



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**“Planificación estratégica y su relación con el desempeño organizacional
de las Oficinas de Operaciones de Salud de la Dirección Regional de
Salud - San Martín – 2018”.**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTORA:

Br. Belen Pahola Chilon Rojas

ASESOR:

Mg. Kieffer Segundo Bazán Vargas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión de Política Públicas

TARAPOTO – PERÚ

2018

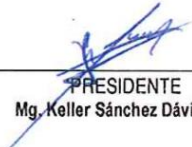
ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la Ciudad de Tarapoto; a los doce días del mes de agosto del año dos mil dieciocho, siendo las 6:00 pm, en mérito de la **Resolución Directoral Académico N°324-2018/DPG-UCV-FT**.

Se procedió a recibir la Sustentación de la Tesis Titulada "**Planificación Estrategia y su Relación con el Desempeño Organizacional de las Oficinas de Operaciones de Salud de la Dirección Regional de Salud- San Martín - 2018**", MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA PROMOCIÓN 2017-01 TARAPOTO; presentado por la bachiller **Chilon Rojas Belen Pahola**; ante el Jurado evaluador conformado por los siguientes Docentes:

Presidente : Mg. Keller Sánchez Dávila
Secretario : MBA. Enrique Rengifo López
Vocal : Dr. Kieffer Segundo Bazán Vargas

Concluida la sustentación y absueltas las preguntas formuladas por los miembros del Jurado, se tomó la decisión de APROBAR CON MAYORÍA (15) la Sustentación de la Tesis. Siendo las 6:58 pm se dio por concluido el presente acto firmado:


PRESIDENTE
Mg. Keller Sánchez Dávila


SECRETARIO
MBA. Enrique Rengifo López


VOCAL
Dr. Kieffer Segundo Bazán Vargas

DEDICATORIA

A Dios por ser él se supremo de todo el universo, por darme la vida y haberme permitido paso a paso ir logrando mis objetivos.

A mis padres Lucy Rojas e Hipólito Chilon.

A mi esposo Miguel Córdova e hijos Belén y Lucas, por la inmensa confianza que depositan en mí; por el amor y cariño que me tienen.

A mis familiares y amigos por haberme siempre brindado su apoyo incondicional.

Belen Pahola.

AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento en primer lugar a Dios por iluminar mi camino y hacer posible la culminación del presente trabajo de investigación.

Asimismo, a la Universidad César Vallejo por darme la oportunidad de seguir consolidando mi formación profesional.

Al Director, y colaboradores de las oficinas de Operaciones de Salud de la Dirección Regional de Salud – San Martín por brindarme las facilidades para el desarrollo del presente trabajo de investigación.

Belen Pahola.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Belen Pahola Chilon Rojas, estudiante del Programa de Gestión Pública, llevado a cabo en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 46071935, con la tesis titulada: "Planificación estratégica y su relación con el desempeño organizacional de las Oficinas de Operaciones de Salud de la Dirección Regional de Salud - San Martín – 2018".

Declaro bajo juramento que:

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

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

Tarapoto, 02 de julio del 2018



Br. Belen Pahola Chilon Rojas

DNI N° 46071935

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado, presento ante ustedes la tesis titulada: “Planificación estratégica y su relación con el desempeño organizacional de las Oficinas de Operaciones de Salud de la Dirección Regional de Salud - San Martín – 2018”, con el objetivo Determinar la relación entre el nivel de planificación estratégica y el nivel de desempeño organizacional de las Oficinas de Operaciones de Salud de la Dirección Regional de Salud - San Martín – 2018, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Maestra en Gestión Pública.

En el capítulo I, se presenta los estudios previos relacionados a las variables de estudio, tanto del ámbito internacional, nacional como local; asimismo el marco referencial relacionado al tema en estudio, el planteamiento y formulación del problema, la justificación, hipótesis y objetivos. El capítulo II, está relacionado al método de la investigación, que incluye el tipo de estudio, diseño de investigación, las variables y operacionalización de las variables; la población y muestra; las técnicas e instrumentos de recolección de datos; métodos de análisis de datos y aspectos éticos. En el capítulo III, se presentan el análisis de los resultados obtenidos de la aplicación de los instrumentos y el procesamiento estadístico que nos permitió concluir el nivel de asociación entre variables.

En el capítulo IV, se analizan los resultados obtenidos contrastando con el marco teórico y los trabajos previos de las variables en estudio; en el capítulo V se consideran las conclusiones según los objetivos planteados y en el capítulo VI se describen las recomendaciones de acuerdo a las conclusiones alcanzadas.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

La autora.

Índice

Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figura	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
I. INTRODUCCIÓN	13
1.1. Realidad problemática	13
1.2. Trabajos previos	15
1.3. Teorías relacionadas al tema	20
1.4. Formulación del problema	35
1.5. Justificación del estudio	35
1.6. Hipótesis	36
1.7. Objetivos	37
II. METODO	38
2.1. Tipo de investigación	38
2.2. Diseño de investigación	38
2.3. Variables, operacionalización	38
2.4. Población y muestra	40

2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.	41
2.6. Método de análisis de datos	42
2.7. Aspectos éticos	43
III. RESULTADOS	44
IV. DISCUSIÓN	48
V. CONCLUSIONES	50
VI. RECOMENDACIONES	51
VII. REFERENCIAS	52

ANEXOS

Matriz de consistencia

Instrumentos de recolección de datos

Validación de instrumentos

Índice de confiabilidad

Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación.

Autorización para la publicación electrónica de las tesis

Informe de originalidad

Acta de aprobación de originalidad

Autorización de la versión final del Trabajo de Investigación

Acta de aprobación de tesis.

.

Índice de tablas

Tabla N° 1. Planificación estratégica en las Oficinas de Operaciones de Salud de la Dirección Regional de Salud San Martín.....	44
Tabla N°2. Desempeño organizacional en las Oficinas de Operaciones de Salud de la Dirección Regional de Salud San Martín.....	45
Tabla N°3. Resultados de la correlación entre las variables.....	46
Tabla N°4. Análisis de varianza ente las variables.....	47

Índice de figura

Figura N° 1. Planificación estratégica en las Oficinas de Operaciones de Salud de la Dirección Regional de Salud San Martín.....	44
Figura N° 2 Desempeño organizacional en las Oficinas de Operaciones de Salud de la Dirección Regional de Salud San Martín.....	45
Figura N° 3 Gráfico de dispersión entre las Variables.....	46

RESUMEN

La presente investigación titulada Planificación estratégica y su relación con el desempeño organizacional de las Oficinas de Operaciones de Salud de la Dirección Regional de Salud San Martín, 2018. El objetivo del estudio fue determinar la relación entre la planificación estratégica con el desempeño organizacional de las Oficinas de Operaciones de Salud de la Dirección Regional de Salud San Martín. Asimismo, el estudio planteó como hipótesis que existe relación significativa entre la planificación estratégica con el desempeño organizacional en las Oficinas de Operaciones de Salud de la Dirección Regional de Salud San Martín, 2018. La muestra estuvo conformada por 106 trabajadores de las Oficinas de Operaciones de la Dirección Regional de Salud San Martín. La investigación fue de tipo no experimental, con un diseño de estudio descriptivo correlacional. El instrumento empleado fue el cuestionario. Entre los resultados del estudio destaca el nivel de Planificación Estratégica es de un 37% en un nivel de “Iniciado” y un 25% en un nivel “En desarrollo”; en tanto, el nivel de desempeño organizacional es de un 31% en un nivel “Malo” y un 43% en un nivel “Regular. Finalmente, el estudio concluye que existe una correlación alta positiva entre la Planificación Estratégica y Desempeño Organizacional, con un coeficiente de correlación de Pearson (0,842). Asimismo, un coeficiente de determinación de (0,709) indicando que el 70,9% del Desempeño Organizacional se ve influenciado por la Planificación Estratégica.

Palabras Claves: Planificación estratégica y desempeño organizacional.

ABSTRACT

The present research entitled Strategic Planning and its relationship with the organizational performance of the Health Operations Offices of the San Martín Regional Health Directorate, 2018. The objective of the study was to determine the relationship between strategic planning and the organizational performance of the Offices of Health Operations of the San Martín Regional Health Directorate. Likewise, the study hypothesized that there is a significant relationship between strategic planning and organizational performance in the Health Operations Offices of the San Martín Regional Health Directorate, 2018. The sample consisted of 106 workers from the Operations Offices of the San Martín Regional Health Office. The research was non-experimental, with a descriptive correlational study design. The instrument used was the questionnaire. Among the results of the study highlights the level of Strategic Planning is 37% at a level of "Started" and 25% at a level "In development"; meanwhile, the level of organizational performance is 31% in a "Bad" level and 43% in a "Regular" level. Finally, the study concludes that there is a high positive correlation between the Strategic Planning and Organizational Performance, with a Pearson correlation coefficient (0.842). Also, a coefficient of determination of (0.709) indicating that 70.9% of Organizational Performance is influenced by Strategic Planning.

Key words: Strategic planning and organizational performance.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

El arreglo del bienestar es un procedimiento autoritativo y no simplemente epidemiológico, cuya razón para existir es querer, dónde ir, qué actividades, qué implica, y cuáles son capaces de ir más allá de lo que muchos considerarían posible y lograr de una manera más convincente los objetivos jerárquicos sin límites. (Malagon, L. 2008).

En tales arreglos es básico hacer metodologías para el desarrollo, historias, por ejemplo, programas, aventuras, planes y ejercicios de bienestar para mejorar los estados de bienestar de las redes, mejorar la naturaleza de la consideración y elevar el trabajo de expertos y expertos en bienestar. Enfoques de bienestar Está organizado con el punto de disminuir la vulnerabilidad a la luz de un aprendizaje superior del mundo real y la evitación de lo que puede ocurrir. La organización tiene mucho que ver con el mundo real, el liderazgo básico e inmutable infiere, a raíz de la ejecución, la observación completa y la promesa de cambio. (Vargas, J, 2005).

La pérdida de credibilidad de las personas en el segmento general como administradores del hombre de la familia se une a exhibiciones que despiertan el interés y el poder de las organizaciones para aplicar los estándares de economía, productividad y viabilidad. Estas nuevas solicitudes, progresivamente esenciales como resultado del alcance de la deficiencia de la población general en la mayoría de las naciones, tuvieron un primer minuto imperativo en los procedimientos de desarrollo de arreglos abiertos, sin embargo, en la actualidad no están limitados al círculo político eclesiástico. , que se ha alcanzado a cada una de las actividades de la organización en sus solicitudes regionales distintivas. De esta forma, las organizaciones estatales, autónomas, comunes y cercanas se asocian con procedimientos de recuperación, cambio. Nuevos ejemplos de actividad y conducta, regular a nivel mundial, otra racionalidad de la actividad: la nueva administración abierta. (García, S, 2007).

El objetivo de este mejor enfoque para la actuación es la realización de un segmento abierto que funciona solo en aquellos territorios donde no existe un proveedor más suficiente y exitoso de una manera competente y convincente. Para hacer esto, lucha

o se une con el área privada, en cualquier punto concebible, con el objetivo de satisfacer las necesidades abiertas, dándoles a los ciudadanos abiertos en el momento más dinámico en el campo de la sociedad en general. Reconociendo, asimismo, la reconstrucción interna fue por prescindir de la administración, la recepción de procedimientos más objetivos, una mayor autosuficiencia en la administración, etc. (García, S, 2007).

Sea como fuere, como ha aparecido en las naciones pioneras, en el Reino Unido, cada una de estas progresiones es totalmente inválida si no hay un control que permita diferenciar la decencia de la intercesión abierta. En esta línea, en los últimos años, se han comenzado a culminar los marcos de control electivos para confirmar la consistencia con la legitimidad, adicionalmente con la intención de diferenciar los estándares previamente mencionados. (García, S, 2007).

A pesar del hecho de que la vitalidad se ha asegurado en el Perú en el momento del envío del siglo XXI, esta nueva metodología no está exenta de problemas y los problemas que han enfrentado a todos juntos no presentan los errores del pasado. Es concebible que haya una inclinación hacia la complejidad extrema y moderna más allá de las prácticas vitales y la metodología de organización vital. Este patrón se está moviendo hacia los años más recientes, particularmente con la presencia de un número sustancial de especialistas y con la presencia de un abogado. Esto se inspira en la necesidad, establecida por ley, de que los establecimientos de partes abiertas preparen "planes vitales" para administrar sus ejercicios, todos ellos activos y establecer sus planes financieros. El resultado ha sido una multiplicación de planes, prácticas de programación e investigaciones demostrativas en todos los niveles de organización abierta, pero con frecuencia completado mecánicamente y sin minuciosidad. Existe el peligro de trivializar el procedimiento de arreglos clave, como ocurrió en los años setenta, pero con la distinción que se opone a la burocratización de la eliminación vital solo en el punto focal. La organización vital es un instrumento concebiblemente valioso y no una panacea para encargarse de los problemas de la organización abierta. Las filosofías deben tomarse como una especie de perspectiva y ajustarse a la verdad y los requisitos del marco que se organizará. El "liderazgo básico antes de tiempo" definitivamente no se confunde y debe ser terminado por especialistas, sin embargo, algo que hacemos todos los días. En

algunos casos, la vitalidad se confunde con el uso de punteros de administración, el significado de los contratos de administración, la administración por resultados y el examen FODA (cualidades, aperturas, deficiencias y peligros). La organización puede tener estos métodos, sin embargo, también incluye las estrategias para comenzar y ejecutar los compromisos. Los encuentros de los últimos años nos permiten certificar que no existe una inconsistencia lógica entre el funcionamiento vital y el mejor funcionamiento posible del mercado; esa visión y adaptabilidad de largo recorrido son fundamentales en una condición de ejercicio feroz; y ese gobierno popular, la descentralización y la cooperación son condiciones vitales para una organización vital con una visión de mejora de largo alcance. (Agencia Canadiense para el desarrollo Internacional, 2017).

1.2. Trabajos previos

Internacionales

Campos, F. (2014). En su Tesis: *“Aplicación de un sistema de planificación estratégica y control de gestión en una organización sin fines de lucro: Caso ONG Psicólogos voluntarios”*. Cuyo objetivo fue aplicar un marco de control de la administración que ajuste la clave y los objetivos estratégicos de los Psicólogos Voluntarios, lo que permite medir y confirmar su ejecución. Tipo de estudio: descriptivo simple. Conclusiones: El procedimiento de control de la administración es importante para las asociaciones sin beneficios. Satisfacer el objetivo general de esta propuesta: aplicar un marco de control de la administración que incorpore los destinos clave y estratégicos de los Psicólogos Voluntarios, lo que permite medir y confirmar su ejecución. La asociación se propone en un ajuste de su estructura superior a la utilidad, que se refleja en el diagrama jerárquico propuesto, a pesar de la reformulación esencial de la misión, visión y cualidades definidas por los terapeutas voluntarios.

Morris, A., & et al. (2013). En su trabajo de investigación denominado: *“Sistema de gestión de la calidad y desempeño organizacional en la industria petrolera”*. Cuyo objetivo fue analizar la estructura factorial de la relación entre el marco de gestión de la calidad (QMS) y la ejecución autorizada (OD), y el impacto interdisciplinar en las asociaciones con la administración de la información (GC). Lealtad interna del consumidor (SCI). Para ello, se utilizó el diseño descriptivo-correlacional, con un

estudio no experimental, transversal, y expo facto, analizado los datos factorialmente mediante de técnicas multivariantes. Dentro de las principales conclusiones, se destaca que el modelo hipotético calculado sirvió para hacer un modelo experimental de conexiones, en el que el SCI habla del desarrollo fundamental, que apoya una ejecución superior en la larga cadena del IPV.

López, N. (2013). Tesis: *“La planificación estratégica y su incidencia en el posicionamiento micro empresarial de la organización “Tamayo López” en la ciudad de Ambato”*. Objetivo: Diseñar un Plan Estratégico para la Organización “Tamayo López” de la ciudad de Ambato que permita mejorar su posicionamiento micro empresarial. Tipo de estudio: Descriptivo, bibliográfico y de campo. La metodología de investigación a emplear fue cualitativa y cuantitativa. Los métodos a utilizarse fueron: método sistémico, analítico, lógico inductivo, y las técnicas de encuesta al personal de la empresa. Instrumento de la Investigación: Guía de observación, cuestionarios, guía de entrevista, investigación bibliográfica y lincográfica. Población y muestra: 9 miembros del personal de la empresa para determinar las falencias al nivel administrativo y operativo y a los 6 clientes sobre el posicionamiento. Resultados: No existe un plan estratégico en la entidad, pero si se cuenta con algunos elementos del mismo, sobre el conocimiento de la Misión y Visión que contribuya a los objetivos de la Compañía, el 11,1% respondió Si, el 11,1% menciona No, el 77,8% contestó Tal vez, el propietario manifestó que se cuenta con estos dos aspectos; también el 11,1% respondió Si se ha efectuado un análisis FODA, el 66,7% menciona No, el 22,2% contestó Tal vez; en relación a la capacitación en temas de planificación estratégica, el 33,3% respondió Si, el 33,3% menciona No, el 33,3% en cambio contesto Tal vez; se realizó una pregunta sobre si la entidad cuenta con estrategias para el cumplimiento de metas y objetivos institucionales para lograr el posicionamiento, el 22,2% respondió No, el 66,7% menciona Tal vez, el 11,1% contesto Sí; el tipo de actividades emprende la empresa para posicionarse son el 11,1% respondió Campañas publicitarias, el 44,4% contestó Promoción y publicidad, el 44,4% en cambio menciona que Ninguna.

Nacionales

Hilario, G.M., & Zárate, Y.E. ((2016). Tesis: *“Planeamiento estratégico y su relación con la gestión de calidad en una institución educativa estatal”*. Objetivo:

Decida la conexión entre arreglos vitales y gestión de calidad en el área I. E. No. 81025 "José Antonio Encinas" Víctor Larco - Trujillo. El tipo de examen estaba relacionado con la correlación y el tiempo es transversal. La población estaba compuesta por 53 instructores de la organización instructiva que trabajaron en el año escolar 2017, fusionándose 100% a la presente investigación, para lo cual dos fueron aprobados por tres especialistas y se obtuvo la confiabilidad obtenida al ascender el coeficiente Alpha. Cronbach de (0,952), para la encuesta clave de organización y (0,952) para la encuesta de administración de calidad. El producto Microsoft Excel 2013 y SPSS forma 21 de IBM se usaron para procesar la información. Con la opción de utilizar la prueba parametrizable medible del coeficiente de conexión de Pearson y la prueba de Chi-cuadrado, de ninguna manera como nuestra especulación deducimos que la organización de claves se identifica por completo con la administración de calidad en la cuestión instructiva del establecimiento de nuestra investigación.

Aliaga, H. (2014). Tesis: "*Gestión de la calidad en el desempeño organizacional de la facultad de administración de empresas de la universidad nacional del centro del Perú 2013*". Objetivo: Decidir sobre el impacto de la administración y la ejecución jerárquica del personal de la organización empresarial de la UNCP. Tipo de estudio: El presente examen está conectado o es real, informativo y correlacional. Plan: transeccional o transversal. Estrategia: lógica, inductiva deductiva, sistemática. Población: 548, de los cuales 333 fueron educadores, 3 autorizados y 512 suplentes. Prueba: 226 personas Estrategia: Encuesta. Instrumento: encuesta. Resultados: de acuerdo con los datos mensurables de las encuestas conectadas, existe un bajo nivel de valor en las mediciones de la administración experta, una preparación competente y un mayor beneficio. El Desempeño Organizacional en la fuerza de trabajo de la organización ha sido evaluado en los cuatro puntos de vista de la Tarjeta de Puntuación de Saldo, como lo indica la impresión de los suplentes, se encuentra con una normal o menor de 3, considerando como la escala de baja ejecución en la evaluación de los educadores, la ejecución autorizada, en el punto de vista de los clientes, los procedimientos internos y las cuentas, tienen una normalidad o una normalidad menor de 3 años, considerando una baja ejecución según la escala Likert. El punto de vista del aprendizaje sería el único considerado por la escala Likert con una ejecución normal por tener un puntaje mayor a 3. Mientras que el personal

gerencial alude que el punto de vista relacionado con el dinero, el aprendizaje y los procedimientos internos con puntos medios mayores a 3, considerados para esta situación actuó medio en estos puntos de vista. Mientras que en el punto de vista de los clientes ingresamos una segunda tasa normal en comparación con 3, pensando en este punto de vista en una ejecución baja. Fin: la administración de valor y la ejecución jerárquica en un nivel bajo según la valoración para instructores y suplentes, lo que implica que deben seguir ocupándose de estos asuntos en el personal de la organización.

Del Águila, A., et al. (2016). Trabajo de suficiencia profesional: *“Las habilidades humanas en el desempeño organizacional: un estudio correlacional en un bufete de abogados ubicado en la ciudad de Lima”*. Objetivo: Diseccionar la conexión entre las aptitudes humanas y la ejecución jerárquica en los compañeros de un despacho de abogados en Lima en noviembre de 2016. Tipo de estudio: correlacional. Esquema: no prueba. Población: La población está compuesta por 15 compañeros de equipo de un informe legítimo ubicado en la ciudad de Lima. El universo está formado por 4 supervisores y 11 subordinados, de los cuales 10 son mujeres y 5 hombres. Resultados: existe una conexión positiva y positiva entre las aptitudes humanas y la ejecución autorizada en un bufete de la ciudad de Lima. Determinación: el trabajo en equipo ($r = 0.97$, $p < 0$) y la correspondencia potente ($r = 0.89$, $p < 0$) tienen una asociación sólida y positiva con la ejecución de la asociación de colegas, es decir, tienen la mejor mejora de aptitudes humanas a su ejecución jerárquica.

Regional y local

Bermúdez, J.L. (2016). Tesis: *“Relación entre el modelo de diseño organizacional y la delegación de toma de decisiones del equipo de trabajo de la oficina de DEVIDA – Tarapoto, 2016”*. Objetivo: Decida la conexión entre la demostración del plan autorizado y el nombramiento de liderazgo básico del grupo de trabajo del lugar de trabajo de DEVIDA - Tarapoto. Año 2016. Resumen: correlacional sin prueba, los instrumentos de recopilación de información fueron dos encuestas para cada factor y se conectaron con todos los especialistas en el lugar de trabajo de DEVIDA Tarapoto. Coeficiente de conexión directa de Pearson $r = 0.410$, el coeficiente de seguridad es 0.168, el nivel del bosquejo autoritario del grupo de trabajo es "Medio" como lo demuestran los 30 compañeros de equipo que hablan al 100% del ejemplo y

el Grado de la el liderazgo básico del grupo de trabajo es "bajo", 26 representantes que hablan al 87% demostraron que el nivel de asignación del liderazgo básico del grupo de trabajo es "Directo, en vista de los resultados que se mueven a los fines que lo acompañan: la conexión entre el la presentación del plan y la designación del liderazgo básico del grupo de trabajo de la oficina DEVIDA - Tarapoto el año 2016, es un resultado positivo digno de mención: la visualización del plan jerárquico, por tiempo, es el marco mixto y el nivel de liderazgo básico del grupo de trabajo del lugar de trabajo es directo.

Ruíz, H.K. (2016). Tesis: “*Planificación Estratégica y Eficacia en Empresas Operadoras Turísticas del Distrito de Tarapoto, 2016*”. Objetivo: Desarrollar la conexión entre la organización de claves y la viabilidad en las organizaciones de trabajo de turismo de la región de Tarapoto, 2016. El examen se relacionó y generó el número de habitantes en administradores de visitantes en la región de Tarapoto, 2016. Procedimientos de investigación y revisión narrativa. La información se manejó utilizando medidas gráficas e inducción a través de relaciones de hechos particulares del coeficiente de conexión de Spearman. Las secuelas del examen demostraron que, por regla general, las organizaciones que trabajan con viajeros no utilizan los instrumentos de organización vital dentro de la estructura del programa, siendo unos pocos los casos que funcionan con proyecciones de mes a mes en algunas organizaciones científicas que son parte de la exploración, de esta manera, el marcador de adecuación revelado por los investigados fue bajo. El fin fundamental es que las organizaciones no tienen una ejecución decente y relacionada con el dinero, es importante ayudar y brindar ayuda gerencial para mejorar esta ejecución, por eso es importante hacer crecer los ejercicios y ayudar con la ejecución de ejercicios para la satisfacción. de los objetivos y objetivos.

Paredes, K. (2016), en su estudio denominado “*Condición laboral y desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Cáceres -Juanjui, 2014*”. El objetivo del estudio fue construir la conexión entre las condiciones de trabajo y la ejecución de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Cáceres, año 2014. De la misma manera, la especulación propuesta por la investigación fue la conexión entre las condiciones de trabajo y la ejecución de los trabajadores del Municipio Provincial de Mariscal Cáceres - Juanjui, año 2014. El ejemplo fue de 25

especialistas del comando central de la Municipalidad Provincial de Mariscal Cáceres-Juanjui. La configuración de la investigación fue claramente correlacional y el instrumento utilizado fue la encuesta. Entre sus resultados, es significativo que no haya asociación empresarial con el trabajo, la capacidad de trabajo, el cumplimiento de objetivos, la satisfacción de los objetivos y el trabajo en el grupo de especialistas de la Municipalidad Provincial de Mariscal Cáceres. La investigación razonó que no hay conexión entre el estado laboral y la ejecución del trabajo en los especialistas de la Municipalidad Provincial de Mariscal Cáceres, al encontrar la Plaza Pearson de 1.76, no tanto como la Plaza Chí organizada con 4 grados de oportunidad 9.48.

1.3. Teorías relacionadas al tema

La planificación estratégica

Bateman & Snell (2005, p. 23), define a la planificación como el procedimiento por el cual se elige la direccionalidad de las asociaciones. Se establecen los objetivos futuros y se dibujan las direcciones para la consecución de las historias objetivo. Además, arregla la paridad versátil de la asociación a su condición, tratando de reaccionar productivamente a las solicitudes naturales de un flujo constante de datos. Las asociaciones no tienen hijos en el ámbito del medio, a través de las actividades organizadas que se esfuerzan por cambiar en esa condición, teniendo en cuenta el objetivo final para cambiar sus circunstancias.

Organizar, bajo la metodología vital, se imagina como un procedimiento por el cual los jefes en una asociación, descomponen y procesan los datos de su condición interna y externa, evaluando las circunstancias distintivas conectadas a la ejecución jerárquica para prever y resolver el futuro de la direccionalidad.

La planificación es un segmento del procedimiento de administración, para la administración de la actividad y la mejora del marco, es decir, una asociación o parte de ella y los procedimientos incluidos. Se convierte en un instrumento de administración, arreglo y control jerárquico. En este sentido, el acuerdo es dirigir el liderazgo básico, por qué es una progresión de elecciones planeadas para lo que está por venir. Por fin, el acuerdo distingue objetivos y punteros que se convierten en referencias o medidas para el control de la administración. (Bateman y Snell, 2005, p. 35).

Planteamiento metodológico de la planificación estratégica.

El motivo de la planificación estratégica es construir una conexión entre la circunstancia actual de la organización y las circunstancias futuras, reconocer el curso para mejorar el futuro y adquirir un punto de vista preferido mantenible a largo plazo enfocado, el entorno externo e interno. Robbins y Coulter (2005) caracterizan que el procedimiento de Planificación Estratégica incorpora las fases que envuelven la organización, ejecución y evaluación de los resultados. (p. 49).

Etapas de la planificación estratégica

Etapa 1: Definir la Misión, Visión y Valores de la Organización.

El procedimiento de organización comienza con el significado de Visión, Misión y cualidades, con el significado de la introducción clave de la asociación. A dónde tienen que dirigirse, cuál es su razón de ser, qué sectores de negocios estarán presentes, cuáles son sus elementos fundamentales o administraciones, y quiénes son sus clientes. Lo que esto inspira a la asociación para lograr su visión y su objetivo principal. Además, los estados de las estrategias de la asociación que establece el borde de referencia para su actividad deben ser inequívocos.

Etapa 2. Análisis Externo

La segunda etapa consiste en desglosar la condición externa y reconocerse como la que está llevando disponible, particularmente su oposición y nuevos contendientes, evaluar la actividad de mercado libre del artículo, conocer los nuevos componentes o enfoques abiertos que pueden influir en el cambio de la organización, y además de cambios innovadores y patrones de los clientes de los artículos y sus necesidades. Normalmente, estos poderes de mercado se consideran incorrectamente como constantes, ya que pueden ser aceptables para la organización a través de una definición de clave adecuada. Es básico reconocer, evaluar y buscar para rastrearlos, los factores críticos son:

- **Aspecto monetario.** Están referidos a la conducta económica, el flujo de corriente monetaria o efectiva, el flujo de mercancías y empresas, tanto a nivel global como mundial.

- **Factor político.** Está asociado a la capacidad de toma de decisiones y el uso del poder político de los que gobiernan el Estado a nivel nacional, regional o local de un determinado territorio.
- **Factor social.** Está vinculado con las formas y estilos de vida de la población; es decir, con la interacción social de los pobladores, esto incluye su cultura e idiosincrasia que se refleja en su nivel cultural, educativo, empleabilidad, seguridad, creencias y mitos.
- **Factor tecnológico.** Este aspecto está vinculado con el desarrollo tecnológico y equipamiento de tecnologías, herramientas, procesos informáticos, materiales e insumos cada vez más sofisticados.
- **Factor competitivo.** Este aspecto es fundamental para la organización, puesto que revela la calidad de los productos y productores, la presencia en el mercado, la competitividad empresarial o de los precios en función de la calidad del producto o el servicio.
- **Factor geográfico.** El espacio o ubicación geográfica es otro factor determinante y está relacionado con la ubicación de la organización, el espacio que ocupa, la topografía o accesibilidad, el clima o ambiente natural, las plantaciones, los animales y recursos naturales que configuran el entorno.

Aunque cada uno de estos elementos de la tierra se puede ver fuera del control de las asociaciones, once encontrado y comprendido es concebible construir un procedimiento que permita responder con anticipación a estos elementos. Teniendo todo en cuenta, desglosar la condición externa puede decidir las posibilidades de adquirirlos y visualizar los peligros para moderarlos.

Etapa 3. Análisis Interno

El examen interno es un método para decidir las capacidades y capacidades de una asociación, es decir, evaluar las capacidades o actitudes de los representantes, sus encuentros, lo que deben mejorar, estudiar los activos relacionados con el dinero y la innovación que tiene, para enfrentar las dificultades que existen muestra y de esa manera explotar las posibilidades. Las cualidades se resuelven en aquellas condiciones

que están dentro de una asociación con objetivos y metas por adelantado, una necesidad de depender de las administraciones. Las deficiencias son condiciones internas que arruinan el avance típico de los ejercicios que se completan, que influyen en el avance moderado o el estancamiento de las empresas o proyectos.

Para decirlo claramente, podemos afirmar que descomponemos la condición interna, es decir, evaluamos los activos de la asociación, que es lo que hace bien y qué es lo que tengo que lograr con sus objetivos o destinos.

Etapa 4. Objetivos y metas

A partir del hallazgo, la asociación define sus objetivos y metas para enfrentar las dificultades de la tierra y conquistar las restricciones, los destinos deben ser probados, alcanzables, prácticos, cuantificables y conscientes de la visión y misión de la Organización.

Los objetivos deben ser la articulación cuantitativa de los resultados normales al llegar a los destinos propuestos.

Etapa 5. Formulación de estrategias e implementación

El procedimiento se presentó en una disposición de ejercicios y actividades que se comunicaban en planes, proyectos y tareas, que eran los activos que se asignaban a las necesidades de la asociación. En esta etapa, la disposición vital se actualiza. El objetivo de esta etapa es llevar una ventaja a la asociación, es decir, una posición relativa favorable sobre sus oponentes.

Las etapas 2 y 3 en las cuales el examen FODA estaba destinado a servir respuestas a la investigación de patrones naturales y habilidades de organización interna. Este examen permitirá a la asociación descubrir técnicas para explotar sus cualidades, mantener el impacto de sus habilidades, utilizar sus posibilidades y prever el objetivo de sus peligros. Este examen iniciará una primera forma de abordar el plan de técnicas para la organización.

El uso del procedimiento incluye construir una cultura que mantenga la técnica, hacer una estructura jerárquica viable, cambiar los ejercicios publicitarios, planificar planes de

gastos, utilizar marcos de datos y utilizarlos, y además conectar la compensación de los trabajadores con las consecuencias de la asociación.

Esta es la fase dinámica de la organización de claves, ya que implica que los representantes y proveedores trabajan de acuerdo con las técnicas definidas. Además, normalmente se considera el procedimiento más problemático ya que requiere control, dedicación y penitencias individuales. La ejecución de las técnicas influye en todos los representantes y los pioneros de la asociación. La prueba de uso es contratar personal con urgencia para trabajar con entusiasmo para lograr los destinos urbanizados.

Etapa 6. Control y evaluación de los resultados.

Se produce teniendo en cuenta el objetivo final de saber cuán exitosas fueron las metodologías actualizadas para lograr la visión y los cambios que se han realizado, si pudiéramos haberlos hecho, era importante hacerlo.

Todos juntos para la evaluación de resultados para lograr sus objetivos, deben aclimatarse a las necesidades más asombrosas: debe hacerse por altos niveles administrativos, requiere una organización satisfactoria, el interés se hace ocasionalmente, se completa a la vista de las realidades e información, mientras tanto, se requiere control e incansable.

La evaluación del Plan Estratégico puede concretarse por medio de una hoja de trabajo, donde se establecen los siguientes elementos:

- Transcribir el indicador de éxito global a la hoja de trabajo.
- Transcribir las acciones o tareas definidas en el plan de acción para cada estrategia de los proyectos estratégicos.
- Transcribir la meta o resultado global esperado de cada tarea del plan.
- Identificar los logros o índices parciales de desempeño alcanzados en el periodo de análisis en cada tarea del plan de acción.
- Calcular el índice de gestión parcial a través de la utilización de la fórmula $IG = \frac{\text{Resultado esperado}}{\text{Resultados alcanzados}}$.

- Obtener el índice de Gestión acumulado, sumando para esta columna los índices parciales anteriores.

Se puede afirmar que la evaluación de resultados consiste en el tiempo dedicado a obtener información sobre los resultados, para saber si el sistema y la ejecución son tan predecibles con la misión y los objetivos establecidos.

Dimensiones

Visión sectorial de mediano plazo

Esta composición necesita caracterizar en las líneas la circunstancia futura que la asociación desea lograr; Debe tener la capacidad de lograrse con el paso del tiempo y debes luchar para conseguirlo.

Hay algunas marcas de conducción en sus divisiones que componen la visión como una responsabilidad aislada en los componentes distintivos a los que dan más estima; Coca Cola, por ejemplo, alude a Gente, Bebidas, Socios, Planeta, Beneficio y Productividad. Comenzó a la luz del hecho de que era una visión dividida excepcionalmente muy perfilada.

Indicadores

- Plan a mediano plazo.
- Elaboración del plan con participación de los trabajadores.
- Objetivos y metas del plan.
- Gestión para resultados en la producción de bienes y servicios.

Gobiernos convincentes, competentes y confiables, niños esenciales en la pieza del mundo como un componente clave para lograr mejoras. En cualquier caso, son considerablemente más cruciales en términos de destitución, aperturas de avance y elevados niveles de degradación.

Indicadores

- Metas anuales y multianuales
- Metas anuales y responsables

- Convenios de gestión
- Sistema de remuneración y evaluación del personal
- Estrategia explícita (PpR)
- Estrategias de mejora de la calidad de los servicios
- Información
- Mecanismos de consulta

Sistemas de información

Es una disposición de componentes para el tratamiento y organización de información y datos, compuesta y preparada para un uso posterior, producida para cubrir una necesidad o un objetivo. Estos componentes enmarcarán una parte de las clasificaciones:

Individuos; ejercicios o métodos de trabajo; información; bienes materiales en general [(Papel, lápices, libros, sobres, etc.) Estos ejercicios de recolección y manejo de datos, eran aparatos manuales y solos con el desembarco de la innovación, PC, Internet, etc. se movieron hacia marcos con PC y activos de correspondencia).

Indicadores

- Sistemas confiables
- Sistemas actualizados
- Indicadores de eficiencia
- Información de resultados

Monitoreo y evaluación

La verificación es el procedimiento eficiente de recopilación, disección y utilización de datos para rastrear el avance de un programa en busca de sus objetivos, y para controlar las opciones de administración. La observación en su mayor parte tiende a los procedimientos en los que se identifica con cómo, cuándo y dónde ocurren los ejercicios, quién los ejecuta y la población general o los elementos que se benefician.

La observación se realiza una vez el programa y continúa durante todo el tiempo de ejecución. De vez en cuando se hace referencia a la observación como un procedimiento, ejecución o evaluación del desarrollo.

La evaluación es una evaluación eficiente de una acción, empresa, programa, enfoque, tema, segmento, región operacional o ejecución institucional. La evaluación se centra en los resultados normales y logrados, inspeccionando la cadena de resultados (formas, ejercicios, ítems, resultados y efectos), formas, variables relevantes y causalidad, para comprender los logros o la falta de cumplimiento de los mismos. La evaluación espera decidir la relevancia, el efecto, la adecuación y la compatibilidad de las intercesiones y su compromiso con la consecución de los resultados.

Una evaluación que proporciona datos a la luz de pruebas que son válidas, confiables y valiosas. La información de los fines, propuestas y ejercicios de una evaluación debe ser utilizada en futuros formularios básicos identificados con el programa.

Indicadores

- Normas del monitoreo y evaluación
- Cumplimiento de metas y objetivos
- Mecanismos que incentivan la eficiencia y eficacia de la gestión
- Reconocimientos y méritos recibidos

Desempeño organizacional

Proporción de competencia y viabilidad, con la cual los presidentes explotan los activos, para cumplir con los clientes y cumplir los objetivos de la asociación. (Hernández & Rodríguez, 1994, p. 89).

Teoría organizacional

La hipótesis autoritativa emerge formalmente hacia el comienzo del siglo, la gran hipótesis de la organización, con los compromisos de Frederick W. Taylor, Henri Fayol. (1918) y Max Weber. (1977), como tipos fundamentales. Como lo indicaron Kast y Rosenzweig (1979), la hipótesis establecida bajo la originación exacta, cartesiana y positivista de Taylor y Fayol (1918), favoreció la investigación de la asociación como un marco cerrado; dentro del cual se puede observar el cumplimiento de la estructura autorizada de las conexiones del especialista formal y la cadena de importancia.

Según la disposición de la libre empresa y el impulso de la productividad, esta hipótesis dio los principales avances para la mejora de otra sociología.

La ciencia regulatoria se ha estado desarrollando para avanzar en la rentabilidad, la productividad y el límite con respecto a una administración sensata, irreflexiva y reduccionista. Se concibió la restricción entre representantes y trabajadores, considerando todo lo identificado con las partes del trabajo y cómo un marco innovador, máquina de asociación, para aventurarse y esforzarse en los activos comunes más extremos.

El desaliento financiero mundial de octubre de 1929, el sorprendente desempleo, la calidad ganada por las asociaciones de intercambio y las nuevas leyes laborales, las estrategias neoliberales y el gas abierto aumentan a los exámenes y los avances de la hipótesis contemporánea de la organización. Desde una perspectiva, el desarrollo del conductismo para el avance externo hacia el individuo y, alternativamente, hacia el fusible de la hipótesis general de los marcos para la administración de las organizaciones que proporcionan una asociación marco abierta y el contacto con la tierra. (Montoya, R, et al.1999, p. 342).

Es a partir de ahora, cuando Elton Mayo fue investigado desde 1926 en la zona de ensamblaje de Hawthorne al oeste de Chicago, donde se crean artículos para la comunicación. Entre las variables que influyeron en los expertos que influyeron en su ejecución (iluminación: fuerza de la luz, tiempos de descanso, entregas por pieza, día de trabajo, etc.), condición física y especializada, inspiración y factores psicosociales (asociación, reconocimiento, etc.). A partir de este minuto se extienden los exámenes y su financiamiento por parte de organizaciones multinacionales. Nuevos trabajos que demuestran la importancia de la cooperación con un alto apoyo en el procedimiento de liderazgo básico para mejorar la rentabilidad silenciosa y la atmósfera jerárquica.

Maslow (1982), pensaría en los requisitos que solicitan la conducta humana, construyendo un orden jerárquico de necesidades: fisiológicas, de seguridad, de afiliación, mentales y de autoconocimiento. Bajo estas escalas, medir que el individuo puede cumplir los niveles principales puede dar una etapa a las necesidades de la naturaleza superior. (p. 98).

McGregor (1991), profesor de organización del MIT, continuaría confeccionado por Maslow y de la hipótesis ejemplar particularmente de la perspectiva consuetudinaria sobre el curso y el control que llamaría a la hipótesis "X" para proponer la lógica de la hipótesis "Y". McGregor confiaba en que la hipótesis "Y" debería cambiar las asociaciones para lograr una mayor eficiencia a través de la reconciliación de los intereses individuales con los de la asociación. Él procedería en su libro proponiendo el uso de su modelo de restricción, auto-inspiración y mezcla, comenzando de manera similar en la hipótesis establecida (p. 87).

Herzberg (1959, p. 123), agregar al examen de los elementos de limpieza de inspiración, demostrar los elementos de inspiración o características del trabajo, el trabajo mismo, la obligación, los logros, la probabilidad de avance, etc.) Son concebiblemente aceptables mientras que el exterior o la limpieza (a plazos, supervisión, condiciones de trabajo) no son una medida paralela, sino que apoyan la desilusión, completamente diferente de la satisfacción. Mejorar el trabajo en ese punto expandiría la inspiración. (Montoya, 1996, p. 67).

Estos creadores mostraron su estructura de reuniones participativas, y reflexiones autorizadas de mejora (OD, por ejemplo, Blake y otros (1977) y Blake y Mouton (1964) en su "red reguladora", las reuniones de preparación (preparación de reuniones) y el enfrentamiento sesiones que permiten sacar a la superficie los ojos de los amortajados, las sesiones de brainstormings, el examen de valores de Eric Berne y sus devotos comparativamente introducidos a la terapia de Freud, y numerosas ideas diferentes, se han asociado con la investigación de la diferencia en perspectiva y avance autorizado.

La escuela de investigación operativa (I.O.) y la administración cuantitativa, en gran medida comenzada por los procedimientos de organización cuantitativa de la Segunda Guerra Mundial, sigue siendo una aplicación cuantitativa para el liderazgo básico de la administración. Esta metodología ordenada, la técnica para los modelos promedio de problemas⁴ y las estrategias numéricas para la investigación de los problemas, mientras que el entorno se encuentra dentro de un área alcanzable de arreglos.

Sea como fuere, este tipo de organización, como dice Jackson, M. (1994), simplemente consideró la solidaridad de cualidades e intereses en la asociación, vista como una

sustancia de baja impredecibilidad, donde los modelos no podían mostrar factores no cuantificables, mientras que los supervisores y presidentes sintieron (y aún sienten) una acción contraria para el uso científico que los modelos característicamente tienen y, en un nivel muy básico, para el problema o la inconcebibilidad de elecciones directas que no son sorpresivas o fuera de la rutina (Ackoff, R., 1994), páginas 23-26, 29-31). La metodología ha avanzado en el campo de la reproducción, con aplicaciones complejas en la generación mecánica y en diversas circunstancias demostrativas, lo que permite el discernimiento, las mejoras y los reconocimientos del cliente de la "afectabilidad" de las progresiones.

En los años sesenta surge el rumbo vital, la sustancia con los compromisos que se originan en la hipótesis general de los marcos y el funcionalismo auxiliar. (Rumlet, R., 1994).

Bertalanffy, L.V. (1987, p. 50), distinguió que la investigación de los marcos puede plantearse a través de tres ángulos fundamentales, específicamente, la innovación de los marcos de la ciencia y los marcos lógicos, la innovación de los marcos y las ciencias antropológicas. Los marcos mecánicos que emergen en la innovación y la sociedad actual y la teoría de los marcos y el origen del mundo como lo indica la nueva cosmovisión lógica del marco.

Hacia el comienzo del siglo XX, el investigador natural comenzó a reflexionar sobre qué asociación era, como una capacidad fisiológica, así como conexiones conectadas en un ejemplo. A partir de ese minuto, el "marco" ha aterrizado en una base para todo lo que es propiedad de las propiedades fundamentales de las relaciones entre sus partes (Beer, S., 1974), y "consideración fundacional" la comprensión de una maravilla con respecto al predominio totalidad. Esta es, básicamente, la base del "marco" que se obtiene del griego *synistánai* ("acumular", "ensamblar", "juntar").

Comprender las cosas fundamentales, ponerlas en una situación única, establecer la idea de sus conexiones" (Capra, F, 1999). En las principales instantáneas del razonamiento fundamental surgió la idea del orden jerárquico, comprendida como la inclinación En la mitad de los años veinte, el CD racional Broad amplió la expresión "propiedades en ascenso" para estas propiedades que emergen en un nivel específico de naturaleza multifacética pero que no suceden en los niveles bajos (Capra, F, 1999 y Checkland, 1994), mientras miramos los pensamientos de los marcos esenciales, la percepción de que

todos los creadores usan dos conjuntos de pensamientos: crisis y cadena de mando y correspondencia y control.

Para Kast, F.E., y Rosenzweig, la teoría moderna presenta un enfoque de sistema abierto, en contraposición al cerrado de la teoría clásica.

La idea de marco alude a un modelo hipotético que considera maravillas naturales e inorgánicas instaladas en estructuras con su condición en movimiento. Las asociaciones comprendidas como marcos abiertos incluyen, como marco social, compromisos, cooperaciones y sentimientos, en relación con un dominio dinámico (Checkland, 1994, p.107-114). La disposición jerárquica de Kast y Rosenaweig se compone de subsistemas: especializados, objetivos y valores, psicosociales y auxiliares. El punto de cruce de estos subsistemas, que está inundado en los oficios de vitalidad, materiales y datos, es el subsistema autoritativo.

La parte más fascinante de esta metodología, compartida también por Charles Perrow, Talcott Parsons y otros, es el examen que debería ser posible con la colaboración del marco con la tierra (Parsons, T., y Perrow, C, 1979). Esto muestra un desarrollo persistente que se suma al control de los factores para reconstruir el título de la asociación, en consecuencia, la idea más relevante de la metodología: la crítica (Kast & Rosenzweig, 1979, p. 78).

Lawrence y Lorsch propusieron una hipótesis de asociación imprevista según lo indicado por la viabilidad que puede lograrse; Encontrar una conexión inversa entre la separación y la incorporación en la asociación con la tierra, merece decir, entre el líder es la separación de la circunstancia única, los diseños de coordinación están más relacionados. (Esto se asemeja a decir que cuanto más fundamentada es la oposición, más exigencia de colaboración).

El funcionalismo auxiliar, en relación con la hipótesis de los marcos, sostiene que todas las asociaciones usan componentes regulares en su estructura y que la sociedad es un marco social. Por lo tanto, las ideas de los marcos sociales y autoritativos se incorporan. Las especulaciones de datos e inteligencia artificial han sido confirmadas por Shannon, C.L. y Weaver, W. (1949), en ciencias de la computación.

Las perspectivas principales agente⁹ y la del control corporativo¹⁰ son sus dos principales escuelas. Otros enfoques, a juicio de Rumelt, E.P., et al. (1994), incluyen diversiones numéricas y la nueva hipótesis de asociación mecánica. La hipótesis de los entretenimientos muestra cómo uno no puede lograr equilibrios "sensibles" con la insignificante idea de la razonabilidad individual, ya que también requiere una estructura en la que el océano sea concebible para conocer los deseos de los diferentes ejecutantes contra las actividades irracionales. Además, los trabajos en la hipótesis transformativa de la asociación, el cambio mecánico y el desarrollo, la similitud entre la rivalidad natural y la rivalidad monetaria. Según (Rumlet, 1994), la metodología recomienda que las organizaciones busquen mejores estrategias con comprensión incompleta, mientras que las habilidades dependen de los horarios no de manera inequívoca, sino que se crean y mejoran con reiteración. Además, el entrenamiento. Este aprendizaje al hacer establece el límite actual de la empresa como un componente de la historia e infiere que es difícil duplicar las mejores prácticas y no crear procedimientos diferentes, es decir, en el avance crónico, con el cual los métodos son difíciles de cambiar. Siendo por el momento. (p. 92).

Por fin, el humanismo jerárquico ha contribuido además a una disciplina asociada, especialmente en la investigación de la estructura de la estructura y las implicaciones de las colaboraciones sociales en relación con el poder. En el interior, se presentan los activos de la dependencia de los activos (que se sitúa a un nivel de transmisión de la intensidad dentro de la asociación, por ejemplo, la capacidad de influir en el control de la dependencia de los activos) y la naturaleza jerárquica. Marca como personas, con enriquecimientos hereditarios establecidos, y confirmado por la investigación del número de habitantes en las marcas como especie después de un tiempo. (Rumelt, 1994, p. 59).

Dimensiones

Organización

Una asociación es un marco diseñado para alcanzar objetivos y metas. Estos marcos pueden, de vez en cuando, estar compuestos de otros subsistemas relacionados que tienen capacidades particulares.

Al final del día, una asociación en una reunión social compuesta de individuos, asignaciones y organización, que colabora dentro de la estructura de una estructura precisa para satisfacer sus objetivos.

Indicadores

- Estructura orgánica
- Implementación
- Fortalecimiento
- Recursos humanos
- Documentos de gestión

Ejecución presupuestal

Es poner en ejecución todas las actividades contempladas en el presupuesto, de modo de ejecutarlo todo, tal y como se había planificado, logrando los objetivos proyectados para alcanzar las metas propuestas.

Indicadores

- Asignación presupuestal
- Avance de la ejecución presupuestal en el tiempo
- Uso de los recursos
- Control interno

Cumplimiento programático

Es el cumplimiento del logro de metas trazadas por la organización en un tiempo determinado.

Indicadores

- Planificación programática
- Logro de los objetivos y metas
- Nivel de desempeño

Logística de medicamentos e insumos

Es la estrategia para la metodología de gestión (compra, acopio, apropiación), solo requiere que el procedimiento de determinación de drogas haya sido efectivamente autorizado como el resumen de los artículos aprobados para uso básico en la fundación

Indicadores

- Planificación de necesidades de medicamentos e insumos
- Solicitud de medicamentos
- Compra de medicamentos
- Stock de medicamentos

1.4. Formulación del problema

Pregunta general

¿Qué relación existe entre la planificación estratégica con el desempeño organizacional en las Oficinas de Operaciones de Salud de la Dirección Regional de Salud San Martín, 2018?

Pregunta específicas

- ¿Cuál es el nivel de planificación estratégica en las Oficinas de Operaciones de Salud de la Dirección Regional de Salud San Martín, 2018?
- ¿Cuál es el nivel de desempeño organizacional en las Oficinas de Operaciones de Salud de la Dirección Regional de Salud San Martín, 2018?

1.5. Justificación del estudio

Conveniencia.

La presente investigación es conveniente realizarla porque permitió contar con información relevante sobre cómo se desarrollan acciones estratégicas y organizacionales para asegurar la prestación de salud en los establecimientos de salud. Asimismo, permito contar con información nueva sobre las variables en estudio para una adecuada toma de decisiones a nivel de gestores regionales de salud.

Relevancia social.

La investigación tiene gran relevancia social, porque es trascendental para la sociedad y sobre todo para la comunidad implicada en la gestión y administración de las organizaciones, puesto que con las acciones que se tomen se logrará mejorar la calidad de vida de la población; de la misma manera mejoró las condiciones de salud de la población, porque los gestores facilitaron encaminar nuevas estrategias de mejora para conseguir sus

objetivos sanitarios. En efecto, este trabajo contribuye específicamente con los gestores de las Oficinas de Operaciones en Salud de la región San Martín, a través de una sensibilización sobre la importancia de la planificación estratégica en el desempeño organizacional, porque ésta es primordial para lograr los objetivos propuestos.

Implicancia práctica.

La investigación tiene relevancia práctica, porque permitió resolver el problema de investigación inherente a la relación entre la planificación estratégica y el desempeño organizacional; es decir, ahora se conoce con certeza cómo se correlacionan dichas variables y por tanto, se pueden tomar decisiones al respecto.

Valor teórico.

La justificación desde la perspectiva teórica radica en la explicación sobre el comportamiento de las variables de estudio en un escenario laboral como la Dirección Regional de Salud, puesto que permite corroborar la teoría de la planificación estratégica y el desempeño organizacional.

Utilidad metodológica. La relevancia metodológica recae en el aporte para la medición de las variables mediante los instrumentos que se han elaborado y validado mediante juicio de expertos.

1.6. Hipótesis

Hipótesis general

H_i: Existe relación significativa entre la planificación estratégica con el desempeño organizacional en las Oficinas de Operaciones de Salud de la Dirección Regional de Salud San Martín, 2018.

Hipótesis específicas

H_{i.1}: La planificación estratégica en las Oficinas de Operaciones de Salud de la Dirección Regional de Salud San Martín 2018, se encuentra en el nivel de desarrollo.

H_{i.2}: El desempeño organizacional en las Oficinas de Operaciones de Salud de la Dirección Regional de Salud San Martín 2018, se encuentra en el nivel regular.

1.7. Objetivos

Objetivo general

Determinar la relación entre la planificación estratégica con el desempeño organizacional de las Oficinas de Operaciones de Salud de la Dirección Regional de Salud San Martín, 2018.

Objetivos específicos

- Identificar el nivel de planificación estratégica en las Oficinas de Operaciones de Salud de la Dirección Regional de Salud San Martín, 2018.
- Identificar el nivel de desempeño organizacional en las Oficinas de Operaciones de Salud de la Dirección Regional de Salud San Martín, 2018.

II. MÉTODO

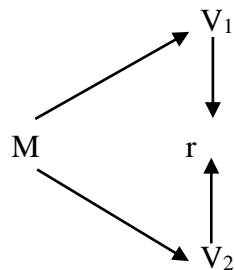
2.1. Tipo de estudio

El presente estudio corresponde a una investigación cuantitativa, de tipo no experimental porque no hay manipulación de variables. Además, no pretende modificar la realidad, sino explicar su comportamiento de las variables dentro de su ambiente natural. (Hernández Sampieri, 2015).

2.2. Diseño de investigación

Se utilizó el diseño descriptivo correlacional representado en el siguiente esquema:

Esquema:



Dónde:

- M = Muestra representada por los trabajadores
- V1 = Apreciaciones sobre la planificación estratégica.
- V2 = Apreciaciones sobre el desempeño organizacional.
- r = Relación entre las variables.

2.3. Variables, operacionalización

Variables

- Variable 1: Planificación estratégica
- Variable 2: Desempeño organizacional

Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Planificación estratégica	Es un proceso que permite darle direccionalidad a las organizaciones, mediante la fijación de objetivos y metas. También implica buscar el equilibrio entre los componentes de la planificación; es decir, entre la visión, los procesos de gestión enfatizando en los operativos, orientados a responder eficientemente a las demandas sociales de los usuarios y comunidad a partir de un flujo constante de información. (Bateman y Snell, 2005).	La planificación es un proceso que permite generar determinadas objetivos y metas para su cumplimiento institucional, el mismo que fue medio mediante cuestionario	Visión sectorial de mediano plazo	Plan a mediano plazo	Ordinal
				Objetivos y metas del plan	
				Elaboración del plan con participación de los trabajadores	
			Gestión para resultados en la producción de bienes y servicios	Metas anuales y multianuales	
				Metas anuales y responsables	
				Convenios de gestión	
				Sistema de remuneración y evaluación del personal	
				Estrategia explícita (PpR)	
				Estrategias de mejora de la calidad de los servicios	
				Información	
				Mecanismos de consulta	
				Sistemas de información	
			Sistemas actualizados		
			Indicadores de eficiencia		
			Monitoreo y evaluación	Información de resultados	
				Normas del monitoreo y evaluación	
Cumplimiento de metas y objetivos					
Mecanismos que incentivan la eficiencia y eficacia de la gestión					
Desempeño organizacional	En un conjunto de elementos asociados a la eficiencia y eficacia de la comunidad	Es el nivel de cumplimiento de las funciones de manera eficiente y	Organización	Reconocimientos y méritos recibidos	Ordinal
				Implementación	
				Fortalecimiento	
				Estructura orgánica	
				Recursos humanos	
			Documentos de gestión		
Ejecución	Asignación presupuestal				

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
	laboral y cómo los que administran, aprovechan los recursos, para satisfacer a los usuarios y cumplir las metas de la organización. (Hernández Y Rodríguez, S, 1994)	eficaz, el mismo que fue valorado por bueno, regular y malo en un cuestionario	presupuestal	Avance de la ejecución presupuestal en el tiempo	
Uso de los recursos					
Control interno					
Cumplimiento programático			Planificación programática		
			Logro de los objetivos y metas		
			Nivel de desempeño		
Logística de medicamentos e insumos			Planificación de necesidades de medicamentos e insumos		
			Solicitud de medicamentos		
			Compra de medicamentos		
			Stock de medicamentos		

2.4. Población y muestra

Población. Estuvo constituida por 106 trabajadores que laboran en las Oficinas de Operaciones de la Dirección Regional de Salud San Martín, según detalle adjunto.

Recurso Humano de las Oficinas de Operaciones Dirección Regional de Salud San Martín – 2018

Oficina de Operaciones	Nº RRHH
Oficina de Operaciones Alto Mayo UE	25
Oficina de Operaciones Bajo Mayo UE	23
Oficina de Operaciones Huallaga Central UE	18
Oficina de Operaciones Alto Huallaga UE	19
Oficina de Operaciones de Servicios de Referencia Regional UE	21
TOTAL	106

Muestra. Por tratarse de una población pequeña, se consideró a la totalidad de la población; es decir, 106 trabajadores de las Oficinas de Operaciones de la Dirección Regional de Salud San Martín. Entonces, el muestreo empleado fue el censo; es decir, fue no probabilístico y por conveniencia o intencionado.

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

Técnica. La técnica empleada fue la encuesta, siguiendo los procedimientos de ésta se entregó en instrumentos a los sujetos de la muestra, quienes respondieron marcando las opciones de respuesta.

Instrumento. Se utilizó un cuestionario para medir la variable planificación estratégica, el cual consta de 20 ítem distribuidos en las 4 dimensiones. Todos tiene seis opciones de respuesta: 0, 1, 2, 3, 4, 5 con su respectivo significado o categoría. Para ello, se elaboró la escala siguiente:

Nivel de planificación estratégica

81 – 100	Consolidado
65 – 80	Implementado
49 – 64	En Desarrollo
33 – 48	Iniciado
17– 32	Propuesto
0 – 16	Inexistente

Las escalas valorativas para los ítems de los instrumentos fueron:

5	Consolidado
4	Implementado
3	En Desarrollo
2	Iniciado
1	Propuesto
0	Inexistente

Para medir el desempeño organizacional se empleó otro cuestionario, constituido por 16 ítem distribuidos en las 3 dimensiones y con cinco opciones de respuesta: 0, 1, 2, 3, 4. Para ello, se organizó la escala siguiente:

Nivel de desempeño organizacional

43 – 64	Bueno
22 – 42	Regular
0 – 21	Malo

Las escalas valorativas para los ítems de los instrumentos fueron:

4	Muy bueno
3	Bueno
2	Regular
1	Malo
0	Muy malo

Validez y confiabilidad

La validez de los instrumentos fue determinado por la opinión de los expertos, a quienes se les solicitó su apreciación en base a 10 criterios de validación. Las escalas valorativas según el formato de informe de validación de los instrumentos son los siguientes:

- | | |
|--------------------|----------------|
| Muy deficiente (1) | Deficiente (2) |
| Aceptable (3) | Buena (4) |
| Excelente (5) | |

La confiabilidad se obtuvo a partir de las valoraciones cuantitativas y mediante la aplicación de la prueba del Alfa de Crombach con un nivel de aceptación >0.70.

2.6. Método de análisis de datos

Para el análisis de los datos se utilizó técnicas estadísticas descriptivas como las tablas de frecuencias y el porcentaje, presentando los datos en tablas y gráficos circulares. Asimismo, para la prueba de hipótesis y el análisis correlacional se empleó el coeficiente de correlación de Pearson, cuyos valores se calculan en base a la siguiente fórmula:

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n(\sum x^2) - (\sum x)^2} * \sqrt{n(\sum y^2) - (\sum y)^2}}$$

Consecuentemente, dichos cálculos se realizaron electrónicamente mediante el uso del SPSS v21, y luego se realizó el análisis en base a los valores obtenidos y el sentido de la correlación; es decir, según Valderrama, (2016) los valores negativos o positivos indican el sentido y dirección de la correlación, la cual puede ser positiva (correlación directa) o negativa (correlación inversa) y además, según el valor calculado, puede ser que sea muy fuerte, alta, moderada, baja o muy baja, incluso nula.

2.7. Aspectos éticos

En este caso, la información de otros autores que se presenta en este trabajo está debidamente citado teniendo cuenta los derechos de autor y propiedad intelectual.

III. RESULTADOS

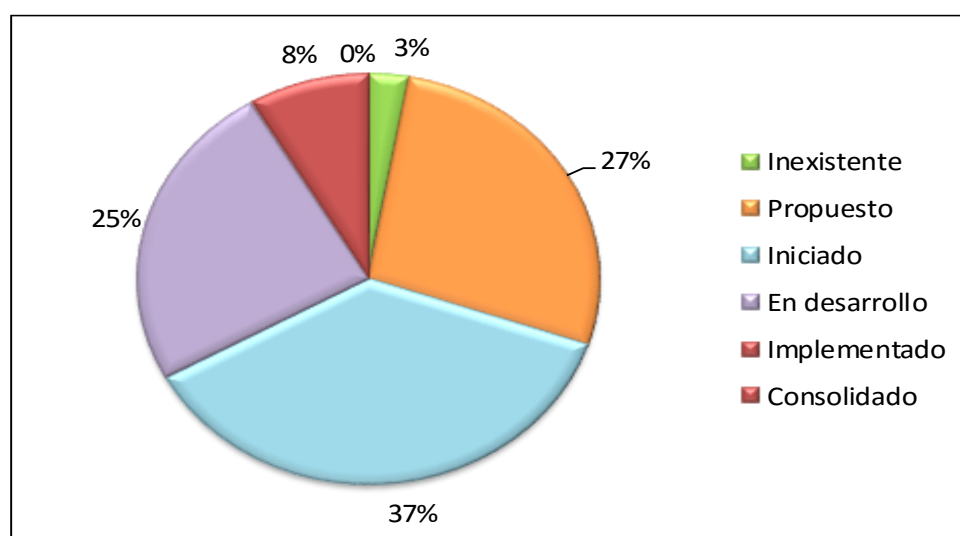
3.1.- Nivel de planificación estratégica en las Oficinas de Operaciones de Salud de la Dirección Regional de Salud San Martín, 2018.

Tabla 1. Planificación estratégica en las Oficinas de Operaciones de Salud de la Dirección Regional de Salud San Martín.

ESCALA	INTERVALO	N°	%
Inexistente	0 – 16	3	3%
Propuesto	17 – 32	29	27%
Iniciado	33 – 48	39	37%
En desarrollo	49 – 64	26	25%
Implementado	65 - 80	9	8%
Consolidado	81 - 100	0	0%
TOTAL		106	100%

Fuente: Cuestionario aplicado en las en las Oficinas de Operaciones de Salud de la Dirección Regional de Salud San Martín 2018.

Figura 1. Planificación estratégica en las Oficinas de Operaciones de Salud de la Dirección Regional de Salud San Martín (%).



Fuente: Tabla 1.

Interpretación.- En la tabla y figura 1 se muestran los resultados sobre el nivel de planificación en las Oficinas de Operaciones de Salud de la Dirección Regional de Salud San Martín; donde 3 trabajadores que representan el 3% indicaron que la Planificación Estratégica es “Inexistente”; 29 trabajadores (27%) indicaron que la Planificación Estratégica esta en nivel de “Propuesta”, la mayor frecuencia de respuesta se ubica en la escala en el nivel esta “Iniciado” con 39 trabajadores (37%), “En desarrollo” con 26 trabajadores (25%), 9 trabajadores que representan el 8% de encuestas indicaron que la Planificación Estratégica esta “Implementado” y ningún trabajador indico que la Planificación Estratégica esta “Consolidado”.

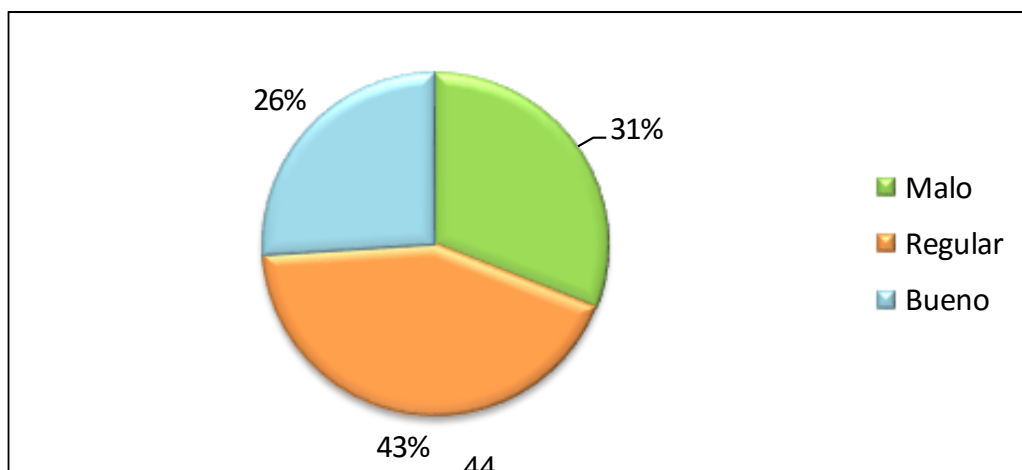
3.2.- Nivel de desempeño organizacional en las Oficinas de Operaciones de Salud de la Dirección Regional de Salud San Martín, 2018.

Tabla 2. Desempeño organizacional en las Oficinas de Operaciones de Salud de la Dirección Regional de Salud San Martín.

ESCALA	INTERVALO	N°	%
Malo	0 - 21	33	31%
Regular	22 - 42	45	43%
Bueno	43 - 64	28	26%
TOTAL		106	100%

Fuente: Cuestionario aplicado en las en las Oficinas de Operaciones de Salud de la Dirección Regional de Salud San Martín 2018.

Figura 2. Desempeño organizacional en las Oficinas de Operaciones de Salud de la Dirección Regional de Salud San Martín (%).



Fuente: Tabla 2.

Interpretación.- En la tabla y figura 2 se muestran los resultados sobre la encuesta del Desempeño Organizacional en las Oficinas de Operaciones de Salud de la Dirección Regional de Salud San Martín; donde 33 trabajadores (31%) indicaron que el nivel es “Malo”, la mayor frecuencia de respuesta se ubica en la escala “Regular” con 45 trabajadores (43%), solo 28 trabajadores que representan el 26% de encuestas indicaron que el Desempeño Organizacional es “Bueno”.

3.3.- Relación entre la planificación estratégica con el desempeño organizacional de las Oficinas de Operaciones de Salud de la Dirección Regional de Salud San Martín, 2018.

Tabla 3. Resultados de la correlación entre las variables.

<i>Estadísticas de la regresión</i>	
Coefficiente de correlación	0.842
Coefficiente de determinación R ²	0.709
R ² ajustado	0.706
Error típico	9.176
Observaciones	106

Fuente: SPSS ver. 21

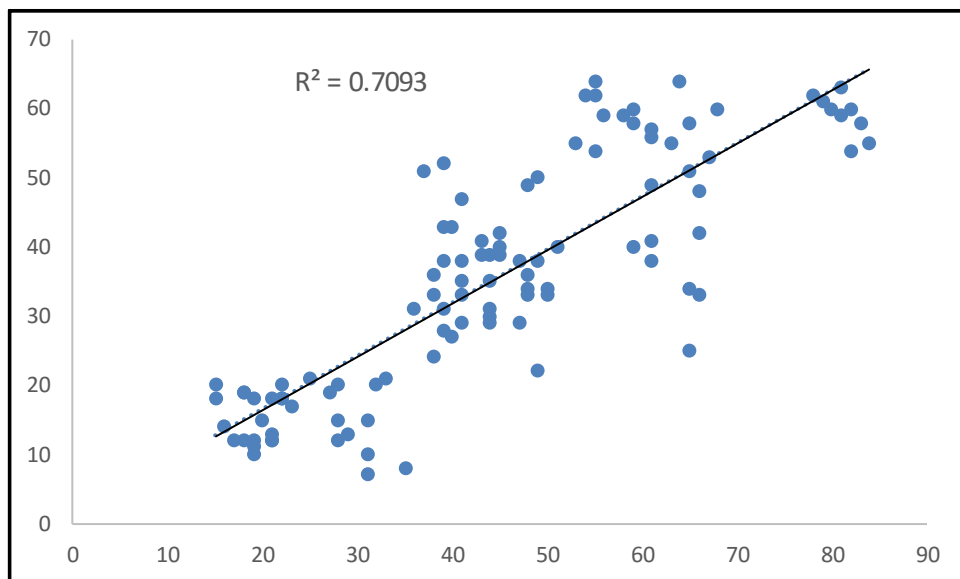


Figura 3. Gráfico de dispersión entre las Variables.

Interpretación: En la tabla y figura 3 podemos observar el coeficiente de correlación de Pearson (0, 842) el cual nos indica que existe una correlación alta positiva entre las variables Planificación Estratégica y Desempeño Organizacional en las Oficinas de Operaciones de Salud de la Dirección Regional de Salud San Martín; tanto en la tabla como el gráfico nos indica una asociación lineal fundamento de correlación de Pearson. Por otro lado, el coeficiente de determinación (0, 709) nos explica que el 70,9% del Desempeño Organizacional se ve influenciado por la Planificación Estratégica.

Tabla 4. *Análisis de varianza entre las variables.*

	<i>Grados de libertad</i>	<i>Suma de cuadrados</i>	<i>Promedio de los cuadrados</i>	<i>F</i>	<i>Valor crítico de F</i>
Regresión	1	21370,597	21370.597	253.779153	0,000
Residuos	104	8757,78038	84.2094267		
Total	105	30128,3774			

Fuente: SPSS ver. 21

Para verificar si el modelo de correlación de Pearson se ajusta a nuestros datos se observa el valor crítico de Fisher (0.000), este valor debe ser menor a la probabilidad de cometer error al 5% (0.05); como nuestro valor Fisher es menor al valor de cometer error, podemos concluir que el modelo de correlación de Pearson se ajusta a nuestros datos y por consiguiente aceptamos la correlación entre las variables.

IV. DISCUSIÓN

En este capítulo se realiza la discusión de los hallazgos del estudio, donde destaca la existencia de una correlación alta positiva entre la Planificación Estratégica y Desempeño Organizacional en las Oficinas de Operaciones de Salud de la Dirección Regional de Salud San Martín, con un coeficiente de correlación de Pearson (0,842). Asimismo, se muestra el coeficiente de determinación (0,709) indicando que el 70,9% del Desempeño Organizacional se ve influenciado por la planificación estratégica.

Al contrastar con los hallazgos de Hilario, G.M., & Zárate, Y.E. (2016), en su investigación “Planeamiento estratégico y su relación con la gestión de calidad en una institución educativa estatal”, donde concluyo que el planeamiento estratégico se relaciona significativamente con la gestión de calidad en la institución educativa con una correlación de Pearson de (0.952). En tal sentido, ambos estudios muestran similitudes en sus resultados ya que en ambos existe una correlación alta positiva entre sus variables estudiadas.

Por otro lado, en el estudio de Campos, F. (2014), en su tesis denominada “Aplicación de un sistema de planificación estratégica y control de gestión en una organización sin fines de lucro: caso Ong Psicólogos voluntarios”. Donde concluyo que existe una alta relación entre las variables estudiadas, donde hacen referencia que es debido a determinados componentes como el organigrama propuesto, por una misión, visión y valores definidos y compartidos entre sus miembros. De la misma manera este estudio también muestra similitud con el hallazgo del estudio.

De la misma manera el estudio muestra el nivel de planificación estratégica en las oficinas de Operaciones de Salud de la Dirección Regional de Salud San Martín; donde un 27% de trabajadores indicaron que el nivel de Planificación Estratégica está en “Propuesta”, 37% de trabajadores mencionaron que el nivel ha “Iniciado”, 25% de trabajadores refieren que está “En desarrollo”, 8% de trabajadores indicaron que la Planificación Estratégica esta “Implementado” y ningún trabajador indico que la planificación estratégica esta “Consolidado”.

Al comparar con el estudio de López, N. (2013), denominado “La planificación estratégica y su incidencia en el posicionamiento micro empresarial de la organización “ Tamayo López” en la ciudad de Ambato”, donde concluyo que no existe un plan estratégico en la

entidad, pero si se cuenta con algunos elementos como la capacitación en temas de planificación estratégica en un el 33,3%. Con este resultado, existe una diferencia marcada con el estudio, ya que el estudio muestra entre sus hallazgos muestra un 37% de trabajadores mencionaron que el nivel ha “Iniciado”, 25% de trabajadores refieren que está “En desarrollo”; es ese sentido, se puede apreciar cierto avance en la región, aunque no es lo esperado por ser determinante en la organización sanitaria.

Finalmente, el estudio muestra el nivel de desempeño organizacional en las Oficinas de Operaciones de Salud de la Dirección Regional de Salud San Martín, donde muestra que el 31% de trabajadores indicaron que el nivel es “Malo”, 43% de trabajadores indicaron un nivel “Regular” y un 26% de trabajadores indicaron que el desempeño organizacional es “Bueno”.

Al comparar con el estudio de Aliaga, H. (2014), en su estudio denominado “Gestión de la calidad en el desempeño organizacional de la facultad de administración de empresas de la universidad nacional del centro del Perú 2013”, donde concluyo que la gestión de calidad y el desempeño organizacional a un se encuentran en un nivel bajo según la apreciación de docentes y estudiantes lo que significa que se debe seguir trabajando en estos temas. En tal sentido, el presente hallazgo del estudio de Aliaga dista de los resultados del estudio ya que el nivel de desempeño organizacional es de nivel “Regular” en un 43% y un 26% de trabajadores indicaron que el desempeño organizacional es “Bueno”.

V. CONCLUSIONES

- 5.1. Existe una correlación alta y directa o positiva entre la planificación estratégica y desempeño organizacional en las Oficinas de Operaciones de Salud de la Dirección Regional de Salud San Martín, con un coeficiente de correlación de Pearson (0,842). Asimismo, se muestra el coeficiente de determinación (0,709) indicando que el 70,9% del Desempeño Organizacional se ve influenciado por la Planificación Estratégica.
- 5.2. El nivel de planificación estratégica en las Oficinas de Operaciones de Salud de la Dirección Regional de Salud San Martín; donde un 3% de trabajadores indicaron que la planificación estratégica es “Inexistente”; 27% de trabajadores indicaron que el nivel de planificación estratégica está en “Propuesta”, 37% de trabajadores mencionaron que el nivel ha “Iniciado”, 25% de trabajadores refieren que está “En desarrollo”, 8% de trabajadores indicaron que la planificación estratégica esta “Implementado” y ningún trabajador indico que la planificación estratégica esta “Consolidado”.
- 5.3. El nivel de desempeño organizacional en las Oficinas de Operaciones de Salud de la Dirección Regional de Salud San Martín, muestra que el 31% de trabajadores indicaron que el nivel es “malo”, 43% de trabajadores indicaron un nivel “regular” y un 26% de trabajadores indicaron que el desempeño organizacional es “bueno”.

VI. RECOMENDACIONES

- 6.1. Al director de la Dirección Regional de Salud implementar proceso que permita tener una reestructuración del sistema sanitario de salud para tener un desempeño organizacional donde permita articular un trabajo multidisciplinario y repercutir en una adecuada planificación estratégica con objetivos claros respondiendo a la demanda de la ciudadanía.

- 6.2. Al director regional de salud generar documentos normativos que permitan homogenizar los planes estratégicos en salud, buscando ofertar servicios estandarizados en respuesta a las necesidades sanitarias de la población buscando su bienestar y su satisfacción.

- 6.3. A los directores de las Unidades Ejecutoras, propiciar elementos normativos que permitan desarrollar un adecuado desempeño organizacional, permitiendo con ello realizar funciones sinérgicas entre la parte administrativa y asistencial para acortar las brechas de cobertura y de calidad prestacional.

VII. REFERENCIAS

- Ackoff, R (1994). *El arte de resolver problemas*. (10ª ed.). México: Limusa, Noriega Editores.
- Agencia Canadiense para el desarrollo Internacional. (2017). *Planeamiento Estratégico para el Desarrollo. Enfoque y Metodología*. Curso corto para funcionarios públicos.
- Aliaga Balbín, Héliida. (2014). *Gestión de la calidad en el desempeño organizacional de la facultad de administración de empresas de la universidad nacional del centro del Perú 2013*. Tesis de maestría. Universidad Nacional del Centro del Perú. Huancayo 2014.
- Bateman y Snell. (2005). *Administración un nuevo panorama competitivo*. (6ª ed.). México: McGraw Hill.
- Beer, S. (1974). *Ciencia en la dirección - La investigación operativa*. En la Empresa - Ateneo, Buenos Aires.
- Bermúdez Valles, J.L. (2016). *Relación entre el modelo de diseño organizacional y la delegación de toma de decisiones del equipo de trabajo de la oficina de DEVIDA – Tarapoto, 2016*. Tesis de maestría. Universidad César Vallejo. Tarapoto – Perú.
- Bertalanffy, L.V. (1987). “*Historia y situación de la teoría general de sistemas*”. *Tendencias en la teoría general de sistemas*. Alianza Ed. Madrid.
- Blake, R. (1977). “*Un avance notable en el desarrollo organizacional*”. En: MARGUILES, N. y RAIA, A., compiladores, *Desarrollo organizacional. Valores, procesos y tecnología*, México, Diana.
- Blake, R. y Mouton, J. (1964). *The managerial grid*. USA, Ed., Houston.

- Campos Gonzáles, Fabián. (2014). *Aplicación de un sistema de planificación estratégica y control de gestión en una organización sin fines de lucro: caso Ong Psicólogos voluntarios*. Tesis para optar el grado de magíster en control de gestión. Universidad de Chile.
- Capra, F. (1999). *La trama de la vida: una nueva perspectiva de los sistemas vivos*. Anagrama, Colección Argumentos, Barcelona.
- Checkland. (1994). *La metodología de sistemas suaves en acción*. Megabyte, Noriega Editores, México, edición en español.
- Del Águila Álvarez, A., Fernández Bazán, I.R., & Zárata Valderrama, E. (2016). *Las habilidades humanas en el desempeño organizacional: un estudio correlacional en un bufete de abogados ubicado en la ciudad de lima. Trabajo de suficiencia profesional*. Universidad Peruana de Ciencias Aplicada. Lima – Perú.
- Fayol, H, (1918). *Administración industrial y general*. (12ª ed.). Argentina: El Ateneo.
- García Sánchez, Isabel María. (2007). *La nueva gestión pública: evolución y tendencias*. Universidad de Salamanca. Presupuesto y Gasto Público 47/2007: 37-64 Secretaría General de Presupuestos y Gastos © 2007, Instituto de Estudios Fiscales
- Hernández Y Rodríguez, Sergio. (1994). *Introducción a la administración: Un enfoque teórico práctico*, México: DF, Mc Graw Hill.
- Herzberg (1959). *The motivation to work*. New York, Wiley.
- Hilario Bacillo, Gloria Marilú & Zárata Pedrera, Yessica Evelin. (2016). *Planeamiento estratégico y su relación con la gestión de calidad en una institución educativa estatal*. Tesis de maestría. Escuela de Posgrado. Universidad César Vallejo. Perú.

- Jackson, M. (1994). *“Más allá de las modas administrativas: el pensamiento sistémico para los administradores”*. Revista Innovar, julio-diciembre, 4, 6-21.
- Kast, F.E. y Rosenzwwig, J.E. (1979). *Administración de las organizaciones: un enfoque de sistemas*. México: McGraw-Hill.
- López, N. (2013). *La planificación estratégica y su incidencia en el posicionamiento micro empresarial de la organización “Tamayo López” en la ciudad de Ambato*. Tesis de pregrado. Universidad Regional Autónoma de los Andes. Ecuador.
- Malagon, L. (2008). *Administración Hospitalaria*. Ed. Médica Panamericana. pp. 71-72. ISBN 9589181988.
- Maslow, A.H. (1982). *The farther reaches of human nature*. Viking Press, Palo Alto - Ca.
- McGregor, D. (1991). *El aspecto humano de las empresas*. (15ª ed.). México: Diana.
- Montoya R. y et al. (1999). *La gerencia genética: Una metáfora biológica aplicada a la gestión de la biotecnología*. Innovar, revista de ciencias administrativas y sociales, No. 24, julio· diciembre de 2004.
- Morris Díaz, A., & Rodríguez Monroy, C., & Vizán Idoipe, A., & Martínez Soto, M., & Gil Araujo, M. (2013). *Sistema de gestión de la calidad y desempeño organizacional en la industria petrolera*. Interciencia, 38 (11), 793-802.
- Paredes, K. (2016). *Condición laboral y desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Cáceres -Juanjí, 2014*. Tarapoto: Universidad César Vallejo.
- Parsons, T. y Perrow, C. (1979). *Complex organizations*. 2nd edition. Scott and foresman ed. Glenview, Illinois, USA.
- Robbins y Coulter. (2005). *Administración*. (8ª ed.). México: Prentice Hall.

- Ruíz Dávila, H.K. (2016). *Planificación Estratégica y Eficacia en Empresas Operadoras Turísticas del Distrito de Tarapoto, 2016*. Tesis de maestría. Universidad César Vallejo. Tarapoto – Perú.
- Rumelt, R.P.; Schendel, D.E.; Teece, D.J. (1994). *Fundamental issues in strategy*. Harvard Business School Press, Boston.
- Rumlet, R. (1994). *Strategic planning*. Boston, Mass, editor: University of California Berkeley.
- Shannon, CL. y WEAVER, W. (1949). *The mathematical theory of communication*. University of Illinois Press, Urbana.
- Universidad César Vallejo. (2015). *Diseño y Desarrollo del Proyecto de Investigación*. Guía de Aprendizaje. Trujillo.
- Vargas, Julia Li. (2005). *Planificación en los servicios de salud. Curso especial de posgrado en gestión local de salud*. Universidad de Costa Rica.
- Weber, M. (1977). *Economía y sociedad*, t. 1, Fondo de Cultura Económica, Bogotá.

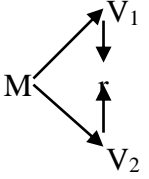
ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

“PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL DE LAS OFICINAS DE OPERACIONES DE SALUD DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD - SAN MARTÍN – 2018”

Autora: Br. Belen Pahola Chilon Rojas

DETERMINACIÓN DEL PROBLEMA	La pérdida de credibilidad del sector público como gestor del bienestar ciudadano viene acompañado de manifestaciones que exigen y obligan a que las instituciones públicas actúen aplicando principios de economía, eficiencia y eficacia. Estas nuevas demandas, cada vez más importantes como consecuencia de la magnitud del déficit público en prácticamente la totalidad de países, tuvieron en un primer momento un importante impacto en los procesos de construcción de políticas públicas, pero en la actualidad no se circunscriben únicamente a la esfera política o ministerial, sino que se han ampliado a todas las actuaciones de la administración en sus diferentes órdenes territoriales. Así, las administraciones estatales, autonómicas, provinciales y locales se ven envueltas en procesos de regeneración, de cambio. Nuevos patrones de actuación y comportamiento, comunes internacionalmente, son los que han llevado a diseñar un nuevo sistema operativo público, una nueva filosofía de actuación: la nueva gestión pública. (García, S, 2007).
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA GENERAL	¿Qué relación existe entre la planificación estratégica con el desempeño organizacional en las Oficinas de Operaciones de Salud de la Dirección Regional de Salud San Martín, 2018?
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	¿Cuál es el nivel de planificación estratégica en las Oficinas de Operaciones de Salud de la Dirección Regional de Salud San Martín, 2018? ¿Cuál es el nivel de desempeño organizacional en las Oficinas de Operaciones de Salud de la Dirección Regional de Salud San Martín, 2018?
HIPÓTESIS GENERAL	Hi: Existe relación significativa entre la planificación estratégica con el desempeño organizacional en las Oficinas de Operaciones de Salud de la Dirección Regional de Salud San Martín, 2018.
HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	H1: La planificación estratégica en las Oficinas de Operaciones de Salud de la Dirección Regional de Salud San Martín 2018, se encuentra en el nivel de desarrollo H2: El desempeño organizacional en las Oficinas de Operaciones de Salud de la Dirección Regional de Salud San Martín 2018, se encuentra en el nivel regular.
OBJETIVO GENERAL	Determinar la relación entre la planificación estratégica con el desempeño organizacional de las Oficinas de Operaciones de Salud de la Dirección Regional de Salud San Martín, 2018.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	<p>Identificar el nivel de planificación estratégica en las Oficinas de Operaciones de Salud de la Dirección Regional de Salud San Martín, 2018.</p> <p>Identificar el nivel de desempeño organizacional en las Oficinas de Operaciones de Salud de la Dirección Regional de Salud San Martín, 2018.</p>
DISEÑO DEL ESTUDIO	<p>Se empleó el diseño descriptivo correlacional, cuyo esquema es el siguiente:</p>  <p>Donde: m: muestra V1: Planificación estratégica V2: Desempeño organizacional R: Relación entre las variables de estudio</p>
POBLACIÓN Y MUESTRA	<p>Población: 106 trabajadores de las 5 Oficinas de Operaciones</p> <p>Muestra: 106 trabajadores de las Oficinas de Operaciones de Salud.</p> <p>Muestreo: No probabilístico, tipo intencionado</p>
VARIABLES DE ESTUDIO	<p style="text-align: center;">VARIABLE 1: PLANIFICACION ESTRATEGICA</p> <p>Definición Conceptual La planificación es el proceso mediante la cual se decide la direccionalidad de las organizaciones. Se fijan objetivos futuros y se trazan trayectorias para la consecución de tales objetivos. También, la planificación permite el equilibrio adaptativo de la organización a su entorno procurando responder eficientemente a las demandas ambientales a partir de un flujo constante de información. (Bateman y Snell, 2005).</p> <p>Definición operacional</p>

Variable 1	Dimensiones	Indicadores	Escala
Planificación estratégica	Visión sectorial de mediano plazo	Plan a mediano plazo	Ordina
		Objetivos y metas del plan	
		Elaboración del plan con participación de los trabajadores	
	Gestión para resultados en la producción de bienes y servicios	Metas anuales y multianuales	
		Metas anuales y responsables	
		Convenios de gestión	
		Sistema de remuneración y evaluación del personal	
		Estrategia explícita (PpR)	
		Estrategias de mejora de la calidad de los servicios	
		Información	
		Mecanismos de consulta	
	Sistemas de información	Sistemas confiables	
		Sistemas actualizados	
		Indicadores de eficiencia	
		Información de resultados	
	Monitoreo y evaluación	Normas del monitoreo y evaluación	
Cumplimiento de metas y objetivos			
Mecanismos que incentivan la eficiencia y eficacia de la gestión			
Reconocimientos y méritos recibidos			

VARIABLE 2: DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL

Definición Conceptual

Medida de la eficiencia y eficacia, con que los administradores aprovechan los recursos, para satisfacer a los clientes, y alcanzar las metas de la organización. (Hernández Y Rodríguez, S, 1994)

Definición operacional

Variable 2	Dimensiones	Indicadores	Escala
Desempeño organizacional	Organización	Implementación	Ordinal
		Fortalecimiento	
		Estructura orgánica	
		Recursos humanos	
		Documentos de gestión	
	Ejecución presupuestal	Asignación presupuestal	
		Avance de la ejecución presupuestal en el tiempo	
		Uso de los recursos	
		Control interno	
	Cumplimiento programático	Planificación programática	
		Logro de los objetivos y metas	
		Nivel de desempeño	
	Logística de medicamentos e insumos	Planificación de necesidades de medicamentos e insumos	
		Solicitud de medicamentos	
		Compra de medicamentos	
		Estock de medicamentos	

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA

Planificación estratégica y su relación con el nivel de planificación estratégica de las Oficinas de Operaciones de la Dirección Regional de Salud de San Martín - 2018

Fecha

N° Encuesta

Unidad ejecutora:

DATOS DEL ENTREVISTADO

Profesión:..... edad Sexo M F

Condición Laboral:	Nombrado	1	Tiempo de servicios	Años	
	Contratado	2		Meses	
	Designado	3		Días	

Cargo que ocupa actualmente.....

CUESTIONARIO

Estamos interesados en conocer su opinión en relación de la planificación Estratégica de las Oficinas de Operaciones de la Dirección Regional de Salud de San Martín - 2018

En cada pregunta tendrá la opción de 5 respuestas, debe marcar con un "X" según corresponda.

0	Inexistente. -Si el requisito no existe o no se cumple						
1	Propuesto. - Si el requisito ha sido propuesto formalmente mediante una norma o proyecto aprobado.						
2	Iniciado. -Si el requisito se encuentra en su fase inicial de implementación						
3	En desarrollo. -Si el requisito se encuentra en su fase de desarrollo, es decir, aun no operan todos sus elementos o no operan en toda su capacidad, o adolece de problemas o debilidades que impiden su buen desempeño.						
4	Implementado. -si el requisito se encuentra operando con todos sus elementos en plena capacidad, pero su desempeño aun puede mejorar						
5	Consolidado. -Si el requisito se encuentra operando óptimamente su desempeño es satisfactorio y se prevé su sostenibilidad.						
Nº	Visión sectorial de mediano plazo	0	1	2	3	4	5
1	Existe un plan de la Oficina de Operaciones a mediano plazo (3 a 5 años)						
2	La elaboración del Plan contó con la participación de los trabajadores, y cual es su situación?						
3	Los objetivos y las metas del plan de la Oficina de Operaciones concuerdan con los objetivos y las metas regionales y nacionales						

Nº	Gestión para resultados en la producción de bienes y servicios	0	1	2	3	4	5
4	Existen metas anuales y multinuales para la producción de bienes y servicios						
5	La metas anuales tienen unidades responsables						
6	La Oficina de Operaciones firma convenios de gestión						
7	Los sistemas de remuneración y evaluación del personal incentivan la obtención de resultados organizacionales						
8	Se ha implementado una estrategia explícita (con programación, responsables y recursos definidos) de PpR en la Oficina de Operaciones						
9	Existe una estrategia para mejorar la calidad de los servicios						
10	Se recoge información periódica a cerca dela opinión de los usuarios sobre los bienes y servicios producidos (encuestas a usuarios, buzón de quejas, linea telefónica,etc)						
11	Se utilizan mecanismos de consulta periódica a organizaciones de la sociedad civil, para introducir mejorar a los bienes y servicios (Consultas públicas, participación en consejos sectoriale,etc)						
Nº	Sistemas de Información	0	1	2	3	4	5
12	Existen sistemas confiables y actualizados de información sobre la producción de bienes y servicios producidos						
13	Existen sistemas confiales y actualizados de información sobre la cobertura de los bienes y servicios producidos						
14	Existen indicadores de eficiencia relativos a los costos de los bienes y servicios que se actualizan anualmente.						
15	Existen indicadores de eficiencia relativos a la cobertura de los bienes y servicios que se actalizan anualmente.						
16	Existe información actualizada sobre los resutados de la gestión de la Oficina de Operaciones a disposición de la ciudadanía a través de internet.						
Nº	Monitoreo y Evaluación	0	1	2	3	4	5
17	El área que realiza el monitoreo y evaluación tiene normas técnicas y metodología de trabajo establecidas formalmente.						
18	El incumplimiento de las metas y los objetivos, detectado por el monitoreo y/o las evaluaciones conlleva acciones correctivas de carácter técnico, administrativo y financiero.						
19	La Oficina de Operaciones aplica mecanismos que incentivan la eficiencia y eficacia de la gestión						
20	La oficina de Operaciones ha recibido reconocimiento en méritor a su desempeño						

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL

Cuestionario para medir el nivel de desempeño de las Oficinas de Operaciones de la Dirección Regional de Salud de San Martín - 2018

Fecha

N° Encuesta

Unidad ejecutora:

DATOS DEL ENTREVISTADO

Profesión:..... edad Sexo M F

Condición Laboral:	Nombrado	1	Tiempo de servicios	Años	
	Contratado	2		Meses	
	Designado	3		Días	

Cargo que ocupa actualmente.....

CUESTIONARIO

Estamos interesados en conocer su opinión en relación de la planificación Estratégica de las Oficinas de Operaciones de la Dirección Regional de Salud de San Martín - 2018

En cada pregunta tendrá la opción de 5 respuestas, debe marcar con un "X" según corresponda.

3: De acuerdo 2: Totalmente de acuerdo 1: En desacuerdo 0: Totalmente en desacuerdo						
Nº	Organización	0	1	2	3	4
1	estructura orgánica					
2	Cree usted que la oficina de operaciones se encuentra implementada con materiales y equipos para el desarrollo de sus actividades diarias?					
3	Cree usted que la oficina de operaciones fortalece su organización para el cumplimiento de sus objetivos y metas?					
4	Cree usted que la oficina de operaciones cuenta con el Recurso humano competente para cumplir sus metas?					
5	Cree usted que la oficina de operaciones cuenta con los Documentos de gestión y a actualizados?					

Nº	Ejecución presupuestal	0	1	2	3	4
6	Cree usted que la oficina de operaciones tiene una adecuada asignación presupuestal?					
7	Cree usted que la oficina de operaciones evalúa el avance de la ejecución presupuestal: Trimestral, semestral y anual?					
8	Cree usted que la oficina de operaciones hace uso correcto de los recursos?					
9	Cree usted que la oficina de operaciones coordina acciones de control interno para asegurar la transparencia de sus procesos?					
Nº	Cumplimiento programático	0	1	2	3	4
10	Cree usted que la oficina de operaciones consisra la planificación programática para la previsión de actividades?					
11	Cree usted que la oficina de operaciones evlúa el logro de los objetivos y metas: Trimestral, semestral y anual?.					
12	Cree usted que el nivel de desempeño de la oficina de operaciones este considerado como bueno?					
Nº	Logística de medicamentos e insumos	0	1	2	3	4
13	Cree usted que la oficina de operaciones planificación de necesidades de medicamentos e insumos requeridos por los					
14	Cree usted que la oficina de operaciones atiende de manera oportuna la solicitud de compra de las redes de salud?					
15	Cree usted que la oficina de operaciones compra de medicamentos según cronograma establecio, tanto nacional como regional?					
16	Cree usted que la oficina de operaciones asegura el stock de medicamentos de los establecimientos de salud?					

Tabla de conversión

Denominación	Valoración	Conversión
Totalmente en desacuerdo	0	Bajo
En desacuerdo	1	
Ni en acuerdo ni en desacuerdo	2	Regular
De acuerdo	3	Bueno
Totalmente de acuerdo	4	

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Golac Tenorio Pilar.
 Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo.
 Especialidad : Maestra en Administración de la Educación.
 Instrumento de evaluación : Cuestionario para medir el nivel de Planificación Estratégica.
 Autor del instrumento : Br. Belen Pahola Chilon Rojas.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Planificación Estratégica en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Planificación Estratégica .				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Planificación Estratégica , de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Planificación Estratégica .				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						41

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Apropiado para su aplicación, teniendo como fundamento su Claridad y Objetividad.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

41

Tarapoto, 05 de mayo de 2018.


Mg. Pilar Golac Tenorio
 COORDINACIÓN ACADÉMICA
 Universidad César Vallejo - Moquegua

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Golac Tenorio Pilar.
 Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo.
 Especialidad : Maestra en Administración de la Educación.
 Instrumento de evaluación : Cuestionario para medir el nivel de Desempeño Organizacional.
 Autor del instrumento : Br. Belen Pahola Chilon Rojas.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Desempeño Organizacional en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Desempeño Organizacional .				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Desempeño Organizacional de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desempeño Organizacional .				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					41	

(Nota. Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Apropiado para su aplicación, teniendo como fundamento su Claridad y Objetividad.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

41



Mg. Pilar Gólac Tenorio
 COORDINACIÓN ACADÉMICA
 Universidad César Vallejo - Moquegua

Tarapoto, 05 de mayo de 2018.

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

IV. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Ordoñez Ruiz Karina Milagros.
 Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo.
 Especialidad : Maestra en Ciencias con Mención en Gestión Ambiental.
 Instrumento de evaluación : Cuestionario para medir el nivel de Planificación Estratégica.
 Autor del instrumento : Br. Belen Pahola Chilon Rojas.

V. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Planificación Estratégica en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Planificación Estratégica .				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Planificación Estratégica , de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Planificación Estratégica .				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					41	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

VI. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Apropiado para su aplicación, teniendo como fundamento su Claridad y Objetividad.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

41



Ordoñez Ruiz Karina Milagros
Maestra en Ciencias
con Mención en Gestión Ambiental
DNI N° 41007022

Tarapoto, 05 de mayo de 2018.

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

IV. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Ordoñez Ruiz Karina Milagros.
 Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo.
 Especialidad : Maestra en Ciencias con Mención en Gestión Ambiental.
 Instrumento de evaluación : Cuestionario para medir el nivel de Desempeño Organizacional.
 Autor del instrumento : Br. Belen Pahola Chilon Rojas.

V. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Desempeño Organizacional en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Desempeño Organizacional .				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Desempeño Organizacional de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desempeño Organizacional .				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						41

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente", sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

VI. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Apropiado para su aplicación, teniendo como fundamento su Claridad y Objetividad.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 41


 Ordoñez Ruiz Karina Milagros
 Maestra en Ciencias
 con Mención en Gestión Ambiental
 DNI N° 41807023

Tarapoto, 05 de mayo de 2018.

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

VII. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Bazan Vargas Kieffer Segundo.
 Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo.
 Especialidad : Maestro en Administración de Servicios de Salud.
 Instrumento de evaluación : Cuestionario para medir el nivel de Planificación Estratégica.
 Autor del instrumento : Br. Belen Pahola Chilon Rojas.

VIII. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Planificación Estratégica en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Planificación Estratégica .				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Planificación Estratégica , de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Planificación Estratégica .				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						41

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IX. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Apropiado para su aplicación, teniendo como fundamento su Claridad y Objetividad.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

41

Tarapoto, 05 de mayo de 2018.


Kieffer Segundo Bazán Vargas
 MAGISTER EN ADM. SERVICIOS DE SALUD
 DOCTORADO EN SALUD PÚBLICA
 DNI N° 06796264

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

VII. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Bazan Vargas Kieffer Segundo.
 Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo.
 Especialidad : Maestro en Administración de Servicios de Salud.
 Instrumento de evaluación : Cuestionario para medir el nivel de Desempeño Organizacional.
 Autor del instrumento : Br. Belen Pahola Chilon Rojas.

VIII. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Desempeño Organizacional en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Desempeño Organizacional .				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Desempeño Organizacional de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desempeño Organizacional .				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					41	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IX. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Apropiado para su aplicación, teniendo como fundamento su Claridad y Objetividad.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

41


Kieffer Segundo Bazán Vargas
 MAESTRO EN ADM. SERVICIOS DE SALUD
 DOCTORADO EN SALUD PÚBLICA
 DNI N° 06796264

Tarapoto, 05 de mayo de 2018.

Índice de confiabilidad

Variables: Planificación Estratégica y Desempeño Organizacional

Variable: Planificación Estratégica

Nº	Ítem	Alfa de Cronbach
1	¿Existe un plan de la Oficina de Operaciones a mediano plazo (3 a 5 años)?	0.907
2	¿La elaboración del Plan contó con la participación de los trabajadores, y cuál es su situación?	0.907
3	¿Los objetivos y las metas del plan de la Oficina de Operaciones concuerdan con los objetivos y las metas regionales y nacionales?	0.907
4	¿Existen metas anuales y multi anuales para la producción de bienes y servicios?	0.907
5	¿Las metas anuales tienen unidades responsables?	0.907
6	¿La Oficina de Operaciones firma convenios de gestión?	0.907
7	¿Los sistemas de remuneración y evaluación del personal incentivan la obtención de resultados organizacionales?	0.908
8	¿Se ha implementado una estrategia explícita (con programación, responsables y recursos definidos) de PpR en la Oficina de Operaciones?	0.907
9	¿Existe una estrategia para mejorar la calidad de los servicios?	0.908
10	¿Se recoge información periódica a cerca de la opinión de los usuarios sobre los bienes y servicios producidos (encuestas a usuarios, buzón de quejas, línea telefónica, etc)?	0.908
11	¿Se utilizan mecanismos de consulta periódica a organizaciones de la sociedad civil, para introducir mejoras a los bienes y servicios (Consultas públicas, participación en consejos sectoriales, etc)?	0.909
12	¿Existen sistemas confiables y actualizados de información sobre la producción de bienes y servicios producidos?	0.915
13	¿Existen sistemas confiables y actualizados de información sobre la cobertura de los bienes y servicios producidos?	0.919
14	¿Existen indicadores de eficiencia relativos a los costos de los bienes y servicios que se actualizan anualmente?	0.916
15	¿Existen indicadores de eficiencia relativos a la cobertura de los bienes y servicios que se actualizan anualmente?	0.920
16	¿Existe información actualizada sobre los resultados de la gestión de la Oficina de Operaciones a disposición de la ciudadanía a través de internet?	0.903
17	¿El área que realiza el monitoreo y evaluación tiene normas técnicas y metodología de trabajo establecidas formalmente?	0.923
18	¿El incumplimiento de las metas y los objetivos, detectados por el monitoreo y/o las evaluaciones conlleva acciones correctivas de carácter técnico, administrativo y financiero?	0.922

19	¿La Oficina de Operaciones aplica mecanismos que incentivan la eficiencia y eficacia de la gestión?	0.921
20	¿La oficina de Operaciones ha recibido reconocimiento en mérito a su desempeño?	0.921

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,916	,912	20

Variable: Desempeño Organizacional

Nº	Ítem	Alfa de Cronbach
1	¿Cree usted que las oficinas de operaciones tiene definida su estructura orgánica?	0.986
2	¿Cree usted que la oficina de operaciones se encuentra implementada con materiales y equipos para el desarrollo de sus actividades diarias?	0.986
3	¿Cree usted que la oficina de operaciones fortalece su organización para el cumplimiento de sus objetivos y metas?	0.986
4	¿Cree usted que la oficina de operaciones cuenta con el Recurso humano competente para cumplir sus metas?	0.986
5	¿Cree usted que la oficina de operaciones cuenta con los Documentos de gestión y a actualizados?	0.986
6	¿Cree usted que la oficina de operaciones tiene una adecuada asignación presupuestal?	0.986
7	¿Cree usted que la oficina de operaciones evalúa el avance de la ejecución presupuestal: Trimestral, semestral y anual?	0.986
8	¿Cree usted que la oficina de operaciones hace uso correcto de los recursos?	0.986
9	¿Cree usted que la oficina de operaciones coordina acciones de control interno para asegurar la transparencia de sus procesos?	0.988
10	¿Cree usted que la oficina de operaciones considera la planificación programática para la previsión de actividades?	0.986
11	¿Cree usted que la oficina de operaciones evalúa el logro de los objetivos y metas: Trimestral, semestral y anual?.	0.988
12	¿Cree usted que el nivel de desempeño de la oficina de operaciones este considerado como bueno?	0.986
13	¿Cree usted que la oficina de operaciones planificación de necesidades de medicamentos e insumos requeridos por los establecimientos de salud?	0.988

14	¿Cree usted que la oficina de operaciones atiende de manera oportuna la solicitud de compra de las redes de salud?	0.986
15	¿Cree usted que la oficina de operaciones compra de medicamentos según cronograma establecido, tanto nacional como regional?	0.988
16	¿Cree usted que la oficina de operaciones asegura el stock de medicamentos de los establecimientos de salud?	0.986

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,987	,987	16

RESULTADO CRONBACH PARAAMBAS VARIABLES

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,922	,903	36

CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN

San Martín
PERU

DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD SAN MARTÍN
DIRECCIÓN DE OPERACIONES SALUD

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

EXP. 2023473

Moyobamba, 02 de julio del 2018

CARTA N° 006 -2018-DIRES-SM/DOS/P.

Señora:
Belen Pahola Chilón Rojas
Ciudad.-

ASUNTO : Autorización para trabajo de investigación

REFERENCIA : Expediente N° 2021096

De mi mayor consideración.

Es grato dirigirme a usted para saludarle cordialmente, asimismo en atención a la referencia, se autoriza para desarrollar el trabajo de investigación denominada "Planificación estratégica y su relación con el desempeño organizacional de las Oficinas de Operaciones de Salud de la Dirección Regional de Salud - San Martín - 2018"; debiendo realizar conforme las disposiciones educativas vigentes y reglamento institucional.

Sin otro particular me suscribo de usted.

Atentamente;



para
San Martín
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD SAN MARTÍN
DIRECCIÓN DE OPERACIONES SALUD
LIC. ADM. ELSA MUÑOZ FERNANDEZ
DIRECTORA (E)

C.c.
EMF/lut
DG
Archivo



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

Chilon Rojas Belen Pahola.

D.N.I. : 46071935.

Domicilio : Prol. Av. Grau N° 292 - Moyobamba

Teléfono : Fijo : Móvil : 949402147.

E-mail : belenpaholacr@gmail.com.

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Título :

Tesis de Post Grado

Maestría Doctorado

Grado : Maestra en Gestión Pública.

Mención : Maestría en Gestión Pública.

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Chilon Rojas Belen Pahola.

Título de la tesis:

"Planificación estratégica y su relación con el desempeño organizacional de las oficinas de operaciones de salud de la dirección regional de salud - San Martín - 2018"

Año de publicación : 2018.

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Fecha : 04 Diciembre 2018

Índice de Confiabilidad

The screenshot shows a Microsoft Word document with a plagiarism report overlay. The document title is "Planificación estratégica y su relación con el desempeño organizacional de las Oficinas de Operaciones de Salud de la Dirección Regional de Salud - San Martín - 2018". The report shows a 21% similarity index with 7 sources. The document is from the "ESCUELA DE POSGRADO UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO".

Resumen de coincidencias

21 %

Coincidencia 2 de 14

Rank	Source	Percentage
1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	8 %
2	docplayer.es Fuente de Internet	3 %
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2 %
4	www.scielo.co Fuente de Internet	2 %
5	Entregado a Pontificia... Trabajo del estudiante	1 %
6	repositorio.uncp.edu.pe Fuente de Internet	1 %
7	Entregado a Carlos Tes... Trabajo del estudiante	1 %

Página: 1 de 40 Número de palabras: 10202 Text-only Report High Resolution Activado

Escritorio 12:37 p. m. 23/01/2019

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO ACADÉMICO N° 0011-2016-UCV-VA
Lima, 31 de marzo de 2016

ANEXO 1

**ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD
DE LOS TRABAJOS ACADÉMICOS DE LA
UCV**

Yo: **KIEFFER SEGUNDO BAZAN VARGAS**, docente de la Maestría en Salud Pública y revisor del trabajo académico titulado "**Planificación estratégica y su relación con el desempeño organizacional de las Oficinas de Operaciones de Salud de la Dirección Regional de Salud - San Martín – 2018**", del estudiante, **Br. Belen Pahola Chilon Rojas**, he sido capacitado e instruido en el uso de la herramienta Turnitin y he constatado lo siguiente.

Que el citado trabajo académico tiene un **índice de similitud de 21%** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte en trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Tarapoto, 04 de noviembre del 2018



KIEFFER S. BAZAN VARGAS
Experiencia Curricular
DNI N° 06796264



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE
Dra. Ana Noemí Sandoval Vergara.

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Belen Pahola Chilon Rojas.

INFORME TÍTULADO:

“Planificación estratégica y su relación con el desempeño organizacional de las oficinas de operaciones de salud de la dirección regional de salud – San Martín - 2018”.

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Maestra en Gestión Pública.

SUSTENTADO EN FECHA: 12 de Agosto de 2018.

NOTA O MENCIÓN: Aprobado por mayoría.


Dra. Ana Noemí Sandoval Vergara
DIRECTORA DE INVESTIGACIÓN
UCV - TARAPOTO