



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Planeamiento estratégico y gestión del cambio según
trabajadores administrativos de la Dirección de Redes
Integradas Lima Centro, 2018**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública**

AUTORA:

Br. Florinda Alvina Zevallos Mateo

ASESORA:

Dra. Dora Lourdes Ponce Yactayo

SECCIÓN

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Dirección

PERÚ – 2018

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	---------------------------------------	---

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a) Florinda Alvina Zevallos Mateo cuyo título es: "Planeamiento estratégico y gestión del cambio según los trabajadores administrativos de la Dirección de Redes Integradas Lima Centro, 2018"

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: Aprobado por mayoría.

Lima, San Juan de Lurigancho 18 de agosto del 2018.



 Dr. Díaz Dumont Jorge Rafael
 PRESIDENTE



 Dr. Prado Lopez Hugo
 SECRETARIO



 Dra. Dora Ponce Yactayo
 CPPe: 0109747814

 Dra. Dora Ponce Yactayo
 VOCAL

				
Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó Vicerrectorado de Investigación

Dedicatoria

A mis padres Jorge y Antonia que Dios los tenga en su gloria por haberme dado siempre su cariño y apoyo incondicional, asimismo agradezco a mi familia por su amor y comprensión a desarrollarme profesionalmente.

Agradecimiento:

A Dios por todas sus bendiciones, a los docentes de postgrado y a docente asesor por su paciencia, sus sabias enseñanzas y su apoyo incondicional.

Declaración de autoría

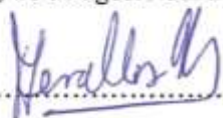
Yo, Florinda Alvina Zevallos Mateo estudiante del Programa de maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 06570611 con la tesis titulada “Planeamiento Estratégico y Gestión del Cambio de los trabajadores administrativos de la Dirección de Redes Integradas, Lima Centro 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 autoplagiada; 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 a autores), auto plagio (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.

Lima, 18 de agosto del 2018



Br. Florinda Alvina Zevallos Mateo

DNI N° 06570611

Presentación

Señores miembros del jurado:

Dando cumplimiento a las normas establecidas en el Reglamento de Grados y títulos de la sección de Postgrado de la Universidad César Vallejo para optar el grado de Maestro en Gestión Pública, presento el trabajo de investigación denominado: Planeamiento Estratégico y Gestión del Cambio de los trabajadores administrativos de la Dirección de Redes Integradas, Lima Centro 2018. La investigación tiene la finalidad de determinar la relación entre el Planeamiento Estratégico y Gestión del Cambio de los trabajadores administrativos de la Dirección de Redes Integradas. La presente investigación está dividida en siete capítulos: El capítulo I, se consideró la introducción que contiene los antecedentes, fundamentación científica, justificación, problema, hipótesis y objetivos; el capítulo II, referido a las variables de estudio, la operacionalización de las variables, tipo y diseño de investigación, las técnicas e instrumentos; el capítulo III, lo conforma los resultados de la investigación; el capítulo IV la discusión de los resultados; el capítulo V las conclusiones de la investigación, el capítulo VI las recomendaciones, el capítulo VII las referencias bibliográficas y finalmente los anexos.

Espero señores miembros del jurado que esta investigación se ajuste a las exigencias establecidas por la Universidad y merezca su aprobación.

La autora

Índice

	Página
Carátula	i
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Lista de tablas	ix
Lista de figuras	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
I. Introducción	
1.1. Realidad problemática	14
1.2. Trabajos previos	16
Antecedente internacional	16
Antecedente nacional	18
1.3. Teorías relacionadas al tema	20
Planeamiento estratégico	30
Gestión del cambio	30
1.4. Formulación del problema	40
1.5. Justificación del estudio	41
1.6. Hipótesis	42
1.7. Objetivos	43
II. Método	
2.1. Diseño de investigación	45
2.2. Variables, operacionalización	46
2.3. Población y muestra	49

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	51
2.5. Métodos de análisis de datos	54
2.6. Aspectos éticos	55
III. Resultados	
3.1.Descripción de los resultados	57
Tablas cruzadas	66
Prueba de normalidad	70
3.2.Prueba de hipótesis	70
IV. Discusión	75
V. Conclusiones	78
VI. Recomendaciones	80
VII. Referencias bibliográficas	82

Anexos

Anexo 1	Matriz de consistencia
Anexo 2	Instrumentos para medir la variable planeamiento estratégico.
Anexo 3	Instrumento para medir la variable gestión del cambio.
Anexo 4	Confiabilidad cuestionario 1:planeamiento estratégico
Anexo 5	Confiabilidad cuestionario 2: gestión del cambio
Anexo 6	Base de datos de la variable 1:planeamiento estratégico
Anexo 7	Base de datos de la variable 2: gestión del cambio
Anexo 8	Certificados de validez de los instrumentos
Anexo 9	Carta de solicitud que otorga la Escuela de Posgrado
Anexo 10	Carta de aceptación de la organización
Anexo 11	Artículo científico
Anexo 12	Acta de aprobación de originalidad de tesis
Anexo 13	Autorización de la versión final de trabajo de investigación
Anexo 14	Autorización de publicación de tesis en repositorio institucional UCV
Anexo 15	Turnitin

Lista de tablas

		Página
Tabla 1	Operacionalización de la variable planeamiento estratégico	48
Tabla 2	Operacionalización de la variable gestión del cambio	49
Tabla 3	Distribución de la población	50
Tabla 4	Distribución de la muestra	51
Tabla 5	Validez de los instrumentos	53
Tabla 6	Escala y valores de la confiabilidad	54
Tabla 7	Confiabilidad de los instrumentos	54
Tabla 8	Valores de correlación Rho de Spearman	55
Tabla 9	Descripción de los niveles de planeamiento estratégico	57
Tabla 10	Descripción de los niveles de formulación de las estrategias	58
Tabla 11	Descripción de los niveles de ejecución de las estrategias	59
Tabla 12	Descripción de los niveles de evaluación de las estrategias	60
Tabla 13	Descripción de los niveles de gestión del cambio	61
Tabla 14	Descripción de los niveles de cambios en la tecnología	62
Tabla 15	Descripción de los niveles de cambio en el producto y servicios	63
Tabla 16	Descripción de los niveles de cambio en la estrategia y estructura	64
Tabla 17	Descripción de los niveles de cambio en la cultura	65
Tabla 18	Tabla cruzada de variable planeamiento estratégico y gestión del cambio	66
Tabla 19	Tabla cruzada de formulación de estrategias y gestión del cambio	67
Tabla 20	Tabla cruzada de ejecución de estrategias y gestión del cambio	68
Tabla 21	Tabla cruzada de evaluación de estrategias y gestión del cambio	69
Tabla 22	Prueba de normalidad	70
Tabla 23	Correlación entre el planeamiento estratégico y gestión del cambio	71
Tabla 24	Correlaciones entre gestión del cambio y formulación de estrategia	72
Tabla 25	Correlaciones entre la gestión del cambio y ejecución de estrategias	73
Tabla 26	Correlaciones entre la gestión del cambio y evaluación de estrategias	74

Lista de figuras

		Página
Figura 1	Diagrama del diseño correlacional	45
Figura 2	Descripción de los niveles de planeamiento estratégico	57
Figura 3	Descripción de los niveles de formulación de las estrategias	58
Figura 4	Descripción de los niveles de ejecución de las estrategias	59
Figura 5	Descripción de los niveles de evaluación de las estrategias	60
Figura 6	Descripción de los niveles de gestión del cambio	61
Figura 7	Descripción de los niveles de cambio en la tecnología	62
Figura 8	Descripción de los niveles de cambio en el producto y servicios	63
Figura 9	Descripción de los niveles de cambio en la estrategia y estructura	64
Figura 10	Descripción de los niveles de cambio en la cultura	65
Figura 11	Tabla cruzada variable planeamiento estratégico y gestión del cambio	66
Figura 12	Tabla cruzada de formulación de estrategia y gestión del cambio	67
Figura 13	Tabla cruzada de ejecución de estrategias y gestión del cambio	68
Figura 14	Tabla cruzada de evaluación de estrategias y gestión del cambio	69

Resumen

La investigación titulada “Planeamiento Estratégico y Gestión del Cambio de los trabajadores administrativos de la Dirección de Redes Integradas, Lima Centro 2018” tuvo como objetivo general de determinar la relación entre la Planeamiento Estratégico y Gestión del Cambio de los trabajadores administrativos de la Dirección de Redes Integradas, Lima Centro 2018

La investigación se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo; la investigación fue básica con un nivel descriptivo y correlacional; diseño no experimental con corte transversal; la muestra estuvo conformada por 97 trabajadores administrativos de DIRIS LC.; los instrumentos de medición fueron sometidos a validez y fiabilidad.

Se aplicó el estadístico rho de Spearman lo cual determinó la existencia de una correlación positiva y significativa entre las variables, con un coeficiente de 0,424 lo cual indicó una correlación positiva y $p = 0.000 < 0.05$, es decir a un mejor planeamiento estratégico es mejor la gestión del cambio.

Palabras clave: Planeamiento, planeamiento estratégico y gestión del cambio.

Abstract

The research entitled "Strategic Planning and Change Management of administrative workers of the Directorate of Integrated Networks, Lima Center 2018" had as its general objective to determine the relationship between Strategic Planning and Change Management of administrative workers of the Network Directorate Integrated, Lima Center 2018

The research was developed under the quantitative approach; the investigation was basic with a descriptive and correlational level; non-experimental design with cross section; the sample consisted of 97 DIRIS LC administrative workers; the measuring instruments were subjected to validity and reliability.

The Spearman rho statistic was applied, which determined the existence of a positive and significant correlation between the variables, with a coefficient of 0,424 which indicated a positive correlation and $p = 0.000 < 0.05$, that is, a better strategic planning is better management change.

Keywords: Planning, strategic planning and change management.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática

El tema a investigar es planeamiento estratégico y gestión del cambio, es un plan estratégico que permite identificar los diferentes problemas que tiene las distintas unidades administrativas de la Dirección de Redes Integradas Lima Centro (DIRIS LC.), como ente regulador y facilitador de servicios de salud a los usuarios que acuden a sus establecimientos de salud y hospitales el cual está a cargo para regular y monitorear el buen funcionamiento de ellos y con supervisiones continuas para buscar mejoras continuas.

Guanilo(2007), indicó: “El planeamiento estratégico es una herramienta idónea para establecer correspondencia entre los problemas identificados y sus causas, los objetivos previstos para superarlos y las apuestas estrategias que organizan la acción para alcanzar los resultados perseguidos” (p.45).

El planeamiento estratégico, considerado como una herramienta principal e importante dentro de las organizaciones para la consecución de las metas u objetivos que permitirá encontrar las bases para un desarrollo sostenible en un tiempo y lugar determinado de una organización.

La Dirección de redes integradas Lima Centro, es una Unidad Ejecutora que pertenece al Ministerio de Salud (MINSA), tiene a su cargo 33 establecimientos de Salud y 08 hospitales, donde estos son prestadores de servicios de salud a los que la DIRIS LC., como sede administrativa tiene que supervisar y monitorear el cumplimiento de las atenciones dirigidos a los usuarios que acuden a dichos establecimientos de salud.

En la institución ejecutora hay muchos cambios continuos en cuanto a toma de decisiones y procesos administrativos que no siempre se cumplen en la institución entonces crea ciertos atrasos en consecución de los objetivos trazados. Estos cambios se ven reflejada en los resultados de un determinado proceso administrativo lento y sin una adecuada solución a los distintos problemas que se presenten por solucionar.

La principal causa es la pésima valoración a los trabajos pendientes que dejan los distintos funcionarios que tiene la decisión de manejar los destinos de un proceso para su mejora. No continúan con los trabajos y planes que están encaminados, entonces ellos crean retrasos en la consecución de estos procesos pendientes y trayendo como consecuencia la ineficacia y el poco valor que se le da a los procesos pendientes.

La Dirección de Redes Integradas Lima Centro, como Unidad Ejecutora a nivel local tiene que realizar procedimientos administrativos, organizar a sus gestores para realizar coordinaciones con los diferentes establecimientos de salud para el cumplimiento de las tareas encomendadas para obtener los mejores resultados en beneficio de los trabajadores y la institución.

La Unidad Ejecutora a pesar de contar con Unidades de planeamiento y presupuesto no logra realizar buenos procesos, tampoco llegar a solucionar los diferentes problemas que se presentan en un determinado tiempo; entonces toda esta debilidad acarrea la inconformidad de los trabajadores y proveedores con que trabaja la Unidad Ejecutora. Situación que amerita a que no se den soluciones prontas en todos los niveles de la Unidad Ejecutora para alcanzar los planes trazados, y a la vez estos planes estén acordes con la realidad del entorno laboral.

Según Daft (2010), indicó:

El cambio es impulsado por las fuerzas del entorno: las poderosas fuerzas asociadas con la avanzada tecnología, la integración económica nacional, la madurez de los mercados domésticos, y el cambio al capitalismo en las regiones antes comunistas, han traído consigo una economía globalizada que afecta a todas las empresas desde la más grande hasta la más pequeña, creando más amenazas y oportunidades, las empresas actuales pasan por los sorprendentes cambios en todas las áreas de sus operaciones (p.412).

A pesar de los esfuerzos que la institución realiza mediante coordinaciones y otros, si no logramos conocer y dar la verdadera importancia a los planes y estrategias que van conjuntamente con la gestión del cambio, se seguirá manteniendo la incompetencia y procesos administrativos estancados sin mejora y no dando un valor agregado a todos estos procesos para poder encontrar un desarrollo eficaz y con eficiencia constante.

Para ello la presente investigación pretende determinar y describir la relación existente entre planeamiento estratégico y gestión del cambio de los trabajadores administrativos que laboran en la Dirección de Redes Integradas Lima Centro, 2018.

1.2 Trabajos previos

Antecedentes internacionales

Contreras (2018) realizó la investigación titulada: *Gestión del cambio organizacional como herramienta para promover la eficiencia del capital humano en las pequeñas empresas caso de estudio de una pequeña empresa de la ciudad de Bogotá-Colombia, 2016-2017*. Trabajo final de especialización en Universidad de Buenos Aires, consideró importante analizar varios aspectos relacionados con el cambio organizacional en las pequeñas empresas en Bogotá. Para el desarrollo del proceso se utilizaron varios métodos. Como hipotético deductivo, cuantitativo y analítico, cuyas técnicas de investigación como la encuesta, permitieron obtener la información requerida información que clasificada y analizada de acuerdo a los objetivos específicos e hipótesis planteada. La investigación se desarrolló bajo la teoría de Garzón, 2005 y Romero, 2013. La misma que se logró verificar y a su vez permitió demostrar que la gestión del cambio organizacional de la pequeña empresa requiere ser implementada de acuerdo con los objetivos de la organización y metas establecidas por alcanzar a mediano plazo. Su aporte fue el marco teórico del cambio organizacional enmarcado dentro de la globalización.

Palacios (2014) realizó la investigación titulada: *La gestión por comisiones y el planeamiento en los administrativos de del consejo nacional de electricidad. Tesis de maestría universidad tecnológica de Ecuador*. El objetivo de la investigación consistió en determinar la incidencia de la gestión de comisiones y el planeamiento de los administrativos de del consejo nacional de electricidad. El enfoque es cuantitativo, los instrumentos fueron validados por jueces expertos en el tema, se empleó el tipo Likert (siempre, a veces, casi nunca y nunca); el estadístico empleado no paramétricos. La investigación se desarrolló bajo la teoría de Moyado 2012 y Torres, 2005. Concluyendo que se obtuvo una correlación alta Rho de 0,795 entre la gestión de comisiones y el planeamiento en los administrativos del consejo de del nacional de electricidad y con una significancia alta de 0.000. Tuvo como aporte la relevancia del planeamiento como instrumento eficaz para el buen desempeño de la gestión pública en una institución.

Quezada (2014) realizó la investigación titulada: *Gestión de comisiones y la calidad de atención en la Municipalidad de la ciudad de Córdova*. Tesis de Maestría Universidad de Córdova. La metodología utilizado es la muestra probabilística de 385 usuarios, el estudio

es correlacional, los instrumentos fueron de tipo Likert analizados mediante el Alfa de Cronbach, alcanzando una confiabilidad alta y validado por experto en campo temático, metodológico y estadístico. El estadístico aplicado es Rho de Spearman dado el comportamiento de los datos. La investigación se desarrolló bajo la teoría de Nievas, 2012 y Martínez, 2005. Concluye con una correlación alta de 0,839 entre la gestión de comisiones y la calidad de atención en la Municipalidad de la ciudad de Córdova y una significancia de 0.000. Propuso como aporte una gestión con calidad mejorada y eficiente que servirá para brindar una excelente y cálida atención a los usuarios y lograr una gestión pública de calidad.

Fernandez (2013), realizó la investigación titulada: *Planeamiento estratégico en la gestión de comisiones en la Municipalidad de Chimaltenango*. Tesis doctoral. Universidad Panamericana de Guatemala. Tuvo como objetivo determinar la incidencia del planeamiento estratégico en la gestión de comisiones en la municipalidad de Chimaltenango. La metodología es hipotético deductivo del enfoque cuantitativo, correlacional, la muestra es probabilística de 389 usuarios, los cuestionarios de tipo Likert con cinco opciones de respuesta. Los instrumentos fueron analizados estadísticamente por Alfa de Cronbach, el análisis estadístico fue administrado por r de Pearson para el contraste de hipótesis y el grado de correlación. La investigación se desarrolló bajo la teoría de Reyes, 2013 y Gunn, 2011. Concluye que el planeamiento estratégico en la gestión de comisiones en la municipalidad de Chimaltenango se relaciona con r de Pearson de 0,682 una correlación moderada y una significancia de 0.000 altamente significativa. La investigación propuso a las estrategias como procedimientos que deben ejecutarse para materializar los objetivos de la gestión de comisiones a utilizarse en bien de la municipalidad de Chimaltenango. Asimismo su aporte fue relevante hacia la planeación estratégica que permite adaptar a las organizaciones a nuevas y cambiantes circunstancias.

Jimenez (2012) realizó la investigación titulada: *Plan estratégico y la gestión del instituto de deporte del Estado Monagas*. Tesis de maestría de universidad de Oriente Venezuela. El objetivo general fue determinar la relación entre el planeamiento estratégico y la gestión del instituto de deporte del Estado Monagas. La metodología y el enfoque del estudio es cuantitativo el paradigma de la investigación es positivista. Con un diseño no experimental transversal, el tipo de investigación es descriptivo básico el método es hipotético deductivo, la muestra es censal se trabajó con toda la población. La investigación se desarrolló bajo la teoría de Kgrieger, 2011 y Canales, 2011. Concluye con una correlación

alta 0,763 entre las variables. Asimismo dentro del plan estratégico y la gestión es positivista con expectativas de lograr mejoras continuas como en el Instituto del deporte. Su aporte fue la teoría de la contingencia que sostiene que el contexto trae incertidumbre a la organización y que esta debe ser manejada mediante la adaptación del entorno.

Antecedentes nacionales

Villaorduña (2017) realizó la investigación titulada: *Planeamiento estratégico y la gestión de las comisiones, 2017, tesis de maestría de la Universidad Cesar Vallejo*, la investigación se realizó con el objetivo de determinar la relación entre planteamiento estratégico y la gestión de las comisiones del congreso de la república. La población es de 500 trabajadores, la muestra fue de 218 es probabilística. El método de investigación fue el hipotético-deductivo. El estudio utilizó para su propósito el diseño no experimental de nivel correlacional de corte transversal. La investigación se desarrolló bajo la teoría de Guanilo, 2007 y Massolo, 2009. El estudio concluye que el planteamiento estratégico se relaciona positiva y significativamente con la gestión de las comisiones del congreso de la república, siendo que el coeficiente de correlación Rho de Sperman de 730, representa una alta correlación entre las variables. El propósito de la investigación permitió aportar información relevante sobre el planeamiento estratégico y gestión de las comisiones y proponer explicaciones que permita fortalecer los vínculos interpersonales para la mejora del personal del Congreso de la Republica.

Ramirez (2017) realizó la investigación titulada: *Planificación estratégica en la Dirección estratégica en un organismo superior de contrataciones del Estado, Lima 2017*. Tesis de maestría de la Universidad Cesar Vallejo. La finalidad de este trabajo de investigación fue determinar la influencia de la planificación estratégica en la dirección estratégica en un organismo supervisor de contrataciones. En este trabajo de investigación se ha empleado el diseño no experimental de tipo descriptivo y correlacional recopilando la información en un periodo específico de tiempo para lo cual se ha empleado el instrumento cuestionario para las variables con la escala de Likert, expresando los resultado de forma gráfica y textual. La investigación se desarrolló bajo la teoría de Walter y Pando, 2014 y Johnson, 2006. Como recomendación es que los directores y jefes tengan en cuenta acerca de las ventajas y los beneficios de buscar mejorar la planificación y dirección estratégica y su aporte fue la planificación estratégica apoya en la toma de decisiones como una herramienta de gestion y elevar el compromiso de los trabajadores-

Tarazona (2017) realizó la investigación titulada: *Gestión del cambio y Clima organizacional en la Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública del Ministerio de Salud Lima 2017*, tuvo como objetivo principal determinar la relación entre la gestión del cambio y el clima organizacional en los trabajadores de la Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública del Ministerio de Salud. La investigación fue de tipo básico, cuantitativo, transversal de diseño no experimental de tipo descriptivo correlacional con una muestra probabilística de 133 servidores de todos los grupos ocupacionales, utilizando dos cuestionarios basados en la escala de Likert, para aplicarlos se utilizó la técnica de la encuesta. La investigación se desarrolló bajo la teoría de Gordon, 1997 y Palma, 2004. Se llegó a la conclusión que existe relación entre la gestión del cambio y las dimensiones del clima organizacional. Se observó una correlación directa y muy alta ($\rho=0,09609$ y significancia ($p=0.000$). Asimismo la percepción de los trabajadores fue de nivel medio en la gestión del cambio (45.11%) y el clima organizacional (45.86%). Recomendó que la Dirección General tenga que promover estrategias institucionales para que los procesos de cambio no afecten el clima organizacional de los servidores. El aporte de la investigación fue generar líneas de acción que permitan procesos de cambio o transformaciones más eficaces en una organización.

Galvez (2015) realizó la investigación titulada. *Planteamiento estratégico y la gestión de intereses en la administración pública peruana. Tesis de maestría de la Universidad Nacional Federico Villarreal Lima- Perú*. Tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el planeamiento estratégico y la gestión de intereses en la administración pública peruana. La metodología de estudio se encuentra en marcado dentro del paradigma positivista, el tipo de investigación es básico, la muestra es probabilística 480 empleados, el método es hipotético deductivo del enfoque cuantitativo, los instrumentos fueron analizados por el Alfa de Cronbach, validados por juicio de expertos. Según el comportamiento de los datos no tiene distribución normal porque se aplica el estadístico no paramétrico Rho de Spearman. La investigación se desarrolló bajo la teoría de Marciniack, 2013 y Rodríguez, 2002. Concluye con una correlación alta de 0,729 según Hernández Sampieri; entonces existe evidencia para afirmar que hay una relación positiva y significativa entre el planeamiento estratégico y la gestión de intereses en los trabajadores de la administración pública peruana en cumplimiento de las metas programadas. Aportando su relevancia metodológica en gestión Pública con misión a cumplir y visión hacia el futuro.

Valverde (2014) realizó la investigación titulada: *Planeamiento estratégico y la gestión administrativa en la gerencia Municipal del Distrito del Comas. Tesis de maestría de la Universidad La Católica de Lima Perú*. El objetivo general fue determinar la relación entre Planeamiento estratégico y la gestión administrativa en la gerencia Municipal del Distrito del Comas. La Metodología el diseño es correlacional, la muestra es probabilística de 115 administrativos, el enfoque es cuantitativo el tipo de investigación es básica, los instrumentos validos por juicio de expertos, el estudio es transversal dado que se recogen los datos en un tiempo y espacio determinado. La investigación se desarrolló bajo la teoría de Reyes, 2013 y Chiavenato, 2011. Concluye con una correlación alta 0,794 entre el planteamiento estratégico y gestión administrativa. Asimismo como aporte trasmite que los procedimientos administrativos sean más ágiles, flexibles y óptimos con alcance efectivo en las instituciones.

1.3 Teorías relacionadas al tema

Planeamiento estratégico definiciones

Según Guanilo (2007) indicó: “El planeamiento estratégico es una herramienta idónea para establecer correspondencia entre los problemas identificados y sus causas, los objetivos previstos para superarlos y las apuestas estrategias que organizan la acción para alcanzar los resultados perseguidos” (p.45).

Según Guanilo (2007) indicó:

En un contexto de globalización y competencia como el actual, un planteamiento estratégico bien definido se constituye en un poderoso criterio para la asignación de recursos y la gestión institucional, dado que identifica claramente los resultados y alcanzar los productos que constituyen a ello y los recursos necesarios para alcanzarlos, reduciendo la discrecionalidad y la rutina de su diseño y posibilitando una racional evaluación de resultados y desempeño. (p. 45)

El planeamiento estratégico, es importante en una determina institución que tiene múltiples problemas y debilidades para que este instrumento influya con sus diferentes mecanismos de solución para alcanzar los objetivos trazados.

Choque (2016), definió: “es un proceso mental que tiene como objetivo buscar la capacidad de anticiparse a los acontecimientos y definir a donde se quiere llegar, de acuerdo con los objetivos organizacionales debidamente establecidos” (p.30).

El planeamiento estratégico, es un proceso que busca las oportunidades y estrategias enmarcadas hacia un objetivo que una determinada organización quiere alcanzar para el logro de sus metas.

CEPAL (2014), indicó: (Proyectando una imagen de futuro).

La construcción de la visión de país tiene por objetivo precisar aquella situación deseable que se busca alcanzar, como resultado del proceso de desarrollo. Para ello deben tenerse en cuenta las circunstancias iniciales (económica, políticas, sociales, culturales ambientales e institucionales) de manera más acabada y objetiva posible. Este será un requisito indispensable para evaluar cualitativa y cuantitativamente el esfuerzo por realizar. En esta etapa de proceso planificador se requiere la selección dentro del conjunto de alternativas posibles de las herramientas necesarias que posibilitara alcanzar los objetivos y metas de desarrollo planteados. Esta tarea es ardua y compleja en la medida, en la medida en que deben definirse, las prioridades estratégicas, las secundarias y los aspectos que se consideraran subordinados a lo largo del proceso hacia el desarrollo. Para todos estos efectos es menester partir de ciertos grados de consensos mínimos entre los diferentes actores involucrados en el proceso, asumiendo y previendo que a lo largo del horizonte temporal que conlleve el alcance de las metas planteadas los diferentes actores podrán enfrentarse a circunstancias temporales que deberían internalizar con el fin de alcanzar la realidad superadora planteada en la visión estratégica. (p.16)

Dentro de las organizaciones y/o instituciones se tiene que realizar planes a corto, mediano y largo plazo, estos tienen que estar dentro de sus documentos de gestión como el Plan operativo institucional (POI), dentro de este documento tiene que estar plasmados sus objetivos, metas que tienen que lograr alcanzar, pero acordes con todas las actividades que proyectaran para que estos se realicen con eficiencia y eficacia en el tiempo planeado.

Andía (2017), definió: “Planeamiento estratégico es el proceso sistemático constituido sobre el análisis continuo de la situación actual y del pensamiento orientado al futuro, el cual genera información para la toma de decisiones con el fin de lograr los objetivos estratégicos establecidos” (p.74).

El planeamiento estratégico como proceso lleva a las organizaciones a tener un ámbito de situaciones que lleva a un continuo cambio con miras al futuro para el logro de los objetivos y consecución de las estrategias a conseguir los mejores resultados.

Bases teóricas del planeamiento estratégico

El planeamiento nace a partir del desarrollo del principio de estrategia. El general chino Sun Tzu (siglo V antes de cristo) y el general prusiano Carl von Clausewitz (1780-1831) ofrecen claros conceptos sobre estrategia y la táctica respectivamente. Sun Tzu afirmaba que quien tiene aptitudes para la guerra puede someter al enemigo sin entablar batalla. Este pensamiento apunta al aspecto estratégico. Carl von C-, escribió el libro de la guerra que trata la parte táctica de la guerra, y se apoya en la idea de que lo esencial para ganar radica en pelar la batalla más importante. Podemos concluir entonces, que el pensamiento de Sun Tzu apunta al aspecto estratégico y el Clausewiitz al aspecto táctico.

Luego de estos antecedentes más notables de esta disciplina, aparecieron los tratados sobre estrategia política, de los cuales el príncipe de Maquiavelo, es con holgura el más difundido de todos. Es desde estos campos, el militar, luego el político y más recientemente el empresarial, desde los cuales se han extraído herramientas para la elaboración de planes estratégicos. Según la historia la estrategia es la parte más importante dentro de un plan.

Según Guanilo (2007) definió: “Planeamiento o planeación de acuerdo con Koontz y su enfoque de la empresa incluye la selección de misiones y objetivos y las acciones para alcanzarlos; requiere tomar decisiones. De esta manera la planeación provee un enfoque nacional para lograr objetivos preseleccionados. La planeación también implica intensamente la innovación” (p.42).

El planeamiento o planeación dentro de las organizaciones mantiene un enfoque que es importante para el desarrollo de las acciones que permitirán alcanzar los objetivos trazados y lograr un resultado innovador.

Según Guanilo (2007) definió: “una estrategia es el patrón o plan que integra las principales metas y políticas de una organización, y a la vez establece la secuencia coherente de las acciones que deban realizarse. Las estrategias pueden desarrollarse en una organización sin que alguien conscientemente se lo proponga o lo proponga es decir sí que sean formuladas”. (p.43).

Una estrategia es un plan que en toda organización no debe faltar para que por medio de las metas y políticas se logre alcanzar y desarrollar las actividades y programas que se proponga dentro de un plazo determinado.

Andía (2011), definió: una estrategia constituye un medio (es decir “el como”) para lograr el propósito de una institución. (p.71)

Una estrategia es un medio importante para lograr solucionar los diversos problemas y de acuerdo a su magnitud que pueda tener una organización, y que utilizando o buscando la mejor estrategia se logre dichos propósitos o asimismo se alcance a dar soluciones más rápidas, viables y en plazos cortos.

Importancia del Planeamiento estratégico

Guanilo (2007) El Planeamiento Estratégico es importante por las siguientes razones:

Reduce la incertidumbre y el cambio. Cuando más hacia el futuro deban estimarse los resultados de una decisión menos certeza habrá. El planeamiento permite seleccionar la mejor forma de cumplir con una tarea y calcular sobre la base de hechos conocidos, que curso de acción debemos emprender para alcanzar el resultado que deseamos por un costo mínimo.

Fija la atención en los objetivos. Debido a que todo el planeamiento será dirigido hacia el logro de los objetivos empresariales, el mismo acto de planificar atrae la atención sobre estos objetivos.

Propicia una eficiente operación económica. El planeamiento minimiza los costos, debido a la acentuación que pone sobre la eficiencia de operación y la consistencia.

Facilita el control. Los supervisores o controladores se ven beneficiados en su labor porque pueden verificar los logros de sus subordinados al contar con metas planeadas respecto a los cuales puedan realizar sus mediciones.(pp. 46-47).

El planeamiento estratégico de acuerdo a las cuatro razones que plantea este autor, es importante porque lo enfoca desde el inicio, como lograr un objetivo hasta proyectarse hacia el futuro con una visión innovadora y minimizando los costos de una operación.

Modelos de proceso del Planeamiento estratégico

Según Guanilo (2007) consideró al Planeamiento estratégico adoptado amplia y universalmente se vale del análisis FODA que es una forma estructurada de elaborar un diagnóstico concreto de la realidad interna de una organización y su relación con el medio externo en el cual se desenvuelve. De conformidad con este enfoque el proceso de elaboración de un plan estratégico que básicamente consiste en la determinación de la visión, misión y los objetivos de mediano y largo plazo, así como de las estrategias y cursos de acción necesarios para alcanzarlos, implica la identificación de las oportunidades y amenazas, así como de las fortalezas y debilidades de la empresa u organización. (p.48).

Guanilo (2007) propone un esquema de proceso integrado del planeamiento estratégico con los siguientes pasos:

1. Valores, establecer la visión, misión de la organización
2. Diagnóstico, análisis de posición, entorno, interno, FODA (evaluar las fortalezas,
3. debilidades, oportunidades y amenazas).
4. Establecer objetivos generales y estrategias para determinación de objetivos estratégicos.
5. Evaluar las políticas a través de los programas, proyectos y actividades. (p.49).

Existen muchos modelos del planeamiento estratégico para ser aplicados dentro de las organizaciones, estos son las bases o pilares que se tiene que tener presente para que de acuerdo a la política o actividades que cumple una institución valore su entorno interno y externo y conozca su problemática de acuerdo a su visión, misión, debilidades y fortalezas que pueden tener.

Andia (2011), definió: un modelo aplicativo para desarrollar un planeamiento estratégico en una institución es el que se detalla a continuación:

Componentes del Plan estratégico

1. Diagnostico Institucional
2. Visión, misión y valores
3. Objetivos estratégicos

4. Estrategias
5. Acciones
6. Indicadores de desempeño. (p.82).

Otro de los modelos que enmarca este autor hace que el planeamiento estratégico es importante en una organización desde cualquier punto que se le enfoca, porque es un motor que lleva para la consecución y realización de las metas a lograr a nivel operacional o situacional de la organización.

Fases del proceso del Planeamiento estratégico

Andía (2017), definió:

El proceso del planeamiento estratégico se desarrolla a través de las siguientes fases:

Fase de Análisis Prospectivo: se y oportunidades. Diseña el modelo conceptual para comprender el sector o territorio, se identifican tendencias, se selección variables, se constituyen escenarios de futuro y se analiza riesgos.

Fase estratégica: se construye el escenario apuesta, se formula la visión, los objetivos estratégicos, los indicadores y metas, se identifican las acciones estratégicas y la correspondiente ruta estratégica.

Fase Institucional: se determina la misión institucional, los objetivos estratégicos institucionales con sus correspondientes indicadores y metas; asimismo se identifican las acciones estratégicas institucionales y se construye una ruta estratégica institucional. Se desagregan las acciones estratégicas en actividades que aseguran su ejecución y se vincula con el sistema de presupuesto público.

Fase de Seguimiento: se realiza el seguimiento continuo a los objetivos estratégicos a través de los indicadores establecidos con el fin de retroalimentar el proceso de planeamiento estratégico, así como para la anticipación de riesgos y oportunidades.(p.75).

Las fases mencionado por el autor en mención es relevante en un determinado proceso dentro de una organización, así se lograra conseguir el avance y desarrollo de los planes, estrategias que permitirán alcanzar las mejoras continuas para el bienestar de la organización.

Elementos del Planeamiento Estratégico

Choque (2015) definió: el planeamiento concierne al futuro. Todos están de acuerdo con el carácter prospectivo del planeamiento. Se planifica para lograr un posicionamiento o para objetivos que se darán en el futuro, en este caso, el de generar valor público. El planeamiento es por ello, un proceso de previsión y de cálculo.

El planeamiento tiene una relación de causalidad. Existe una relación de determinación entre la acción tomada y los resultados de causa y efecto esperados. El planeamiento se realiza a partir de una relación de causalidad o de determinación entre las diferentes acciones que se realizaran y los objetivos que se han propuesto lograr.

El planeamiento sirve para la acción. Este proceso tiene como finalidad cambiar o mantener una determinada situación para hacer sostenible las acciones que producen buenos resultados. Un plan que no conlleve a la acción será inútil y generara esfuerzos innecesarios. En este contexto, la planificación se concibe como el cálculo que precede a la acción.

El planeamiento es un proceso interactivo. Existen fuertes y necesarias interrelaciones y determinaciones entre los componentes de un plan. El cambio en alguno de ellos generara un efecto en los demás.

El planeamiento es multidimensional y multidisciplinario. Hacer un planeamiento en el sector público requiere la participación de diversas dependencias de una organización, sea de área técnica o administrativa. Asimismo se requiere la participación de un equipo de profesionales a fin de tener un plan que aporte desde diversos puntos de vista y perspectivas. En tal sentido es muy importante considerar, en el proceso de planeamiento estratégico, a las diversas áreas y dependencias de la organización y a los profesionales a fin de formar un equipo multidisciplinario. (p.35).

Los elementos enfocados por el autor en mención serán los pilares para lograr obtener los objetivos plasmados en un determinado plan, ya sea a corto o largo plazo según la magnitud del plan a lograr u obtener.

Dimensiones del Planeamiento estratégico

Las dimensiones que se consideran en la presente investigación han sido tomadas de Guanilo (2007): (a) Formulación de estrategias, (b) Ejecución de estrategias, (c) Evaluación de estrategias.

Dimensión 1: Formulación de estrategias

Guanilo (2007) indicó:” quienes tiene la responsabilidad de dirigir las organizaciones deben procura adecuantarse a los cambios futuros del entorno y diseñar planes y estructuras flexibles que permiten la adaptación, la innovación y enfrentar cualquier situación no prevista” (p.147)

En las organizaciones la responsabilidad es primordial e importante porque los gestores que tienen a cargo las distintas dependencias o instituciones tendrán que ir desarrollando y buscando nuevos métodos que en un mundo globalizado se necesitara proyectar los planes instituciones con miras al futuro.

Andia (2011), definió: “La determinación de las estrategias. La identificación de las distintas combinaciones de los factores externos e internos, ya que permite determinar las estrategias para alcanzar los objetivos propuestos por la institución” (p.104)

Las estrategias permitirán buscar los mejoras propuestas, alcances a una institución para el logro de los objetivos y teniendo siempre en cuenta su misión, visión que enmarca a la organización.

David (2010) definió:

Estrategas deben decidir que estrategias alternativas beneficiarán más a la empresa. Las decisiones relacionadas con la formulación de estrategia vinculan a una organización con producción, mercados, recurso y tecnologías específicos durante un amplio periodo. Las estrategias determinan las ventajas competitivas a largo plazo y para bien o para mal, las decisiones estratégicas tienen importantes consecuencias multifuncionales y efectos duraderos en una organización. Los ejecutivos son quienes cuentan con la mejor perspectiva para comprender por completo las ramificaciones de las

decisiones de la formulación de las estrategias, además de que tienen la autoridad para asignar los recursos necesarios para su implementación. (p.6)

En una organización para la formulación de las estrategias, se tendrá que tomar decisiones que estén de acuerdo a un plan enfocado en sus recursos, competencias y perspectivas que estén enfocados a un determinado plazo y como consecuencia se logre tomar las mejores estrategias o alternativas para implementación de una acción eficaz.

Dimensión 2: Ejecución de estrategias

Guanilo (2007) indicó “la etapa de acción y desarrollo es la última del proceso integrado de planeamiento estratégico, e involucra las operaciones de implementación de las estrategias a partir de la programación” (p.181).

La ejecución de las estrategias lleva a una determinada organización a conseguir que las mejores estrategias se realicen por medio de una acción y/o programas que según su desarrollo y efectividad se logre alcanzar las metas propuestas.

Andia (2010) definió: “Acciones. Comprende las actividades, son categorías básicas sobre las que se centran la implementación estratégica, constituyendo las unidades fundamentales la asignación de recursos a fin de lograr los objetivos estratégicos. Las acciones también incluyen a los proyectos prioritarios como componentes de la estrategia” (p.107).

Las acciones dentro de los programas a desarrollar constituyen una base fundamental donde los proyectos pueden asignar recursos, realizar planes y tomar decisiones que se plasmará en logro de los objetivos.

David (2010), definió:

La implementación de la estrategia requiere que la empresa establezca objetivos anuales, formule políticas motive a los empleados y destine recursos para llevar a la práctica las estrategias. La implementación de la estrategia implica desarrollar una cultura que la apoye, crear una estructura organizacional eficaz, dar una nueva dirección a los esfuerzos de marketing, elaborar presupuestos, desarrollar y utilizar sistemas de información y vincular la remuneración del empleado con el desempeño de la organización. A la implementación de la estrategia suele denominársele “la etapa de acción”

de la administración estratégica implementar la estrategia significa movilizar a los empleados y gerentes para que pongan en práctica la estrategia formuladas. Considerada a menudo como la etapa más difícil dentro de la administración estratégica, la implementación de la estrategia requiere de disciplina personal, compromiso y sacrificio. Una implantación exitosa depende de la capacidad de los gerentes para motivar a los empleados, lo cual constituye más un arte que una ciencia. Las estrategias formuladas que jamás se ponen en práctica no cumplen con un propósito útil. (p.6)

Para implementar una estrategia dentro de una organización tendrá que pasar por muchos procesos, estos se relejaron en su cultura, estructura y en la efectividad que un gestor tiene para poder llegar a motivar a los colaboradores para el logro de que estas estrategias diseñadas puedan alcanzar los resultados óptimos en una organización.

Dimensión 3: Evaluación de estrategias

Guanilo (2007, definió: “consiste en comparar los méritos de acción. El problema básico al evaluar los diferentes cursos de acción es que no existe una norma única para decidir cuál es el mejor” (p.159).

Las acciones a utilizar en un determinado programa necesita de alcances, normas que permitirá desarrollarse a dichos programas y que estos estarán siempre regidos por monitorios o supervisiones que permitirá realizar las evaluaciones respectivas.

Andia (2010), definió: “Indicadores. Son parámetros que permiten cuantificar el grado de cumplimiento de un determinado objetivo. Por naturaleza son cuantitativos, porque su función es medir los cambios que las actividades y/o proyectos se plantean en una perspectiva de desarrollo”. (p.108).

Dentro de las organizaciones siempre estarán regidos por indicadores que permitirán indicar las brechas que puede tener un plan o programas determinados según el ámbito de la organización, estos permitirá medir el grado de avance del objetivo a alcanzar.

David (2013), definió:

Es la etapa final de la administración estratégica. Los gerentes necesitan saber de inmediato ciertas estrategias no están funcionando bien y la evaluación estratégica es el principal medio para obtener esta información. Todas las

estrategias son susceptibles a futuras modificaciones ya que los factores tanto externos como internos cambian de manera constante. Tres actividades fundamentales de la evaluación de la estrategia son: 1. Revisar los factores externos e internos que son la base de la estrategia actuales. 2. Medir el desempeño. 3. Realizar acciones correctivas. La evaluación de la estrategia es tan necesaria porque el éxito hoy no garantiza el éxito del mañana. El éxito siempre genera problemas nuevos y diferentes, las organizaciones que se muestran indulgentes consigo a sí mismas se condenan a desaparecer. (p.6)

Toda actividad será evaluada de acuerdo a sus debilidades y fortalezas según sea el caso para esto se tomaran las medidas correctivas para subsanar y corregir errores que permitirán a la organización mejorar en todos los ámbitos.

Gestión del cambio definiciones

Los cambios como son demasiados rápidos y volubles hay autores que definen de acuerdo a un marco teórico científico que lleva a que las organizaciones se preparen, capaciten para desarrollar habilidades y certezas que permitan efectuarse estos cambios dentro de una organización.

Según Daft (2010), indicó:

El cambio es impulsado por las fuerzas del entorno: las poderosas fuerzas asociadas con la avanzada tecnología, la integración económica nacional, la madurez de los mercados domésticos, y el cambio al capitalismo en las regiones antes comunistas, han traído consigo una economía globalizada que afecta a todas las empresas desde la más grande hasta la más pequeña, creando más amenazas y oportunidades, las empresas actuales pasan por los sorprendentes cambios en todas las áreas de sus operaciones (p.412).

Dentro de las organizaciones se encuentran una serie de procesos que siempre han sido primordiales para la realización de las diferentes actividades que se operacionalizan y se plasman en un determinado tiempo; pero estos con la globalización y los cambios rápidos que se dan en todos los sistemas, el avance tiene que ir paralelo con las personas.

Según Artur (2000), definió:

A comienzos de los años 90, en los países de suiza, Alemania y América Latina arranca una oleada de cambios organizacionales en las instituciones públicas y empresas privadas. Además se abrió el espacio para una amplia discusión del buen gobierno y hacia la búsqueda de una verdadera complementariedad entre los servicios de las organizaciones públicas y privadas con fuerte orientación al cliente y tomando en cuenta las innovaciones siempre más aceleradas en la producción y el intercambio del conocimiento. (p.7)

Según los pasos del año el cambio surge con fuerza por la globalización que lleva a las organizaciones estar siempre en constante cambio, si es que se queda paralizado no le permitirá avanzar y quedará fuera de conseguir mejoras.

Según David (2013), definió:

Ninguna organización ni individuo puede escapar del cambio. Pero pensar en el cambio angustia a las personas, pues temen la pérdida económica, los inconvenientes, la incertidumbre y la ruptura de los patrones sociales. Casi cualquier cambio en la estructura, la tecnología, personas estrategias tienen el potencial de desestabilizar los patrones de interacción comfortable. Por esta razón las personas se resisten al cambio. El proceso mismo de administración estrategia puede imponer cambios importantes lo individuos y proceso. Reorientar a la organización puede ayudar a las personas a pensar y actuar de manera estratégica no es tarea fácil. (p 234).

El cambio en una organización y a la vez en las personas asusta y lleva a la zozobra porque todo lo nuevo siempre nos trae miedo y angustia, entonces dentro de una organización tiene que existir un equipo de colaboradores que estén preparados para realizar estos cambios sobre todo los gestores que tienen el cargo y responsabilidad de llevar una organización al éxito.

Según Chiavenato (2014), definió:

Cambio es la transición de una situación a otra diferente o pasar de un estado a otro también diferente. El cambio implica ruptura, transformación, variación, interrupción. El mundo actual se caracteriza por un ambiente

dinámico en constante cambio y exige de las organizaciones una enorme capacidad de adaptación como condición básica para su supervivencia. La adaptación, la renovación y la revitalización significan cambio. (p. 273)

Para que se acepte el proceso del cambio tiene que haber adaptabilidad en las organizaciones, esto es básico y los colaboradores tendrán que estar siempre motivados y abiertos a renovarse tanto en aspectos tecnológicos y de cultura, esto es importante para que conjuntamente con su organización sobrevivan a los cambios rápidos en que vivimos.

Según Arthur (2000) indicó: “Podemos plasmar un cambio a fondo como proceso de aprendizaje organizacional que aspira a cambiar tanto actitudes y valores de los individuos, como procesos y estructuras organizacionales. El eje de giro consiste en una labor de comunicación cautelosa ya veces lenta para preparar la apertura y la entrada hacia un posible cambio planificado para que la organización se haga más inteligente” (p.73).

El cambio se dará en todos los ámbitos, personales, profesionales, estructurales, organizacionales, para hacer posible el cambio paulatino que llevara tanto individual e institucional a encontrar mejoras continuas.

Martínez (2013), Indicó: “El entorno cambia a un ritmo continuo y acelerado, y a pesar de ello, las empresas deben mantenerse útiles y rentables si quieren sobrevivir. Aquellas organizaciones que no sigue el ritmo del cambio quedan ineludiblemente descolgadas. Se hace necesaria una revolución en profundidad de la empresa, con tal de conferirle la sensibilidad y flexibilidad que necesita”. (p.129).

El cambio dentro de las organizaciones tienen una serie de modelos o fases que lleva a que estos sean más viables y útiles en su entorno. Se tendrá siempre presente que una organización que no siempre está innovando o cambiando sus procesos estará al borde de quedar desfasado dentro de la administración.

Andia (2011), definió: “Gestión es el conjunto de acciones mediante los cuales las entidades tienden al logro de sus fines, objetivos y metas, los que están enmarcados por las políticas gubernamentales establecidos por el poder ejecutivo, Por la amplitud de los temas que involucra es compleja y se encuentra sujeta a los intereses y juicio de los ciudadanos”(p.9).

Dentro de las organizaciones la Gestión, es importante y primordial para la ejecución de los programas, proyectos, normas que estos permitirán tener alcances en la gobernabilidad institucional, para encontrar resultados que estén en beneficio de los ciudadanos o colaboradores sujetos a una política.

Bases teóricas de gestión del cambio

Modelos de cambio

Daft (2011), definió: Pueden haber varios tipos de cambios en las organizaciones a propósito de las fuerzas que ocurran en su entorno externo (oportunidades o amenazas, que tienen su origen en los cambios globales, de la competencia y de los diversos mercados donde la organización se desenvuelve): cambio en la estructura, cambio estratégico, cambios en la cultura, administración bien informada, planeación de los recursos empresariales, programas de calidad, fusiones, joint ventures, consorcios, organizaciones horizontales, equipos, redes, nuevas tecnologías y productos, nuevos procesos de negocio, e business y organizaciones que aprenden. (p.413).

El cambio enfocado por el autor en mención, utiliza una serie de acciones que son necesarios e importantes en el proceso del cambio dentro de una organización, para que ellos relacionados con una visión nueva se logren cambios oportunos en un tiempo determinado.

Roger (1962), observó: “que los antecedentes de los individuos que intervienen en un cambio, así como el ambiente circundante, son antecedentes de cambio. Identifico cinco fases para la adopción del cambio: conciencia, interés, evaluación, ensayo y adopción. Los individuos necesitan estar interesados en la innovación, entonces: el cambio se acepta o adopta; el cambio se rechaza”. (p.2)

El modelo mencionado nos muestra que los cambios dentro de una organización tienen que valerse de las personas o individuo como ente principal para que sucedan dichos cambios primero en el entorno interno y luego con miras a la adopción externa.

Kooter (2006), público en 1995 en el Harvard Business Review sobre los problemas de cambio estratégico radical en el que atribuía a los altos ejecutivos la falta de identificación de la “secuencia necesaria para dirigir estos cambios” (p.539).

Los ocho pasos que propuso son:

1. Crear el sentido de urgencia a partir a partir de las realidades competitivas y del mercado, con una clara discusión con la crisis potencial o las principales oportunidades.
2. Crear una poderosa coalición directriz; es probable que incluya a los altos ejecutivos, pero también a otras partes interesadas clave; y animar a este grupo que colabore como un equipo.
3. Crear una clara visión para dirigir el esfuerzo del cambio y desarrollar claras estrategias para conseguirlo.
4. Comunicar la visión, utilizando múltiples vehículos y asegurarse de que el comportamiento de la coalición directriz sea acorde con la visión.
5. Delegar poder a otros para que actúen en función de la visión: que supriman los obstáculos del cambio, que cambien los sistemas o estructuras que minan la misión, y que fomenten la aceptación de riesgos y de ideas, actividades y acciones no tradicionales.
6. Planificar y crear ventajas a corto plazo: la transformación estratégica puede llevar años, pero la gente tiene que ver resultados rápidamente.
7. Consolidar las mejoras y avanzar en los cambios: cuando se logrado la credibilidad del cambio hay que cambiar más estructuras, sistemas y políticas y promocionar a los que aplican la visión y reforzar el proceso de cambio.
8. Institucionalizar los nuevos planeamientos a medida que se produce el cambio y se asienta, hay que demostrar que ha ayudado a mejorar el rendimiento y a garantizar que la próxima generación, de altos directivos personifique esta visión.

Los ocho pasos que permiten realizar la transformación de una organización enfocada en la visión de las estrategias y continuas mejoras para conseguir un alto rendimiento de desempeño de los que dirigen conjuntamente con su equipo de colaboradores.

El proceso de cambio

Chiavenato (2014) definió: adoptado por el desarrollo organizacional se basa en el modelo Kurt Lewin que más adelante fue desarrollado por Sechin y otros para aplicarlo a personas, grupos y organizaciones. El modelo incluye tres fases y etapas: descongelación, cambio y recongelación:

- a) Descongelación del patrón actual de conducta. Surge de la necesidad de cambio es tan evidente que la persona el grupo o la organización pueden entenderlo en seguida y aceptarlo para que pueda tener lugar. Cuando no hay descongelación, la tendencia será volver, simple y llanamente al patrón habitual y rutinario de conducta. La descongelación significa desechar las viejas ideas y practicas sustituirlas por otras nuevas.
- b) Cambio. Surge cuando se descubren y adaptan nuevas actitudes, valores y conductas. El agente de cambio dirige a las personas, los grupos o la organización hacia los nuevos valores actitudes y conductas que promueve por medio de procesos de identificación e interiorización. Los miembros de la organización se identifican en su desempeño. con los valores las actitudes y conductas del agente de cambio para interiorizarlos, desde el momento que perciben su eficacia. La fase de cambio se logra cuando las personas aprenden las nuevas ideas y prácticas de modo que empiezan a pensar y a desempeñarse de otra manera.
- c) Recongelación. Significa incorporar un nuevo patrón de conducta por medio de mecanismos de apoyo y refuerzo, de modo que se convierta en la nueva norma. Re congelar significa que lo aprendido ha sido integrado a la práctica actual. Es decir se convierte en una nueva manera en que la persona conoce y desempeña su trabajo. No basta con solo conocer la nueva práctica, también es necesario incorporarla y fijarla al comportamiento.(pp.273- 274).

Este modelo de proceso, en la gestión del cambio tiene enmarcado a tres pasos a seguir como la descongelación, que lo principal en este paso es dejar las viejas ideas y tener presente la

creatividad, innovación e ideas que estén enmarcados mirando el futuro. El otro paso es el cambio, que los colaboradores tienen que dejar todo lo que atañe al pasado y tener una nueva visión y volver a aprender nuevos métodos para lograr un mejor desempeño laboral y la recongelación, significa incorporar todo lo aprendido en una nueva y mejorada forma de realizar esfuerzos para el logro de una eficaz labor.

Dimensiones de Gestión del cambio

Daft, resumió los tipos de cambio en cuatro: siendo los cambios en la tecnología, cambios en productos y servicios, cambios en la estrategia y estructura y cambios en la cultura.

Dimensión 1: Cambios en la tecnología

Daft (2011) definió “.Pueden ser modificaciones en el proceso de producción, o en su base de conocimiento”. (p.412)

Cambios en la tecnología, es de su importancia porque permitirá abrir muchos horizontes a una organización, donde este busca oportunidades para tener una mejora continua en sus procesos administrativos.

Heijs M., y Blanco (2002), “sostuvieron que el modelo lineal del cambio tecnológico, en el cual solo el departamento de investigación es responsable, diverge respecto al objetivo que busca una interacción sistemática de todos los actores y procesos. A su vez destacan el modelo interactivo del cambio tecnológico, donde la innovación juega un papel estratégico entre clientes proveedores. Y la misma organización” (p.36).

El cambio en la tecnología, se da en todos los ámbitos de una organización y es de gran ayuda para sistematizar procesos que se necesite en un determinado momento. Asimismo es de gran importancia mantener y tener adaptado todos los sistemas que requiere aplicación tecnológica para que la organización avance de acuerdo a la modernidad e innovación.

David (2008), definió: los avances tecnológicos tiene nuevos mercados, dan como resultado la proliferación de nuevos y mejores productos, modifican las posiciones de los costos competitivos relativos en una industria y vuelven obsoletos los productos y servicios existentes. Los cambios tecnológicos tienen el potencial de reducir o eliminar las barreras de los costos entre las

empresas, reducir el tiempo de producción, generar escasez de habilidades técnicas y dar como resultado una modificación en los valores y expectativas de los empleados, gerentes y clientes. Los avances tecnológicos pueden crear nuevas ventajas competitivas que resultan más poderosas que las ventajas existentes. Ninguna empresa o industria actualmente está aislada de los desarrollos tecnológicos que surgen cada día. En las industrias de la alta tecnología la identificación y la evaluación de oportunidades y amenazas tecnológicas clave son la parte más importante de la auditoría de administración estratégica externa. (p.94).

Los avances tecnológicos, permiten que una organización se adapte a las nuevas y modernas expectativas y que le permitan administrativamente ser más eficaces en cuanto ahorran más en recursos de gastos, costos y todo lo que concierne con el manejo administrativo de procesos.

Dimensión 2: Cambios en el producto y servicio

Daft (2011), definió, “Que pueden incluir adaptaciones, mejoras o líneas nuevas.”. (p.412)

Cambios en el producto y servicio, dentro de una organización siempre tiene que ser variable y de calidad, estos siempre serán mejorados en el tiempo para que no queden obsoletos y busquen alternativas que lleven a conseguir productos de excelencia y ofrecer servicios de calidad extrema.

Martínez (2013), definió: “Solo se vende lo que es valorado por el cliente y se ofrece con un servicio satisfactorio. Pero en un mercado competitivo, no basta con satisfacer las expectativas del cliente. Debe hacerse con el mínimo de recursos y para ello debe controlarse los costos en su origen. Hacerlo después es más gravoso y a veces, de efectos irreparables”. (p.130).

En cuanto al producto que ofrece una organización será de acuerdo a un entorno determinado y mostrando siempre lo mejor que pueda ofrecer a su cliente. Y de servicio se trata este será de la mejor calidad de satisfacción que pueda ofrecer una organización hacia sus clientes, teniendo presente que la primera impresión es importante, entonces este será de excelencia.

Chiavenato (2014), definió: “Nuevos productos, nuevos servicios, rediseño de flujo de trabajo, nuevos clientes” (p.276)

En una organización es básico que si está en un proceso de cambio lo primero que tiene que cambiar son los productos que ofrece y los servicios que brinde tienen que ser de calidad con excelencia, mostrando siempre la mejor presentación ya sea del producto o del servicio a ofrecer.

Dimensión 3: Cambios en la estrategia y estructura

Daft (2011), definió, “Que incluyen la supervisión y administración de la organización.”. (p.412).

Cambios en la estrategia y estructura, la organización dentro de sus planes de mejora tiene que implementar estrategias que ayuden alcanzar todos los cambios que se han propuesto alcanzar, asimismo dentro la estructura organizacional estos tiene que ser más viables y horizontal para que todos en equipo se logre alcanzar las metas.

Martínez (2013), indicó: “se pueden nombrar dos grandes estrategias que conducen al objetivo propuesto: innovación, provee del factor diferencial que permite alcanzar rápidamente nuevos niveles competitivos. Mejora, promueva incrementos continuos de los niveles alcanzados con la innovación, aportando una posición competitiva superior, a la empresa que la práctica”. (p.130).

Dentro de una organización se tiene a dos grandes estrategias la innovación y la mejora continua, que buscan a través de la competencia el logro de ser cada vez más eficaces y versátiles con el tiempo y no quedar en el estancamiento.

Chiavenato (2014), definió: los cambios en la estructura formal no provocan necesariamente cambios en la organización. Por otro lado el proceso (procedimiento) es dinámico y se refiere a varios elementos como las normas culturales que determinan el ambiente de la organización, la calidad de las comunicaciones humanas, las funciones que asuman las personas dentro de sus grupos, las maneras en que se interpretan y resuelvan los problemas y la forma en que se toman las decisiones, los valores de la organización, el estado de liderazgo y autoridad, la competencia y la cooperación entre grupos. El desarrollo de la organización no solo es generado por los cambios en la estructura organizacional. Además del cambio estructural el desarrollo

organizacional (DO) exige cambios en los procesos y grupos. También es proceso introducirse en la cultura organizacional. (p.270)

Los cambios en la estructura de una organización, se realizara a través de los gestores que tienen a cargo la responsabilidad de guiar en este proceso a los colaboradores para el cumplimiento de que se de las buenas comunicaciones, la solución de los problemas con la mejor toma de decisiones y buscar la colaboración para que se desarrolle este cambio paulatinamente en un tiempo determinado.

Dimensión 4: Cambios en la cultura

Daft (2011), definió, “Por ejemplo la transformación de los valores, actitudes conductas”. (p.412)

Cambios en la cultura, dentro de una organización los cambios tiene que ser paulatinos y constantes para que la resistencia sea aceptada por todos y especialmente por el que lo lidera, en estos cambios la participación de los recursos humanos es importante y valiosa en la transformación de sus valores, actitudes y conductas a desarrollar para que se logre en el tiempo una excelente organización.

Martínez (2013), indicó: “Los empresarios y los colaboradores deben desarrollar sus capacidades en un proceso continuo de adaptación y transformación de sus empresas. Para gestionar positivamente y con eficacia los procesos e adaptación y transformación, los directivos deben alcanzar altos niveles de eficiencia en sus cualidades de gestión, en su capacidad de tomar decisiones, en sus niveles de productividad, y en su eficiencia personal”. (p.132).

Los gestores de una organización conjuntamente con sus colaboradores tienen que ser hábiles y crear ciertos parámetros para desarrollar capacidades que permitirán gestionar con eficacia y llegar a tomar las mejores decisiones que permitirán alcanzar cambios en la cultura y esto se reflejara en un entorno productivo y eficaz.

Chiavenato (2014), definió: “existen culturas que se caracterizan por su rigidez y conservadurismo y otras más adaptables que son flexibles y maleables. Las organizaciones deben adaptarse mayor eficiencia y eficacia de sus miembros con el propósito de alcanzar la innovación necesaria para navegar por los cambios y la transformación del mundo actual.” (p.272)

Las cultura en una organización tienen que mantener el equilibrio y ser adaptables a los cambios que pudieran ser expuestos, entonces las organizaciones con propósitos de cambio buscaran ser cada vez más innovadores y eficaces en el entorno y espacio que se encuentre.

Chiavenato (2014), definió: “La organización es un sistema humano y complejo con características propias que ha estampado en su cultura y clima interno. Ese conjunto de variables debe ser observado, analizado y perfeccionado continuamente a efecto de que genere motivación y productividad. La organización debe ser innovadora para cambiar la cultura y el clima organizacional o sea que debe tener: adaptabilidad, sentido de identidad, una perspectiva exacta del ambiente e integración de los miembros”. (p.273)

En una organización que esté listo para el cambio que será paulatinamente, tendrá que buscar el cambio en su cultura organizacional, manteniendo su identidad o razón de ser de la organización y buscando la integración de sus colaboradores para tener un clima interno favorable para el logro del cambio esperado.

1.4 Formulación del problema

Problema general

¿Qué relación existe entre el planeamiento estratégico y la gestión del cambio de los trabajadores administrativos de Dirección de Redes Integradas Lima Centro, 2018?

Problemas específicos

Problema específico 1

¿Qué relación existe entre la formulación de estrategias y la gestión del cambio de los trabajadores administrativos de Dirección de Redes Integradas Lima Centro, 2018?

Problema específico 2

¿Qué relación existe entre la ejecución de estrategias y la gestión del cambio de los trabajadores administrativos de Dirección de Redes Integradas Lima Centro, 2018?

Problema específico 3

¿Qué relación existe entre evaluación de estrategias y la gestión del cambio de los trabajadores administrativos de Dirección de Redes Integradas Lima Centro, 2018.

1.5. Justificación del estudio

Justificación teórica

El trabajo de investigación es importante porque el planeamiento estratégico y la gestión del cambio, conjuntamente permitirán buscar un desarrollo innovador y competitivo en todos los ámbitos de una organización como la DIRIS LC., para que todos los procedimientos administrativos sean más rápidos, flexibles y viables para la consecución de los objetivos y lograr las mejoras continuas, la investigación se justifica teóricamente porque se desarrolla bajo el enfoque cuantitativo.

El enfoque que se utilizará será cuantitativo, según Hernández, Fernández y Baptista (2014) el enfoque cuantitativo: “Utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías” (p.4).

Guanilo (2007), el planeamiento estratégico es importante por las siguientes razones: reduce la incertidumbre y el cambio, cuando más hacia el futuro deban estimarse los resultados de una decisión, menos certeza habrá.

Justificación práctica

La investigación se justificó de manera práctica consistente en la buena utilización de los recursos económicos y dar la viabilidad a los procesos para que estos se logran realizar en un tiempo corto y para que haya gestores con excelencia en la Dirección de Redes Integradas y esto se refleje en los usuarios que buscan tener siempre una atención con mejora continua.

Justificación metodológica

La investigación se justificará metodológicamente ya que para ambas variables se crearan instrumentos de medición bajo un sustento teórico. Asimismo se someterán a procesos de validez y fiabilidad, con la finalidad de determinar la relación que existe entre ambas variables. Los instrumentos fueron creados por mi persona y que mediante un cuestionario tipo escala de Likert servirá para medir ambas variables. Se justificara prácticamente ya que

esta investigación en su importancia permitirá beneficiar a que los procesos administrativos sean más viables y buscando siempre la mejora continua de los mecanismos de gestión, para que este proceso llegue tanto a los usuarios y trabajadores que acuden a diario a la DIRIS LC.

Justificación legal

Se justificara legalmente porque se sustenta bajo el reglamento de la UCV colocar normativas que se ha tomado.

Andia (2017), Ley del Sistema Nacional de Planeamiento Estratégico y del Centro Nacional del Planeamiento Estratégico-Decreto Legislativo 1088 (SINAPLAN).

En el Capítulo I artículo 1. Finalidad y ámbito de regulación de la ley

La presente ley tiene por finalidad la creación y regulación de la organización y el funcionamiento del Sistema Nacional del Planeamiento Estratégico y del Centro Nacional del Planeamiento Estratégico-CEPLAN, orientados al desarrollo de la Planificación Estratégica como instrumento técnico de gobierno y gestión para el desarrollo armónico y sostenido del país, y el fortalecimiento de la gobernabilidad democrática en el marco del estado constitucional del derecho. (p. 65).

Esta ley sirve para guiar y normar los planes estratégicos que tiene una organización.

1.6. Hipótesis

Para Bernal (2010, p. 139) una “hipótesis es una suposición de la relación entre características, atributos, propiedades o cualidades que definen el problema objeto de la investigación”, a continuación se presentan las hipótesis generales y específicas de la investigación:

Hipótesis general

Existe relación entre planeamiento estratégico y la gestión del cambio de los trabajadores administrativos de la Dirección de Redes Integradas Lima Centro, 2018.

Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Existe relación entre la formulación de estrategias y la gestión del cambio de los trabajadores administrativos de la Dirección de Redes Integradas Lima Centro, 2018.

Hipótesis específica 2

Existe relación entre la ejecución de estrategias y la gestión del cambio de los trabajadores administrativos de la Dirección de Redes Integradas Lima Centro, 2018.

Hipótesis específica 3

Existe relación entre la evaluación de estrategias y la gestión del cambio de los trabajadores administrativos de la Dirección de Redes Integradas Lima Centro, 2018.

1.7 Objetivos

Objetivo general

Determinar la relación entre planeamiento estratégico y la gestión del cambio de los trabajadores administrativos de Dirección de Redes Integradas Lima Centro, 2018.

Específicos

Objetivo específico 1

Determinar la relación entre la formulación de estrategias y la gestión del cambio de los trabajadores administrativos de Dirección de Redes Integradas Lima Centro, 2018.

Objetivo específico 2

Determinar la relación entre la ejecución de estrategias y la gestión del cambio de los trabajadores administrativos de Dirección de Redes Integradas Lima Centro, 2018.

Objetivo específico 3

Determinar la relación entre la evaluación de estrategias y la gestión del cambio de los trabajadores administrativos de Dirección de Redes Integradas Lima Centro, 2018

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

Diseño

El diseño utilizado en la investigación se refiere al conjunto de pasos que se siguen en forma sistemática para el logro de los objetivos de la investigación, por ello el diseño de estudio es de tipo no experimental de corte transversal y correlacional.

Los estudios no experimentales según lo indican Hernández, Fernández y Baptista (2014) es cuando en la investigación no se manipula ninguna de las variables, no se someten a tratamiento ni son sometidos a talleres, sesiones o módulos para mejorar.

Se dice que son de corte transversal porque los instrumentos de medición que se aplican son en un solo momento tanto de la variable planeamiento estratégico y gestión del cambio.

El diagrama del diseño correlacional, según Sánchez y Reyes (2015, p.120).

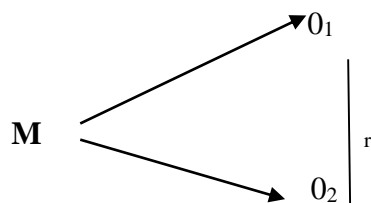


Figura 1. Diagrama del diseño correlacional

Dónde:

M	= Trabajadores administrativos de DIRIS LC.
O ₁	= Planeamiento estratégico
O ₂	= Gestión del cambio
r	= Relación entre las variables

Es decir, que para la muestra seleccionada conformada por trabajadores administrativos de la DIRIS LC., se aplicaron los cuestionarios para cada una de las variables: Planeamiento estratégico y gestión del cambio y los datos que se recolectan de la aplicación serán procesados por medio de la transformación de variables para luego realizar a estadística descriptiva e inferencial.

Tipo de investigación

Finalidad.

Según su finalidad la investigación fue básica, al respecto Sierra (2008) indicó que este tipo de investigación solamente mejora el conocimiento científico y sirve de base para futuras investigaciones.

Enfoque.

En la investigación se utilizó el enfoque cuantitativo, al respecto Hernández, Fernández y Baptista (2014) indicaron que se utiliza la recolección de datos a través del instrumento de medición y luego se realiza la estadística descriptiva e inferencial para luego tomar decisiones respecto a las hipótesis planteadas.

Nivel.

El nivel alcance o naturaleza de la investigación determina el grado de profundidad en el cual se realizó la investigación; por lo que el nivel de investigación es descriptivo y correlacional: es descriptivo porque describe las características o comportamiento de cada una de la variables y de sus dimensiones; es correlación porque determina el grado o fuerza como ambas variables están relacionadas (Hernández; et al., p. 93).

Método.

Se utilizó el método hipotético, al respecto Bernal en el año 2010 indicó que este método corresponde cuando se realiza una investigación con enfoque cuantitativo en la cual se inicia en la observación, luego se plantean hipótesis, se realiza la contrastación de las hipótesis, se llagan a conclusiones, se toman decisiones y luego se generalizan los resultados a toda la población.

2.2. Variables, operacionalización

Una variable es una característica, atributo o cualidad medible por medio de sus dimensiones; su medición es aplicado a seres humanos, objetos, hechos o fenómenos las cuales en forma particular adquieren una valoración y están adquieren un significado para la investigación científica en caso de la investigación adquiere valor cuando la variable

planeamiento estratégico se relaciona con la variable gestión del cambio (Hernández; et al., p. 105).

Definición conceptual

Variable 1: Planeamiento estratégico

Según Guanilo (2007), indicó: “El planeamiento estratégico es una herramienta idónea para establecer correspondencia entre los problemas identificados y sus causas, los objetivos previstos para superarlos y las apuestas estrategias que organizan la acción para alcanzar los resultados perseguidos” (p.45).

Variable 2: Gestión del cambio

Según Daft (2011), indicó:

El cambio es impulsado por las fuerzas del entorno: las poderosas fuerzas asociadas con la avanzada tecnología, la integración económica nacional, la madurez de los mercados domésticos, y el cambio al capitalismo en las regiones antes comunistas, han traído consigo una economía globalizada que afecta a todas las empresas desde la más grande hasta la más pequeña, creando más amenazas y oportunidades, las empresas actuales pasan por los sorprendentes cambios en todas las áreas de sus operaciones (p.412)

Definición operacional

Variable 1: Planeamiento estratégico

La variable se mide en tres dimensiones: Formulación de estrategias, ejecución de estrategias, y evaluación de estrategias.

Variable 2: Gestión del cambio

La variable se mide en cuatro dimensiones: Cambios en la tecnología, cambios en los productos y servicios, cambios en la estrategia y estructura y cambios en la cultura.

Tabla 1

Operacionalización de la variable Planeamiento estratégico

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Formulación de estrategias	<ul style="list-style-type: none"> - Responsabilidad - Diseño de planes - Estructuras flexibles 	P1,P2, P3,P4, P5, P6 P7,P8	Escala ordinal, tipo Likert:	De la variable Inicio [25; 58] Proceso [59; 91] Logrado [92; 125]
		Ejecución de estrategias	<ul style="list-style-type: none"> - Políticas - Implementación de estrategias - Programación 	P9, P10 P11,P12 P13, P14 P15, P16 P17
Evaluación De estrategias	<ul style="list-style-type: none"> - Evaluación de resultados - Toma de medidas correctivas 			P18,P19 P20,P21 P22,P23 P24, P25

Nota adaptada del autor Guanilo (2007)

Tabla 2

Operacionalización de la variable Gestión del cambio

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Cambios en la tecnología	- Procesos de producción - conocimiento	P1, P2	Escala ordinal, tipo Likert: Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre	De la variable Deficiente [25; 58] Moderado [59; 91] Eficiente [92; 125]
		P3, P4 P5, P6		
Cambios en productos y servicios	- Adaptabilidad - Mejoras continuas	P7, P8 P9, P10		De la dimensión 1: Deficiente [6; 13] Moderado [14; 22] Eficiente [23; 30]
		P11, P12 P13		
Cambios en la estrategia y estructura	- Supervisión - Administración de la organización	P14, P15 P16, P17		De la dimensión 2: Deficiente [7; 16] Moderado [17; 25] Eficiente [26; 35]
		P18, P19		
Cambios en la cultura	- Valores - Actitudes y Conducta	P20, P21 P22, P23		De la dimensión 3: Deficiente [6; 13] Moderado [14; 22] Eficiente [23; 30]
		P24, P25		

Nota: Adaptado del autor Daft (2012)

2.3. Población y muestra

Población

Hernández, *et al.*, 2014 indicaron que la población “es el conjunto de elementos o sujetos con características similares dentro de un contexto que presenta una situación problemática” (p. 174).

La población estará conformada por el personal que trabaja en la sede administrativa de la Dirección de Redes Integradas del año 2018.

Tabla 3

Distribución de la población

Personal de la Dirección de Redes Integradas	N° de trabajadores
Nombrados	100
CAS	30
Total	130

Nota: Dirección de Redes Integradas (2018).

Muestra

Siguiendo el análisis teórico, se concuerda con Hernández, Fernández y Baptista (2014), en la que indicaron que la muestra “es una proporción representativa de la población” (p. 175).

La muestra de estudio estará constituida por 97 trabajadores, personal que labora en la sede administrativa de la Dirección de Redes Integradas en el año 2018.

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

En donde:

$$z = 1.96 \text{ (Nivel de confianza = 95\%)}$$

$$p = 0.5$$

$$q = 0.5$$

$$e = 0.05 \text{ (5\% de error muestral)}$$

$$N = 130$$

$$n = 97$$

Tabla 4

Distribución de la muestra

Personal de la Dirección de Redes Integradas	Nº de trabajadores	Fh	Muestra
Nombrados	100	0.7461538	75
CAS	30	0.7461538	22
Total	130	100%	97

Nota: Elaboración propia

La muestra se conformó por 97 trabajadores administrativos que representa el $Fh = n/N=0.7461538$.

Muestreo

El muestreo será probabilístico, al respecto Hernández (*et al.* 2014) indicó:

Todos los elementos de la población tienen la misma posibilidad de ser escogidos y se obtienen definiendo las características de la población y el tamaño de la muestra, y por medio de una selección aleatoria o mecánica de las unidades de análisis. (p. 176)

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

La técnica que se aplicó en la investigación fue la encuesta para ambas variables de estudio, al respecto Arias (2012) indicó que la encuesta es una técnica para la recopilación de datos aplicados a un determinado grupo que han sido seleccionados a través de un muestreo.

Los instrumentos que se utilizaron fueron los cuestionarios para ambas variables, Arias (2012) señaló que dicha recopilación de la información es en forma escrita en un formato ya sea en hojas o por las webs, los cuestionarios son aplicados a la muestra en forma directa y llenados por ellos mismo sin la influencia de los que aplican dicho instrumento de medición.

- Instrumento : Cuestionario de planeamiento estratégico
- Autor : Florinda Alvina Zevallos Mateo
- Año : 2018
- Objetivo : Determinar los niveles del planeamiento estratégico.
- Duración : Aproximadamente de 20 minutos.
- Usuarios : trabajadores administrativos de otra DIRIS.
- Estructura : La escala consta de 25 ítems, con 05 alternativas de respuestas de opción múltiple, de tipo Likert, como: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y siempre (5), la escala está conformada por tres dimensiones:
- (a) formulación de estrategias (8 ítems);
 - (b) ejecución de estrategias (9 ítems)
 - (c) evaluación de estrategias (8 ítems).
- Validación : El instrumento posee validez de contenido con la técnica de juicio de expertos.
- Confiabilidad: El instrumento posee consistencia interna ya que se aplicó la prueba de confiabilidad con el estadístico Alfa de Cronbach a 20 trabajadores de la Red, cuyo resultado fue fuerte (0. 808).
- Baremos: Inicio [25; 58]; Proceso [59; 91] y Logrado [92: 125]

Ficha técnica N° 2

- Instrumento : Cuestionario de gestión del cambio
- Autor : Florinda Alvina Zevallos Mateo
- Año : 2018
- Objetivo : Determinar los niveles de la gestión del cambio.
- Duración : Aproximadamente de 20 minutos.
- Usuarios : trabajadores administrativos de otra DIRIS.
- Estructura : La escala consta de 25 ítems, con 05 alternativas de respuestas de opción múltiple, de tipo Likert, como: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y siempre (5), la escala está conformada por cuatro dimensiones:
- (1) Cambios en la tecnología,
 - (2) Cambios en los productos y servicios,

(3) Cambios en la estrategia y estructura

(4) Cambios en la cultura.

Validación : El instrumento posee validez de contenido con la técnica de juicio de expertos.

Confiabilidad: El instrumento posee consistencia interna ya que se aplicó la prueba de confiabilidad con el estadístico Alfa de Cronbach cuyo resultado fue fuerte (0.720).

Baremos : Deficiente [25; 58]; Moderado [59; 91] y Eficiente [92; 125]

Validez

Los instrumentos de medición fueron sometidos a validez de contenido por medio de la técnica de juicio de expertos, los expertos fueron doctores expertos en el campo de la investigación los cuales revisaron la pertinencia, relevancia y claridad; Hernández *et al.* (2014) indicaron que la validez se refiere al grado en que un instrumento de medición mide realmente lo que se quiere medir respecto a la variable en estudio.

Tabla 5

Validez de los instrumentos

Experto	Especialidad	Aspecto de la validación		
		Claridad	Pertinencia	Relevancia
Dra. Dora Ponce Yactayo	Estadística	x	X	x

Nota: Certificados de validez (2018).

Confiabilidad del instrumento

Para determinar la fiabilidad de los instrumentos de medición se sometió a una prueba piloto y luego se aplicó el estadístico Alfa de Cronbach ya que ambos instrumentos tienen una escala ordinal. Se dice que un instrumento es fiable cuando las veces que se aplica dicha medición los resultados son iguales o similares, la fiabilidad perfecta es la unidad, ya que el índice de consistencia oscila entre 0 y 1 (Hernández *et al.*, 2014); los datos de la prueba piloto fueron procesados por el programa SPSS y se aplicó la siguiente fórmula.

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[\frac{\sum Si^2}{St^2} \right]$$

Dónde:
 α : Alfa de Cronbach
 K: Número de ítem
 Si: Varianza del instrumentos
 St²: Varianza de la suma de los ítem

La escala de valores que determina la confiabilidad está dada por los siguientes valores:

Tabla 6

Escala y valores de la confiabilidad

Escala	Valor
No es confiable	-1 a 0
Baja confiabilidad	0.01 a 0.49
Moderada confiabilidad	0.50 a 0.75
Fuerte confiabilidad	0.76 a 0.89
Alta confiabilidad	0.90 a 1

Tabla 7

Confiabilidad de los instrumentos

N°	Instrumentos	Estadístico de confiabilidad	N° de elementos
1	Planeamiento estratégico	0.808	25
2	Gestión del cambio	0.720	25

Nota: Prueba piloto (2018).

De acuerdo a los resultados se observa respecto al instrumento planeamiento estratégico el coeficiente fue de 0.808 lo cual indicó que el instrumento tiene una fuerte confiabilidad y respecto a la gestión del cambio el coeficiente fue de 0.720 lo cual indicó una fuerte confiabilidad, por lo tanto ambos instrumentos son confiables para la aplicación a toda la muestra de estudio.

2.5. Métodos de análisis de datos

Para la recolección de datos se realizó en principio coordinaciones con la Dirección de

Redes Integradas, y luego se solicitó la respectiva autorización y aplicación del instrumento cuestionario para medir el planeamiento estratégico, que fue realizado a 97 trabajadores, informando previamente a los participantes la naturaleza y objetivo de la acción en una sesión de 30 minutos aproximadamente.

Para el análisis de los datos se utilizó el software SPSS versión 24 en español para recodificar las variables y realizar las tablas con frecuencias y porcentajes con sus respectivas figuras; para la contrastación de las hipótesis se aplicó el estadístico Rho de Spearman con la finalidad de conocer el grado de correlación que existe entre las variables; es decir se aplicó la siguiente fórmula.

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

r_s = Coeficiente de correlación por rangos de Spearman

d = Diferencia entre los rangos (X menos Y)

n = Número de datos

Tabla 8

Valores de la correlación Rho de Spearman

Puntuación	Denominación del grado
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta (a mayor X menor Y)
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.26 a -0.50	Correlación negativa media
-0.11 a -0.25	Correlación negativa débil
-0.01 a -0.10	Correlación negativa muy débil
0.00	No existe correlación alguna entre las variables
+0.01 a +0.10	Correlación positiva muy débil
+0.11 a +0.25	Correlación positiva débil
+0.26 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta (A mayor X mayor Y)

Nota: Tomado de Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 305). *Metodología de la investigación científica*.

2.6 Aspectos éticos

La recogida de información se ha realizado sin ninguna influencia ni obligaciones a los trabajadores, asimismo los datos de la prueba piloto y de toda la muestra son reales sin haber manipulado o cambiado los datos; la aplicación de cuestionarios para ambas variables ha sido autorizados por las autoridades correspondientes de la DIRIS LC., cabe mencionar que los cuestionarios de ambas variables fueron anónimos.

III. RESULTADOS

3.1 Descripción de los resultados

Descripción de los niveles planeamiento estratégico

Tabla 9

Descripción de los niveles de Planeamiento estratégico

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Inicio	3	3,1
Proceso	87	89,7
Logrado	7	7,2
Total	97	100,0

Nota: Base de datos (2018)

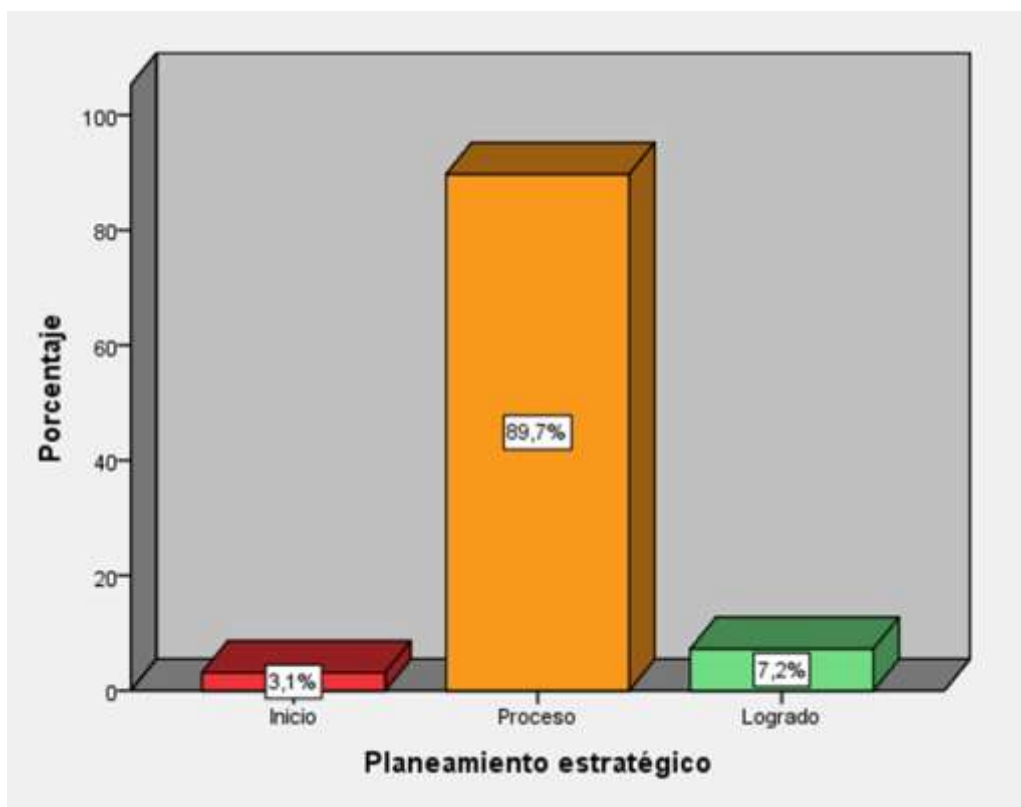


Figura 2. Descripción de los niveles de planeamiento estratégico

Se observa en la tabla 9 y figura 2, los niveles del planeamiento estratégico donde 89.7% de los trabajadores de la Dirección de Redes Integradas Lima Centro, indicaron que existe

un nivel en proceso respecto al planeamiento estratégico; el 7.2% indicaron que existe un nivel logrado y el 3.1% indicaron que existe un nivel de inicio respecto al planeamiento estratégico.

Tabla 10

Descripción de los niveles de formulación de estrategias

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Inicio	0	0%
Proceso	91	93,8
Logrado	6	6,2
Total	97	100,0

Nota: Base de datos (2018)

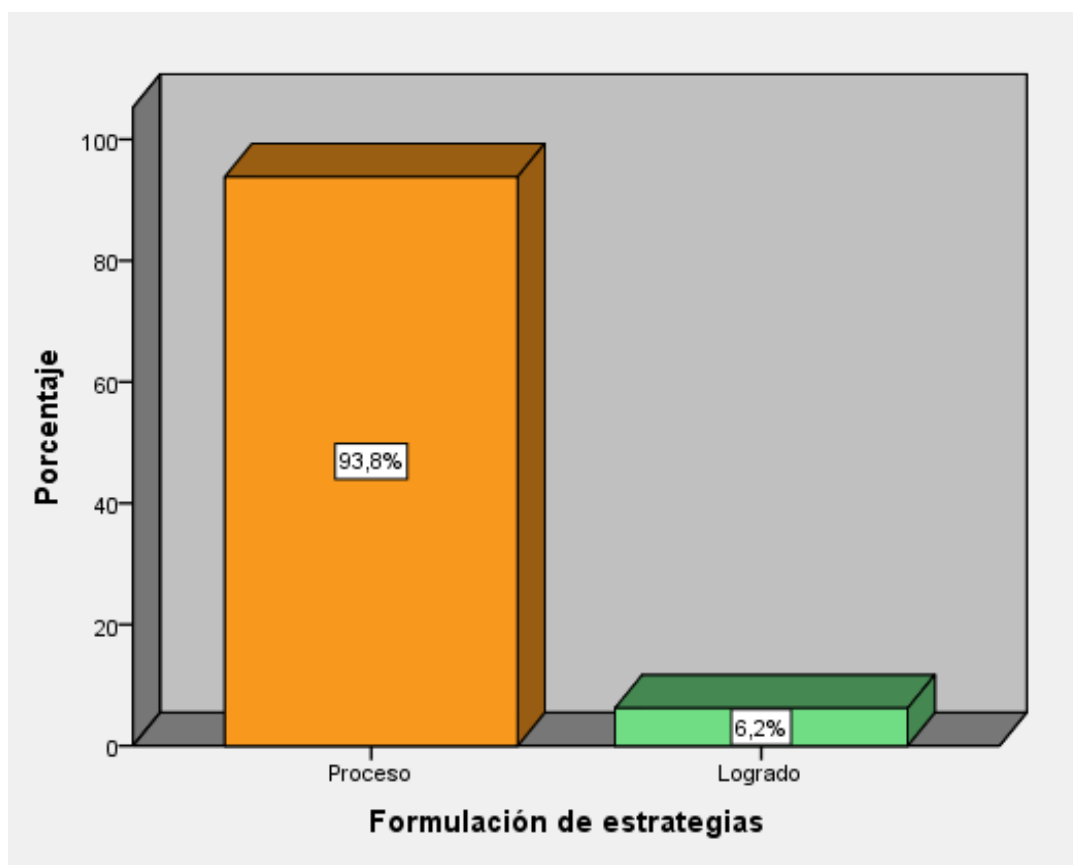


Figura 3. Descripción de los niveles de formulación de estrategias.

Se observa en la tabla 10 y figura 3, los niveles de formulación de estrategias donde 93.8% de los trabajadores de la Dirección de Redes Integradas Lima Centro, indicaron que existe

un nivel en proceso respecto a la formulación de estrategias; y el 6.2% indicaron que existe un nivel logrado.

Tabla 11

Descripción de los niveles de ejecución de estrategias

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Proceso	92	94,8
Logrado	5	5,2
Total	97	100,0

Nota: Base de datos (2018)

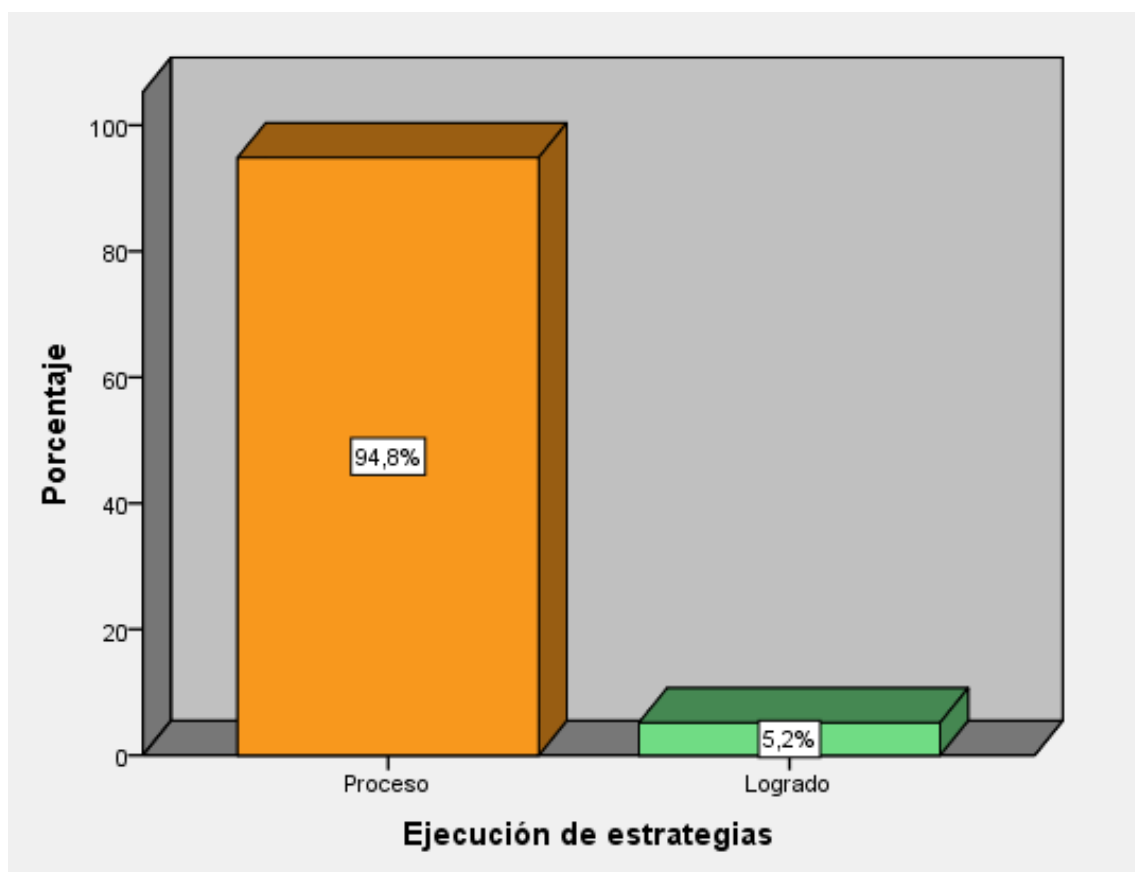


Figura 4. Descripción de los niveles de ejecución de estrategias

Se observa en la tabla 11 y figura 4, los niveles de ejecución de las estrategias donde 94.8% de los trabajadores de la Dirección de Redes Integradas Lima Centro, indicaron que existe un nivel en proceso respecto a ejecución de estrategias y el 5.2% indicaron que existe un nivel logrado respecto a la ejecución de estrategias.

Tabla 12

Descripción de los niveles de evaluación de estrategias

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Inicio	6	6,2
Proceso	79	81,4
Logrado	12	12,4
Total	97	100,0

Nota: Base de datos (2018)

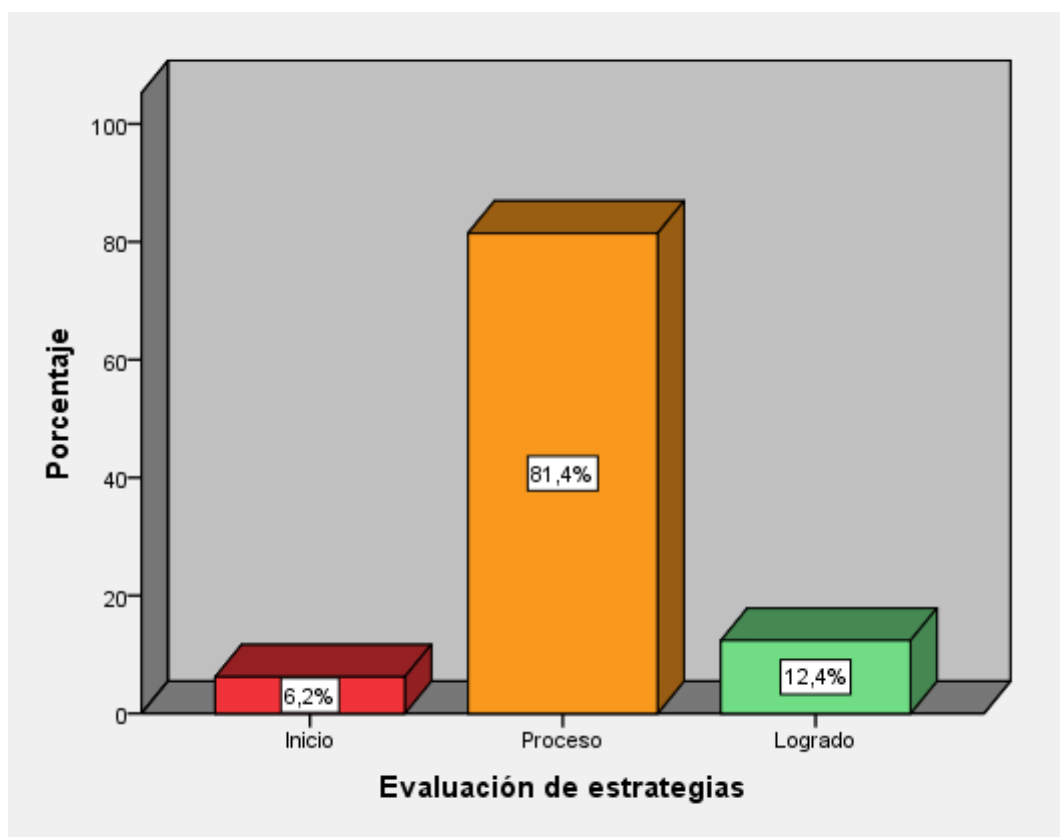


Figura 5. Descripción de los niveles de evaluación de estrategias

Se observa en la tabla 12 y figura 5, los niveles de la evaluación de las estrategias donde 81.4% de los trabajadores de la Dirección de Redes Integradas Lima Centro, indicaron que existe un nivel en proceso respecto a la evaluación de estrategias, el 12.4% indicaron que existe un nivel logrado y el 6.2% indicaron que existe un nivel de inicio respecto a la evaluación de estrategias.

Descripción de los niveles de Gestión del Cambio

Tabla 13

Descripción de los niveles de gestión del cambio

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	3	3,1
Moderado	89	91,8
Eficiente	5	5,2
Total	97	100,0

Nota: Base de datos (2018).

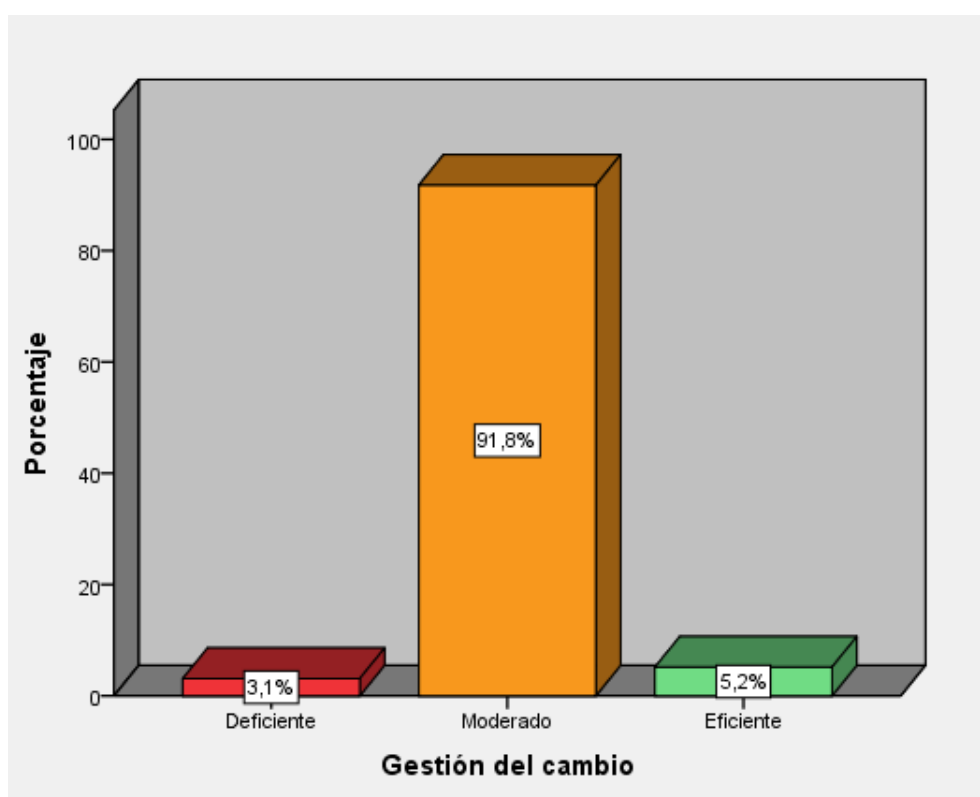


Figura 6. Descripción de los niveles de Gestión del cambio.

Se observa en la tabla 13 y figura 6, los niveles de la gestión del cambio donde 91.8% de los trabajadores de la Dirección de Redes Integradas Lima Centro, indicaron que existe un nivel moderado respecto a la gestión del cambio; el 5.2% indicaron que existe un nivel eficiente y el 3.1% indicaron que existe un nivel deficiente respecto a la gestión del cambio.

Tabla 14

Descripción de los niveles de cambios en la tecnología

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	4	4,1
Moderado	82	84,5
Eficiente	11	11,3
Total	97	100,0

Nota: Base de datos (2018).

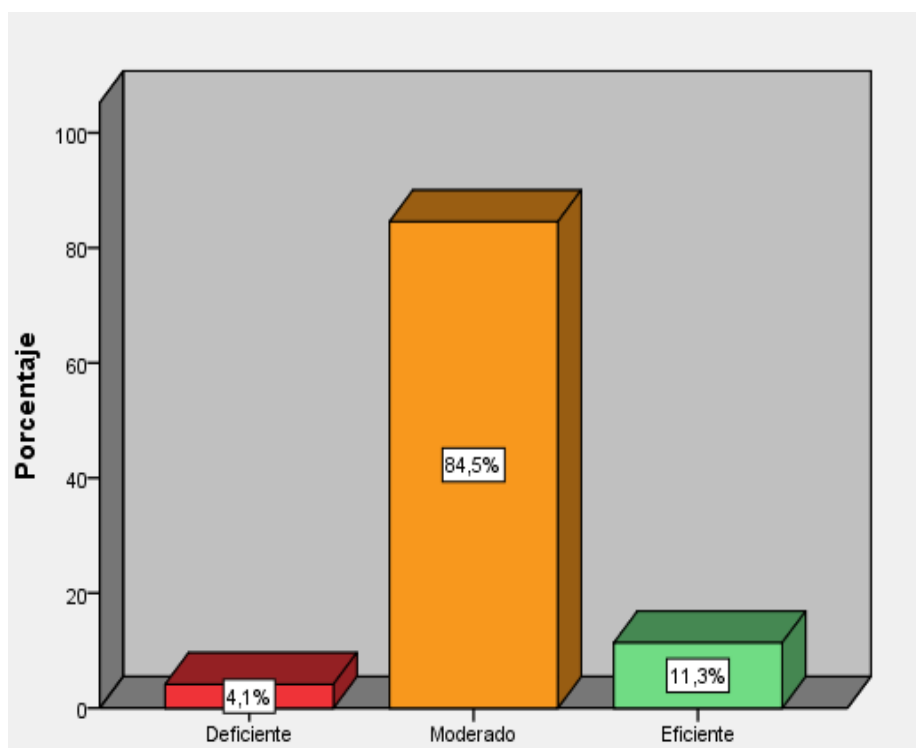
**Cambios en la Tecnología**

Figura 7. Descripción de los niveles de cambios en la tecnología

Se observa en la tabla 14 y figura 7, los niveles de cambios en la tecnología donde 84.5% de los trabajadores de la Dirección de Redes Integradas Lima Centro, indicaron que existe un nivel moderado respecto a los cambios en la tecnología; el 11.3% indicaron que existe un nivel eficiente y el 4.1% indicaron que existe un nivel deficiente respecto a los cambios en la tecnología.

Tabla 15

Descripción de los niveles Cambio de productos y servicios

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	7	7,2
Moderado	85	87,6
Eficiente	5	5,2
Total	97	100,0

Nota: Base de datos (2018).

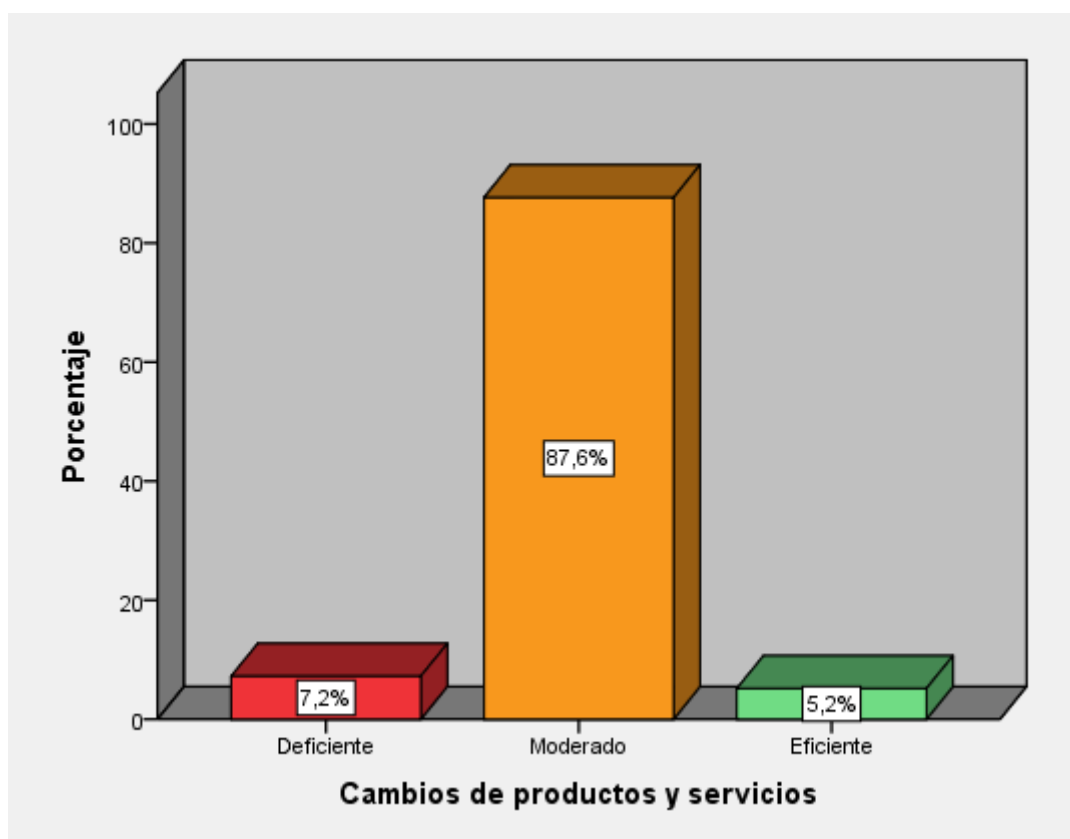


Figura 8. Descripción de los niveles de *cambios de productos y servicios*

Se observa en la tabla 15 y figura 8, los niveles de cambios en el producto y servicios donde 87.6% de los trabajadores de la Dirección de Redes Integradas Lima Centro, indicaron que existe un nivel moderado respecto a los niveles de cambios en el producto y servicios; el 7.2% indicaron que existe un nivel deficiente y el 5.2% indicaron que existe un nivel eficiente respecto a los cambios en el producto y servicios.

Tabla 16

Descripción de los niveles de cambios en la estrategia y estructura

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	5	5,2
Moderado	92	94,8
Total	97	100,0

Nota: Base de datos (2018).

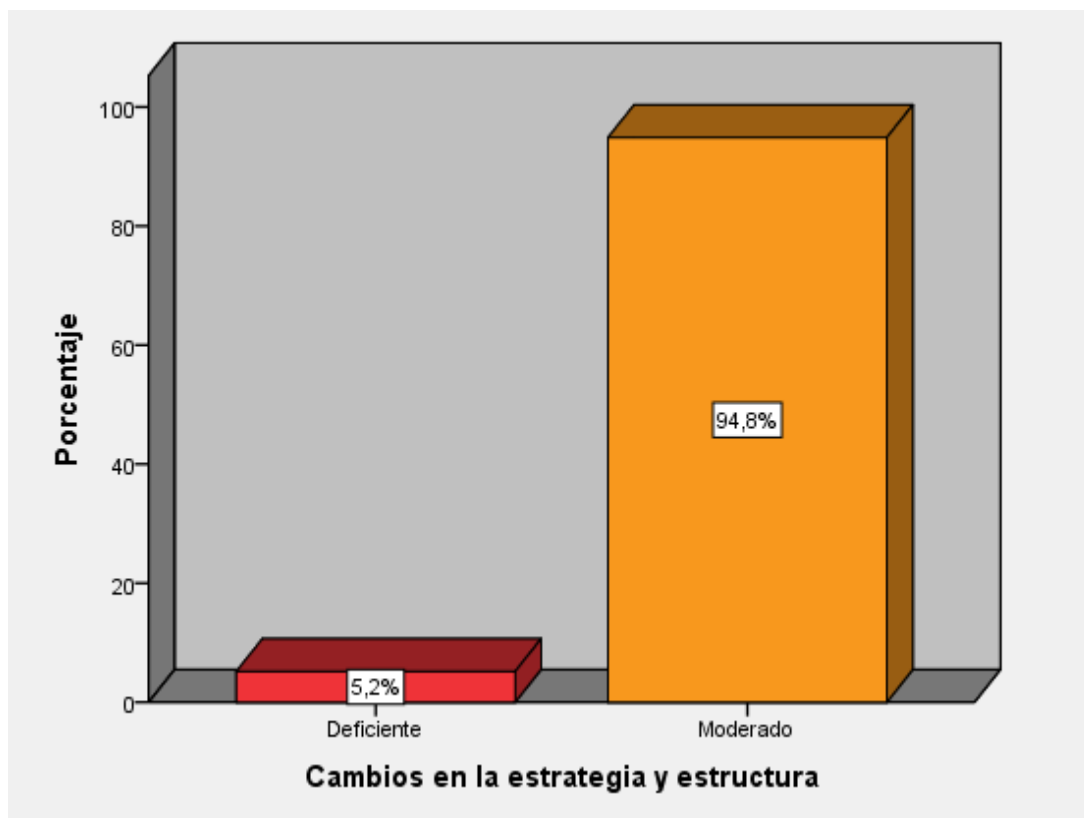


Figura 9. Descripción de los niveles de *cambios en la estrategia y estructura*.

Se observa en la tabla 16 y figura 9, los niveles de cambios en la estrategia y estructura donde 94,8% de los trabajadores de la Dirección de Redes Integradas Lima Centro, indicaron que existe un nivel moderado respecto a los cambios en la estrategia y estructura; el 5,2% indicaron que existe un nivel deficiente respecto a los cambios en la estrategia y estructura.

Tabla 17

Descripción de los niveles cambios en la cultura

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	3	3,1
Moderado	94	96,9
Total	97	100,0

Nota: Base de datos (2018).

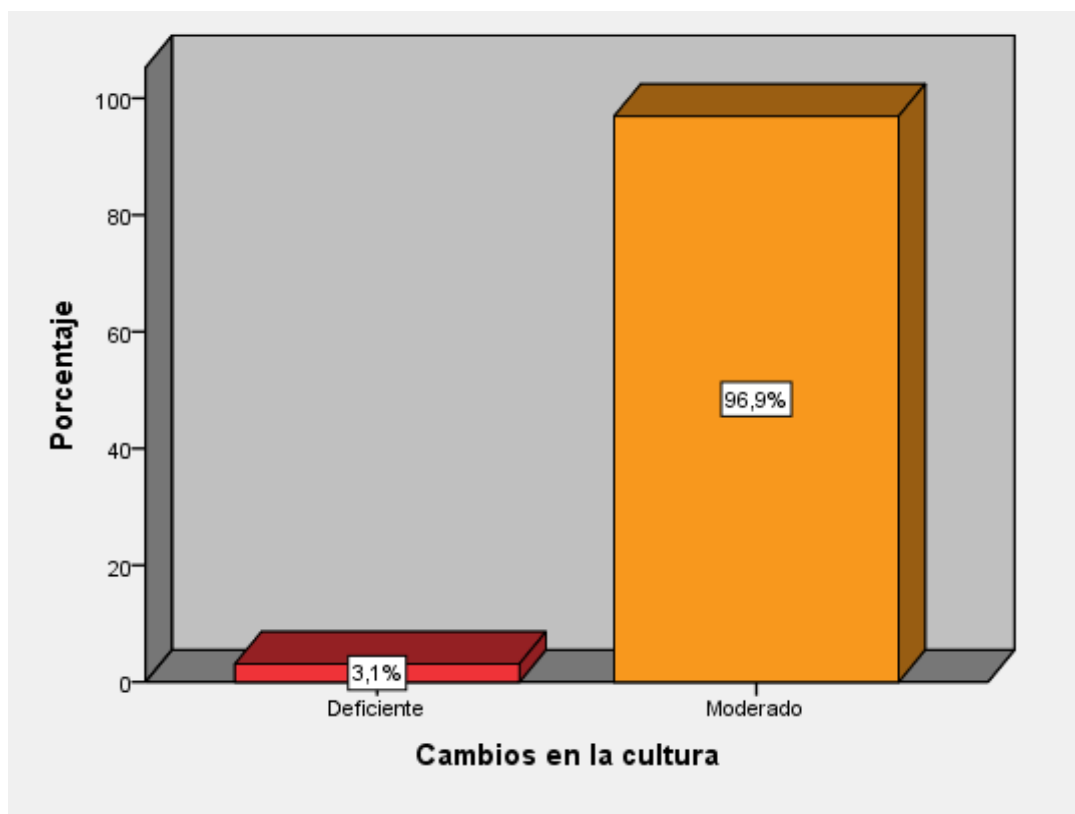


Figura 10. Descripción de los niveles de *cambios en la cultura*.

Se observa en la tabla 17 y figura 10, los niveles de cambios en la cultura donde 96.9% de los trabajadores de la Dirección de Redes Integradas Lima Centro, indicaron que existe un nivel moderado respecto a los niveles de cambios en la cultura; y el 3.1% indicaron que existe un nivel deficiente respecto a los niveles de cambios en la cultura.

Tabla 18: TABLAS CRUZADAS

Tabla cruzada de variable planeamiento estratégico y gestión del cambio

Planeamiento estratégico	Gestión del cambio			Total
	Deficiente	Moderado	Eficiente	
Inicio	0	3	0	3
	0.0	3.1	0.0	3.1
Proceso	3	79	5	87
	3.1	81.4	5.2	89.7
Logrado	0	7	0	7
	0.0	7.2	0.0	7.2
Total	3	89	5	97
	3.1	91.8	5.2	100.0

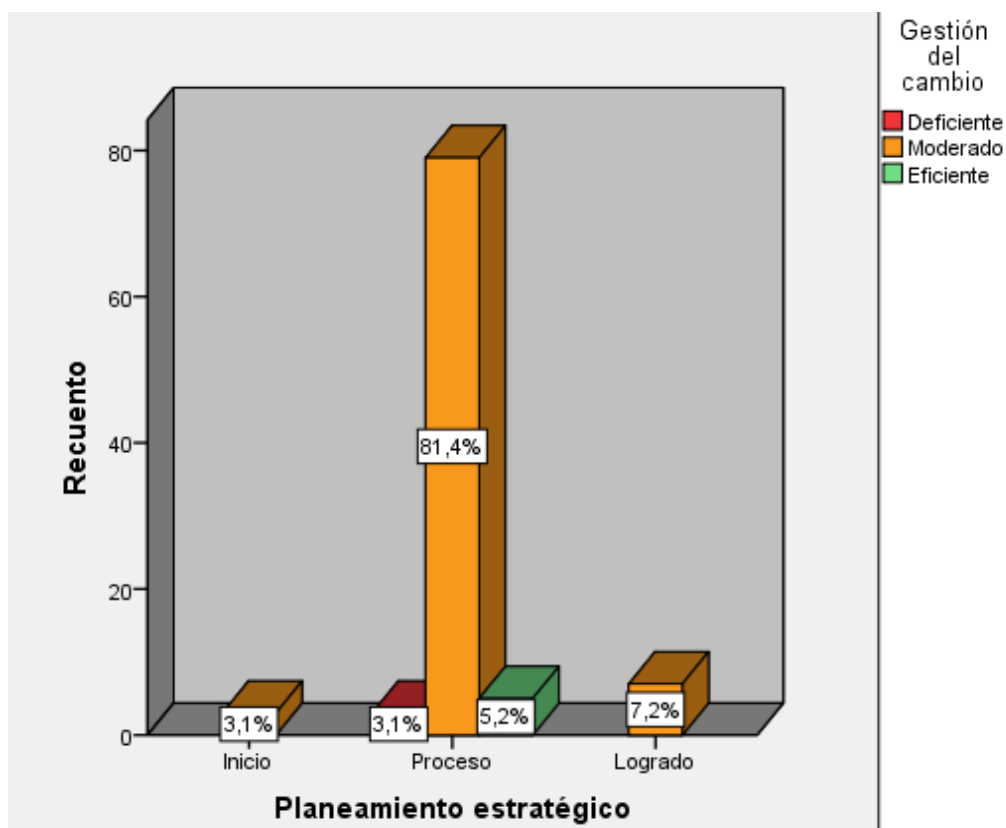


Figura 11. Tabla cruzada de variable planeamiento estratégico y gestión del cambio.

En la Tabla 18, figura 11, se observa que el planeamiento estratégico de acuerdo a sus niveles de inicio con el 3.1%, en proceso con 81.4% y logrado con 7.2%, según los trabajadores

administrativos de la Dirección de Redes Integradas, indicaron a la gestión del cambio en un nivel moderado.

Tabla 19

Tabla cruzada de formulación de estrategias con gestión del cambio

Formulación de estrategias	Gestión del cambio			Total
	Deficiente	Moderado	Eficiente	
Inicio	0	0	0	0
	0.0	0	0.0	0
Proceso	3	83	5	91
	3.1	85.6	5.2	93.8
Logrado	0	6	0	6
	0.0	6.2	0.0	6.2
Total	3	89	5	97
	3.1	91.8	5.2	100.0

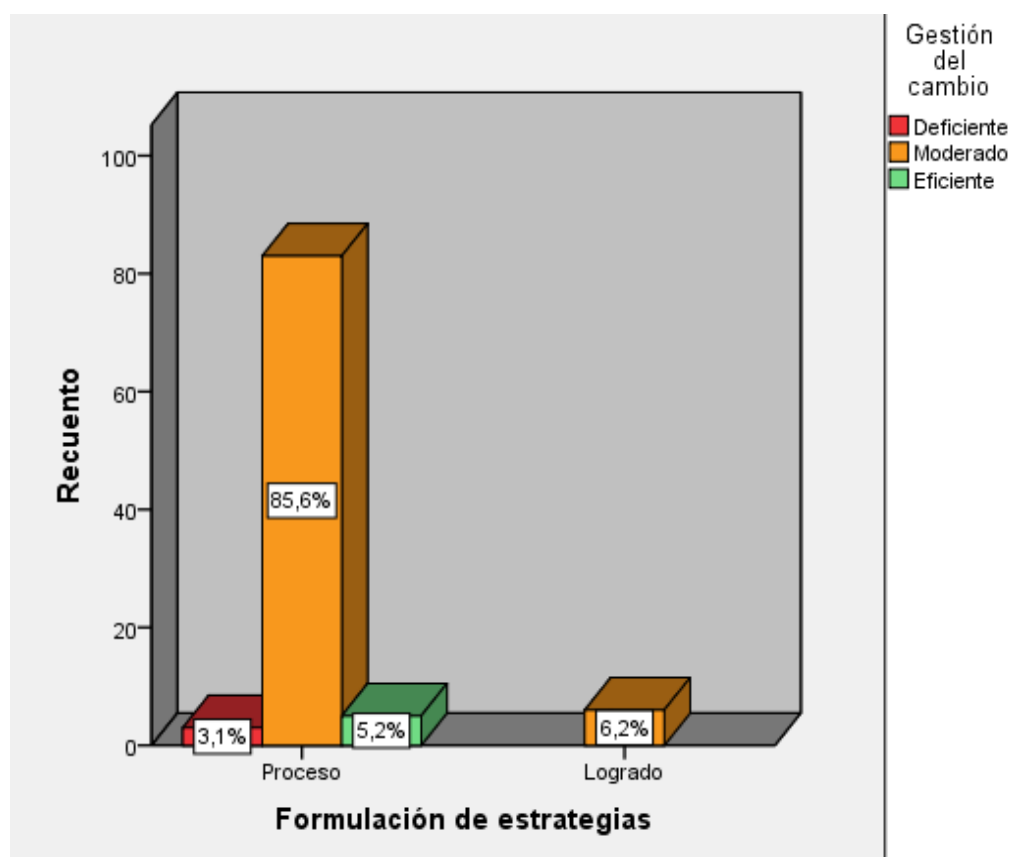


Figura 12. Tabla cruzada de formulación de estrategias con gestión del cambio.

En la Tabla 19, figura 12, se observa, que la formulación de estrategia de acuerdo a sus niveles de proceso con 85.6% y logrado con 6.2%, según los trabajadores administrativos de la Dirección de Redes Integradas indicaron a la gestión del cambio en un nivel moderado.

Tabla 20.

Tabla cruzada de la ejecución de la estrategia con la gestión del cambio

Ejecución de estrategias	Gestión del cambio			Total
	Deficiente	Moderado	Eficiente	
Inicio	0	0	0	0
	0.0	0	0.0	0
Proceso	3	84	5	92
	3.1	86.6	5.2	94.8
Logrado	0	5	0	5
	0.0	5.2	0.0	5.2
Total	3	89	5	97
	3.1	91.8	5.2	100.0

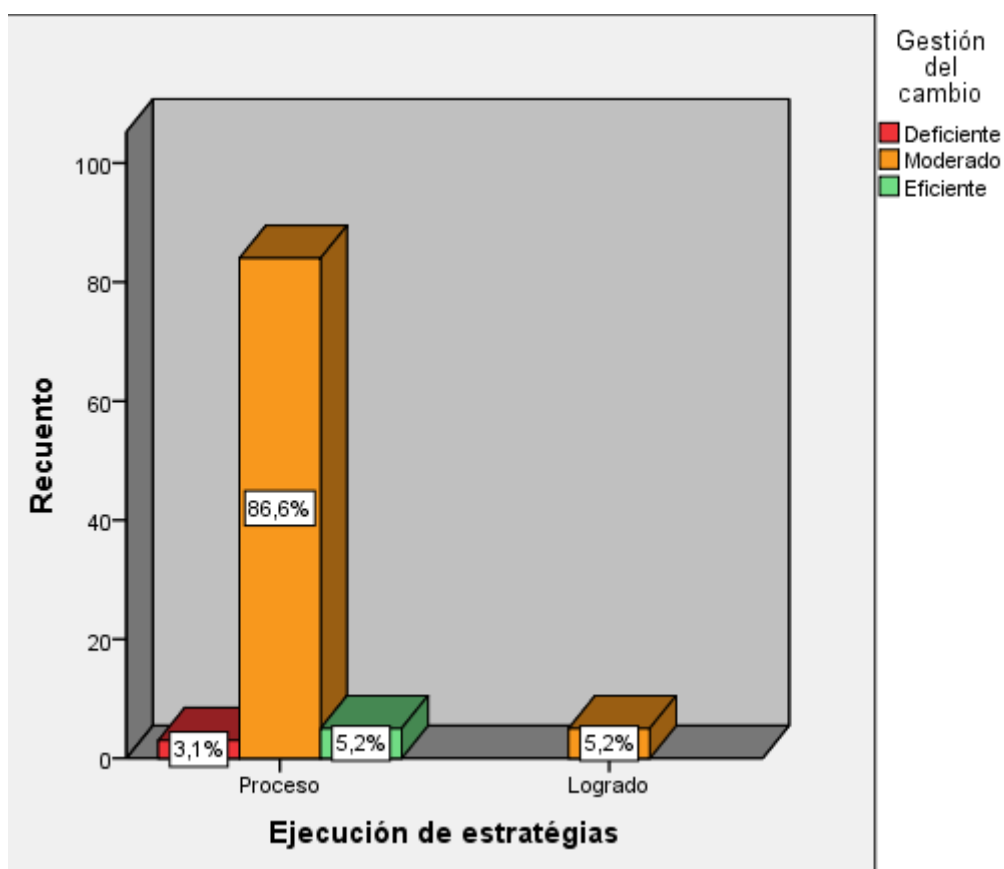


Figura 13. Tabla cruzada de ejecución de la estrategia con gestión del cambio.

En la Tabla 20, figura 13, se observa que la ejecución de estrategia de acuerdo a sus niveles de proceso con 86.6% y logrado con 5.2%, según los trabajadores administrativos de la Dirección de Redes Integradas indicaron a la gestión del cambio en un nivel moderado.

Tabla 21

Tabla cruzada de la evaluación de la estrategia con la gestión del cambio

Evaluación de estrategias	Gestión del cambio			Total
	Deficiente	Moderado	Eficiente	
Inicio	0	6	0	6
	0.0	6.2	0.0	6.2
Proceso	3	71	5	79
	3.1	73.2	5.2	81.4
Logrado	0	12	0	12
	0.0	12.4	0.0	12.4
Total	3	89	5	97
	3.1	91.8	5.2	100.0

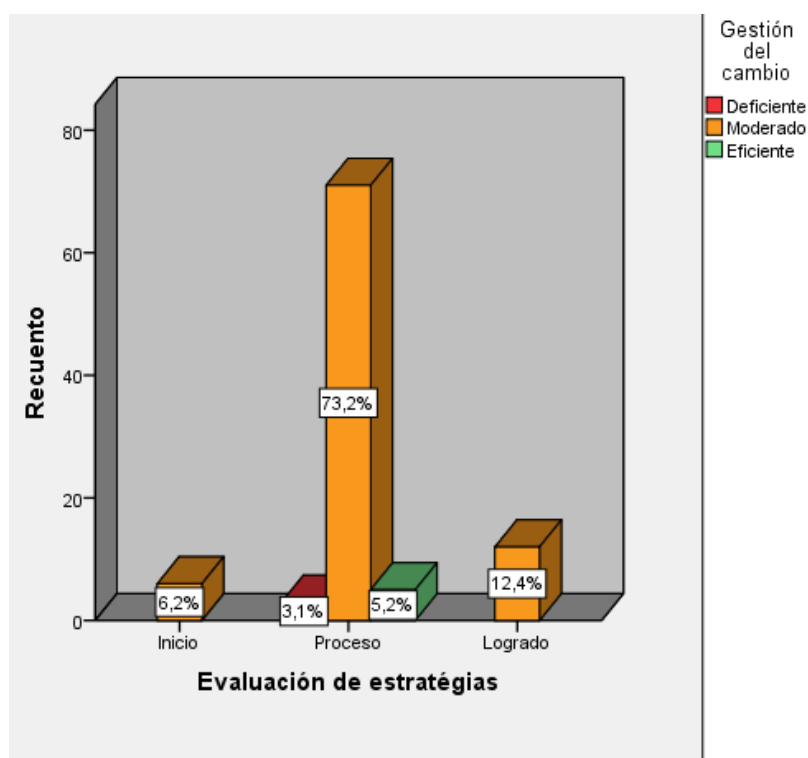


Figura 14. Tabla cruzada de evaluación de la estrategia con gestión del cambio.

En la Tabla 21, figura 14, se observa que la evaluación de estrategia de acuerdo a sus niveles de inicio con 6.2% de proceso con 73.2% y logrado con 12.4%, según los trabajadores administrativos de la Dirección de Redes Integradas indicaron a la gestión del cambio en un nivel moderado.

Tabla 22: Prueba de Normalidad

VARIABLES	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Planeamiento estratégico	0.128	97	0.000	0.970	97	0.026
Gestión del cambio	0.219	97	0.000	0.794	97	0.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la tabla 22, se observa que el nivel de significancia es 0.000 en ambas variables cualitativas ordinal, entonces si el nivel de significancia es <0.05 los datos no son normales por lo tanto como no son normales se utiliza el estadístico Rho de Spearman para la prueba de hipótesis.

3.2 Prueba de hipótesis

Hipótesis general

H0: No Existe relación significativa entre el planeamiento estratégico y la gestión del cambio de los trabajadores administrativos de Dirección de Redes Integradas Lima Centro, 2018.

Ha: Existe relación significativa entre el planeamiento estratégico y la gestión del cambio de los trabajadores administrativos de Dirección de Redes Integradas Lima Centro, 2018.

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$ y **Estadístico:** Rho de Spearman

Tabla 23

Correlaciones entre planeamiento estratégico y gestión del cambio

			Planeamiento estratégico	Gestión del cambio
Rho de Spearman	Planeamiento estratégico	Coefficiente de correlación	1,000	,424**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	97	97
	Gestión del cambio	Coefficiente de correlación	,424**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	97	97

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

En la tabla 23, se observa de acuerdo a los resultados del análisis estadístico que existe una relación positiva y significativa entre el planeamiento estratégico y la gestión del cambio en la Dirección de Redes Integradas Lima Centro, 2018; con un coeficiente de correlación de 0.424 lo cual indica una correlación positiva entre las variables y $p = 0.000 < 0.01$ por lo que se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna; por lo tanto se concluye para un riesgo del 1% y un 99% de confiabilidad, existe una relación positiva y significativa entre el planeamiento estratégico y la gestión del cambio.

Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

H₀: No existe relación significativa entre la formulación de estrategias y la gestión del cambio de los trabajadores administrativos de Dirección de Redes Integradas Lima Centro, 2018.

H_a: Existe relación significativa entre la formulación de estrategias y la gestión del cambio de los trabajadores administrativos de Dirección de Redes Integradas Lima Centro, 2018.

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$ y Estadístico: Rho de Spearman.

Tabla 24

Correlaciones entre la formulación de estrategias y la gestión del cambio

			Gestión del cambio	Formulación de estrategias
Rho de Spearman	Gestión del cambio	Coefficiente de correlación	1,000	,477**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	97	97
	Formulación de estrategias	Coefficiente de correlación	,477**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	97	97

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

En la tabla 24, se observa de acuerdo a los resultados del análisis estadístico que existe una relación positiva y significativa entre la gestión del cambio y formulación de estrategias de los trabajadores administrativos de Dirección de Redes Integradas Lima Centro, 2018, con un coeficiente de correlación de 0.477 lo cual indica una correlación positiva media entre las variables y $p = 0.000 < 0.01$ por lo que se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna; por lo tanto se concluye para un riesgo del 1% y un 99% de confiabilidad, existe una relación positiva y significativa entre la gestión del cambio y formulación de estrategias de los trabajadores administrativos.

Hipótesis específica 2

H₀: No Existe relación significativa entre la ejecución de estrategias y la gestión del cambio de los trabajadores administrativos de Dirección de Redes Integradas Lima Centro, 2018.

H_a: Existe relación significativa entre la ejecución de las estrategias y la gestión del cambio de los trabajadores administrativos de Dirección de Redes Integradas Lima Centro, 2018.

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$ y Estadístico: Rho de Spearman

Tabla 25

Correlaciones entre la ejecución de estrategias y la gestión del cambio

		Gestión del cambio	Ejecución de estrategias	
Rho de Spearman	Gestión del cambio	Coeficiente de correlación	1,000	,428**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	97	97
	Ejecución de estrategias	Coeficiente de correlación	,428**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	97	97

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

En la tabla 25, se observa de acuerdo a los resultados del análisis estadístico que existe una relación positiva y significativa entre la gestión del cambio y la ejecución de estrategias de los trabajadores administrativos de Dirección de Redes Integradas Lima Centro, 2018; con un coeficiente de correlación de 0.428 lo cual indica una correlación positiva media entre las variables y $p = 0.000 < 0.01$ por lo que se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna; por lo tanto se concluye para un riesgo del 1% y un 99% de confiabilidad, existe una relación positiva y significativa entre la gestión del cambio y la ejecución de estrategias de los trabajadores administrativos.

Hipótesis específica 3

H₀: No Existe relación significativa entre la evaluación de las estrategias y la gestión del cambio de los trabajadores administrativos de Dirección de Redes Integradas Lima Centro, 2018.

H_a: Existe relación significativa entre la evaluación de las estrategias y la gestión del cambio de los trabajadores administrativos de Dirección de Redes Integradas Lima Centro, 2018.

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$ y Estadístico: Rho de Spearman

Tabla 26

Correlaciones entre la evaluación de estrategias y gestión del cambio

			Gestión del cambio	Evaluación de estrategias
Rho de Spearman	Gestión del cambio	Coeficiente de correlación	1,000	,328**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	97	97
	Evaluación de estrategias	Coeficiente de correlación	,328**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	97	97

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

En la Tabla 26, se observa de acuerdo a los resultados del análisis estadístico que existe una relación positiva y significativa entre la gestión del cambio y evaluación de las estrategias de los trabajadores administrativos de Dirección de Redes Integradas Lima Centro, 2018; con un coeficiente de correlación de 0.328 lo cual indica una correlación positiva media entre las variables y $p = 0.000 < 0.01$ por lo que se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna; por lo tanto se concluye para un riesgo del 1% y un 99% de confiabilidad, existe una relación positiva y significativa entre la gestión del cambio y la evaluación de las estrategias en la Dirección de Redes Integradas Lima Centro.

IV. DISCUSIÓN

En referencia a la hipótesis general se ha observado que el dato estadístico en este nivel de correlación fue del 0,424 y un nivel de significancia de p. valor de 0.000, además se ha observado que los resultados descriptivos de la variable planeamiento estratégico estuvieron en un nivel en proceso (89.7%) y la variable gestión del cambio estuvieron en un nivel moderado (91.8%). Estos datos guardan relación positiva y significativa con el antecedente de Fernández (2013), en su investigación: “*Planeamiento estratégico en la gestión de comisiones en la Municipalidad de Chimaltenango*”. Tesis doctoral. Universidad Panamericana de Guatemala, en la que concluyó: La relación entre variable planeamiento estratégico y la gestión de comisiones en la municipalidad de Chimaltenango, es positiva de 0,682 con una correlación moderada y una significancia de 0.000 altamente significativa. Respecto a la gestión del cambio se tiene la investigación realizada por Tarazona (2017) en la tesis “*Gestión del cambio y Clima organizacional en la Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública del Ministerio de Salud Lima 2017*”, en la concluye que existe una correlación directa y muy alta ($\rho=0.09609$ y significancia ($p=0.000$) entre la variable gestión del cambio y clima organizacional. Asimismo la percepción de los trabajadores administrativos de la Dirección General de intervenciones estratégicas en salud pública del MINSA, fue de nivel medio en relación a la gestión del cambio (45.11%) y el clima organizacional (45.86%).

En referencia a la hipótesis específica 1 se ha observado que el dato estadístico en este nivel de correlación fue de 0.477 y un nivel de significancia o p. valor de 0.000, además se observado que los resultados descriptivos de la variable formulación de las estrategias estuvieron en un nivel en proceso (93.8%) y la variable gestión del cambio de los trabajadores administrativos estuvieron en un nivel moderado (91.8%). Estos datos guardan relación positiva y significativa con el antecedente de Quezada (2014) en la investigación: *Gestión de comisiones y la calidad de atención en la Municipalidad de la ciudad de Córdova*. Tesis de Maestría Universidad de Córdova, en la que concluye que existe una relación positiva entre la gestión de comisiones y la calidad de atención en la Municipalidad de la ciudad de Córdova y una significancia de 0.000.

En referencia a la hipótesis específica 2 se ha observado que el dato estadístico en este nivel de correlación fue del 0,428 y un nivel de significancia o p. valor de 0.000, además se ha observado que los resultados descriptivos de la variable ejecución de las estrategias estuvieron en un nivel proceso (94.4%) y la variable gestión del cambio de los trabajadores

administrativos estuvieron en un nivel moderado (91.8%). Estos datos guardan relación positiva y significativa con el antecedente de Palacios (2014) en su investigación: “*La gestión por comisiones y el planteamiento en los administrativos de del consejo nacional de electricidad. Tesis de maestría universidad tecnológica de Ecuador*”, en la que concluye que existe una positiva correlación Rho de 0,795, entre la gestión de comisiones y el planteamiento en los trabajadores administrativos del consejo de del consejo nacional de electricidad y con una significancia alta de 0.000.

En referencia a la hipótesis específica 3 se ha observado que el dato estadístico en este nivel de correlación fue del 0.328 y un nivel de significancia o p. valor de 0.000, además se ha observado que los resultados descriptivos de la variable evaluación de las estrategias estuvieron en un nivel en proceso (81.4%) y la variable gestión del cambio estuvieron en un nivel moderado (91.8%). Estos datos guardan relación positiva moderada con el antecedente de Villaorduña (2017), en su investigación: “*Planeamiento estratégico y la gestión de las comisiones, en el congreso de la república, 2017*”, el estudio concluye que el planteamiento estratégico se relaciona positiva y significativamente con la gestión de las comisiones del congreso de la república, siendo que el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,730, representando una alta correlación entre las variables. La investigación tiene mucha significancia y similitud en cuanto a la proposición de considerar al planeamiento estratégico como un instrumento eficaz e importante en la administración pública.

V. CONCLUSIONES

- Primera.-** Respecto a la hipótesis general, se comprobó que hay una relación de la variable planeamiento estratégico con la variable gestión del cambio, con un índice de correlación de 0.424, este nivel de relación se explica así: de acuerdo al tipo es relación positiva, y de acuerdo al nivel de relación es correlación positiva. La significancia resultó $p = 0,000$ lo que indicó que p fue menor a 0,01.
- Segunda.-** Respecto a la hipótesis específico 1, se comprobó que hay una relación de la variable formulación de las estrategias con la variable gestión del cambio, con un índice de correlación de 0.477, este nivel de relación se explica así: de acuerdo al tipo es relación positiva, y de acuerdo al nivel de relación es correlación positiva. La significancia resultó $p = 0,000$ lo que indicó que p fue menor a 0,01, lo que admitió indicar que la relación fue positiva y significativa, por cuanto, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna.
- Tercera.-** Respecto a la hipótesis específico 2, se comprobó que hay una relación de la variable ejecución de las estrategias con la variable gestión del cambio, con un índice de correlación de 0.428, este nivel de relación se explica así: de acuerdo al tipo es relación positiva, y de acuerdo al nivel de relación es correlación positiva. La significancia resultó $p = 0,000$ lo que indicó que p fue menor a 0,05, lo que admitió indicar que la relación fue positiva y significativa, por cuanto, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna.
- Cuarta.-** Respecto a la hipótesis específico 3, se comprobó que hay una relación de la variable evaluación de las estrategias con la variable gestión del cambio, con un índice de correlación de 0.328, este nivel de relación se explica así: de acuerdo al tipo es relación positiva, y de acuerdo al nivel de relación es correlación positiva. La significancia resultó $p = 0,000$ lo que indicó que p fue menor a 0,01, lo que admitió indicar que la relación fue significativa, por cuanto, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna.

VI. RECOMENDACIONES

- Primera.-** Se recomienda a gestores que tiene la responsabilidad de planificar, organizar, liderar a los colaboradores para que conjuntamente como equipo busquen las alternativas, estrategias que sean acordes con su entorno laboral para buscar mejoras continuas en logro de sus metas.
- Segunda.-** Los colaboradores deben identificarse con su institución y empezar a laborar en equipo para evitar conflictos y saber solucionar las deficiencias de su entorno laboral.
- Tercera.-** Los gestores como planificadores tienen que buscar a que sus organizaciones sean más competitivos y mediante la innovación buscar las mejores estrategias para lograr que los procesos administrativos sean más rápidos y eficaces.
- Cuarta.-** En un mundo de globalización en el que vivimos y con cambios rápidos y altamente calificados con la tecnología necesitamos estar capacitados para dar alcances que ayudaran a encontrar las mejores propuestas para el desarrollo.
- Quinta.-** Los gestores tienen que ser visionarios, que busquen siempre la innovación constante y los cambios continuos en beneficio de su institución para el logro de sus objetivos planeados.

VII. REFERENCIAS

- Andía, W. (2011). *Planeamiento Estratégico en el sector Público*. Lima, Peru: Arte y Pluma.
- Andía, W. (2017). *Manual de Gestión Pública*. Lima, Peru: Arte y Pluma.
- Andía, W. (2018). *Manual de Gestión Pública*. Pautas para la aplicación de los Sistemas Administrativos. Actualización 2018. Lima, Peru: Arte y Pluma.
- CEPAL,(2014). *La Planificación como instrumento de desarrollo con igualdad en América Latina y el Caribe*, serie Gestión Pública N° 80. Recuperado de www.bib.uia.mx: <http://www.bib.uia.mx/tesis/pdf/015599/015599.pdf>.
- Chiavenato, I. (2014). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. México: Editorial Mc Graw Hill Education.
- Choque, R.. (2016). *Planeamiento Estratégico*. Lima, Peru: Empresa Editora Macro EIRL.
- Contreras, J. (2018). *Gestión del cambio organizacional como herramienta para promover la eficiencia del capital humano en las pequeñas empresas caso de estudio de una pequeña empresa de la ciudad de Bogotá-Colombia, 2016-2017*.(Tesis de Maestría). Universidad de Buenos Aires, Argentina. Recuperado de: http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tpos/1502-0946_ContrerasSanchezJ.pdf.
- Daft, R. (2011). *Teoría y Diseño Organizacional*. (10ª ed.) México: DF Liaoning. Recuperado de: <http://cucjonline.com/biblioteca/files/.../a470398d881ef04626b994461fc4879b.pdf>
- David, F. (2008). *Conceptos de la Administración Estratégica*. (10ª ed.) México: Pearson Educación.
- David, F. (2013). *Gestión del Cambio: una propuesta metodológica desde el proceso estratégico*. *Revista digital de PUC*, Vol., N° 1,3886/ISSNN, 1019-9403 15 (49), 103-124. Recuperado de: <http://www.revistas.pucp.edu.pe/index.php/360gestion/article/view/14870>.
- Fernandez, E. (2013). *Planeamiento Estratégico en la Gestión de Comisiones en la Municipalidad de Chimaltenango*.(Tesis Doctoral). Universidad Panamericana de Guatemala..

- Friedmann, R. (2003). *La Gestión Pública en el siglo XXI. Anticipando los cambios que vienen*. Revista N° 9. Facultad de Ciencias Políticas y Administración Pública de Universidad Central de Chile: Editor Andrés Benavente Urbina.
- Galvez, G. (2015). *Planteamiento Estratégico y la Gestión de intereses en la Administración Pública Peruana*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Federico Villarreal Lima, Perú.
- Guanilo, C. (2007). *Planeamiento Estratégico*. Lima Perú: Fondo Editorial de la UIGV.
- Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*, México: Mc Graw Hill.
- Heijs M. B., y Blanco. (2002). *Gestión del Cambio: una propuesta metodológica desde el Proceso Estratégico*, revista de PUC, Vol., N° 1, 13 (49), 103-124. Recuperado de: <http://www.revistas.pucp.edu.pe/index.php/360gestion/article/view/14870>.
- Jiménez, L. (2012). *Plan estratégico y la gestión del instituto de deporte del Estado Monogas*. (Tesis de maestría). Universidad de Oriente Venezuela.
- Koontz, H., Weihrich, H., Cannice, M.. (2012-2008). *Administración. Una perspectiva global y una empresarial*. (10ª ed.), México: Mc Graw Hill Educación.
- Kooter, R. (2006). *Gestión del Cambio: una propuesta metodológica desde el proceso estratégico*, revista de PUC, Vol., N° 1, 3886/ISSNN 1019-9403 15 (49), 103-124. Recuperado de: <http://www.revistas.pucp.edu.pe/index.php/360gestion/article/view/14870>.
- Martínez, C. (2013). *La Gestión Empresarial. Equilibrando objetivos y valores*. Madrid: Ediciones Diaz de Santo S.A.
- Mengibar, M., Del Rio, S., Terol, F. (2011). *Gestión del cambio*. Mc Graw Hill. Recuperado de: http://www.ucipfg.com/Repositorio/MSCG/MSCG15/UNIDADES_APRENDIZAJE/UNIDAD03/06.pdf
- Palacios, R. (2014). *La gestión por comisiones y el planteamiento en los administrativos de del consejo nacional de electricidad*. (Tesis de maestría). Universidad tecnológica de Ecuador.

- Quezada, R. (2014). *Gestión de comisiones y la calidad de atención en la Municipalidad de la ciudad de Córdoba*. (Tesis de Maestría). Universidad de Córdoba, Argentina.
- Ramirez, J. (2017). *Planificación estratégica en la Dirección estratégica en un organismo superior de contrataciones del Estado, Lima 2017*. (Tesis de Mestría) . Universidad Cesar Vallejo, Lima Perú. Repositorio ucv.edu.pe/handle/ucv/7997/Ramirez.
- Soriano, R. (2010). *Gestión del Cambio: una propuesta metodologica desde el proceso estrategico, revista PUC* .Vol., N^a 1,15 (49),103-124. Recuperado de: <http://www.revistas.pucp.edu.pe/index.php/360gestion/article/view/14870>.
- Tarazona, B. (2017). *Gestion del cambio y clima organizacional en la direccion general de intervencion estrategic a en salud publica. Gestion del cambio y clima organizacional*. (Tesis de maestria). Universidad Cesar Vallejo, Lima Peru.
- Valverde, A. (2014). *Planeamiento estratégico y la gestión administrativa en la gerencia Municipal del Distrito del Comas*. (Tesis de maestría). Universidad La Católica Lima Perú.
- Villaoduña, F. (2017) *.Planeamiento estratégico y la gestión de las comisiones, 2017*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima Perú. Recuperado de: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/9131/Villaordu%C3%B1a_CFN.pdf? Sequence=1](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/9131/Villaordu%C3%B1a_CFN.pdf?Sequence=1).
- Zim, A. (2000). *Gestion del Cambio Orgnizacional. Caminos y herramientas*. Quito Ecuador: Ediciones Abyla-yala. Recuperado de: http://digitalrepository.unm.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1442&context=abya_yala

ANEXOS

ANEXO: 1

Anexo 1: Matriz de consistência						
TÍTULO: Planeamiento estratégico y gestión del cambio de los trabajadores administrativos de Dirección de Redes Integradas Lima Centro, 2018						
AUTOR: Bach. Florinda Alvina Zevallos Mateo						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p>Problema principal:</p> <p>¿Qué relación existe entre el planeamiento estratégico y la gestión del cambio de los trabajadores administrativos de Dirección de Redes Integradas Lima Centro, 2018?</p> <p>Problemas secundarios</p> <p>Problema específico 1 ¿Qué relación existe entre la formulación de estrategias y la gestión del cambio de los trabajadores administrativos de Dirección de Redes Integradas Lima Centro, 2018?</p> <p>Problema específico 2 ¿Qué relación existe entre la ejecución de estrategias y la gestión del cambio de los trabajadores administrativos de Dirección de Redes Integradas Lima Centro, 2018?</p> <p>Problema específico 3</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre el planeamiento estratégico y la gestión del cambio de los trabajadores administrativos de Dirección de Redes Integradas Lima Centro, 2018.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Objetivo específico 1 Determinar la relación entre la formulación de estrategias y la gestión del cambio de los trabajadores administrativos de Dirección de Redes Integradas Lima Centro, 2018.</p> <p>Objetivo específico 2 Determinar la relación entre la ejecución de estrategias y la gestión del cambio de los trabajadores administrativos de Dirección de Redes Integradas Lima Centro, 2018.</p>	<p>Hipótesis general: Existe relación entre planeamiento estratégico y la gestión del cambio de los trabajadores administrativos de la Dirección de Redes Integradas Lima Centro, 2018.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Hipótesis específica 1 . Existe relación entre formulación de estrategias y la gestión del cambio de los trabajadores administrativos de la Dirección de Redes Integradas Lima Centro, 2018.</p> <p>Hipótesis específica 2 Existe relación entre la ejecución de estrategias y la gestión del cambio de los trabajadores administrativos de la Dirección de Redes Integradas Lima Centro, 2018.</p>	Variable 1: Planeamiento estratégico			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
			Formulación de estrategias	- Responsabilidad - Diseño de planes - Estructuras flexibles	P1, P2, P3 P4, P5, P6 P7, P8	Inicio [25 - 58]
			Ejecución de estrategias	- Políticas - Implementación de estrategias - Programación	P9, P10, P11 P12, P13, P14 P15 P16, P17	Proceso [59 – 91]
Evaluación de estrategias	- Evaluación de resultados - Toma de acciones correctivas	P18, P19, P20, P21 P22, P23, P24, P25	Logrado [92 – 125]			

¿Qué relación existe entre la evaluación de estrategias y la gestión del cambio de los trabajadores administrativos de Dirección de Redes Integradas Lima Centro, 2018?	Objetivo específico 3 Determinar la relación entre la evaluación de estrategias y la gestión del cambio de los trabajadores administrativos de Dirección de Redes Integradas Lima Centro, 2018.	Hipótesis específica 3 Existe relación entre la evaluación de resultados y la gestión del cambio de los trabajadores administrativos de la Dirección de Redes Integradas Lima Centro, 2018.	Variable 2: Gestión del cambio			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
			Cambios en la tecnología	-Procesos de producción -conocimiento	P1, P2, P3 P4, P5, P6	Deficiente [25-58]
			Cambios en productos y servicios	- Adaptabilidad - Mejoras continuas	P7, P8, P9 P10, P11, P12, P13	Moderado [59 – 91]
			Cambios en la estrategia y estructura	- Supervisión - Administración de la Organización	P14, P15, P16 P17, P18, P19	Eficiente [92 – 125]
			Cambios en la cultura	- Valores - Actitudes y conductas	P20, P21, P22 P23, P24, P25	

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR
<p>TIPO: Básica, con un nivel descriptivo y correlacional.</p> <p>DISEÑO: No experimental, correlacional y corte transversal.</p> <p>MÉTODO: Hipotético deductivo.</p>	<p>POBLACIÓN: 273 La muestra estará constituida por 130 trabajadores administrativos.</p> <p>TIPO DE MUESTRA: Estratificado</p> <p>TAMAÑO DE MUESTRA: 97</p>	<p>Variable 1Planeamiento estratégico</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Autor: Florinda Alvina Zevallos Mateo</p> <p>Año: 2018</p> <p>Monitoreo: Validez y confiabilidad</p> <p>Ámbito de Aplicación: Sede administrativa de Dirección de Redes Integradas Lima Centro, 2018.</p> <p>Forma de Administración: Individual</p> <hr/> <p>Variable 2: Gestión del cambio</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Autor: Florinda A. Zevallos Mateo</p> <p>Año: 2018</p> <p>Monitoreo: Validez y confiabilidad</p> <p>Ámbito de Aplicación: Sede administrativa de Dirección de Redes Integradas Lima Centro, 2018.</p> <p>Forma de Administración: Individual</p>	<p>DESCRIPTIVA: Tabla de frecuencias y porcentajes, figura de gráficos de barras y tablas cruzadas.</p> <p>INFERENCIAL: Prueba de hipótesis: se aplicó el estadístico Rho de Spearman para determinar el grado de correlación entre las variables.</p>

Anexo 2

Cuestionario de Planeamiento estratégico

Finalidad:

El instrumento tiene la finalidad de conocer los niveles del Planeamiento estratégico de los trabajadores administrativos de la Dirección de Redes Integradas de Lima Centro.

Instrucciones:

Estimados trabajadores el presente cuestionario, tiene el propósito de recopilar información relevante para conocer los niveles del Planeamiento estratégico. Lee detenidamente cada una de las preguntas y marca dentro de los recuadros sólo un aspa (x). Estas respuestas son anónimas, y no es necesario que pongas tu nombre, por lo que pedimos sinceridad en tu respuesta.

Dónde:

Nunca	= 1
Casi nunca	= 2
A veces	= 3
Casi siempre	= 4
Siempre	= 5

Nº	Ítems	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Formulación de estrategias						
1	Los trabajadores diseñan planes estratégicos con responsabilidad.					
2	Los trabajadores se reúnen en la hora indicada para coordinar la formulación de estrategias del planeamiento estratégico.					
3	Los trabajadores se sienten comprometidos con el trabajo encomendado.					
4	La DIRIS diseña, aplica el planeamiento estratégico en logro de los objetivos institucionales.					

5	Considera que el planeamiento estratégico soluciona los problemas prioritarios de acuerdo a las necesidades.					
6	Los trabajadores logran conocer los objetivos a través de la visión, misión establecida.					
7	La formulación de estrategias en las estructuras flexibles facilitan los procesos administrativos.					
8	Consideras que dentro de una estructura flexible se logre un trabajo integrador con sus compañeros.					
Dimensión 2: Ejecución de Estrategias						
9	La DIRIS considera a las políticas como mecanismos de acción.					
10	La ejecución de las estrategias ayuda a conseguir un proceso más viable.					
11	Conoce usted como trabajador la ejecución de una estrategia como norma o guía,					
12	Para el logro de los objetivos se implementa estrategias que permitan alcanzar las metas.					
13	Las metas que se obtienen ayuda a dar soluciones a las necesidades institucionales.					
14	Consideras que la implementación de estrategias conlleva a un proceso de cambio continuo.					
15	Los trabajadores cumplen con las actividades programados en un tiempo determinado.					
16	La DIRIS dentro de su programación de proyectos provee los recursos necesarios a ejecutar.					
17	Se cumple con los programas asignados de acuerdo a las necesidades institucionales.					
Dimensión 3: Evaluación de estrategias						
18	Considera que las debilidades permiten conocer las deficiencias en el cumplimiento de un resultado.					
19	Considera que las fortalezas ayudan a conseguir resultados óptimos.					
20	Consideras que es importante la evaluación de resultados para conseguir las metas institucionales.					
21	Consideras que la aplicación de la evaluación de las estrategias es en forma cuantitativa.					
22	La toma de medidas correctivas es un mecanismo para corregir deficiencias dentro de un proceso de acción.					
23	Consideras que la toma de medidas correctivas sirve para realizar los cambios a futuro.					
24	Los méritos de acción permitan conseguir una línea competitiva de mejora.					
25	Consideras que la toma de medidas correctivas sirve para mejorar los procedimientos inadecuados.					

Gracias

Anexo 3

Cuestionario de Gestión del cambio

Finalidad:

El instrumento tiene la finalidad de conocer los niveles de la gestión del cambio de los trabajadores administrativos en la Dirección de Redes Integradas de Lima Centro.

Instrucciones:

Estimados trabajadores, el presente cuestionario, tiene el propósito de recopilar información relevante para conocer los niveles de la gestión del cambio. Lee detenidamente cada una de las preguntas y marca dentro de los recuadros sólo un aspa (x). Estas respuestas son anónimas, y no es necesario que pongas tu nombre, por lo que pedimos sinceridad en tu respuesta.

Dónde:

Nunca = 1

Casi nunca = 2

A veces = 3

Casi siempre = 4

Siempre = 5

Nº	Ítems					
Dimensión 1: Cambios en la tecnología		1	2	3	4	5
1	Aplica los cambios en la tecnología dentro de los procesos de producción que utiliza.					
2	La DIRIS cuenta con servicios de alta tecnología.					
3	Considera que los cambios en la tecnología en un proceso de producción determinado son competitivos.					
4	Se considera preparado para afrontar retos complejos dentro de los cambios en la tecnología.					

5	Considera que el conocimiento es base para el logro de sus metas.					
6	Aplica sus habilidades para el cumplimiento de sus actividades dentro de los cambios en la tecnología.					
Dimensión 2: Cambios en productos y servicios						
7	Posee a la capacidad de adaptarse a los cambios laborales.					
8	Considera que un producto nuevo sirva para la alcanzar mejoras continuas.					
9	Considera que los constantes cambios en que vivimos ayudan a ser más competitivos.					
10	Considera que el aprendizaje permite alcanzar nuevos conocimientos.					
11	Aplica la innovación en sus actividades cotidianas para la consecución de mejoras continuas.					
12	Considera que la prestación de un servicio con calidad mejorada logre ser más competitivo.					
13	Considera que los cambios constantes permitirán alcanzar una mejora continua para la institución y el trabajador.					
Dimensión 3: Cambios en la estrategia y estructura						
14	La estrategia influye en la búsqueda de una mejor supervisión.					
15	Considera el realizar monitoreo continuos a nivel operacional permite realizar correcciones.					
16	La DIRIS como institución llega a innovar sus procesos administrativos.					
17	Se aplica una cultura de excelencia en los diferentes ámbitos de la institución.					
18	Considera que los trabajadores son considerados como un ente indispensable en su institución.					
19	Aplica sus habilidades para conseguir la creatividad.					
Dimensión 4: Cambios en la cultura						
20	Posee valores que buscan el cambio para transformar una realidad.					
21	Aplica la transformación de sus valores para conseguir una mejor comunicación.					
22	Considera que la transformación de valores permite tener una mejor visión a cambios futuros.					
23	Considera que los cambios surgen cuando se adoptan nuevas actitudes.					
24	Se identifican con la transformación de las conductas para conseguir la integración con sus compañeros.					
25	Considera que la transformación de las actitudes, conductas lleva a los trabajadores a laborar en equipo e identificarse con la institución.					

Anexo 4: Base de datos del nivel de confiabilidad

Variable 1: Planeamiento estratégico

Nº	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	2	2	3	3	4	4	
2	5	2	4	2	3	4	3	3	2	2	5	3	3	2	4	3	4	4	2	2	3	3	4	4	5
3	5	1	3	3	2	3	3	2	5	3	5	5	2	3	5	2	2	3	3	4	4	2	2	1	1
4	5	2	3	2	4	3	2	2	2	3	4	5	5	3	5	3	3	2	2	4	4	5	5	2	2
5	5	3	2	3	4	2	3	5	2	1	1	4	5	4	5	3	3	4	5	5	3	3	2	2	2
6	5	3	2	5	3	4	4	5	4	4	3	2	5	5	3	1	4	3	2	3	3	2	2	5	1
7	5	2	4	2	4	4	2	4	2	2	2	4	3	2	4	3	3	2	2	4	4	1	1	5	4
8	5	4	4	4	3	4	3	3	5	4	5	3	4	3	3	3	3	2	2	4	3	2	3	4	1
9	5	3	2	3	5	3	4	2	2	2	3	4	4	4	3	3	3	4	3	2	3	5	4	2	1
10	5	4	2	2	2	2	4	5	4	3	2	5	5	2	5	3	3	2	5	4	3	2	2	4	5
11	5	3	4	3	4	5	3	2	4	5	2	2	4	3	4	3	3	2	2	4	4	3	3	2	2
12	5	2	3	2	3	2	2	2	2	4	4	2	4	4	3	2	3	5	3	5	1	2	4	2	3
13	5	5	5	5	3	3	3	3	4	2	4	3	4	3	5	2	3	2	3	4	4	1	5	2	3
14	5	2	2	3	2	2	4	2	3	5	2	4	3	3	4	2	3	4	2	5	3	2	4	2	2
15	5	2	3	5	2	5	5	5	5	2	3	4	5	2	5	1	2	4	3	2	3	2	3	5	2
16	5	3	2	4	3	4	5	4	5	5	5	2	5	2	4	3	4	2	3	2	4	3	2	5	2
17	5	3	3	5	3	3	3	3	2	5	5	5	3	4	3	3	3	2	1	3	5	2	2	3	5
18	5	2	4	2	4	3	3	2	2	3	4	1	3	2	5	2	3	5	3	3	2	3	4	2	1
19	5	2	5	3	4	2	5	3	3	2	2	4	4	4	3	3	4	2	3	4	1	2	4	5	3
20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	4	1	1	3	2	2	3	3

➔ **Fiabilidad**

[ConjuntoDatos0]

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Efectúe una doble pulsación para activar

fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,808	25

Anexo 5: Base de datos del nivel de confiabilidad

V2: Gestión del cambio

Nº	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	2	3	4	4	2
2	2	3	4	5	2	3	3	2	2	2	3	3	3	1	4	4	3	3	5	5	2	2	3	3	5
3	3	3	2	2	1	1	4	4	2	3	3	1	2	3	5	3	3	3	2	2	4	4	2	2	5
4	3	3	2	2	4	4	2	2	1	1	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	4	4	5
5	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	4	4	1	2	3	5
6	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	4	2	2	1	5	5
7	2	2	3	3	3	4	4	3	3	2	2	3	3	2	2	4	4	3	2	2	3	3	4	2	5
8	5	1	3	3	4	4	2	5	2	2	3	3	4	4	1	1	4	6	2	2	4	2	2	1	5
9	5	2	3	3	5	5	1	1	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	4	2	3	3	2	5
10	5	3	1	3	2	4	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	4	1	4	5	2	5
11	5	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	5
12	5	2	3	3	4	3	2	3	1	3	5	2	3	2	5	2	2	3	3	2	2	3	3	2	5
13	5	2	3	2	2	2	3	3	3	4	3	2	5	1	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	5
14	5	4	3	3	2	2	3	3	2	5	1	3	2	5	2	2	3	4	2	3	5	2	3	4	5
15	3	2	3	4	2	2	4	2	3	2	3	2	3	3	3	2	1	3	5	2	2	3	2	4	5
16	2	3	4	3	2	5	2	3	5	2	1	2	2	3	3	2	2	3	4	1	2	4	2	3	5
17	2	3	2	3	3	2	2	3	3	4	4	2	2	5	1	2	4	3	3	2	2	3	5	1	3
18	3	3	3	2	2	3	4	1	5	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	4	5	3	4	3	3
19	2	3	3	4	2	3	3	3	2	2	3	2	3	1	4	2	4	2	3	5	2	3	2	4	1
20	1	5	2	3	2	2	4	3	2	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

Fiabilidad

[ConjuntoDatos0]

Escala: ALL VARIABLES

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,720	25

Anexo 6: Base de datos

Variable 1: Planeamiento estratégico

Nº	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	D1	D2	D3	TOTAL
1	3	3	2	2	3	3	4	4	3	4	4	3	3	2	2	3	3	4	4	2	2	3	3	4	4	24	27	26	77
2	4	2	2	3	3	4	4	5	4	4	5	4	2	2	3	3	4	4	5	2	3	3	4	4	5	27	31	30	88
3	3	3	4	4	2	2	1	1	2	1	1	3	3	4	4	2	2	1	1	4	4	2	2	1	1	20	22	16	58
4	2	2	4	4	5	5	2	2	5	2	2	2	2	4	4	5	5	2	2	4	4	5	5	2	2	26	31	26	83
5	4	5	5	3	3	2	2	2	2	2	2	4	5	5	3	3	2	2	2	5	3	3	2	2	2	26	28	21	75
6	3	2	3	3	2	2	5	1	2	5	1	3	2	3	3	2	2	5	1	3	3	2	2	5	1	21	23	22	66
7	2	2	4	4	1	1	5	4	1	5	4	2	2	4	4	1	1	5	4	4	4	1	1	5	4	23	24	28	75
8	2	2	4	5	2	3	4	1	3	4	1	2	2	4	5	2	3	4	1	4	5	2	3	4	1	23	26	24	73
9	4	3	2	3	5	4	2	3	4	2	3	4	3	2	3	5	4	2	3	2	3	5	4	2	3	26	30	24	80
10	2	5	4	5	2	2	4	5	2	4	5	2	5	4	5	2	2	4	5	4	5	2	2	4	5	29	31	31	91
11	2	2	4	4	3	3	2	2	3	2	2	2	2	4	4	3	3	2	2	4	4	3	3	2	2	22	25	22	69
12	5	3	5	1	2	4	2	3	4	2	3	5	3	5	1	2	4	2	3	5	1	2	4	2	3	25	29	22	76
13	2	3	4	4	1	5	2	5	5	2	5	2	3	4	4	1	5	2	5	4	4	1	5	2	5	26	31	28	85
14	4	2	5	3	2	4	2	2	4	2	2	4	2	5	3	2	4	2	2	5	3	2	4	2	2	24	28	22	74
15	4	3	2	3	2	3	5	4	3	5	4	4	3	2	3	2	3	5	4	2	3	2	3	5	4	26	29	28	83
16	2	3	2	4	3	2	5	2	2	5	2	2	3	2	4	3	2	5	2	2	4	3	2	5	2	23	25	25	73
17	2	1	3	5	2	2	3	5	2	3	5	2	1	3	5	2	2	3	5	3	5	2	2	3	5	23	25	28	76
18	5	3	3	2	3	4	2	1	4	2	1	5	3	3	2	3	4	2	1	3	2	3	4	2	1	23	27	18	68
19	2	3	4	1	2	4	5	3	4	5	3	2	3	4	1	2	4	5	3	4	1	2	4	5	3	24	28	27	79
20	4	1	1	3	2	2	3	3	2	3	3	4	1	1	3	2	2	3	3	1	3	2	2	3	3	19	21	20	60
21	3	3	2	2	3	3	4	4	3	4	4	3	3	2	2	3	3	4	4	2	2	3	3	4	4	24	27	26	77
22	4	2	2	3	3	4	4	5	4	4	5	4	2	2	3	3	4	4	5	2	3	3	4	4	5	27	31	30	88

23	3	3	4	4	2	2	1	1	2	1	1	3	3	4	4	2	2	1	1	4	4	2	2	1	1	20	22	16	58
24	2	2	4	4	5	5	2	2	5	2	2	2	2	4	4	5	5	2	2	4	4	5	5	2	2	26	31	26	83
25	4	5	5	3	3	2	2	2	2	2	2	4	5	5	3	3	2	2	2	5	3	3	2	2	2	26	28	21	75
26	3	2	3	3	2	2	5	1	2	5	1	3	2	3	3	2	2	5	1	3	3	2	2	5	1	21	23	22	66
27	2	2	4	4	1	1	5	4	1	5	4	2	2	4	4	1	1	5	4	4	4	1	1	5	4	23	24	28	75
28	2	2	4	3	2	3	4	1	3	4	1	2	2	4	3	2	3	4	1	4	3	2	3	4	1	21	24	22	67
29	4	3	2	3	5	4	2	1	4	2	1	4	3	2	3	5	4	2	1	2	3	5	4	2	1	24	28	20	72
30	2	5	4	3	2	2	4	5	2	4	5	2	5	4	3	2	2	4	5	4	3	2	2	4	5	27	29	29	85
31	2	2	4	4	3	3	2	2	3	2	2	2	2	4	4	3	3	2	2	4	4	3	3	2	2	22	25	22	69
32	5	3	5	1	2	4	2	3	4	2	3	5	3	5	1	2	4	2	3	5	1	2	4	2	3	25	29	22	76
33	2	5	4	4	1	5	2	3	5	2	3	2	5	4	4	1	5	2	3	4	4	1	5	2	3	26	31	24	81
34	4	2	5	3	2	4	2	2	4	2	2	4	2	5	3	2	4	2	2	5	3	2	4	2	2	24	28	22	74
35	4	3	2	3	2	3	5	2	3	5	2	4	3	2	3	2	3	5	2	2	3	2	3	5	2	24	27	24	75
36	2	3	2	4	3	2	5	2	2	5	2	2	3	2	4	3	2	5	2	2	4	3	2	5	2	23	25	25	73
37	2	1	3	5	2	2	3	5	2	3	5	2	1	3	5	2	2	3	5	3	5	2	2	3	5	23	25	28	76
38	5	3	3	2	3	4	2	1	4	2	1	5	3	3	2	3	4	2	1	3	2	3	4	2	1	23	27	18	68
39	2	3	4	1	2	4	5	5	4	5	5	2	3	4	1	2	4	5	5	4	1	2	4	5	5	26	30	31	87
40	4	1	1	3	2	2	3	3	2	3	3	4	1	1	3	2	2	3	3	1	3	2	2	3	3	19	21	20	60
41	3	3	2	2	3	3	4	4	3	4	4	3	3	2	2	3	3	4	4	2	2	3	3	4	4	24	27	26	77
42	4	2	2	3	3	4	4	5	4	4	5	4	2	2	3	3	4	4	5	2	3	3	4	4	5	27	31	30	88
43	3	3	4	4	2	2	1	1	2	1	1	3	3	4	4	2	2	1	1	4	4	2	2	1	1	20	22	16	58
44	2	2	4	4	5	5	2	2	5	2	2	2	2	4	4	5	5	2	2	4	4	5	5	2	2	26	31	26	83
45	4	5	5	3	3	2	2	2	2	2	2	4	5	5	3	3	2	2	2	5	3	3	2	2	2	26	28	21	75
46	3	2	3	3	2	2	5	1	2	5	1	3	2	3	3	2	2	5	1	3	3	2	2	5	1	21	23	22	66
47	2	2	4	4	1	1	5	4	1	5	4	2	2	4	4	1	1	5	4	4	4	1	1	5	4	23	24	28	75
48	2	2	4	3	2	3	4	4	3	4	4	2	2	4	3	2	3	4	4	4	3	2	3	4	4	24	27	28	79
49	4	3	2	3	5	4	2	1	4	2	1	4	3	2	3	5	4	2	1	2	3	5	4	2	1	24	28	20	72

50	2	5	4	3	2	2	4	5	2	4	5	2	5	4	3	2	2	4	5	4	3	2	2	4	5	27	29	29	85
51	2	2	4	4	3	3	2	2	3	2	2	2	2	4	4	3	3	2	2	4	4	3	3	2	2	22	25	22	69
52	5	3	5	1	2	4	2	5	4	2	5	5	3	5	1	2	4	2	5	5	1	2	4	2	5	27	31	26	84
53	2	3	4	4	1	5	2	3	5	2	3	2	3	4	4	1	5	2	3	4	4	1	5	2	3	24	29	24	77
54	4	2	5	3	2	4	2	2	4	2	2	4	2	5	3	2	4	2	2	5	3	2	4	2	2	24	28	22	74
55	4	3	2	3	2	3	5	2	3	5	2	4	3	2	3	2	3	5	2	2	3	2	3	5	2	24	27	24	75
56	2	3	2	4	3	2	5	2	2	5	2	2	3	2	4	3	2	5	2	2	4	3	2	5	2	23	25	25	73
57	2	1	3	5	2	2	3	5	2	3	5	2	1	3	5	2	2	3	5	3	5	2	2	3	5	23	25	28	76
58	5	3	3	2	3	4	2	3	4	2	3	5	3	3	2	3	4	2	3	3	2	3	4	2	3	25	29	22	76
59	2	3	4	1	2	4	5	3	4	5	3	2	3	4	1	2	4	5	3	4	1	2	4	5	3	24	28	27	79
60	4	1	5	3	2	2	3	3	2	3	3	4	1	5	3	2	2	3	3	5	3	2	2	3	3	23	25	24	72
61	3	3	2	2	3	3	4	4	3	4	4	3	3	2	2	3	3	4	4	2	2	3	3	4	4	24	27	26	77
62	4	2	2	3	3	4	4	5	4	4	5	4	2	2	3	3	4	4	5	2	3	3	4	4	5	27	31	30	88
63	3	3	4	4	2	2	1	3	2	1	3	3	3	4	4	2	2	1	3	4	4	2	2	1	3	22	24	20	66
64	2	2	4	4	5	5	2	2	5	2	2	2	2	4	4	5	5	2	2	4	4	5	5	2	2	26	31	26	83
65	4	5	5	3	3	2	2	5	2	2	5	4	5	5	3	3	2	2	5	5	3	3	2	2	5	29	31	27	87
66	3	2	3	3	2	2	5	1	2	5	1	3	2	3	3	2	2	5	1	3	3	2	2	5	1	21	23	22	66
67	2	2	4	4	1	1	5	4	1	5	4	2	2	4	4	1	1	5	4	4	4	1	1	5	4	23	24	28	75
68	5	2	4	3	2	3	4	1	3	4	1	5	2	4	3	2	3	4	1	4	3	2	3	4	1	24	27	22	73
69	4	3	2	3	5	4	2	1	4	2	1	4	3	2	3	5	4	2	1	2	3	5	4	2	1	24	28	20	72
70	2	5	4	3	2	2	4	5	2	4	5	2	5	4	3	2	2	4	5	4	3	2	2	4	5	27	29	29	85
71	2	2	4	4	3	3	2	2	3	2	2	2	2	4	4	3	3	2	2	4	4	3	3	2	2	22	25	22	69
72	5	3	5	1	2	4	2	3	4	2	3	5	3	5	1	2	4	2	3	5	1	2	4	2	3	25	29	22	76
73	2	3	4	4	1	5	2	3	5	2	3	2	3	4	4	1	5	2	3	4	4	1	5	2	3	24	29	24	77
74	4	2	5	3	2	4	2	4	4	2	4	4	2	5	3	2	4	2	4	5	3	2	4	2	4	26	30	26	82
75	4	3	2	3	2	3	5	2	3	5	2	4	3	2	3	2	3	5	2	2	3	2	3	5	2	24	27	24	75
76	2	3	2	4	3	2	5	2	2	5	2	2	3	2	4	3	2	5	2	2	4	3	2	5	2	23	25	25	73

77	2	1	3	5	2	2	3	5	2	3	5	2	1	3	5	2	2	3	5	3	5	2	2	3	5	23	25	28	76
78	5	3	3	2	3	4	2	1	4	2	1	5	3	3	2	3	4	2	1	3	2	3	4	2	1	23	27	18	68
79	2	3	4	1	2	4	5	3	4	5	3	2	3	4	1	2	4	5	3	4	1	2	4	5	3	24	28	27	79
80	4	3	4	3	2	2	3	3	2	3	3	4	3	4	3	2	2	3	3	4	3	2	2	3	3	24	26	23	73
81	4	5	2	3	2	2	3	3	2	3	3	4	5	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	24	26	21	71
82	4	3	3	5	5	4	4	5	4	4	5	4	3	3	5	5	4	4	5	3	5	5	4	4	5	33	37	35	105
83	4	4	2	4	5	3	5	2	3	5	2	4	4	2	4	5	3	5	2	2	4	5	3	5	2	29	32	28	89
84	4	2	3	3	5	4	3	5	4	3	5	4	2	3	3	5	4	3	5	3	3	5	4	3	5	29	33	31	93
85	4	2	5	2	4	1	5	3	1	5	3	4	2	5	2	4	1	5	3	5	2	4	1	5	3	26	27	28	81
86	4	3	4	4	5	3	2	4	3	2	4	4	3	4	4	5	3	2	4	4	4	5	3	2	4	29	32	28	89
87	4	4	3	5	3	2	5	1	2	5	1	4	4	3	5	3	2	5	1	3	5	3	2	5	1	27	29	25	81
88	4	3	4	3	2	4	5	2	4	5	2	4	3	4	3	2	4	5	2	4	3	2	4	5	2	27	31	27	85
89	2	4	5	3	2	5	5	5	5	5	5	2	4	5	3	2	5	5	5	5	3	2	5	5	5	31	36	35	102
90	5	2	5	4	3	2	5	4	2	5	4	5	2	5	4	3	2	5	4	5	4	3	2	5	4	30	32	32	94
91	3	2	4	3	4	5	2	4	5	2	4	3	2	4	3	4	5	2	4	4	3	4	5	2	4	27	32	28	87
92	3	5	2	4	3	5	4	5	5	4	5	3	5	2	4	3	5	4	5	2	4	3	5	4	5	31	36	32	99
93	3	5	4	3	4	5	2	4	5	2	4	3	5	4	3	4	5	2	4	4	3	4	5	2	4	30	35	28	93
94	3	2	4	3	4	5	2	4	5	2	4	3	2	4	3	4	5	2	4	4	3	4	5	2	4	27	32	28	87
95	1	5	4	3	5	3	2	5	3	2	5	1	5	4	3	5	3	2	5	4	3	5	3	2	5	28	31	29	88
96	3	2	4	3	4	5	2	4	5	2	4	3	2	4	3	4	5	2	4	4	3	4	5	2	4	27	32	28	87
97	3	5	3	5	3	4	5	5	4	5	5	3	5	3	5	3	4	5	5	3	5	3	4	5	5	33	37	35	105

Anexo 7: Base de datos
Variable 2: Gestión del cambio

Nº	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	D1	D2	D3	D4	TOTAL
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	2	3	4	4	2	30	35	22	16	103
2	2	3	4	5	2	3	3	2	2	2	3	3	3	1	4	4	3	3	5	5	2	2	3	3	5	19	18	20	20	77
3	3	3	2	2	1	1	4	4	2	3	3	1	2	3	5	3	3	3	2	2	4	4	2	2	5	12	19	19	19	69
4	3	3	2	2	4	4	2	2	1	1	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	4	4	5	18	15	15	19	67
5	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	5	2	2	3	3	2	2	5	3	4	4	1	2	3	5	16	19	18	19	72
6	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	4	2	2	1	5	5	14	18	15	19	66
7	2	2	3	3	3	4	4	3	3	2	2	3	3	2	2	4	4	3	2	2	3	3	4	2	5	17	20	17	19	73
8	5	1	3	3	4	4	2	5	2	2	3	3	4	4	1	1	4	5	2	2	4	2	2	1	5	20	21	17	16	74
9	5	2	3	3	5	5	1	1	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	4	2	3	3	2	5	23	14	16	19	72
10	5	3	5	3	2	4	2	2	2	3	3	2	3	3	5	2	2	3	3	4	1	4	5	2	5	22	17	18	21	78
11	5	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	5	17	19	16	17	69
12	5	2	3	3	4	3	2	3	1	3	5	2	3	2	5	2	2	3	3	2	2	3	3	2	5	20	19	17	17	73
13	5	2	3	2	2	2	3	3	3	4	3	2	5	1	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	5	16	23	13	18	70
14	5	4	3	3	2	2	3	3	2	5	1	3	2	5	2	2	3	4	2	3	5	2	3	4	5	19	19	18	22	78
15	3	2	3	4	2	2	4	2	3	2	3	2	3	3	3	2	1	3	5	2	2	3	2	4	5	16	19	17	18	70
16	2	3	4	3	2	5	2	3	5	2	1	2	2	3	3	2	2	3	4	1	2	4	2	3	5	19	17	17	17	70
17	2	3	2	3	5	2	2	3	3	4	4	2	2	5	1	2	4	3	3	2	2	3	5	1	3	17	20	18	16	71
18	3	3	3	2	2	3	4	1	5	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	4	5	3	4	3	3	16	20	15	22	73
19	2	3	3	4	2	3	3	3	2	2	3	2	3	1	4	2	4	2	3	5	2	3	2	4	1	17	18	16	17	68
20	1	5	2	3	2	2	4	3	2	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	17	6	6	44
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	2	3	4	4	2	30	35	22	16	103
22	2	3	4	5	2	3	3	2	2	2	3	3	3	1	4	4	3	3	5	5	2	2	3	3	5	19	18	20	20	77
23	3	3	2	2	1	1	4	4	2	3	3	1	2	3	5	3	3	3	2	2	4	4	2	2	5	12	19	19	19	69

24	3	3	5	2	4	4	2	2	1	1	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	4	4	5	21	15	15	19	70	
25	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	4	4	1	2	3	5	16	17	16	19	68	
26	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	4	2	2	1	5	5	14	18	15	19	66	
27	2	2	3	3	3	4	4	3	3	2	2	3	5	2	2	4	4	3	2	2	3	3	4	2	5	17	22	17	19	75	
28	5	1	3	3	4	4	2	5	2	2	3	3	4	4	1	5	4	3	2	2	4	2	2	1	5	20	21	19	16	76	
29	5	2	3	3	5	5	1	5	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	4	2	3	3	2	5	23	18	16	19	76	
30	5	3	1	3	2	4	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	4	1	4	5	2	5	18	17	16	21	72	
31	5	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	5	17	19	16	17	69	
32	5	2	5	3	4	3	2	3	1	3	5	2	3	2	5	2	2	3	3	2	2	3	3	2	5	22	19	17	17	75	
33	5	2	3	2	2	2	3	3	3	4	3	2	5	1	2	2	3	3	5	2	3	3	2	3	5	16	23	16	18	73	
34	5	4	3	3	2	2	3	3	2	5	1	3	2	5	2	2	3	4	2	3	5	2	3	4	5	19	19	18	22	78	
35	3	2	3	4	2	2	4	2	3	2	3	2	3	3	3	2	1	3	5	2	2	3	2	4	5	16	19	17	18	70	
36	2	3	4	3	2	5	2	3	5	2	1	2	2	3	3	2	2	3	4	1	2	4	2	3	5	19	17	17	17	70	
37	2	3	2	3	3	2	2	3	3	4	4	2	2	5	1	2	4	3	3	2	2	3	5	1	3	15	20	18	16	69	
38	3	3	3	2	5	3	4	1	5	2	2	5	3	2	2	3	2	3	3	4	5	3	4	3	3	19	22	15	22	78	
39	2	3	3	4	2	3	3	3	2	2	3	2	3	1	4	2	4	2	3	5	2	3	2	4	1	17	18	16	17	68	
40	1	5	2	3	2	2	4	3	2	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	17	6	6	44	
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	2	3	4	4	2	30	35	22	16	103
42	2	3	4	5	2	3	3	2	2	2	3	3	3	1	4	4	3	3	5	5	2	2	3	3	5	19	18	20	20	77	
43	3	3	2	2	1	1	4	4	2	3	3	1	2	3	5	3	3	3	2	2	4	4	2	2	5	12	19	19	19	69	
44	3	6	2	2	4	4	2	2	1	1	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	4	4	5	21	15	15	19	70	
45	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	4	4	1	2	3	5	16	17	16	19	68	
46	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	4	2	2	1	5	5	14	18	15	19	66	
47	2	2	3	3	3	4	4	3	3	2	2	3	3	2	2	4	4	3	2	2	3	3	4	2	5	17	20	17	19	73	
48	5	1	3	3	4	4	2	5	2	2	5	3	4	4	1	1	4	5	2	2	4	2	2	1	5	20	23	17	16	76	
49	5	2	3	3	5	5	1	1	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	4	2	3	3	2	5	23	14	16	19	72	
50	5	3	1	3	2	4	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	4	1	4	5	2	5	18	17	16	21	72	

51	5	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	5	17	19	16	17	69
52	5	2	3	3	4	3	2	3	1	3	5	2	3	2	5	2	2	5	3	2	2	3	3	2	5	20	19	19	17	75
53	5	2	5	2	2	2	3	3	3	4	3	2	5	4	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	5	18	23	16	18	75
54	5	4	3	3	2	2	3	3	2	5	1	3	2	5	2	2	3	4	2	3	5	2	3	4	5	19	19	18	22	78
55	3	2	3	4	2	2	4	2	3	2	3	2	3	3	3	2	1	3	5	2	2	3	2	4	5	16	19	17	18	70
56	2	3	4	3	2	5	2	3	5	2	1	2	2	3	3	2	2	3	4	1	2	4	2	3	5	19	17	17	17	70
57	2	3	2	3	3	2	2	3	3	4	4	2	2	5	1	2	4	3	3	2	2	3	5	1	3	15	20	18	16	69
58	3	3	3	2	2	3	4	1	5	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	4	5	3	4	3	3	16	20	15	22	73
59	2	3	3	4	2	3	3	3	2	2	3	2	3	1	4	2	4	2	3	5	2	3	2	4	1	17	18	16	17	68
60	1	5	2	3	2	2	4	3	2	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	17	6	6	44
61	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	2	3	4	4	2	30	35	22	16	103
62	2	3	4	5	2	3	3	2	2	2	3	3	3	1	4	4	3	3	5	5	2	2	3	3	5	19	18	20	20	77
63	3	3	2	2	1	1	4	4	2	3	3	1	2	3	5	3	3	3	2	2	4	4	2	2	5	12	19	19	19	69
64	3	3	2	2	4	4	2	2	1	1	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	4	4	5	18	15	15	19	67
65	3	3	2	2	3	3	3	2	5	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	4	4	1	2	3	5	16	20	16	19	71
66	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	4	2	2	1	5	5	14	18	15	19	66
67	2	2	3	3	3	4	4	3	3	5	2	3	3	2	2	4	4	3	2	5	3	3	4	2	5	17	23	17	22	79
68	5	1	3	3	4	4	2	5	2	2	3	3	4	4	5	1	4	5	2	2	4	2	2	1	5	20	21	21	16	78
69	5	2	3	3	5	5	1	1	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	4	2	3	3	2	5	23	14	16	19	72
70	5	3	1	3	2	4	2	2	5	3	3	2	3	3	3	2	2	5	3	4	1	4	5	2	5	18	20	18	21	77
71	5	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	5	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	5	17	21	16	17	71
72	5	4	3	3	4	3	2	3	1	3	5	2	3	2	5	2	2	3	3	2	2	3	3	2	5	22	19	17	17	75
73	5	2	3	2	2	2	3	3	3	4	3	2	5	1	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	5	16	23	13	18	70
74	5	4	3	3	2	2	3	3	2	5	1	3	2	5	2	2	3	4	2	3	5	2	3	4	5	19	19	18	22	78
75	3	2	3	4	2	2	4	2	3	2	3	2	3	4	3	2	1	3	5	2	4	3	2	4	5	16	19	18	20	73
76	2	3	4	3	2	5	2	3	5	2	1	2	2	3	3	2	2	3	4	1	2	4	2	3	5	19	17	17	17	70
77	2	3	2	3	3	2	2	3	3	4	4	2	2	5	1	2	4	3	3	5	2	3	5	1	3	15	20	18	19	72

78	3	3	3	2	2	3	4	1	5	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	4	5	3	4	3	3	16	20	15	22	73
79	2	3	3	4	2	3	3	3	2	2	3	2	3	1	4	2	4	2	3	5	2	3	2	4	1	17	18	16	17	68
80	5	5	2	3	2	2	4	3	2	5	1	2	1	5	3	5	1	5	3	5	1	1	3	5	2	19	18	22	17	76
81	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	2	3	4	4	2	30	35	22	16	103	
82	2	3	4	5	2	3	3	2	2	2	3	3	3	1	4	4	3	3	5	5	2	2	3	3	5	19	18	20	20	77
83	3	5	2	2	1	1	4	4	2	3	3	1	2	3	5	3	3	3	2	2	4	4	2	2	5	14	19	19	19	71
84	3	3	2	2	4	4	2	2	1	4	3	3	3	4	2	2	3	5	3	2	2	2	4	4	5	18	18	19	19	74
85	5	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	5	3	3	4	4	1	2	3	5	18	17	19	19	73
86	2	2	5	3	2	5	2	3	3	2	2	5	3	3	2	2	3	2	3	4	2	2	4	5	5	19	20	15	22	76
87	2	5	3	5	3	4	4	3	4	2	2	3	3	2	2	4	4	3	2	2	3	3	4	2	5	22	21	17	19	79
88	5	4	4	3	4	4	2	5	2	2	5	3	4	4	1	4	5	3	5	2	4	2	2	1	5	24	23	22	16	85
89	5	2	3	3	5	5	1	4	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	4	2	3	3	2	5	23	17	16	19	75
90	5	3	5	3	2	4	2	2	5	3	3	2	5	3	3	2	2	5	3	4	1	4	5	2	5	22	22	18	21	83
91	5	4	3	3	2	2	3	5	3	2	2	3	3	2	3	5	3	3	5	2	3	2	2	3	5	19	21	21	17	78
92	5	2	5	3	4	3	2	3	1	3	5	2	3	2	5	2	2	3	3	2	2	3	5	2	5	22	19	17	19	77
93	5	2	3	2	5	2	3	5	3	4	3	2	5	1	2	2	3	3	4	2	3	3	2	3	5	19	25	15	18	77
94	5	4	3	5	2	2	3	3	2	5	3	5	2	5	2	5	3	4	2	3	5	2	3	4	5	21	23	21	22	87
95	3	2	3	4	2	2	4	2	3	2	3	2	3	3	5	2	4	3	5	2	2	5	2	4	5	16	19	22	20	77
96	2	3	4	3	2	5	2	3	5	2	5	2	2	3	3	2	2	3	4	1	2	4	5	3	5	19	21	17	20	77
97	5	3	2	3	5	2	2	3	3	4	4	4	5	5	5	2	4	3	3	2	5	3	5	4	3	20	25	22	22	89

ANEXO 8



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: PLANEAMIENTO ESTRATEGICO EN LA DIRECCION DE REDES INTEGRADAS LIMA CENTRO.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: FORMULACION DE ESTRATEGIAS							
1	Los trabajadores diseñan planes estratégicos con responsabilidad	✓		✓		✓		
2	Los trabajadores se reúnen en la hora indicada para coordinar la formulación de estrategias del planeamiento estratégico	✓		✓		✓		
3	Los trabajadores se sienten comprometidos con el trabajo encomendado.	✓		✓		✓		
4	La DIRIS diseña, aplica el planeamiento estratégico en logro de los objetivos institucionales.	✓		✓		✓		
5	Considera que el planeamiento estratégico soluciona los problemas prioritarios de acuerdo a las necesidades.	✓		✓		✓		
6	Los trabajadores logran conocer los objetivos a través de la visión, misión establecida.	✓		✓		✓		
7	La formulación de estrategias en las estructuras flexibles facilitan los procesos administrativos.	✓		✓		✓		
8	Consideras que dentro de una estructura flexible se logre un trabajo integrador con sus compañeros.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: EJECUCION DE ESTRATEGIAS							
9	La DIRIS considera a las políticas como mecanismos de acción.	✓		✓		✓		
10	La ejecución de las estrategias ayuda a conseguir un proceso más viable.	✓		✓		✓		
11	Conoce usted como trabajador la ejecución de una estrategia como norma o guía.	✓		✓		✓		
12	Para el logro de los objetivos se implementa estrategias que permitan alcanzar las metas.	✓		✓		✓		
13	Las metas que se obtienen ayuda a dar soluciones a las necesidades institucionales.	✓		✓		✓		
14	Consideras que la implementación de estrategias conlleva a un proceso de cambio continuo.	✓		✓		✓		
15	Los trabajadores cumplen con las actividades programados en un tiempo determinado.	✓		✓		✓		
16	La DIRIS dentro de su programación de proyectos provee los recursos necesarios a ejecutar.	✓		✓		✓		
17	Se cumple con los programas asignados de acuerdo a las necesidades institucionales.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: EVALUACION DE ESTRATEGIAS							

18	Considera que las debilidades permiten conocer las deficiencias en el cumplimiento de un resultado.	✓		✓		✓	
19	Considera que las fortalezas ayudan a conseguir resultados óptimos.	✓		✓		✓	
20	Consideras que es importante la evaluación de resultados para conseguir las metas institucionales.	✓		✓		✓	
21	Consideras que la aplicación de la evaluación de las estrategias es en forma cuantitativa.	✓		✓		✓	
22	La toma de medidas correctivas es un mecanismo para corregir deficiencias dentro de un proceso de acción.	✓		✓		✓	
23	Consideras que la toma de medidas correctivas sirve para realizar los cambios a futuro.	✓		✓		✓	
24	Los méritos de acción permitan conseguir una línea competitiva de mejora.	✓		✓		✓	
25	Consideras que la toma de medidas correctivas sirve para mejorar los procedimientos inadecuados.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []


Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dra. PONCE YACTAYO DORA LOURDES DNI: 09747014

Especialidad del validador: Dra. ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN - ESTADISTA

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

30 de 6 del 2018


 Dra. Dora Ponce Yactayo
 CPPe: 0109747614

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: GESTION DEL CAMBIO EN LA DIRECCION DE REDES INTEGRADAS LIMA CENTRO.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: CAMBIOS EN LA TECNOLOGIA								
1	Aplica los cambios en la tecnología dentro de los procesos de producción que utiliza.	✓		✓		✓		
2	La DIRIS cuenta con servicios de alta tecnología.	✓		✓		✓		
3	Consideras que los cambios en la tecnología en un proceso de producción determinado son competitivos.	✓		✓		✓		
4	Se considera preparado para afrontar retos complejos dentro de los cambios en la tecnología.	✓		✓		✓		
5	Consideras que el conocimiento es base para el logro de sus metas.	✓		✓		✓		
6	Aplica sus habilidades para el cumplimiento de sus actividades dentro de los cambios en la tecnología.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: CAMBIOS EN PRODUCTOS Y SERVICIOS		Si	No	Si	No	Si	No	
7	Posee a la capacidad de adaptarse a los cambios laborales.	✓		✓		✓		
8	Consideras que un producto nuevo sirva para la alcanzar mejoras continuas.	✓		✓		✓		
9	Consideras que los constantes cambios en que vivimos ayudan a ser más competitivos.	✓		✓		✓		
10	Consideras que el aprendizaje permite alcanzar nuevos conocimientos.	✓		✓		✓		
11	Aplicas la innovación en sus actividades cotidianas para la consecución de mejoras continuas.	✓		✓		✓		
12	Consideras que la prestación de un servicio con calidad mejorada logre ser más competitivo.	✓		✓		✓		
13	Consideras que los cambios constantes permitirán alcanzar una mejora continua para la institución y el trabajador.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: CAMBOS EN LA ESTRATEGIA Y ESTRUCTURA		Si	No	Si	No	Si	No	
14	La estrategia influye en la búsqueda de una mejor supervisión.	✓		✓		✓		
15	Consideras el realizar monitoreo continuos a nivel operacional permite realizar correcciones.	✓		✓		✓		
16	La DIRIS como institución llega a innovar sus procesos administrativos.	✓		✓		✓		
17	Se aplica una cultura de excelencia en los diferentes ámbitos de la institución.	✓		✓		✓		
18	Consideras que los trabajadores son considerados como un ente indispensable en su institución.	✓		✓		✓		
19	Aplicas tus habilidades para conseguir la creatividad.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: CAMBOS EN LA CULTURA		Si	No	Si	No	Si	No	

20	Posee valores que buscan el cambio para transformar una realidad.	✓		✓		✓	
21	Aplica la transformación de sus valores para conseguir una mejor comunicación.	✓		✓		✓	
22	Consideras que la transformación de valores permite tener una mejor visión a cambios futuros.	✓		✓		✓	
23	Considera que los cambios surgen cuando se adoptan nuevas actitudes.	✓		✓		✓	
24	Se identifican con la transformación de las conductas para conseguir la integración con sus compañeros.	✓		✓		✓	
25	Consideras que la transformación de las actitudes, conductas lleva a los trabajadores a laborar en equipo e identificarse con la institución.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [✓] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dra. Ponce Yactayo Dora Lourdes DNI: 09747014

Especialidad del validador: Dra. ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN - ESTADISTA

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

30 de 06 del 2018

 Dra. Dora Ponce Yactayo
 CPPe: 0109747014

Firma del Experto Informante.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

18-030422-001
ZEP
Escuela de Posgrado

“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

Lima, 21 de junio de 2018

Carta P.179 – 2018 EPG – UCV LE

SEÑOR(A)

M.C. Maria Vasquez Chavez

Dirección de Redes Integradas Lima Centro-DIRIS LC.

Atención:

Directora General de DIRIS LC.



Asunto: Carta de Presentación alumno FLORINDA ALVINA ZEVALLOS MATEO

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **FLORINDA ALVINA ZEVALLOS MATEO** identificado(a) con DNI N.º **6570611** y código de matrícula N.º **7001126598**; estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

Planeamiento estratégico y Gestión del cambio de los trabajadores administrativos de la Dirección de Redes Integradas Lima Centro, 2018

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas a las área correspondientes y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dr. Raúl Delgado Arenas

Jefe de Unidad

ESCUELA DE POSGRADO

FILIAL LIMA – CAMPUS LIMA ESTE



PERÚ Ministerio de Salud

Dirección de Redes Integradas
de Salud Lima Centro"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Lima, 12 de julio de 2018

Doctor Raúl Delgado Arenas
Director de la Escuela de Posgrado
Universidad Cesar Vallejo Lima Este
Presente

Asunto: Autorización para la aplicación de los instrumentos de investigación
(Cuestionarios) del Bach. Florinda Alvina Zevallos Mateo.

Por especial encargo de Bienestar de Personal de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Centro, es grato dirigirme a usted para saludarle y a la vez hacer de su conocimiento que la DIRS LC., ha estimado pertinente autorizar al Bach. Florinda Alvina ZEVALLOS MATEO, la aplicación de los instrumentos de evaluación (cuestionario) de la tesis titulada: Planeamiento estratégico y Gestión del cambio de los trabajadores administrativos de la Dirección de Redes Integradas, Lima Centro, lo que hago de su conocimiento para los fines del caso.

Aprovecho la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi especial consideración y deferente estima personal.

Atentamente.

PERÚ MINISTERIO DE SALUD DIRECCIÓN DE REDES INTEGRADAS DE SALUD LIMA CENTRO
A.S. OLGA GLORINDA MOSCOSO
CASO: 2418
BIENESTAR SOCIAL DE PERSONAL



ANEXO 11

Artículo Científico

Título

**Planeamiento estratégico y gestión del cambio según trabajadores
Administrativos de la Dirección de Redes Integradas Lima Centro, 2018**

Autora

Br. Florinda Alvina Zevallos Mateo

Alumna de la Escuela de Posgrado

Maestría: Gestión Pública

Universidad Cesar Vallejo.

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo: Determinar la relación que existe entre el planeamiento estratégico y la gestión del cambio de los trabajadores administrativos de la Dirección de Redes Integradas Lima Centro, 2018. La investigación se realizó bajo un enfoque cuantitativo, tipo básica, nivel descriptivo y correlacional, diseño no experimental, de corte transversal. El muestreo fue probabilístico y la muestra estuvo conformada por 97trabajadores. Se empleó como instrumento dos cuestionarios y se realizó la validez de contenido y la confiabilidad ya que ambos instrumentos fueron adaptados. Los resultados de la investigación indicaron que existe una relación positiva y significativa entre las variables; $R_s=0,424$, interpretándose como una correlación positiva media entre las variables, con un $\rho = 0.000 < 0.05$.

Palabras clave: Planeamiento, Planeamiento estratégico, Gestión, Gestión del cambio, Cambios, estrategias, planes.

ABSTRACT

The objective of the research was to: Determine the relationship that exists between strategic planning and the management of the change of administrative workers of the Directorate of Integrated Networks Lima Centro, 2018. The research was conducted under a quantitative approach, basic type, descriptive level and correlational, non-experimental, cross-sectional design. The sampling was probabilistic and the sample consisted of 97 workers. Two questionnaires were used as an instrument and content validity and reliability were carried out since both instruments were adapted. The results of the research indicated that there is a positive and significant relationship between the variables; $R_s = 0,424$, interpreted as a mean positive correlation between the variables, with a $\rho = 0.000 < 0.05$.

Keywords: Planning, strategic planning, management, change management, changes, strategies, plans.

INTRODUCCION

El tema a investigar es planeamiento estratégico y gestión del cambio, plan que permite identificar los diferentes problemas que tiene las distintas unidades de la sede administrativa de la Dirección de Redes Integradas Lima Centro, como regulador y facilitador de servicios de salud dirigido hacia los usuarios que acuden a sus establecimientos de salud y hospitales que está en su ámbito jurisdiccional. A través de sus objetivos e hipótesis, la metodología a utilizar es básica, con un enfoque cuantitativo, de un nivel descriptivo correlacional y con un método hipotético.

Revisión de la Literatura

Variable 1: Planeamiento estratégico

Según Guanilo (2007) indicó: “El planeamiento estratégico es una herramienta idónea para establecer correspondencia entre los problemas identificados y sus causas, los objetivos previstos para superarlos y las apuestas estrategias que organizan la acción para alcanzar los resultados perseguidos” (p.45).

Variable 2: Gestión del cambio

Según Daft (2011) indicó:

El cambio es impulsado por las fuerzas del entorno: las poderosas fuerzas asociadas con la avanzada tecnología, la integración económica nacional, la madurez de los mercados domésticos, y el cambio al capitalismo en las regiones antes comunistas, han traído consigo una economía globalizada que afecta a todas las empresas desde la más grande hasta la más pequeña, creando más amenazas y oportunidades, las empresas actuales pasan por los sorprendentes cambios en todas las áreas de sus operaciones (p.412)

Problema

¿Qué relación n existe entre el planeamiento estratégico y la gestión del cambio de los trabajadores administrativos de la Dirección de Redes Integradas, Lima Centro, 2018?

Objetivo

Determinar la relación que existe entre el planeamiento estratégico y la gestión del cambio de los trabajadores administrativos de la Dirección de Redes Integradas, Lima Centro, 2018.

Hipótesis

Existe relación entre el planeamiento estratégico y la gestión del cambio de los trabajadores administrativos de la Dirección de Redes Integradas, Lima Centro, 2018.

Metodología

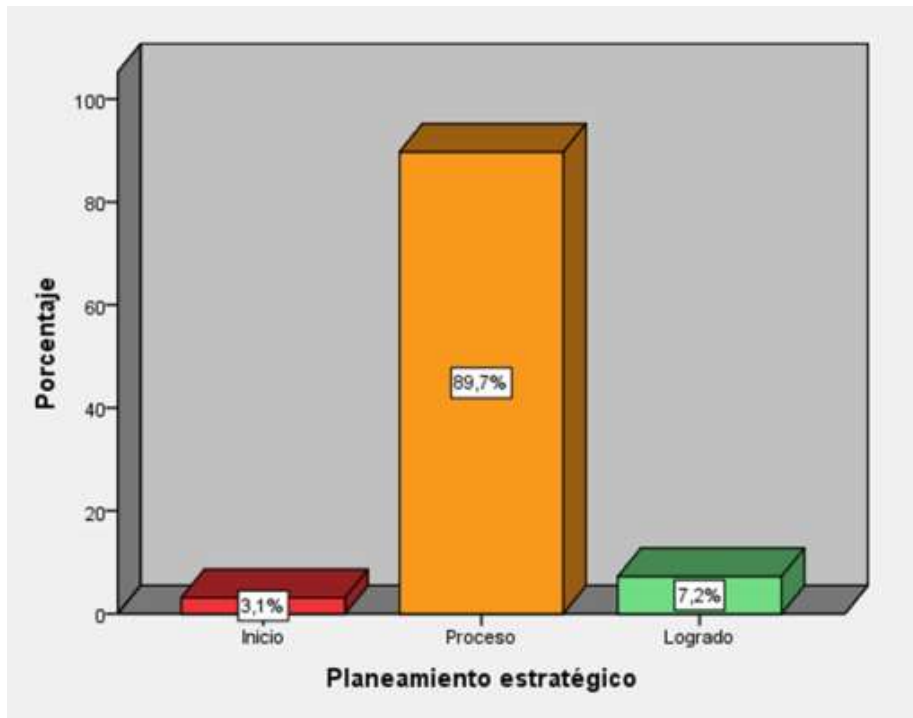
El método que se aplicó en la investigación fue el método hipotético deductivo. El diseño de investigación fue no experimental, con corte transversal. La presente investigación presentó dos variables: La Variable 1: Planeamiento estratégico y Variable 2: Gestión del cambio. La técnica aplicada fue la encuesta para ambas variables con sus respectivos instrumentos de medición, las variables fueron sometidas a validez y confiabilidad cuyo coeficiente de Alfa de Cronbach fue de 0,808 y 0,720 respectivamente lo cual indicaron una alta confiabilidad.

En el análisis de los datos se utilizó la estadística no paramétrica con Rho de Spearman ya que ambas variables han sido medidas en escala ordinal.

RESULTADOS

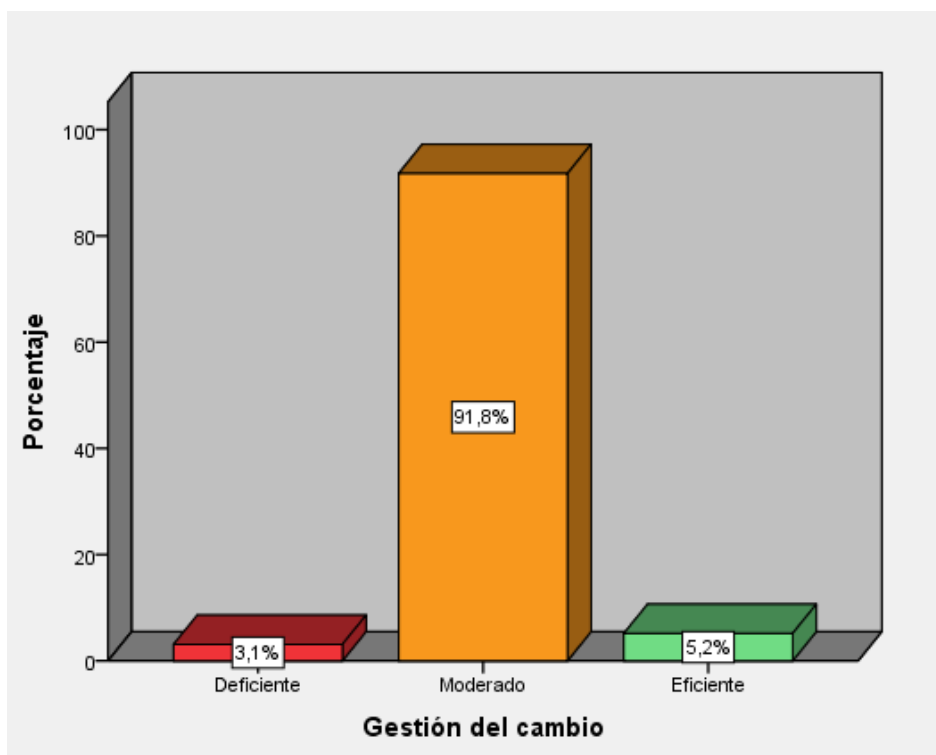
Descripción de los niveles de planeamiento estratégico:

En la Tabla 9, figura 2, en descripción de los niveles del planeamiento estratégico donde el 89% de los trabajadores administrativos de la Dirección de Redes Integradas indicaron un nivel en proceso, el 7.2 % de trabajadores indicaron que existe un nivel logrado y el 3.1% indicaron que existe un nivel de inicio.



Descripción de los niveles de Gestión del cambio:

En la **Tabla 13**, figura 6, descripción de los niveles de la gestión del cambio, donde el 91.8% de los trabajadores indicaron que existe un nivel moderado, y el 5.2% indicaron que existe un nivel eficiente respecto a la gestión del cambio.



La Prueba de hipótesis

En referencia a la hipótesis general se ha observado que el dato estadístico en este nivel de correlación fue del 0,424 y un nivel de significancia de p. valor de 0.000, además se observado que los resultados descriptivos de la variable planeamiento estratégico estuvieron en un nivel en proceso (89.7%) y la variable gestión del cambio estuvieron en un nivel moderado (91.8%).

En referencia a la hipótesis específica 1 se ha observado que el dato estadístico en este nivel de correlación fue del 0,477 y un nivel de significancia o p. valor de 0.000, además se observado que los resultados descriptivos de la variable formulación de las estrategias estuvieron en un nivel en proceso (93.8%) y la variable gestión del cambio de los trabajadores administrativos estuvieron en un nivel moderado (91.8%).

Respecto a la hipótesis específico 2, se comprobó que hay una relación de la variable ejecución de las estrategias con la variable gestión del cambio, con un índice de correlación de 0,428, este nivel de relación se explica así: de acuerdo al tipo es relación positiva, y de acuerdo al nivel de relación es correlación positiva. La significancia resultó $p = 0,000$ lo que indicó que p fue menor a 0,05, lo que admitió indicar que la relación fue positiva y significativa, por cuanto, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna.

Respecto a la hipótesis específico 3, se comprobó que hay una relación de la variable evaluación de las estrategias con la variable gestión del cambio, con un índice de correlación de 0,328, este nivel de relación se explica así: de acuerdo al tipo es relación positiva, y de acuerdo al nivel de relación es correlación positiva. La significancia resultó $p = 0,000$ lo que indicó que p fue menor a 0,01, lo que admitió indicar que la relación fue significativa, por cuanto, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna.

DISCUSION

A través de los resultados obtenidos se observó que el 89.7% de los trabajadores perciben un planeamiento estratégico de nivel en proceso, el 7.2% percibieron un nivel logrado y el 3.1% perciben un nivel de inicio respecto de planeamiento estratégico y con respecto a la variable gestión del cambio se obtuvo que el 91.8% de trabajadores percibe un nivel moderado el 5.2% percibe un nivel eficiente y el 3.1% percibe un nivel deficiente respecto a la gestión del cambio.

Con respecto a la comprobación de la hipótesis en la tabla 23 la variable planeamiento estratégico aporta significativamente a la predicción de la variable gestión del cambio según los resultados de la puntuación de correlación de 0,424, $p < 0.005$, cual indica. Por lo tanto se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Algunos estudios tales como Contreras (2018) en su investigación *Gestión del cambio organizacional como herramienta para promover la eficiencia dl capital humano en las pequeñas empresas de la ciudad de Bogotá Colombia 2016-2017*, trabajo final de especialización en la Universidad de Buenos Aires. Concluye que se logra verificar los resultados y a su vez permite demostrar que la gestión del cambio organizacional de la pequeña empresa requiere implementada de acuerdo a los objetivos de la organización y metas establecidos a mediano plazo. Por otro lado Fernández (2013), en su investigación titulado *Planeamiento estratégico en la Gestión de comisiones en el Municipio de Chimatenango*. Tesis doctoral de Universidad Panamericana de Guatemala. Concluye que el planeamiento estratégico en la gestión de comisiones en la Municipalidad de Chimatenango se relaciona con r de Pearson de 0,682 una correlación moderada y una significancia de 0.000 alta significativo.

En cuanto a la contrastación de la primera hipótesis específica los resultados del análisis estadístico en la tabla 24 se muestra que la variable gestión del cambio es protector es decir que si la Dirección de Redes Integradas tiene un alto uso de gestión del cambio, tiene gran probabilidad de que mejore la formulación de estrategias, para estas expresiones se tiene un valor de 0,477 siendo esta una correlación positiva y significativa.

En cuanto a la contrastación de la segunda hipótesis específica los resultados del análisis estadístico en la tabla 25 se muestra que la variable gestión del cambio es protector es decir que si la Dirección de Redes Integradas tiene un alto uso de gestión del cambio, tiene gran probabilidad de que mejore la ejecución de estrategias, para estas expresiones se tiene un valor de 0,428 siendo esta una correlación positiva y significativa.

En cuanto a la contrastación de la primera hipótesis específica los resultados del análisis estadístico en la tabla 26 se muestra que la variable gestión del cambio es protector es decir que si la Dirección de Redes Integradas tiene un alto uso de gestión del cambio, tiene gran probabilidad de que mejore la evaluación de estrategias, para estas expresiones se tiene un valor de 0,328 siendo esta una correlación positiva y significativa.

CONCLUSIONES

Primera:

Respecto al objetivo general, se concluye que existe una relación positiva entre planeamiento estratégico y gestión del cambio de los trabajadores administrativos de la Dirección de Redes Integradas Lima Centro, 2018 como lo demuestra la puntuación del estadístico de Rho de Spearman con un índice de correlación de 0,424,1, $p < 0.05$, además según los resultados de la prueba estadística de descripción de niveles del planeamiento estratégico donde el 89.7% de los trabajadores indicaron que existe un nivel en proceso y la gestión del cambio estuvieron en 91.8% en un nivel en proceso.

Segunda:

Respecto al objetivo específico 1, se concluye que existe una relación positiva entre formulación de estrategias y gestión del cambio de los trabajadores administrativos de la Dirección de Redes Integradas Lima Centro, 2018 como lo demuestra la puntuación del estadístico de Rho de Spearman con un índice de correlación de 0,477,1, $p < 0.05$, además según los resultados de la prueba estadística de descripción de niveles de formulación de estrategias donde el 93.8% de los trabajadores indicaron que existe un nivel en proceso.

Tercera:

Respecto al objetivo específico 2, se concluye que existe una relación positiva entre la ejecución de estrategias y gestión del cambio de los trabajadores administrativos de la Dirección de Redes Integradas Lima Centro, 2018 como lo demuestra la puntuación del estadístico de Rho de Spearman con un índice de correlación de 0,428,1, $p < 0.05$, además según los resultados de la prueba estadística de descripción de niveles de ejecución de estrategias donde el 94.8% de los trabajadores indicaron que existe un nivel en proceso.


Cuarta:

Respecto al objetivo específico 3, se concluye que existe una relación positiva entre la evaluación de estrategias y gestión del cambio de los trabajadores administrativos de la Dirección de Redes Integradas Lima Centro, 2018 como lo demuestra la puntuación del estadístico de Rho de Spearman con un índice de correlación de 0.328,1, $p < 0.05$, además según los resultados de la prueba estadística de descripción de niveles de evaluación de estrategias donde el 81.4% de los trabajadores indicaron que existe un nivel en proceso.

REFERENCIAS

- Andia. (2011). *Planeamiento estratégico en el sector público*. Lima Perú: Ediciones Arte y pluma.
- Andia. (2018). *Sistema Nacional de Planeamiento Estratégico- Actualizaciones 2018*. Lima Perú: Ediciones Arte y pluma
- Andia. (2017). *Manual de Gestión Pública. Pautas para la aplicación de los sistemas administrativos*. Lima Perú: Ediciones Arte y pluma.
- Chiavenato, (2014). *Introducción a la Teoría de la Administración*, (8ª ed.) México: Mc Graw Hill.Education.
- Choque (2016). *Planeamiento estratégico*. Lima Perú: Editora MACRO ERL.
- Daft, (2011). *Teoría y Diseño organizacional*. (10ª ed.) México: DF Liaoning. Recuperado de: <http://digibug.ugr.es/bitstream/10481/31699/1/22668548.pdf>
- Guanilo (2007). *Planeamiento Estratégico*. Lima Perú: Editorial UIGV.
- Martínez, Y. (2013). *La Gestión empresarial Equilibrando objetivos y valores* Madrid España: Ediciones Díaz de Santos S.A.
- Soriano, R, (2010). *Gestión del cambio: una propuesta metodológica desde el proceso estratégico*. Revista PUC, Vol. I, N° 1, 15 (49). 103-124. Recuperado de: <http://www.scielo.org.ve/pdf/rvg/v15n49/art07.pdf>.

ANEXO 12: F06 Acta de aprobación de originalidad de tesis

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PF-PR-02.02
		Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 21 de 23

Yo, Dora Lourdes Ponce Yactayo, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo Lima Este, revisor (a) de la tesis titulada

"Planeamiento estratégico y gestión del cambio según los trabajadores administrativos de la Dirección de Redes Integradas Lima Centro, 2018" del (de la) estudiante ZEVALLOS MATEO FLORINDA ALVINA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24% verificable en el reporte de originalidad del programa Tunitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

San Juan de Lurigancho, 18 de agosto de 2018


 Dra. Dora Ponce Yactayo
 CPPe: 0108747614

Firma

Dora Lourdes Ponce Yactayo

DNI: 09747014

 Elab.	 Dirección de Investigación	Revisó	 Responsable del SOC	 Vicerrector de Investigación
--	---	--------	--	--

Anexo 13: Autorización de versión final de trabajo de investigación



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
ESCUELA DE POSGRADO – CAMPUS LIMA ESTE

Miguel A. Pérez Pérez

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

FLORINDA ALVINA ZEVALLOS MATEO

INFORME TÍTULADO:

“Planeamiento estratégico y gestión del cambio según trabajadores administrativos de la Dirección de Redes Integradas Lima Centro, 2018”

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE: **Maestro en Gestión Pública**

SUSTENTADO EN FECHA: **18 de agosto, 2018**

NOTA O MENCIÓN: **Aprobado por mayoría.**



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN

Anexo 14: Autorización de publicación de tesis En Repositorio institucional UCV

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PF-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, Florinda Alvina Zevallos Mateo, identificado con DNI N° 06570611, egresado de la Escuela Profesional de Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, autorizo (x), No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Planeamiento estratégico y gestión del cambio según los trabajadores administrativos de la Dirección de Redes Integradas Lima Centro, 2018"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



 FIRMA

DNI: 06570611

FECHA: 15 de noviembre del 2018

	Dirección de Investigación	Revistó			
---	----------------------------	---------	---	--	---

Anexo 15: Turnitin

feedback studio Plasmiento estratégico y gestión del cambio según trabajadores administrativos de la Dirección de Redes Integradas

3 de 14

ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

**Plasmiento estratégico y gestión del cambio según
trabajadores administrativos de la Dirección de Redes
Integradas Lima Centro, 2018**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestría en Gestión Pública

ACTORA:
Dr. Florida Alvira Zavallos Mateo

ASESORA:
Dr. Dora Lourdes Pozco Yachay

Resumen de coincidencias: **24%**

Rank	Source	Similarity
1	El Negocio a Universidad	18%
2	albertomora.gob.pe	<1%
3	elbueno.org.pe	<1%
4	pub.com	<1%
5	reportes.uned.edu.pe	<1%
6	www.cuipo.org.pe	<1%
7	El Negocio a Universidad	<1%

Página: 1 de 66 Número de palabras: 14015 Text only Report High Resolution Activado

Dr. Dora Lourdes Pozco Yachay
CIPRO: 0102017014