Gerencia de Presupuesto y Tributación
122	20116931	Jr. Tacna Mz. 55 Lt. 21, Distrito El Tambo, Provincia de Huancayo, Departamento de Junín	LA CONTRATADA	PAUCAR CONDOR DINA SUSANA	Sub Gerencia de Presupuesto y Tributación

123	72301049	Jr. Grau Dpto. N° 117, Distrito El Tambo, Provincia de Huancayo, Departamento de Junín	LA CONTRATADA	ALAYO APOLINARIO SUSAN PAMELA	Sub Gerencia de Presupuesto y Tributación
124	70242122	Jr. Los Insurgentes N° 1584, Distrito El Tambo, Provincia de Huancayo, Departamento de Junín	EL CONTRATADO	JOZET DANIEL HIDALGO ACERO	Sub Gerencia de Presupuesto y Tributación
SUB GERENCIA DE COOPERACIÓN TÉCNICA Y PLANEAMIENTO RO .0023					
Nº				APELLIDOS Y NOMBRES	
125	41403681	Jr. Loreto N° 1012, Distrito de Huancayo, Provincia de Huancayo, Departamento de Junín	EL CONTRATADO	RONALD POMA QUISPE	Sub Gerencia de Cooperación Técnica y Planeamiento
126	40661499	Psj. Los Girasoles N° 179, Distrito El Tambo, Provincia de Huancayo, Departamento de Junín		ROSARIO VANESSA RAMOS MACETAS	Sub Gerencia de Cooperación Técnica y Planeamiento
127	20099913	Jr. San Judas Tadeo N° 250 1ra Etapa de la Urb. La Merced, Distrito de Huancayo, Provincia de Huancayo, Departamento de Junín	EL CONTRATADO	OCTAVIO DAVID GAMARRA AGUAYO	Sub Gerencia de Cooperación Técnica y Planeamiento
128	19985508	Jr. Junín C-14, Distrito de Sicaya, Provincia de Huancayo, Departamento de Junín	EL CONTRATADO	LOLO ALBERTO CERVERA GUILLEN	Sub Gerencia de Cooperación Técnica y Planeamiento
SUB GERENCIA DE ACONDICIONAMIENTO TERRITORIAL - RO. - 0070					
Nº				APELLIDOS Y NOMBRES	
129	45768017	Av. Razuri N° 5105, Distrito El Tambo, Provincia de Huancayo, Departamento de Junín	LA CONTRATADA	CINDY BERENIZ LAUREANO CHAVEZ	Sub Gerencia de Acondicionamiento Territorial
130	41167067	Psje. Mariscal Cáceres N° 129, Distrito de El Tambo, Provincia de Huancayo, Departamento de Junín	EL CONTRATADO	OLIVERA CUADROS LUIS FERNANDO,	Sub Gerencia de Acondicionamiento Territorial
131	70105211	Av. Cesar Vallejo N° 493, Distrito de Independencia, Provincia de Lima, Departamento de Lima	EL CONTRATADO	VILLALVA BRINGAS KEVIN KEIL,	Sub Gerencia de Acondicionamiento Territorial
SUB GERENCIA DE INVERSION PUBLICA RO. -0084					

Nº				APELLIDOS Y NOMBRES	
132	45235275	Av. Circunvalación N° 648 – Saños Grande, Distrito El Tambo, Provincia de Huancayo, Departamento de Junín		CYNTHIA ROXANA CONDOR AGUILAR	Sub Gerencia de Inversión Pública
GERENCIA REGIONAL DE INFRAESTRUCTURA RO. - 0080					
Nº				APELLIDOS Y NOMBRES	
133	42613621	Psj. Travezan N° 150 , Distrito de Huancayo, Provincia de Huancayo, Departamento de Junín	LA CONTRATADA	CRISOSTOMO POMA ROCÍO KATERIN	Gerencia Regional de Infraestructura
SUB GERENCIA DE ESTUDIOS - RO. - 0079					
Nº				APELLIDOS Y NOMBRES	
134	44736802		LA CONTRATADA	MADUEÑO HINOJOZA KETTY	Sub Gerencia de Estudios
135	43386442	Jr. Las Retamas s/n, Distrito Huamancaca Chico, Provincia de Chupaca, Departamento de Junín	EL CONTRATADO	FRANKLIN CLAUDIO PONCE MONTERO	Sub Gerencia de Estudios
136	43739585	Jr. Sgto. Lovan Peña Mz. P L. 9, Distrito de Huancayo, Provincia de Huancayo, Departamento de Junín	EL CONTRATADO	ANTONIO VELIZ HINOJOZA	Sub Gerencia de Estudios
OFICINA REGIONAL DE DESARROLLO INSTITUCIONAL Y TECNOLOGIA DE LA INFORMACIÓN - RO. -0075					
Nº				APELLIDOS Y NOMBRES	
137	41530871	Jr. Jorge Chávez N° 881, Distrito El Tambo, Provincia de Huancayo, Departamento de Junín		JERDY GUBER SOTELO MARTICORENA	Oficina Regional de Desarrollo Institucional y Tecnología de la Información
138	40937021	Jr. Alisos N° 497, Distrito de Huancayo, Provincia de Huancayo, Departamento de Junín	EL CONTRATADO	HENRY DEMETRIO ALVITES BERNARDO	Oficina Regional de Desarrollo Institucional y Tecnología de la Información
OFICINA DE CONTROL INSTITUCIONAL RO. - 0036					
Nº				APELLIDOS Y NOMBRES	

139	20074167	Jr. Tacna N° 450 Millotingo, Provincia de Huancayo		XERTINNY HEIDECK PALOMINO ACOSTA	Oficina Regional de Control Institucional
140	47431849	Av. 28 de Abril s/n Barrio san Cristóbal, Distrito de Huancavelica		LIZETH MERCEDES DE LA CRUZ GUTIERREZ	Oficina Regional de Control Institucional
141	40765785	Prolongación Puno N° 471, Distrito Huancayo, Provincia de Huancayo		DE LA PEÑA AQUINO TABATA LIZ	Oficina Regional de Control Institucional
142	20438484	Jr. 9 de Julio N° 1132, Distrito de Concepción, Provincia de Conecpción, Departamento de Junín	LA CONTRATADA	TUEROS DAVILA, MARIBEL MILAGROS	Oficina Regional de Control Institucional
143	46660709	Psj. Florida N° 155, Distrito de Huancayo		MARGORY MELISSA HIJAR PEÑA	Oficina Regional de Control Institucional
144	46322594	Jr. Independencia N° 130, Distrito de Chilca, Provincia de Huancayo, Departamento de Junín	EL CONTRATADO	VALENCIA DELGADILLO JACK BASILIO	Oficina Regional de Control Institucional
DIRECCION REGIONAL DE COMERCIO EXTERIOR Y TURISMO					
N°				APELLIDOS Y NOMBRES	
META 0016 -R.O					
145	44521811	Calle Santa Rosa N° 120, Distrito El Tambo, Provincia de Huancayo	EL CONTRATADO	RODOLFO TEOFANES FLORES ALVINO	Dirección Regional de Comercio Exterior y Turismo
146	47493166	Prolongación Malecón Norte Block 11 Mz. 10, Distrito El Tambo, Provincia de Huancayo, Departamento de Junín	EL CONTRATADO	EDWARD QUISPE GUILLEN	Dirección Regional de Comercio Exterior y Turismo
147		Jr. Miguel Grau N° 923, Distrito de Sapallanga, Provincia de Huancayo, Departamento de Junín		AIRE SEDANO JHON KENYI	Dirección Regional de Comercio Exterior y Turismo

148	46041729	Av. Mariano Melgar s/n, Distrito de Mazamari, Provincia de Satipo, Departamento de Junín	LA CONTRATADA	ROXANA MONICA TINTAYO SURICHAQUI	Dirección Regional de Comercio Exterior y Turismo
149	41579823	Jr. Pedro Peralta N° 138, Distrito de Chilca, Provincia de Huancayo, Departamento de Junín	EL CONTRATADO	JUAN CARLOS POCOMUCHA MATAMOROS	Dirección Regional de Comercio Exterior y Turismo
150	45278355	Psje. Los Claveles N° 140, Distrito de El Tambo, Provincia de Huancayo, Departamento de Junín	LA CONTRATADA	ROSA ISABEL GARCIA CLEMENTE	Dirección Regional de Comercio Exterior y Turismo
151	75237391	Progreso S/N distrito de 3 de diciembre, Provincia de Chupaca, Departamento de Junín	LA CONTRATADA	FANY ISABEL CORONACIÓN MARTINEZ	Dirección Regional de Comercio Exterior y Turismo
152	43525525	Jr. Porvenir N° 109 , Distrito de Ahuac, Provincia de Chupaca, Departamento de Junín	LA CONTRATADA	ROCIO DEL PILAR ROJAS MELLADO	Dirección Regional de Comercio Exterior y Turismo
DIRECCION REGIONAL DE ENERGIA Y MINAS					
N°				APELLIDOS Y NOMBRES	
META 0094 - R.O.					
153	19853343	Psj. Santa Cruz N° 108, Distrito de Chilca, Provincia de Huancayo, Departamento de Junín	EL CONTRATADO	LUIS ANTONIO LOAYZA CHALCO	Dirección Regional de Energía y Minas
154	45030571	Jr. Francisco Toledo N° 575, Distrito de Chilca, Provincia de Huancayo, Departamento de Junín	EL CONTRATADO	JHONNY JAVIER CORTEZ FLORES	Dirección Regional de Energía y Minas
155	76232217	Jr. Loreto N° 2116, Distrito de Huancayo, Provincia de Huancayo, Departamento de Junín	LA CONTRATADA	PAOLA ABIGAIL YOMIRA CASTILLO FLORES	Dirección Regional de Energía y Minas
156	20006589	Av. Leoncio Prado N° 1913, Distrito de Chilca, Provincia de Huancayo, Departamento de Junín	LA CONTRATADA	SANTOS GUZMÁN MERCEDES GENOVEVA	Dirección Regional de Energía y Minas
META 0094- R.D.R.					

157	6466482	Psj. Los Héroes N° 116 Sec. Huancayo Sector 02, Distrito de Huancayo, Provincia de Huancayo, Departamento de Junín	EL CONTRATADO	INTI JOSE MONTANO PEREZ	Dirección Regional de Energía y Minas
158			EL CONTRATADO	FERNANDO AMADOR MARTICORENA RODRIGUEZ	Dirección Regional de Energía y Minas
159	70041245	Psj. San Ignacio N° 212, Distrito de Huancayo, Provincia de Huancayo, Departamento de Junín	LA CONTRATADA	XIOMARA BELEN CRISOSTOMO HILARIO	Dirección Regional de Energía y Minas
160	71421399	Jr. Andrés Razuri N° 728, Distrito de Huancayo, Provincia de Huancayo, Departamento de Junín	LA CONTRATADA	HEIDY YUMIRA BARRIENTOS TUNQUE	Dirección Regional de Energía y Minas
161	20406297	Carretera Central N° 781, Distrito de Concepción, Provincia de Concepción, Departamento de Junín	EL CONTRATADO	JOSE LUIS RIOS MAITA	Dirección Regional de Energía y Minas
162	40686721	Jr. Oscar R. Benavides s/n, Distrito de Pilcomayo, Provincia de Huancayo, Departamento de Junín	LA CONTRATADA	GIANNINA JENNIFER LEON TORRES	Dirección Regional de Energía y Minas
163	44296191	Av. Los Héroes N° 339, Distrito de Chilca, Provincia de Huancayo, Departamento de Junín		OSMAN ARAUJO RIVERA	Dirección Regional de Energía y Minas
META 0095 - R.O.					
164	44251248	Calle Santa Clara N° 278, Distrito de Huancayo, Provincia de Huancayo, Departamento de Junín	LA CONTRATADA	CYNTHIA MARILIA ROQUE LINO	Dirección Regional de Energía y Minas
165	20024574	Psj. La Paz N° 153, Distrito El Tambo, Provincia de Huancayo, Departamento de Junín	EL CONTRATADO	CARLOS HERNAN BONILLA BENITO	Dirección Regional de Energía y Minas
166	72898724	Psj. La merced N° 161, Distrito de Chilca, Provincia de Huancayo, Departamento de Junín	EL CONTRATADO	LUIS CHAMORRO HUAMANPURA	Dirección Regional de Energía y Minas
167	43104262	Av. Sucre N° 404, Distrito El Tambo, Provincia de Huancayo, Departamento de Junín	EL CONTRATADO	HECTOR QUISPE HUAMAN	Dirección Regional de Energía y Minas

META 0134 DONACIONES Y TRANSFERENCIAS					
168	19958131	Jr. Arequipa N° 1300, Distrito de Huancayo, Provincia de Huancayo, Departamento de Junín	EL CONTRATADO	CALLUPE CHAVEZ RICARDO ROBERTO	Dirección Regional de Energía y Minas
169	42801208	BQ. Paccha 22 CAS. Paccha, Distrito de Ondores, Provincia de Junín, Departamento de Junín		JUAN CARLOS CARO ZEVALLOS	Dirección Regional de Energía y Minas
170	70236638	Calle Tarma s/n, Distrito de Chacapalpa, Provincia de Yauli, Departamento de Junín	EL CONTRATADO	DIXON STEWART HINOSTROZA TEJEDA	Dirección Regional de Energía y Minas
171	45433412	Jr. Tarma Mz. 3 Lt. 5 La Victoria, Distrito El Tambo, Provincia de Huancayo, Departamento de Junín	LA CONTRATADA	MARUJA NERY RIMARI CERVANTES	Dirección Regional de Energía y Minas
172	43044680	Jr. Grau N°193, Distrito de Concepción, Provincia de Concepción, Departamento de Junín	LA CONTRATADA	ROMERO BRAVO MARISSA DJANIRA	Dirección Regional de Energía y Minas
173	43673481	Jr. Los Andes Mz. Block 1202, Distrito El Tambo, Provincia de Huancayo, Departamento de Junín	EL CONTRATADO	JOSÉ ANTONIO LÓPEZ SEIKO	Dirección Regional de Energía y Minas
174	20109176	Jr. Nicolas de Pierola SN, Distrito de Pilcomayo, Provincia de Huancayo, Departamento de Junín	EL CONTRATADO	FEDERICO TITO CORONEL POMA	Dirección Regional de Energía y Minas
175	43228950	Psj. La Victoria N° 192, Distrito El Tambo, Provincia de Huancayo, Departamento de Junín	EL CONTRATADO	JEAM PIERE BENITO AMARO	Dirección Regional de Energía y Minas
176	20063263	Jr. Tacna N° 1562, Distrito El Tambo, Provincia de Huancayo, Departamento de Junín		VERONICA LUCIEN VILLANUEVA DEL RIO	Dirección Regional de Energía y Minas
META 0183 DONACIONES Y TRANSFERENCIAS					
177	21286882	Jr. Los Rosales N° 140, Distrito de El Tambo, Provincia de Huancayo, Departamento de Junín	LA CONTRATADA	JANET URSULA VENTOCILLA SALAZAR	Dirección Regional de Energía y Minas

178	42588057	Prolong. Grau N° 2540, Distrito El Tambo, Provincia de Huancayo, Departamento de Junín	EL CONTRATADO	LIN JOEL SERRANO CANGALAYA	Dirección Regional de Energía y Minas
179	20405715	Jr. Bolognesi N° 264, Distrito de Concepción, Provincia de Concepción, Departamento de Junín	EL CONTRATADO	JUAN FERNANDO SEGURA MEZA	Dirección Regional de Energía y Minas
DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO					
Nº				APELLIDOS Y NOMBRES	
META 0076 RO					
180	41585039	Jr. Huaytapallana Mz. G Lt. 16 Urbanización Los Andes, Distrito El Tambo, Provincia de Huancayo, Departamento de Junín	LA CONTRATADA	MERCEDES MARÍA ZARATE RODRIGUEZ	Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo
181	42958936	Jr. Huaytapallana Mz. G Lt. 16 Urbanización Los Andes, Distrito El Tambo, Provincia de Huancayo, Departamento de Junín	LA CONTRATADA	MARÍA LEONOR SOTOMAYOR JIMENEZ	Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo
182	46504374	Jr. Huancayo N° 142, Distrito de Satipo		JUDITH ZENOBIA ACEVEDO GAMARRA	Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo
183	20075646	Jr. Santos Chocano N° 204, Distrito El Tambo, Provincia de Huancayo, Departamento de Junín	EL CONTRATADO	WILDER MARTÍN CABEZAS VIVAS	Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo
184	20041083	Jr. 28 de julio N° 937, Distrito de Chilca, Provincia de Huancayo, Departamento de Junín		LUIS ALBERTO HUAROC ALVAREZ	Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo
185	20114123	Jr. Miguel de Cervantes N° 162, Distrito El Tambo, Provincia de Huancayo, Departamento de Junín	LA CONTRATADA	JEAKELINE MARLENY LOPEZ CASAS	Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo

186	47441843	Av. Daniel A. Carrión N° 2036, Distrito El Tambo, Provincia de Huancayo, Departamento de Junín	EL CONTRATADO	LUIS EDUARDO PARI CARRIÓN	Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo
187	74031527	Calle José Gálvez N° 266, Distrito de Huancayo	EL CONTRATADO	ANDRY YORDANOW ALVAREZ SEDANO	Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo
188	71097376	Psj. Cosmos N° 139, Distrito de Huancayo, Provincia de Huancayo, Departamento de Junín	LA CONTRATADA	ELIAAN MAYORIT ATENCIO LOPEZ	Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo
189	46864074	Jr. San Martín N° 633, Distrito de Ahuac, Provincia de Chupaca, Departamento de Junín	LA CONTRATADA	CARITO QUISPE PONCE	Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo
190	41237885	Barrio Alanya Calle Nueva Esperanza s/n, Distrito de Ahuac, Provincia de Chupaca, Departamento de Junín	EL CONTRATADO	CARLOS CERRON CARBAJAL	Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo
191	45721439	Av. Mariscal Cáceres N° 704, Distrito de Ahuac, Provincia de Chupaca, Departamento de Junín	LA CONTRATADA	MALENA PAREDES BASTIDAS	Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo
192	20007376	Jr. Alonso Mercadillo s/n Barrio San Juan, Distrito de Chupaca, Provincia de Chupaca, Departamento de Junín	EL CONTRATADO	RAFAEL EDMUNDO RAMOS HUAMAN	Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo
193	20016470		EL CONTRATADO	CESAR ROBLES CAPCHA	Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo
194	72123317	Jr. Bueno Aires s/n Anexo Antuyo, Distrito de Ahuac, Provincia de Chupaca, Departamento de Junín	EL CONTRATADO	LUIS MIGUEL MONTERO CERRON	Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo
195	71325981	Carretera Central s/n, Distrito de Hualhuas, Provincia de Huancayo, Departamento de Junín	LA CONTRATADA	ROSARIO PATRICIA GUZMAN MEZA	Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo
196	41861710	Jr. Los Olivos s/n Las Malvinas, Distrito de Chupaca, Provincia de Chupaca, Departamento de Junín	LA CONTRATADA	TEODORA GOMEZ GUTIERREZ	Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo
197	44015361	Av. Miranda s/n, Distrito de Chupaca, Provincia de Chupaca, Departamento de Junín	EL CONTRATADO	CARLOS ARROYO POMALAYA	Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo

198	44145464	Jr. Augusto B Leguía N° 1300, Distrito de Chilca, Provincia de Huancayo, Departamento de Junín	LA CONTRATADA	MARTHA VICTORIA CURO ANTEZANA	Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo
199	48040646	Conjunto Habitacional de Yanama Block G - 202, Distrito de Huancayo, Provincia de Huancayo, Departamento de Junín	EL CONTRATADO	CARLOS JUNIOR CHUQUILLANQUI HERRERA	Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo
200	71227959	Jr. Jorge Chávez N° 283, Distrito El Tambo, Provincia de Huancayo, Departamento de Junín	EL CONTRATADO	JEAN MARCO CHANCO CORDOVA	Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo
201	70237324	Jr. Jorge Chávez N° 283, Distrito el Tambo, Provincia de Huancayo, Departamento de Junín	EL CONTRATADO	JHEYSON NOLBERTO HINOSTROZA CONDOR	Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo
202	76531745	Jr. Lima N° 1798, Distrito de Huancayo, Provincia de Huancayo, Departamento de Junín,	LA CONTRATADA	DODANIM REBECA ALIAGA HUACACHI	Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo
203	44902527	Av. Ferrocarril N° 1047 Pueblo Puzo, Distrito de Chilca, Provincia de Huancayo, Departamento de Junín		GLADYS YOLANDA HUAMANTINCO ARRIARAN	Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo
204	44848675	Av. Ferrocarril N° 430 , Distrito de Huancayo, Provincia de Huancayo, Departamento de Junín	LA CONTRATADA	VANESSA YISET HUAMAN PONCE	Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo
205	43211346	Jr. Miraflores N° 512, Distrito de Huancayo, Provincia de Huancayo, Departamento de Junín	LA CONTRATADA	GRETA KARINA ROJAS PANIZO	Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo
206	20083736	Jr. Los Sauces N° 525 Distrito de Huancayo, Provincia de Huancayo, Departamento de Junín	EL CONTRATADO	JAUREGUI ARIAS JOSÉ LUIS	Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo
207	72870850	Jr. Húsares de Junín N°875, Distrito de Huancayo, Provincia de Huancayo, Departamento de Junín	LA CONTRATADA	VILCHEZ ALHUA ERIKA IRENE	Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo
208	72117138	. Porvenir s/n, Distrito de Ahuac, Provincia de Chupaca, Departamento de Junín	EL CONTRATADO	DERLY DAVID CAMAYO CANO	Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo

209	41651651	Jr. Rosemberg N° 173, Distrito El Tambo, Provincia de Huancayo, Departamento de Junín	EL CONTRATADO	HECTOR IVAN AGREDA ZARATE	Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo
210	10271924	Jr. Libertad N° 225 Dpto. 802 Sector 02, Distrito El Tambo, Provincia de Huancayo, Departamento de Junín	EL CONTRATADO	JESUS SAUL GALVEZ GUTIERREZ	Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo
211	45148534	Jr. Humbolt N° 485, Distrito de Chilca, Provincia de Huancayo, Departamento de Junín	LA CONTRATADA	PHAOLA LEYDHY RAMOS MARTIN	Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo
212	75007121	Psj. Los Retamales s/n Mz. C Lt 1, Distrito El Tambo, Provincia de Huancayo, Departamento de Junín	LA CONTRATADA	ROCIO FELICITA NUÑEZ BAILON	Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo
213	46987366	Jr. Los Claveles N° 830, Distrito de Huancayo, Provincia de Huancayo, Departamento de Junín	EL CONTRATADO	FREDDY SEDANO ROJAS	Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo
214	10606014	Jr. Bolivar N° 645 CPM Quilcas, Distrito de Quilcas, Provincia de Huancayo, Departamento de Junín	EL CONTRATADO	DAVID BELTRAN PONCE	Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo
DIRECCIÓN REGIONAL DE VIVIENDA CONSTRUCCIÓN Y SANEAMIENTO R.O. 0069					
Nº				APELLIDOS Y NOMBRES	
215	20720838	Av. Parra N° 1141, Distrito de Pilcomayo, Provincia de Huancayo, Departamento de Junín	LA CONTRATADA	FLORES CARDENAS YENY LUZ	Dirección Regional de Vivienda Construcción y Saneamiento
ARCHIVO REGIONAL JUNIN					
Nº				APELLIDOS Y NOMBRES	
META R.O. 0098					
216	44512586	Av. Gabriel García Márquez N° 1400, Distrito El Tambo, Provincia de Huancayo, Departamento de Junín	LA CONTRATADA	NELINDA REBECA ANTONIO ACUÑA	Archivo Regional Junín
217	77482296	Psj. Santa Rosa N° 100, Distrito de Huancayo, Provincia de Huancayo, Departamento de Junín	LA CONTRATADA	JOSIMAR WALDY VILCAPOMA ARIAS	Archivo Regional Junín

218	47520740	Calle San Silvestre Hualashuata Mz. D Lt. 19, Distrito de Huancayo, Provincia de Huancayo, Departamento de Junín	LA CONTRATADA	ROXANA LLACTA LULO	Archivo Regional Junín
META R.D.R 0098					
219	44127870	Av. Ferrocarril N° 1936, Distrito RI Tambo, Provincia de Huancayo, Departamento de Junín	EL CONTRATADO	BRAÑEZ HERRERA LUIS VIDAL	Archivo Regional Junín
ALDEA INFANTIL EL ROSARIO - RO. 0074					
Nº				APELLIDOS Y NOMBRES	
220	44391370	Jr. Amarilis N° 102, Distrito El Tambo, Provincia de Huancayo, Departamento de Junín	LA CONTRATADA	GABRIELA SANDRA SUASNABAR PORRAS	Aldea Infantil El Rosario