



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN
GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**

**Planeamiento estratégico y gestión del cambio en el desempeño
laboral en la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Sur
2020**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad

AUTORA:

Mg. Serrano Preciado Jackeline Vanessa (ORCID: 0000-0001-6283-7269)

ASESOR:

Dr. Guizado Oscoco Felipe (ORCID: 0000-0003-3765-7391)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

Lima – Perú

2021

Dedicatoria

Dedico este trabajo a mi familia, a mis padres por su amor, inspiración y mostrarme el camino para lograr mis metas. A mi hijo Franco Gabriel y a mi esposo por su amor, apoyo y aliento interminable durante todo el camino más importante de mi formación profesional.

Agradecimiento

Agradezco a la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo, por brindarme la oportunidad de crecer profesionalmente.

Un agradecimiento especial a mi asesor el Dr. Felipe Guizado Oscoco, por su orientación, disponibilidad y motivación en la elaboración del diseño y desarrollo de la presente tesis.

A los directivos de la dirección de Redes Integradas de Salud Lima Sur, por permitirme realizar las encuestas y a los colaboradores por su participación.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Índice de contenidos	v
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	ix
Resumen	x
Abstract	xi
Resumo	xii
I. INTRODUCCIÓN	13
II. MARCO TEÓRICO	16
III. METODOLOGÍA	27
3.1. Tipo y diseño de la investigación	27
3.2. Variables y operacionalización	28
3.3. Población, muestra y muestreo	29
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	30
3.5. Procedimiento	33
3.6. Métodos de análisis de datos	33
3.7. Aspectos éticos	33
IV. RESULTADOS	34
V. DISCUSIÓN	48
VI. CONCLUSIONES	51
VII. RECOMENDACIONES	52
VIII. PROPUESTA	53
REFERENCIAS	55
ANEXOS	62
Anexo 1: Artículo científico	63
Anexo 2: Matriz de consistencia	72

Anexo 3: Matriz de operacionalización de variables	75
Anexo 4: Instrumento de recolección de datos	78
Anexo 5: Validación y confiabilidad del instrumento firmas de experto	80
Anexo 6: Base de datos de la investigación	85
Anexo 7: Resolución del proyecto de investigación	94
Anexo 8: Carta de presentación	95
Anexo 9: Turnitin	96
Anexo 10: Declaratoria de originalidad del autor	97
Anexo 11: Dictamen final	98

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Población de la dirección de redes integradas de salud Lima Sur	29
Tabla 2 Validez de los cuestionarios	32
Tabla 3 Niveles de confiabilidad	32
Tabla 4 Resultado de la fiabilidad del planeamiento estratégico y la gestión del cambio en el desempeño laboral	33
Tabla 5 Frecuencia, porcentaje y niveles de la variable de planeamiento estratégico	34
Tabla 6 Frecuencia y porcentaje de los niveles de las dimensiones de la variable de planeamiento estratégico.	35
Tabla 7 Frecuencia y porcentaje de los niveles en relación con la variable de gestión del cambio.	36
Tabla 8 Frecuencia y porcentaje de los niveles en relación con las dimensiones de la variable gestión del cambio	37
Tabla 9 Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable desempeño laboral	38
Tabla 10 Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a las dimensiones de la variable desempeño laboral	39
Tabla 11 Prueba de bondad de ajuste y pseudo R2 del planeamiento estratégico y gestión del cambio en el desempeño laboral	40
Tabla 12 Presentación de los coeficientes del planeamiento estratégico y la gestión del cambio en el desempeño laboral	41
Tabla 13 Prueba de bondad de ajuste y pseudo R2 del planeamiento estratégico y la gestión del cambio en el desempeño de tareas	42
Tabla 14 Presentación de los coeficientes del planeamiento estratégico y la gestión del cambio en el desempeño de tareas	43
Tabla 15 Prueba de bondad de ajuste y pseudo R2 del planeamiento estratégico y gestión del cambio en el desempeño contextual	44
Tabla 16 Presentación del coeficiente del planeamiento estratégico y gestión del cambio en el desempeño contextual	45

Tabla17 Prueba de bondad de ajuste y pseudo R2 del planeamiento estratégico y gestión del cambio en el desempeño contraproductivo	46
Tabla 18 Presentación de los coeficientes del planeamiento estratégico y la gestión del cambio en el desempeño contraproductivo	47

Índice de figuras

Figura 1. Niveles de planeamiento estratégico	34
Figura 2. Dimensiones de la variable planeamiento estratégico	35
Figura 3. Niveles de la gestión del cambio	36
Figura 4. Dimensiones de la variable gestión de cambio	37
Figura 5. Niveles de desempeño laboral	38
Figura 6. Dimensiones de la variable desempeño laboral	39

Resumen

La presente investigación tiene el propósito de determinar la incidencia del planeamiento estratégico y gestión del cambio en el desempeño laboral en la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Sur, 2020.

El tipo de investigación fue básica, el nivel explicativo, enfoque cuantitativo; de diseño no experimental, corte transversal y correlacional causal. La población estuvo conformada por 341 trabajadores, y la población muestra por 181 trabajadores de la institución mencionada, el muestreo fue probabilística aleatorio simple. La técnica empleada para la recolección de la información fue mediante una encuesta para las tres variables de estudio y los instrumentos utilizados fueron cuestionarios correctamente validados a través del juicio de expertos y se estableció su confiabilidad a través del método estadístico de Alfa de Cronbach que indica alta confiabilidad.

Se obtuvo los resultados en la parte descriptiva el 43,6 % trabajadores de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Sur, manifestaron que el planeamiento estratégico es moderado, el 40,9% refieren que la gestión del cambio es moderada y el 47% de los encuestados consideran que el desempeño laboral se ubica en un nivel de proceso. Se concluyó que el coeficiente de Nagelkerke de 68.2%, indica que la variabilidad del desempeño laboral depende del planeamiento estratégico y la gestión del cambio.

Palabras clave: Planeamiento estratégico, gestión del cambio y desempeño laboral.

Abstract

The present research aims to determine the incidence of strategic planning and change management in work performance in the Directorate of Integrated Health Networks Lima Sur, 2020.

The type of investigation was basic, the explanatory level, quantitative approach; non-experimental design, cross-sectional and causal correlation. The population consisted of 341 workers, and the population sampled by 181 workers of the mentioned institution, the sampling was simple random probability. The technique used to collect the information was through a survey for the three study variables and the instruments used were questionnaires correctly validated through the judgment of experts and their reliability was established through the statistical method of Cronbach's Alpha that indicates high reliability.

The results were obtained in the descriptive part, 43.6% workers of the Directorate of Integrated Health Networks Lima Sur, stated that strategic planning is moderate, 40.9% refer that change management is moderate and 47% of those surveyed consider that job performance is at a process level. It was concluded that the Nagelkerke coefficient of 68.2% indicates that the variability of job performance depends on strategic planning and change management.

Keywords: Strategic planning, change management and job performance.

Resumo

O objetivo desta pesquisa é determinar a incidência do planejamento estratégico e da gestão da mudança no desempenho do trabalho na Diretoria de Redes Integradas de Saúde Lima Sur, 2020.

O tipo de investigação foi básico, o nível explicativo, abordagem quantitativa; desenho não experimental, correlação transversal e causal. A população foi composta por 341 trabalhadores, e a população amostral por 181 trabalhadores da referida instituição, a amostragem foi de probabilidade aleatória simples. A técnica de coleta das informações foi por meio de levantamento das três variáveis de estudo e os instrumentos utilizados foram questionários corretamente validados por julgamento de especialistas e sua confiabilidade foi estabelecida por meio do método estatístico Alfa de Cronbach que indica alta confiabilidade.

Os resultados foram obtidos na parte descritiva, 43,6% dos trabalhadores da Diretoria de Redes Integradas de Saúde Lima Sul, afirmaram que o planejamento estratégico é moderado, 40,9% referem que a gestão da mudança é moderada e 47% dos entrevistados consideram que o desempenho no trabalho está em um nível de processo. Concluiu-se que o coeficiente de Nagelkerke de 68,2% indica que a variabilidade do desempenho do trabalho depende do planejamento estratégico e da gestão da mudança.

Palavras-chave: Planejamento estratégico, gestão de mudanças e desempenho do trabalho.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad las organizaciones tanto privadas y públicas, se encuentran constante cambio debido a la globalización. Según Silva, Macías & Santa María (2017) afirma que las organizaciones cuentan con planes estratégico que le permiten orientar los logros de sus objetivos y metas concretas para llegar a su propósito organizacional. Así mismo Mendoza, López & Salas (2016) señalan que la planeación es el horizonte hacia donde la organización debe dirigir sus esfuerzos. Además, Armijos, Campos & Hidalgo (2020) afirma que las estrategias se enfocan a los logros de crecimiento de la organización, mediante el diagnostico de los componentes. De la misma manera, Chávez (2018), refiere que la administración pública y privada deben planear, establecer y fiscalizar los procesos administrativos, con el fin de establecer los objetivos ideales para la institución y así lograr alcanzarlos.

Las instituciones Latinoamericanas y del Caribe según lo señala Sánchez (2017) las instituciones han fortalecido sus competencias para una adecuada gestión pública para obtener resultados sostenibles con mirada a mediano y largo plazo. Así mismo, Barreda (2016) Considera este proceso como una parte de la función administrativa, para obtener los objetivos y metas trazadas, preguntado ¿qué queremos lograr a futuro? ¿qué debemos hacer para lograrlo? y ¿cómo lo vamos a hacer? Así mismo señala Calderón & Montiel (2018) el éxito dependerá de la eficacia de la administración y el desempeño que tengan los trabajadores.

En el Perú la planeación estratégica está orientado a la formación del talento humano calificado para gerenciar los servicios de salud de forma adecuada. Salguero & García (2017) afirma que los directivos deben motivar y capacitar al personal, con el fin de actualizar sus conocimientos y propiciar la comunicación entre empleados y directivos. Así mismo, Jara & Asmat (2018) refiere que los individuos que direccionan y administran en el sector salud, no han sido personas competentes, esto se debe a que no han contado con un perfil y las capacidades para asumir dichos cargos.

En la unidad ejecutora de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Sur (Diris-LS), se ha visualizado que los procesos administrativos en relación con el planeamiento estratégico y gestión del cambio tienen ciertas deficiencias,

provocando que el desempeño laboral sea frágil, esto es debido a los constantes cambios en el ámbito gerencial, causando discontinuidad en los métodos de planificación y la falta de estrategias, provocando insatisfacción y descontento en los trabajadores de la institución. El propósito del estudio es conocer cuál es la incidencia que tienen el planeamiento estratégico y la gestión del cambio en el desempeño laboral en la Diris-Lima Sur. Por lo que el autor Alonso, García, López & Amador (2018), señala que en una gestión adecuada en el talento humano es importante, para ofrecer un servicio de calidad no es suficiente estar preparados académicamente, sino que es importante que los conocimientos se empleen de manera adecuada, con el fin de garantizar que el personal tenga la capacidad y competencias requeridas para el cargo.

De acuerdo con las bases teóricas estudiadas, se plantea el problema general: ¿Cuál es la incidencia del planeamiento estratégico y gestión del cambio en el desempeño laboral en la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Sur, 2020? De la misma manera, se planea los siguientes problemas específicos: (a) ¿Cuál es la incidencia del planeamiento estratégico y gestión del cambio en el desempeño de tareas en la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Sur, 2020?, (b) ¿Cuál es la incidencia del planeamiento estratégico y gestión del cambio en el desempeño contextual en la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Sur, 2020? y (c) ¿Cuál es la incidencia del planeamiento estratégico y la gestión del cambio en el desempeño contraproductivo en la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Sur, 2020?

Con relación en el desarrollo y análisis del marco referencial permite plantearnos la justificación teórica, porque con ello se permite conocer la incidencia de una variable hacia las otras variables. Para ello nos basaremos en las teorías estudiadas por los diferentes autores que a continuación señalaremos: así tenemos a CEPLAN (2017), señala que el planeamiento estratégico está asociado a los procesos de mejora e implementación de acciones que permitirá alcanzar los objetivos planteadas, ya sea a corto, mediano y largo plazo. Asimismo, Rodríguez y Fernández (2007), afirma que en las entidades tanto pública y privadas la gestión del cambio es una herramienta fundamental para la implementación de estrategias, con el fin de que las organizaciones sean competitivas. Por último, Varela & Salgado (2010), afirmaron que el desempeño está comprendido por conductas de

los trabajadores con relación a las relaciones interpersonales, para llegar a las metas. Así mismo, la investigación se justifica de manera práctica, porque existe la necesidad de tener un mejor y mayor conocimiento e información sobre el nivel de incidencia del planeamiento estratégico y gestión de cambio que tiene la institución y conocer la influencia que tiene en el desempeño laboral en sus colaboradores, de esta manera se tiene el propósito de investigar cual es el progreso estratégico que tiene la institución para lograr sus metas y así logara un valor agregado a los procedimientos de la gestión y lograr los objetivos instituciones. Por último, la investigación se justifica metodológicamente, porque el instrumento de las variables de estudio se sometió a un juicio de validación y confiabilidad, con el fin de conocer la incidencia de una variable hacia otra. Así mismo, el instrumento es de creación propia y los cuestionarios se mide en escala de Likert.

De acuerdo con las bases teóricas estudiadas, se plantea el objetivo general: es determinar la incidencia del planeamiento estratégico y la gestión del cambio en el desempeño laboral en la Dirección de las Redes Integradas de Salud de Lima Sur, 2020. De igual forma, se planean los siguientes objetivos específicos: (a) Determinar la incidencia del planeamiento estratégico y la gestión del cambio en el desempeño de tareas en la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Sur, 2020, (b) establecer la incidencia del planeamiento estratégico y la gestión del cambio en el desempeño contextual en la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Sur, 2020 y (c) establecer la incidencia del planeamiento estratégico y la gestión del cambio en el desempeño contraproductivo en la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Sur, 2020.

De la misma manera, se plantea la hipótesis general: Existe incidencia del planeamiento estratégico y la gestión del cambio en el desempeño laboral en la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Sur, 2020. Asimismo se detalla las siguientes hipótesis específicas: (a) Existe incidencia del planeamiento estratégico y la gestión del cambio en el desempeño de tareas en la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Sur, 2020, (b) Existe incidencia del planeamiento estratégico y la gestión del cambio en el desempeño contextual en la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Sur, 2020 y (c) Existe incidencia del planeamiento estratégico y la gestión del cambio en el desempeño contraproductivo en la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Sur, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

Se consideraron los siguientes antecedentes nacionales, Loayza (2020) en su tesis: busca establecer un nivel de correlación que tienen las variables estudiadas. El tipo de estudio es cuantitativa, transversal, correlacional, no experimental. El estudio tuvo el apoyo de 67 personas que laboran en la entidad, Por lo que se concluyó que hay dependencia directa con relación a las variables analizadas; hallando como resultado, según el estadístico aplicado con un valor de 0.777. Asimismo, Portilla (2020) en su tesis: busca determinar el grado de dependencia que tiene las variables. La investigación cuantitativa, hipotético inductivo, se tuvo el apoyo voluntario de la muestra, la cual asciende a 30 colaboradores del nosocomio, dentro de los resultados podemos mencionar que el 50% de la muestra tienen la categoría moderado y el 20% es deficiente. Concluyendo en la existencia de la correlación entre sus variables, También, Vargas y González (2020) en su revista: busca plasmar un nivel de correlación entre organización estratégica y progreso organizacional en el hospital regional de Pucallpa. Se tomó una muestra la cual asciende a 50 colaboradores. Se muestra esta relación con un valor de $R= 0,437$. De la misma forma, Salazar (2020) en su investigación: explica el liderazgo como una dependencia directa en la autoestima de los colaboradores, lo que da como resultado un mejor desempeño de estos dentro de la institución, en el ambiente logístico, haciendo que se trabaje en equipo y más coordinado entre sus miembros, por lo que sus líderes deben direccionar sus esfuerzos de cada uno de sus miembros, para el logro de los indicadores de la empresa. Asimismo, Sakuma (2019) en su investigación: determina la influencia que tiene el compromiso laboral en relación con el desempeño que tiene empleado en la organización, El estudio básico, correlacional, no experimental, transversal, con la participación de 162 colaboradores, utilizando una encuesta con escala Likert, concluyendo que existe influencia (valor de $X^2 = 6.907$ y $p= 0.009$) en el compromiso laboral en relación con el desempeño. Igualmente, Guerra (2017) en su estudio: establece la correlación entre la gestión de competencia y el planeamiento estratégico en el personal administrativo del INS del Niño – 2017, empleando una investigación cuantitativa, descriptiva correlacional, no experimental, con la participación de 193 personas, concluyendo en un componente de correlación significativo entre sus variables estudiadas. Por último, También, Naranjo (2017) en su investigación,

busca establecer un grado de correlación que tiene la variable de clima organizacional y gestión del cambio. Esta investigación es básica, cuantitativa, descriptiva, no experimental, transversal, se tuvo el apoyo voluntario de 133 personas que trabajan en el contexto de estudio. Concluyendo, que si preexiste relación entre sus variables con un valor muy alta ($\rho = 0.960$) y la data muestra que el 45.11% percibe una gestión media y el 45.86% topina sobre el clima de la organización que está en un nivel medio.

De la misma forma, los antecedentes internacionales, Calles, Martínez y Sánchez (2019) en su investigación: El desempeño laboral y la cultura organizativa en el instituto de Educación Superior Pública de México, concluyó que I identificar la Cultura Organizacional de la Institución, para dilucidar y posteriormente solucionar los problemas derivados de los cambios humanos, tomando como referencia los aportes del socio formación. De esta manera, Ramírez (2019) en su investigación: pretende mostrar la influencia que tiene la doble presencia en la manera como se desempeñan las personas que tienen el cargo de enfermeras, ello se logró obteniendo datos a través de instrumentos para luego ser analizados desde la perspectiva de la influencia y la desigualdad entre las mujeres y el efecto que tienen estos en el pensamientos de la sociedad, con él se pretende proponer estrategias que hagan que las estadísticas se reduzcan y la que la realidad de la sociedad cambie, se busca plantear estrategias que facilite el proceso de inserción de algunas mujeres en el mundo laboral. De la misma forma, Quimí (2019) en su investigación: establece la correlación entre sus variables, permitiendo obtener la situación de los hechos y la utilización de los instrumentos mediante encuestas, donde se utilizó un cuestionario de estala Likert en los participantes para conocer la percepción que tienen sobre el desempeño en sus colaboradores en cada área de los departamentos al momento de recibir el servicio. Concluyó que existe una piedra angular entre las variables analizadas. Proponiendo que la motivación es fundamental que los participantes de la empresa se comprometan con los objetivos institucionales para que así se logre alcanzar los indicadores trazados. Además, Segredo, García, López, León y Perdomo (2017) en su revista: concluyó que el clima en las organizaciones es medular para cualquier transformación que se pretenda realizar, ya que el trabajo de los colaboradores determina el éxito de la empresa, debido a que un trabajo colaborativo trae mejores resultados, ya que se

maneja y se comparte información que es valioso para las organizaciones. Para ello es necesario que se establezcan medios de comunicación acertados en tiempo real, con el fin de fortalecer de manera directa la relación interpersonal entre sus colaboradores dentro de la organización y así tener una adecuada imagen de la entidad. También, Avellaneda, Crespo y Kasano (2019) en su revista: concluyó que 93,1 eran mujeres de las cuales el 34,5% tenían entre 41 y 50 años, el 62,0% estaban casadas y el 75,9% tenían un puesto fijo. Resultados de rotación general: indiferente 58,6%, apropiado 20,7% e inadecuado 20,7%. Resultados de desempeño laboral es moderado 55.2%, bajo 27.6% y alto 17.2%. Coeficiente de correlación de Pearson [valor de $p=0,511$]. Cañarte, Baque, Moreira & Cantos (2017) en su revista: concluyó que las instituciones para alcanzar un mayor grado de eficacia se deben con mayor énfasis en la motivación y participación, con el fin de que sus trabajadores se sientan identificados con la institución. Castelo (2017), su objetivo fue definir las estrategias más apropiadas para una mejor implementación de estrategias a través de técnicas de control interno. El estudio fue cualitativo, descriptivo, narrativo de los hechos de la situación actual de las tres instituciones, la técnica aplicada es la entrevista y encuesta, concluyendo que es una herramienta que permite identificar los principales problemas que presenta la institución con relación al sistema interno institucional.

La escuela filosófica o epistemológica fundamenta al problema de investigación, el origen fue la teoría de Mintzberg (1977) que introdujo las 5 Ps de la estrategia: Pauta de acción, Plan, Patrón, Perspectiva, Posición, estos elementos se debe tener en cuenta en la planeación estratégica en las organizaciones, con el fin que permita adquirir ventajas comparativas en el complejo mercado global. Según Henry Fayol, refiere que el gestionar es resolver una situación o concretizar un proyecto; por ello, en su libro “Administración industrial y general” enunció principios que constituirán un gran aporte para la teoría clásica de la administración. Donde destacan los siguientes principios: División del trabajo; que tiene relación con la especialización para realizar el trabajo: es decir, según los conocimientos y habilidades de los trabajadores, se irán asignando las funciones y actividades. Autoridad y responsabilidad; el liderazgo y autoridad de un jefe se sustenta en su capacidad operativa, su habilidad y destreza; así como su performance moral. De la misma manera, la responsabilidad se anexa al verdadero sentido de autoridad,

vinculado con el cumplimiento de funciones y actividades. Disciplina; que tiene relación con el cumplimiento de la normas externas e internas por parte del personal. Está conexas al respeto y valoración personal. Unidad de mando; es decir que el jefe es el responsable de orientar las órdenes hacia los subordinados, centrando el mando sólo en el jefe o autoridad.

Se detalló las teorías del planeamiento estratégico, surge a partir del siglo anterior, donde se le otorga un grado de importancia dentro de la existencia de una empresa, ya que aportan los mecanismos para que se puedan establecer las metas planteadas, para ello el gerente debe hacer uso de los mecanismos para que direccionen la organización, para alcanzar sus metas, Este mecanismo se basa en una serie de procesos y se inicia con un diagnóstico de la empresa, para que en base a ello se planteen soluciones y una serie de acciones que se deban implementar para que se cumpla de manera sistémica los escenarios futuro y se creen planes de contingencia que le ayuden a resolver problemas inmediatos. (Valladares, Herrera y Hernández, 2020).

Además, teoría de la Acción, Von Clausewitz sostiene que el plan estratégico es un mecanismo que ayuda a las empresas a plantearse metas en un posible escenario, para ello ideas tácticas que debe seguir y las que vayan de acuerdo con la realidad, esta debe estar ligada con la razón de ser de la empresa, la cual es comprendida por la misión y los cambios que se puedan presentar en posibles mercados. (Tortosa, Sala, Aguilar y De Oliver, 2020).

Con relación a la definición del planeamiento estratégico, CEPLAN (2017) en la Directiva N° 001-2017, refiere que el planeamiento estratégico se aplicará a las empresas del estado bajo el ciclo de planeamiento estratégico donde se quiera una mejora continua, en concordancia con la PNMGP. En este aspecto, se evidencia en el Planeamiento Estratégico institucional que se desarrolla bajo el criterio de la mejora continua, actualizando sus lineamientos y procedimientos bajo la premisa de la modernización del Estado y sus sistemas administrativos con los que se articula. Así también, CEPLAN (2019), mediante su obra Guía para el planeamiento institucional, se formula su propósito orientado en los planes estratégicos en las instituciones públicas, para fijar los pasos que permita crear o modificar el PEI y el POI de cada entidad, enmarcado en el criterio de la mejora continua, con el propósito de institucionalizar paulatinamente las políticas del

Estado, concertadas y contenida en el PEDN. Asimismo, Blanco, Gelviz, Ramírez, Sanguino, Ortiz y Mogollón (2020) manifestaron: Es un proceso técnico que permite a la entidad analizar de manera crítica la misión (finalidad pública de cada Entidad) evaluando el contexto real del grupo poblacional a la cual está orientada; de esta manera, es posible identificar la demanda de los diversos grupos a los que se brinda el bien y/o servicio público. De la misma forma, Blanco, Gelviz, Ramírez, Sanguino, Ortiz y Mogollón (2020) precisaron: que sirve para que las empresas puedan conseguir sus metas en un determinado tiempo, donde analiza su FODA interno y externos para poder plantear estrategias que le sirvan para conseguir sus metas y objetivos, en un plan debe considerar todos los aspectos de la empresa y los recursos que tiene para que esta pueda ser auténtica y conseguir lo que desean. Además, Robles et al. (2017), señalaron que la planificación estratégica es medular para cualquier empresa, ya que plantea sus metas en corto plazo y realiza un seguimiento según el plan con la que cuenta para que pueda seguir un orden y todos los colaboradores deben conocerla para que todos pueda contribuir eficientemente con los objetivos institucionales. En este aspecto también se debe considerar con la responsabilidad social, ya que todos somos los llamados a portar para el cuidado del entorno y más las empresas como ejes de desarrollo para la sociedad. De la misma manera, Olivera y Dávalos (2017) definieron: mecanismo de gestión que hace que las entidades cuenten con planes de contingencias para que puedan afrontar los conflictos que pudieran surgir durante el progreso de sus cargos en un contexto determinado, esta se fortalece con el desempeño de sus colaboradores. Igualmente, Delgado, Delgado y Ponce (2019) definieron: La planificación estratégica se plasma en acciones que se deben seguir para cumplir las metas y tomar en cuenta los procesos administrativos para la mejor toma de decisiones. También, Cabe resaltar que, en virtud de la Directiva N^o 001-2017 emitida por CEPLAN, el planeamiento estratégico se desarrolla a través del ciclo de la mejora continua, desarrollándose mediante 4 fases, las mismas que son consideradas como las dimensiones del planeamiento estratégico para la presente investigación; en atención a lo expuesto, continuaremos con la definición de cada una de las dimensiones:

De esta manera, definiremos la primera dimensión: El conocimiento integral de la realidad, es la fase inicial del planeamiento estratégico tiene el propósito de

conocer la realidad en la que actúa la entidad, para ello es necesario identificar la población o usuarios del servicio al cual se busca satisfacer, de esta manera, se podrá identificar los inconvenientes, peticiones y las necesidades más urgentes de la población, las cuales pueden ser de carácter universal o focalizadas; esta fase también propicia la identificación los bienes y servicios que la institución produce o debe producir en favor de los usuarios.

De la misma manera, la segunda dimensión: Respecto al Futuro deseado, es preciso señalar que conociendo la realidad y el diagnóstico, la entidad toma de esta información y permite delimitar las pretensiones y perspectivas de los usuarios, estableciendo los bienes y/o servicios que le concierne generar; procedimiento que debe estar concordado con los objetivos del PEDN y el PESEM (según el sector que le corresponda) o en su defecto con el PDC, básicamente para los gobiernos regionales, de ser pertinente.

De la misma forma, la tercera dimensión: Políticas y planes coordinados, es la fase en la que se establece la política institucional, concordada con la política pública del gobierno y sus sectores, encaminadas a concretar la idea del futuro visionado, considerando los objetivos que ha priorizado la institución y el gobierno, debidamente concordados; las políticas se manifiestan en los planes diseñados por las entidades en sus diferentes niveles; considerandos objetivos articulados, indicadores claros y metas alcanzables. Los objetivos priorizados orientan el diseño del PEI y el POI que apruebe la entidad, debiendo estar orientados al cierre de brechas a nivel institucional y del sector, y estos en completa armonización con el PEDN concertado por el estado.

Por último, la cuarta dimensión: El seguimiento y evaluación de políticas y planes para la mejora continua, consiste en el mecanismo de conocer los cambios producidos a partir de la aplicación de las políticas y planes aprobados, mediante esta fase podemos recoger y examinar la información de los indicadores, verificando de manera tangible los avances hacia el futuro deseado, permitiendo que la entidad pueda distinguir entre lo planificado según las políticas y planes, y lo que ocurre en la realidad; se podrán identificar también, los factores de riesgos a justar, las probabilidades de alcanzar las metas formuladas y los posibles mecanismos que nos ayuden a superar los riesgos, para alcanzar los objetivos

trazados; es así que, se formulan los informes periódicos que permitirán evaluar el grado de cumplimiento o riesgo para cada actividad.

Asimismo, se consideró la teoría de Lewin (1951), este modelo permite identificar los elementos fundamentales para los procesos de cambio en las organizaciones, mediante el descongelamiento, el desplazamiento y Recongelamiento que consiente en comparar estos procesos con la finalidad de modificar la trayectoria del cambio. En el primer paso, lo que se busca con el descongelamiento es conocer el estado actual del comportamiento, con la finalidad de disminuir sus conflictos. De la misma manera, busca que los individuos entiendan y acepten los cambios para abordar la gestión de cambio.

De este modo, se consideró como base teórica la variable gestión del cambio según Govea y Zúñiga (2020) precisaron: Lewin creía que la estabilidad del comportamiento humano se basaba en un equilibrio casi estacionario respaldado por un complejo campo de fuerzas de conducción y restricción. En otras palabras, los interesados deben sentirse a salvo de la pérdida y la humillación antes de poder aceptar la nueva información y rechazar los viejos comportamientos. De la misma forma, es este enfoque iterativo de investigación, acción y más investigación lo que permite a los grupos e individuos pasar de un conjunto de comportamientos menos aceptable a uno más aceptable. Sin embargo, como se señaló anteriormente, Lewin reconoció que, sin refuerzo, el cambio podría ser de corta duración. También busca establecer una equidad entre los objetivos para asegurar el cumplimiento de las metas tomando en cuenta los cambios culturales y los cambios de la sociedad para poder establecer metas y resaltar. En términos organizativos, la recongelación a menudo requiere cambios en la cultura, las normas.

Se definieron por diferentes autores la variable gestión del cambio según Rodríguez y Fernández (2007) sostienen: La gestión referida las transformaciones emplean estrategias que administran los recursos de la empresa para asegurar adecuados resultados, ya que han sido planificados a través de un trabajo colaborativo en aras del beneficio de la empresa. Según Padilla, Ramos, Reyes y Rodas (2020), hizo referencia a la Gestión del Cambio como “Retos de mayor importancia que afrontan las organizaciones públicas como privadas. Según Cardona (2018), la variable en mención nace por “Los cambios de la sociedad y los mercados hace que las empresas busquen métodos de cambio y que estas no

afecten sus procesos, ya que el entorno siempre influye en los resultados de sus objetivos". Asimismo, Pérez, Vilariño y Ronda (2016), manifiestan "El cambio surge en base a las necesidades que pueden tener las personas y la sociedad, ante ello las organizaciones deben adaptarse para que puedan seguir existiendo en los mercados." (p. 286). También, Rueda, Acosta, Cueva y Idrobo (2018), manifiestan que "El cambio dentro de las empresas es un tema amplio debido a que sus elementos deben ser administrados de manera que le brinden las habilidades de conseguir sus metas, con el uso adecuados de los recursos." (p.17). También, Martínez, Carrasco y Bull (2018), revelaron que es "Un procedimiento donde se direcciona los esfuerzos de los colaboradores a fin de alcanzar logros y perfeccionar los resultados y utilidades que pueden obtener aplicando una serie de estrategias para sus existencias en la sociedad." (p.89).

Se consideró las dimensiones como: primera dimensión: Descongelamiento según Rodríguez y Fernández (2007) manifestaron: El descongelamiento es realizar una toma de consciencia por parte de los colaboradores hasta que se encuentre en la predisposición de colaborar con ello, ya que se les comunica que será en beneficio a todos los integrantes. Asimismo, Díaz y Loayza (2020) indicaron: Es aclara que el descongelamiento como toda modificación de un estado a otro ancestral o tradicional, observado carácter relativamente perdurable, siendo así cambios administrados que implican las decisiones y la planificación enfocándose en el desarrollo de la empresa.

En la segunda dimensión: Cambio propiamente dicho según Rodríguez y Fernández (2007) precisaron: se comparte una meta entre los colaboradores de la empresa para que sean partícipes del cambio y que exista un compromiso de parte de los trabajadores y se concreten las acciones que se han indicado. También, Tarragó, Ávila, Gallardo y Gálvez (2020) manifestaron: Retomando la dinámica de la sociedad y sus estructuras, menciona que los cambios propiamente dichos son principios y prácticas que generan cualquier tipo de cambio frente a las resistencias naturales y tecnológicas que entorpecen la concreción de las metas. De la misma forma, Diaz (2016) definió: el proceso como un estado de cosas que sucede a otro estado como el cambio en el sistema organizativo, económico y sociocultural de las personas y el modo de relacionarse con su entorno, surgidas como resultado a procesos anteriores. También, Valles (2019) señalaron: El cambio o movimiento en

una organización, son comportamientos que muestran los líderes de una empresa, para lograr que los trabajadores puedan comportarse de manera adecuada y así anticiparse para plantear las estrategias correspondientes.

Asimismo, Tercera dimensión: Recongelamiento según Rodríguez y Fernández (2007) precisaron: El Recongelamiento es un modelo de conducta de traer cada colaborador y lo muestre en sus interacciones con el resto del personal. De la misma manera, Pérez, Vilariño y Ronda (2017) señalaron: que es una estrategia dentro de las organizaciones para mejorar el desempeño de sus colaboradores y permita el empoderamiento de los directivos y subalternos respecto a los métodos de gestión para optimizar los servicios que brinda, su rol fundamental en el cumplimiento de las metas, ya que cada persona cuenta con sus propias características y las que ayudaran a que la empresa logre sus metas. Asimismo, Herrera y Vivas (2018) manifestaron: que es una fase de los procesos de cambio, en la que los cambios se estabilizan, es decir se institucionalizan los cambios de manera que el personal asume como un nuevo comportamiento propio, nuevas formas de pensar, actual dentro de su personalidad, valores y actitudes adoptando en sus actividades cotidianas.

La escuela filosófica o epistemológica que fundamenta al problema de investigación el origen fue la teoría que se enfocó a la variable desempeño laboral fue según la teoría X e Y de Abraham Maslow, se basa como uno de los factores importantes las necesidades de los colaboradores y el sistema de estímulo motivacional para poder generar un mayor desempeño donde tiene un soporte y trabajo en conjunto con la teoría de Robbins (1996) con su teoría de comportamiento organizacional, es decir busca analizar cómo se desarrollan y gestionan el desarrollo de sus funciones de los colaboradores, permitiendo identificar la gestión humanizada que realiza la organización para generar una mayor identidad y vínculo entre institución – colaborador (Precio, 2006, p.17)

Por consiguiente, en las teorías ligadas al desempeño laboral, según los aportes de Maslow, las personas actúan de cierto modo en base a sus necesidades y es lo que rige sus comportamientos, lo que pretende esta teoría es mostrar que un individuo se comportara de cierto modo dentro de la empresa, ya cual está regida por las necesidades de este y de sus expectativas. Maslow (1943) definen a la motivación como un nivel de jerarquía a las necesidades humanas y están pueden

ser necesidades de deficiencia y necesidades de ser o crecimiento. Así mismo, Maslow sostiene que las jerarquías que tiene cada persona sobre el bueno y lo incorrecto. Además, que sugiere que cuando una persona satisface sus necesidades estas van subiendo de jerarquía, es por ello por lo que las personas suelen modificar sus necesidades y sus carencias. Según Bohórquez, refiere que el desempeño son las metas que cada trabajador desarrolla dentro de una empresa en un tiempo dado, (citado en Araujo y Guerra, 2007). Es el cumplimiento que el colaborador, observar y que tan comprometido esta con su centro de labores (Gómez, Balkin y Cardy, 2007). Asimismo, el desempeño de los colaboradores está determinado por sus conductas dentro de las organizaciones. En cuanto a la definición del desempeño del colaborador mencionado por Stoner, sostiene que el desempeño es el modo en que la persona realiza sus responsabilidades asignadas, la cual ayuda al cumplimiento de los indicadores dentro de una organización (citado en Araujo y Guerra, 2007). Asimismo, surgen la idea de Milkovich y Boudreau, que sostiene que el trabajo de los colaboradores dependerá de la conducta de la persona, que está determinada por varios factores como sus necesidades, sus ambiciones y sus expectativas, donde interactúan las variables mencionadas para el logro de las metas. (citado en Queipo y Useche, 2002).

Asimismo, se definió la variable de desempeño laboral, donde según Varela y Salgado (2010) definieron: que es el actuar de una persona según sus comportamientos, las cuales se encaminan al cumplimiento de los indicadores dentro de la institución. Se refiere a que el colaborador tiene sus propias formas de comportarse y de sus valores, a cuál está supeditada a sus carencias y necesidades en un determinado tiempo. De tal forma, Manjarrez, Boza y Mendoza (2020) afirmaron que el desempeño son el accionar o conductas vistos en los trabajadores las cuales van a ser sobresalientes para la visión de la institución y a la vez son observables y por ende medibles por los líderes o los jefes de una determinada área. Igualmente, el desempeño de los colaboradores se define en base a la salud: OECD/CAD (2017) esta direccionada al desarrollo de planes de una organización, que busca el desarrollo de aspectos importantes que se consideran dentro del planeamiento de la empresa, es decir que las acciones y los comportamientos de sus colaboradores deben estar directamente relacionado para que se logre la productividad dentro de la entidad. Se postula que: el desempeño

de una persona es observable y por lo tanto es medular para la concreción de las metas, y realizar la retroalimentación en base a las conductas de cada colaborador. (Del Toro, De Miguel, & Pérez, 2016). Otro aspecto que repercute en la conducta del colaborador es que muchas veces sus necesidades con vayan en relación con los procedimientos de los planes que se han implementado, (Torres & Díaz, 2016), esta desigualdad puede ser suplido con mecanismos que motiven al trabajador donde se le compense de una manera que se note los cambios. (Huilcapi, Castro, & Jácome, 2017), expresan que es importante contar con mecanismo de motivaciones para los colaboradores. Del mismo modo, Vergara (2019) especifica que el desempeño laboral es el nivel en que los colaboradores realizan sus actividades, por la cual fue contratado. De la misma forma para Chiang, Sánchez y Méndez, manifiestan que existen criterios para medir el desempeño laboral, que consiste en la calidad del trabajo, conocimiento, asistencia, cooperación, supervisión, cantidad entre otros.

Se precisó, la primera dimensión: Desempeño de tareas, según Varela y Salgado (2010) manifiestan: se consideran a las conductas que ayudan a que se cumpla con la planificación de la elaboración de productos que contribuya de manera directa con el cumplimiento de las metas brindando bienes o en otras ocasiones servicios, segunda sean las creaciones que se tiene. Sin embargo, Oyola (2019). La repercusión del desempeño de tareas auditivas y no auditivas. Entre los aspectos no auditivos asociados al desempeño se encuentran la atención y la memoria.

Con relación con la segunda dimensión: Desempeño contextual según Varela y Salgado (2010) señaló: "Son comportamientos que ayudan a los aspectos psicológico y sociales que apoyan en los centros laborales para alcanzar las metas en las empresas. Asimismo, Palenzuela Delgado y Rodríguez (2019). El desempeño contextual en el trabajo puede definirse como la expresión de un comportamiento benévolo y voluntario hacia la organización, que va más allá de las obligaciones formales del trabajador y que no es reconocido directamente por la organización para la que trabaja. Sin embargo, Ramírez & Nazar (2019) señalaron: Estos actos son importantes porque debido a que dan origen al ambiente de la empresa, donde se desarrollan actividades que buscan la eficiencia en la empresa, y si no se han coordinado acciones puede aportan con ideas que ayuden a

solucionar las dificultades que puedan tener, esta debe ir ligada a las metas de la empresa.

Con relación con la tercera dimensión: Desempeño contraproductivo según Varela y Salgado (2010) definieron: Son comportamientos afectan el ámbito laboral creando situaciones incómodas para los integrantes de la empresa, y las que se deben evitar, para que ello suceda el líder debe manejar maneras que como arreglar los conflictos que puedan surgir en la organización. Se entiende que el desempeño contraproductivo contravienen un equipo de normas que se deben usar por todos y el respeto al mismo. Asimismo, Bennett y Robinson (2000) afirmaron. El desempeño contraproductivo crea situaciones incómodas donde los receptores de este se ven afectados y sus comportamientos influyen en las relaciones interpersonales, esta afecta en diversos niveles en la relación entre compañeros de trabajo y también en el nivel de la organización, de manera donde se afecten las metas de la empresa, lo cual debe ser encaminado por los líderes y deben cuidar de otorgarle a los colaboradores ambientes grato de trabajo para evitar cualquier riesgo.

III. METODOLOGÍA

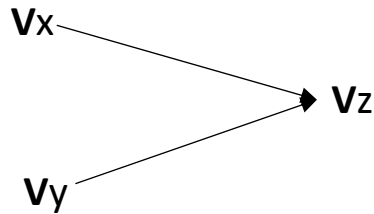
3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

El estudio es de tipo básica, Según Sánchez y Reyes (2015); llamada también, fundamental o pura, lo cual busca el nivel científico, con el fin de ampliar los conocimientos de nuevas teorías en el ámbito de la investigación, con el propósito de recabar información de las teorías y enriquecer el conocimiento científico, con relación a sus teorías en bases sus principios y leyes.

Diseño de investigación

Es diseño es correlacional causal no experimental, transversal, Según Hernández y Mendoza (2018), precisaron que el diseño transeccionales correlaciones – causales, representan la relación que tiene dos o más variables, por lo que se realiza en un solo momento, ya sea en función de correlación o en función a la relación de causa-efecto. El diseño para utilizar se expresa sistemáticamente en el diagrama de notación.



Dónde:

- Vx = Planeamiento estratégico (variable independiente)
Vy = Gestión del cambio (variable Independiente)
Vz = Desempeño laboral (variable dependiente)

3.2. Variables y operacionalización

Variable Planeamiento Estratégico

Definición conceptual

CEPLAN (2017) en la Directiva N^o 001-2017, refiere que el planeamiento estratégico se aplicará en todas las instituciones de administración pública, están bajo el enfoque del ciclo del planeamiento estratégico para la mejora continua, en concordancia con la PNMGP. En este aspecto, se aprecia como el Planeamiento Estratégico institucional se desarrolla bajo el criterio de la mejora continua, actualizando sus lineamientos y procedimientos bajo la premisa de la modernización del Estado y sus sistemas administrativos con los que se articula.

Definición operacional

Es una variable cuantitativa y se mide con la escala de Likert, se consideró 4 dimensiones, 8 indicadores y 19 ítems; lo mismo que fueron utilizados para realizar el cuestionario tipo Likert.

Variable Gestión del cambio

Definición conceptual

Rodríguez y Fernández (2007) precisaron: La gestión del cambio como un proceso que utiliza técnica y herramientas que permite gestionar los diferentes procesos por lo que atraviesa la institución en aras de alcanzar el crecimiento organizativo, y responder así la demanda emergente del entorno.

Definición operacional

Es una variable de naturaleza cuantitativa y se mide con la escala Likert. Se consideró 4 dimensiones, 16 indicadores y 28 ítems; los mismo que fueron utilizados para realizar el cuestionario tipo Likert.

Variable Desempeño laboral

Definición conceptual

Varela y Salgado (2010), definieron: que es la realización espontanea de la conducta selecta para conseguir las metas de la organización. Esto es el aporte conductual de cada individuo para el logro de las metas planteadas. Por lo cual son las capacidades que los directivos esperan que tengan los individuos en la organización para lograr las metas.

Definición operacional

Es una variable de naturaleza cuantitativa y se mide con la escala Likert. Se consideró 3 dimensiones, 16 indicadores y 25 ítems; los mismo que fueron utilizados para realizar el cuestionario de tipo Likert.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

Está conformada por 341 trabajadores entre profesionales médicos, profesionales no médicos, personal técnico, personales administrativos de ambos sexos de la dirección de redes integradas de salud Lima Sur.

Tabla 1

Población de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Sur

N.º	Colaboradores por cada área	Población
1	Dirección General	5
2	Órgano de control interno	21
3	Dirección administrativa	33
4	Dirección de medicamentos, insumos y drogas	11
5	Dirección de salud ambiental e inocuidad alimentaria	9
6	Dirección de monitoreo y gestión sanitaria	18
7	Centro materno infantil Lurín	174
8	Centro salud Lurín	63
9	Puesto de Salud Lurín	7
Total		341

Muestra

Según Hernández y Mendoza (2018), señala que es el subgrupo de la población. Por lo tanto, la muestra estará constituida por 181 trabajadores.

N =	341	
Z =	1.96	
P =	0.5	
Q =	0.5	
d =	0.05	
	n =	180.89726

$$n = \frac{NZ^2PQ}{d^2(N-1) + Z^2PQ}$$

Tipo de muestra

La muestra es aleatoria simple, porque el elemento de la población tiene la posibilidad de salir designado en la muestra.

3.4 Técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnicas

Bernal (2016) señala, que “la técnica de recolección de los datos es de distintas maneras o forma de conseguir la información y el instrumento para la recojo de los datos es: entrevista, el análisis de los contenidos, ensayos, pruebas estadísticas, entre otras”. (p. 116).

Instrumentos

El instrumento de medición documental utilizado para la investigación es el cuestionario que a concepto de Niño (2011) “refiere que es el conjunto de interrogantes organizadas y estructuradas impresas o escritas, para sus respuestas ya sean por escrito o de forma oral” (p. 89).

Ficha técnica para medir la variable de planeamiento estratégico

Nombres:	Cuestionario de planeamiento estratégico
Autor:	CEPLAN (2017) Directiva N°001-2017 adaptado por Serrano Preciado Jackeline Vanessa (2020)
Objetivo:	Determinar la percepción del planeamiento estratégico
Lugar:	Lima

Forma de aplicación directa: Directa
Duración de la aplicación: 20 minutos
Descripción del instrumento: Este instrumento consta de 19 ítems que está dividido en 4 dimensiones. Sus repuestas están en escala Likert.

Ficha técnica para medir la variable de gestión del cambio

Nombre: Cuestionario de gestión del cambio
Autor: Rodríguez y Fernández (2007) adaptado por Serrano Preciado Jackeline Vanessa (2020)
Objetivo: Determinar la percepción de la gestión el cambio
Lugar: Lima
Forma de aplicación: Directa
Duración de la aplicación: 20 minutos
Descripción del instrumento: Este instrumento consta de 28 ítems que está dividido por 3 dimensiones. Sus respuestas están en escala Likert.

Ficha técnica para medir la variable de desempeño laboral

Nombre: Cuestionario de desempeño laboral
Autor: Varela y Salgado (2010) adaptado por Serrano Preciado Jackeline Vanessa (2020)
Objetivo: Determinar la percepción del desempeño laboral
Lugar de aplicación: Lima
Forma de aplicación: Directa
Duración de la aplicación: 20 minutos
Descripción del instrumento: Este instrumento consta de 25 ítems que está dividido por 3 dimensiones. Sus respuestas están en escala Likert

Validación

Hernández et al (2016) señalan que, " la validación es el grado que los instrumentos miden las variables que se desea medir". El instrumento se somete a validación atreves de un juicio de expertos, cuya actividad se realiza en todos los pasos de la

investigación, sometiendo el instrumento a la evolución del juicio de expertos de los entendidos de la metodología.

Tabla 2

Validez de los cuestionarios

Expertos	Suficiencia del instrumento	Aplicabilidad del instrumento
Experto 1	Guizado Oscoco Felipe	Aplicable
Experto 2	Rojas Regalado Silvia Olinda	Aplicable
Experto 3	Valenzuela Sepúlveda Hugo Víctor Raúl	Aplicable
Experto 4	Pérez Saavedra Segundo Sigifredo	Aplicable
Experto 5	Esquivel Castillo Luis Alejandro	Aplicable

Confiabilidad

Según, Bernal (2016) señaló, la confiabilidad del instrumento se debe realizar la pregunta para determinar la medición del instrumento, “cuando se miden los eventos o fenómenos con el mismo instrumento de medición, ¿si se alcanzan los resultados iguales o muy similares? Se podría decir que la respuesta es afirmativa, se concluye que el instrumento es confiable” (p. 247). Para este estudio se analizó mediante el método estadístico cuantitativo, el Alfa de Cronbach.

Tabla 3

Nivel de confiabilidad

Valores	Nivel
De -1 a 0	No es confiable
De 0,01 a 0,49	Baja confiabilidad
De 0,5 a 0,75	Moderada confiabilidad
De 0,76 a 0,89	Fuerte confiabilidad
De 0,9 a 1	Alta confiabilidad

De acuerdo con los resultados se observan que los instrumentos que mide las variables son de alta confiabilidad de acuerdo con la escala de valores es de 0.9.

Tabla 4

Resultado de la fiabilidad del planeamiento estratégico y la gestión del cambio en el desempeño laboral

Variables	Alfa de Cronbach	N° de ítems
Planeamiento estratégico	0.939	19
Gestión del cambio	0.949	28
Desempeño laboral	0.947	25

De acuerdo con los resultados se obtuvo un índice de Alfa de Cronbach de 0.939 para el instrumento de planificación estratégica y un índice de confiabilidad Alfa de Cronbach de 0.949 para el instrumento que evalúa la gestión del cambio y para evaluar el desempeño laboral el índice de confiabilidad Alfa de Cronbach de 0.947.

3.5 Procedimiento

Se ejecutará a los trabajadores de dicha institución mencionada, se emitió una solicitud dirigida al responsable de la entidad, una vez aceptado, se procederá a realizar la encuesta a los trabajadores de Lima Sur y una vez recogida con el cuestionario resuelto se procederá con el procesamiento de los datos.

3.6. Métodos de análisis de datos

Se procederá a recopilar la información mediante el programa Microsoft Office Excel 2016 y también se ingresará al programa de IBM SPSS Estadísticas 25, donde serán analizadas las variables, por último, serán sometidas a la validación de datos.

3.7. Aspectos éticos

En la presente investigación se respetó las normas y reglamentos de redacción de tesis de post grados de la Universidad Cesar Vallejo, así mismo se respetó el derecho de autor, por ello se realizaron citas y referencias según las normas APA, de igual manera, se respetó la confiabilidad de los participantes y se verificó la similitud por el programa Turnitin.

IV. RESULTADOS

4.1 Resultados descriptivos de la investigación

4.1.1 Planeamiento estratégico

Tabla 5

Frecuencia, porcentaje y niveles de la variable de planeamiento estratégico

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	48	26.5
Moderado	79	43.6
Apropiado	54	29.8
Total	181	100.00

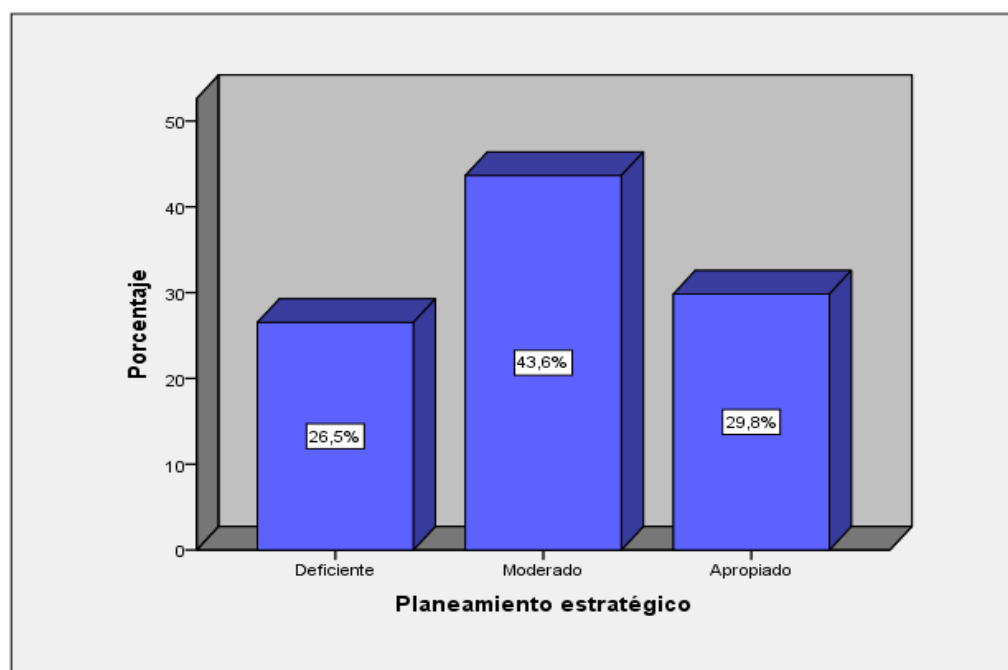


Figura 1. Niveles del planeamiento estratégico

De acuerdo con la tabla 5, se observa que el 43.6% de los encuestados respondieron que el planeamiento estratégico es moderado, el 29.8 % refirieron es apropiado y el 26.5% respondieron que es deficiente.

4.1.2 Dimensión de la variable planeamiento estratégico

Tabla 6

Frecuencia y porcentaje de los niveles de las dimensiones de la variable de planeamiento estratégico.

Niveles	Conocimiento integral de la realidad		El futuro deseado		Políticas y planes coordinados		El seguimiento y la evaluación	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Deficiente	47	26%	71	39.2%	54	29.8%	12	6.6%
Moderado	73	40.3%	86	47.5%	85	47%	76	42%
Apropiado	61	33.7%	24	13.3%	42	23.2%	93	51.4%
Total	181	100%	181	100%	181	100%	181	100%

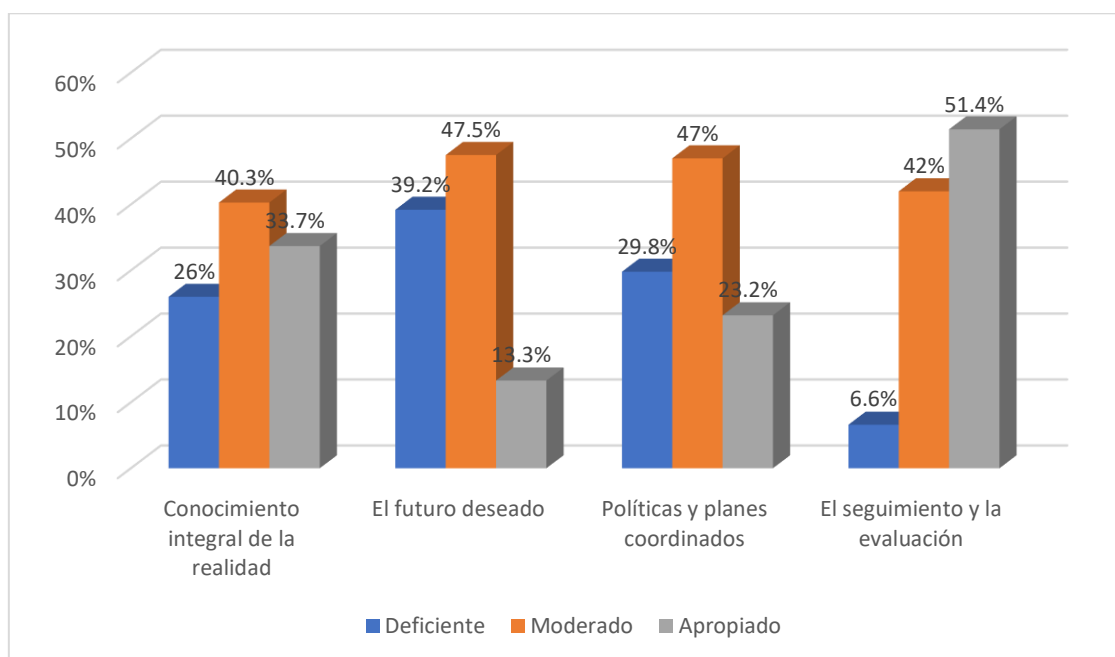


Figura 2. Dimensiones de la variable de planeamiento estratégico.

En la tabla 6, muestra el 40,3% de los encuestados opina que la dimensión del conocimiento integral de la realidad es moderado, el 33,7% dicen que es apropiado y el 26% de los encuestados señalan que es deficiente. Por otro lado, en la dimensión del futuro deseado el 47,5% de los encuestados señalaron es moderado, el 39.2% de los encuestados opina que es deficiente y el 13.3% es apropiado. De la misma manera, el 47% de los encuestados indicaron que la

dimensión de políticas y planes coordinados es moderado, el 29,8% revelaron que es deficiente y el 23,2% aluden que es apropiado. Finalmente, sobre la dimensión de seguimiento y evaluación el 51,4% indican que es apropiado, el 42% de los servidores manifestaron que es moderado y el 6,6% señalaron que es deficiente.

4.1.3 Gestión del cambio

Tabla 7

Frecuencia y porcentaje de los niveles en relación con la variable de gestión del cambio.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	42	23.2
Moderado	74	40.9
Apropiado	65	35.9
Total	181	100.00

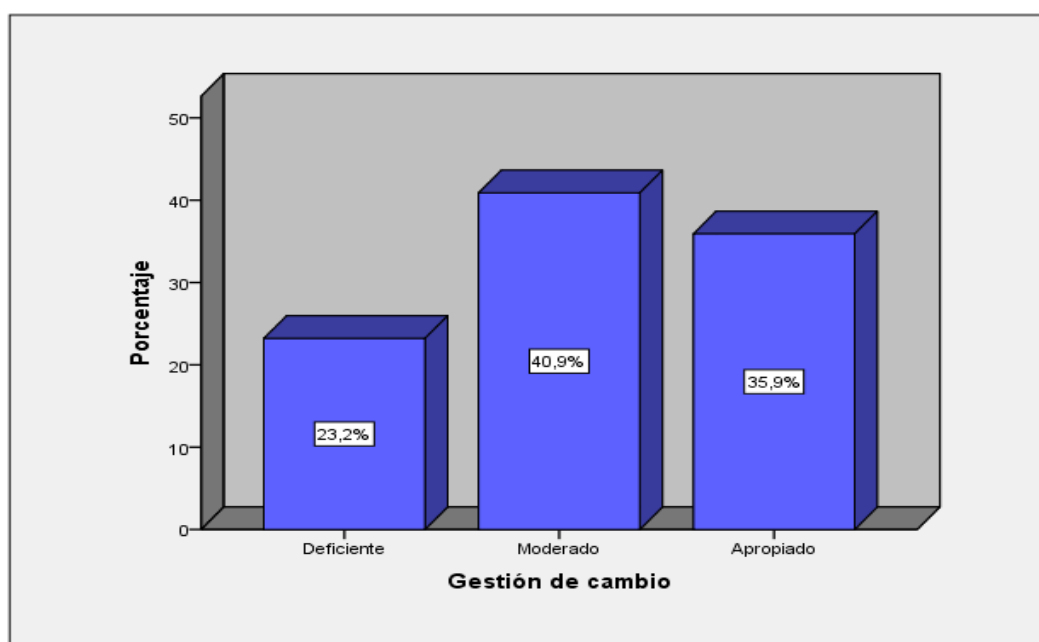


Figura 3. Niveles de la gestión del cambio.

En la tabla 7, muestra que el 40.9% de los encuestados refirieron que la gestión del cambio se encuentra en un nivel moderado, el 53,9% respondieron que se encuentra en nivel apropiado y el 23.2% en un nivel deficiente.

4.1.4 Dimensiones de la gestión del cambio

Tabla 8

Frecuencia y porcentaje de los niveles en relación con las dimensiones de la variable de gestión el cambio

Niveles	f	Descongelamiento	f	Cambio propiamente dicho	f	Recongelamiento
Deficiente	42	23.2%	6	3.3%	48	26.5%
Moderado	85	47%	93	51.4%	79	43.6%
Apropiado	54	29.8%	82	45.3%	54	29.8%
Total	181	100%	181	100%	181	100%

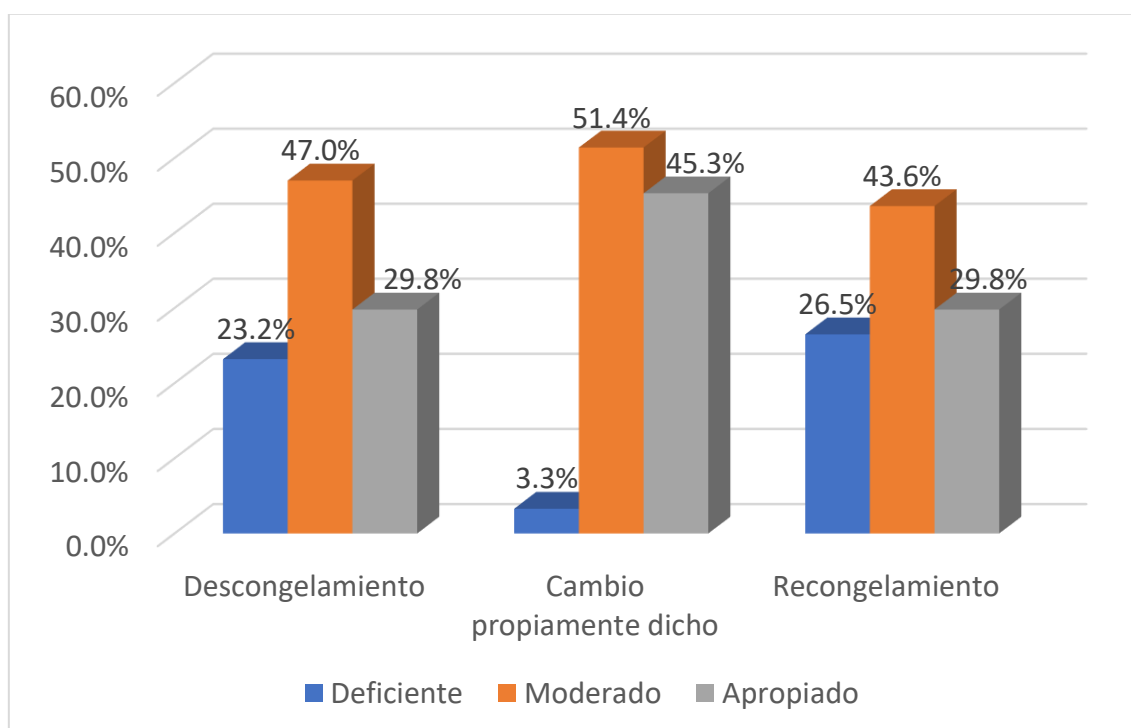


Figura 4. Dimensiones de la variable gestión de cambio.

En la tabla 8, se evidencia que el descongelamiento es moderado para el 47% de los encuestados de la institución mencionada, para el 29,8% es apropiado y para el 23,2% es deficiente. De la misma forma la dimensión de cambio propiamente dicho, para el 51,4% de los servidores es moderado, para el 45,3% es apropiado y mientras el 3,3% es deficiente. Sobre la dimensión de

Recongelamiento, el 43,6% de los servidores indicaron que es moderado, el 29,8% revelaron que es apropiado y el 26,5% mostraron que es deficiente.

4.1.4 Desempeño laboral

Tabla 9

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable desempeño laboral.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Inicio	36	19.9%
Proceso	85	47%
Excelente	60	33.1%
Total	181	100.00%

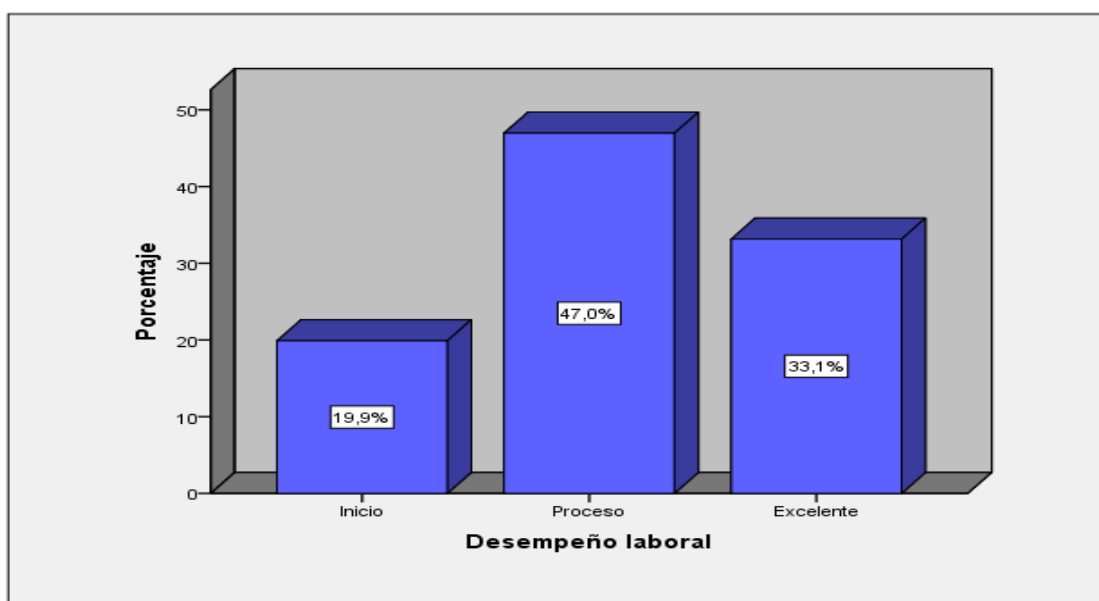


Figura 5: Niveles del desempeño laboral.

En la tabla 9, muestra que el 47% de los encuestados refieren que el desempeño laboral se encuentra en proceso, el 33.1% refieren que está en nivel excelente y el 19.9% está un nivel de inicio.

4.1.5 Dimensiones de la variable desempeño laboral

Tabla 10

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a las dimensiones de la variable desempeño laboral.

Niveles	f	Desempeño de tareas	f	Desempeño contextual	f	Desempeño contraproductivo
Inicio	65	35.9%	93	51.4%	18	9.9%
Proceso	85	47%	68	37.6%	47	26%
Excelente	31	17.1%	20	11%	116	64.1%
Total	181	100%	181	100%	181	100%

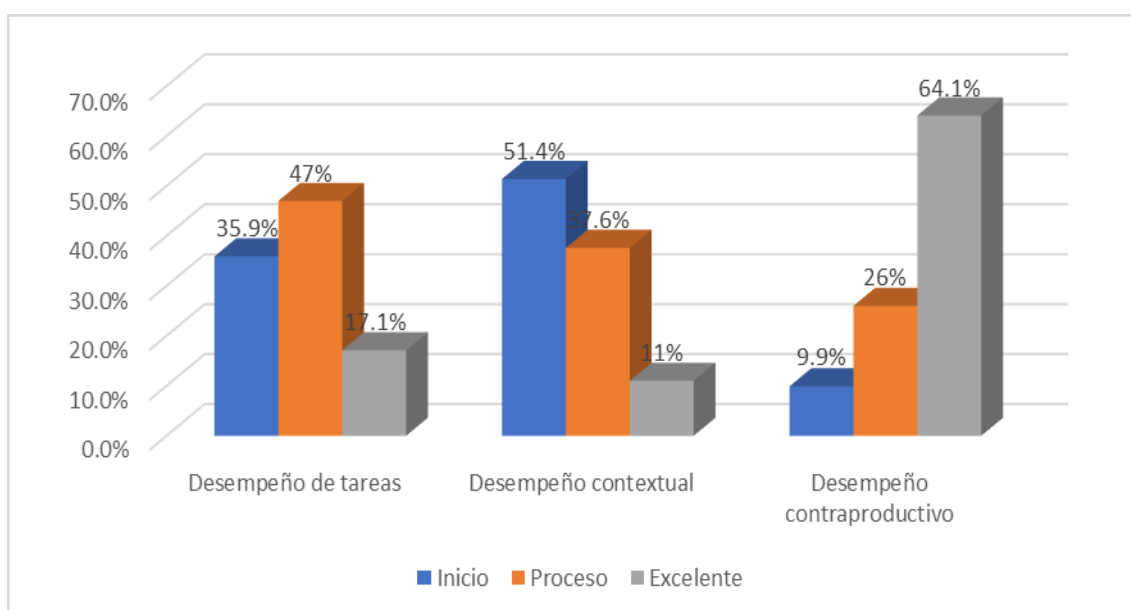


Figura 5. Dimensión de la variable desempeño laboral.

En la tabla 10, se evidencia que el 47% de los trabajadores muestran que el desempeño de tareas está en proceso, el 35.9% de los encuestados dicen que está en un nivel de inicio y el 17.1% de los trabajadores dicen que está en un nivel excelente. Además, el 51.4% de los encuestados opinan que el desempeño contextual es inicio, el 37.6% de los trabajadores dicen que es proceso y un 11% de los encuestados manifiestan que es excelente. Finalmente, el 64,1% de los encuestados señalan que es excelente, el 26% expresan que es proceso y un 9,9% muestran que es inicio.

4.2 Resultado inferencial

Hipótesis general

Ho: No existe incidencia del planeamiento estratégico y gestión del cambio en el desempeño laboral en la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Sur, 2020

H1: Existe incidencia del planeamiento estratégico y gestión del cambio en el desempeño laboral en la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Sur, 2020

Tabla 11

Prueba de bondad de ajuste y pseudo R² del planeamiento estratégico y gestión del cambio en el desempeño laboral

Bonda de ajuste	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R ²	
Pearson	151.078	4	,000	Cox y Snell	,566
				Nagelkerke	,682
				Mc Fadden	,472

En la tabla 11, se explica la dependencia de las variables de planeamiento estratégico y gestión del cambio en el desempeño laboral en la dirección de redes integradas de salud Lima Sur, 2020, De la misma forma, se evidencia que el valor de Chi-cuadrado es de 151.078 y el valor de significancia es igual a .000 frente a la significancia estadística es igual a α 0.05 (p-valor $<\alpha$), por lo que se rechazó la hipótesis cero o nula y se acepta la hipótesis alterna. Asimismo, se evidencia la prueba de pseudo R², que expresa la dependencia de las variables de estudio, con el valor del coeficiente Nagelkerke de 68.2% lo muestra la variabilidad del desempeño laboral frente a la dependencia del planeamiento estratégico y gestión del cambio en la institución.

Tabla 12

Presentación del coeficiente del planeamiento estratégico y gestión del cambio en el desempeño laboral

		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Desempeñolaboral1=1]	-7,838	1,256	38,963	1	,000	-10,299	-5,377
	[Desempeñolaboral1=2]	-3,757	1,000	14,104	1	,000	-5,717	-1,796
	[Planeamientoestratégico1=1]	-5,622	1,227	20,992	1	,000	-8,027	-3,217
	[Planeamientoestratégico1=2]	-3,732	1,079	11,959	1	,001	-5,847	-1,617
Ubicación	[Planeamientoestratégico1=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[Gestióndecambio 1=1]	-2,227	,937	5,652	1	,017	-4,063	-,391
	[Gestióndecambio 1=2]	1,834	,572	10,280	1	,001	,713	2,955
	[Gestióndecambio 1=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Log.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante

Con relación al puntaje de Wald, se muestra el coeficiente de regresión respecto al desempeño laboral está en el nivel de proceso, frente al planeamiento estratégico que se encuentra en un nivel moderado, de la misma manera la gestión del cambio se encuentran en un nivel moderado, lo que quiere decir que el director de la institución con un nivel moderado de planeamiento estratégico y gestión del cambio tendría la posibilidad que su desempeño laboral se encuentre en proceso. Para esta expresión el valor de Wald es de 38.963 para el desempeño laboral, teniendo este una significancia y el p-valor < al nivel de significancia estadística ($p < 0.05$).

Hipótesis específicas 1

H₀: No existen incidencia del planeamiento estratégico y la gestión del cambio en el desempeño de tareas en la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Sur, 2020.

H₁: Existe incidencia del planeamiento estratégico y la gestión del cambio en el desempeño de tareas en la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Sur, 2020.

Tabla 13

Prueba de bondad de ajuste y pseudo R² del planeamiento estratégico y la gestión del cambio en el desempeño de tareas.

Bondad de ajuste	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R ²	
Pearson	142.632	4	,000	Cox y Snell	,545
				Nagelkerke	,651
				McFadden	,433

En la tabla 13, se explica el grado de dependencia de la variable de desempeño de tareas en la dirección de redes integradas de salud Lima Sur, donde se obtienen el valor de Chi-cuadrado de 142.632 y el p-valor (valor de significancia) igual a ,000 frente a la significancia estadística de α igual a 0.05 (p-valor < α), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Así mismo, se evidencia la prueba de Pseudo R², con la dependencia del desempeño de tareas en la dirección de redes integradas de salud Lima Sur, 2020, donde se evidencia el coeficiente de Nagelkerke con 65.1% implicando la variabilidad del desempeño de tareas la dependencia del planeamiento estratégico y gestión del cambio.

Tabla 14

Presentación de los coeficientes del planeamiento estratégico y la gestión del cambio en el desempeño de tareas.

		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Desempeñodetareas1 = 1]	-23,980	,866	767,501	1	,000	-25,676	-22,283
	[Desempeñodetareas1 = 2]	-2,105	,474	19,734	1	,000	-3,033	-1,176
Ubicación	[Planeamientoestratégico1=1]	-3,788	,835	20,575	1	,000	-5,424	-2,151
	[Planeamientoestratégico1=2]	-2,164	,611	12,536	1	,000	-3,362	-,966
	[Planeamientoestratégico1=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[Gestióndecambio1=1]	-20,091	,000	.	1	.	-20,091	-20,091
	[Gestióndecambio1=2]	1,378	,519	7,059	1	,008	,361	2,395
	[Gestióndecambio1=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

En la tabla 14, muestra el coeficiente de expresión de regresión con relación al planeamiento estratégico y gestión del cambio que asumirán la directiva frente al

desempeño de tareas en la dirección de redes integradas de salud Lima Sur, 2020, para dicha expresión se tienen el valor de Wald del desempeño de tareas de 767.501, seguido del planeamiento estratégico con 20.575 y la gestión del cambio con 7.059, siendo este significativo, ya que el valor de significancia 0.05. esto quiere decir que el desempeño de tareas depende del planeamiento estratégico y la gestión del cambio.

Hipótesis específicas 2

H₀: No existe incidencia del planeamiento estratégico y gestión del cambio en el desempeño contextual en la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Sur, 2020.

H₁: Existe incidencia del planeamiento estratégico y gestión del cambio en el desempeño contextual en la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Sur, 2020.

Tabla 15

Prueba de bondad de ajuste y pseudo R² del planeamiento estratégico y gestión del cambio en el desempeño contextual.

Bondad de ajuste	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R ²	
Pearson	28.045	4	.000	Cox y Snell	,144
				Nagelkerke	,167
				Mc Fadden	,079

En la tabla 15, explica la dependencia del planeamiento estratégico y gestión del cambio en el desempeño contextual, teniendo el valor de Chi-cuadrado de 28.045 y el valor de significancia igual a .000 frente a la significancia estadística α 0.05, lo que significa que se rechaza la hipótesis nula o cero y se acepta la hipótesis alterna. De la misma forma, se observa que la prueba de pseudo R² expresa la dependencia del planeamiento estratégico y gestión del cambio en el desempeño contextual de la dirección de redes integradas de salud Lima Sur, 2020.

Tabla 16

Presentación del coeficiente del planeamiento estratégico y gestión del cambio en el desempeño contextual.

		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Desempeñocontextual1 = 1]	-1,557	,319	23,886	1	,000	-2,181	-,932
	[Desempeñocontextual1 = 2]	1,269	,305	17,303	1	,000	,671	1,867
Ubicación	[Planeamientoestratégico1=1]	-,224	,623	,130	1	,719	-1,445	,997
	[Planeamientoestratégico1=2]	-1,732	,426	16,534	1	,000	-2,567	-,897
	[Planeamientoestratégico1=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[Gestióndecambio 1=1]	-,018	,629	,001	1	,977	-1,250	1,214
	[Gestióndecambio 1=2]	,081	,399	,041	1	,840	-,702	,864
	[Gestióndecambio 1=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: [Logit](#).

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

En la tabla 16, se muestra el coeficiente de expresión regresiva el planeamiento estratégico se asume un nivel favorable para el desempeño contextual en la dirección de redes integradas de salud Lima Sur, 2020. De esta forma en los valores del Wald se evidencia que el desempeño contextual es de 23.886 y el planeamiento estratégico es de 16.534, Lo que indica que el planeamiento estratégico tiene incidencia en el desempeño contextual, debido que este tiene una significancia de 0.05.

Hipótesis específicas 3

H₀: No existe incidencia del planeamiento estratégico y gestión del cambio en el desempeño contraproducente en la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Sur, 2020.

H₁: Existe incidencia del planeamiento estratégico y gestión del cambio en el desempeño contraproducente de la Dirección de Redes Integradas de Salud Limas Sur, 2020.

Tabla 17

Prueba de bondad de ajustes y pseudo R² del planeamiento estratégico y gestión del cambio en el desempeño contraproductivo

Bondad de ajuste	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R ²	
Pearson	122.667	4	.000	Cox y Snell	,492
				Nagelkerke	,580
				Mc Fadden	,359

En la tabla 17, muestra la dependencia del planeamiento estratégico y gestión del cambio en el desempeño contraproductivo, donde se obtiene el valor de Chi-cuadrado de 122.667 y el valor de significancia de .000, así mismo se observa que en la prueba de pseudo R² estaría presentando la dependencia porcentual del planeamiento estratégico y gestión del cambio en el desempeño contraproductivo, el cual se obtiene el coeficiente Nagelkerke de 58.0%, que el desempeño contraproductivo depende del planeamiento estratégico y gestión del cambio en la dirección de redes integradas de salud Lima Sur, 2020.

Tabla 18

Presentación de los coeficientes del planeamiento estratégico y la gestión del cambio en el desempeño contraproductivo.

		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Desempeñocontraproductivo1 = 1]	-22,999	,767	899,200	1	,000	-24,502	-21,495
	[Desempeñocontraproductivo1 = 2]	-1,180	,345	11,692	1	,001	-1,856	-,504
Ubicación	[Planeamientoestratégico1=1]	-2,866	,738	15,060	1	,000	-4,313	-1,418
	[Planeamientoestratégico1=2]	-1,718	,510	11,359	1	,001	-2,718	-,719
	[Planeamientoestratégico1=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[Gestióndecambio1=1]	-19,989	,000	.	1	.	-19,989	-19,989
	[Gestióndecambio1=2]	1,248	,481	6,738	1	,009	,306	2,190
	[Gestióndecambio1=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

En la tabla 18, Se observa que el valor del Wald en relación con el desempeño contraproductivo es de 899.20, el planeamiento estratégico es 15.060

y la gestión del cambio 6.738, llegando hacer mayor a 4, por lo que se prueba que existe incidencia de $p: 0.000 < \alpha: 0, 00$ por lo que se rechaza la hipótesis cero o nula, así mismo se acepta hipótesis alterna con una significancia estadística de 0.05.

V. DISCUSIÓN

En la presente investigación de acuerdo con las personas encuestadas en la Dirección de las redes integradas de salud Lima Sur, 2020, se obtuvo los siguientes resultados donde el 43.6% de respondieron que el planeamiento estratégico se encuentra en un nivel moderado, el 40.9% revelaron que la gestión del cambio se encuentra en un nivel moderado, mientras que el 47% indicaron que el desempeño laboral se encuentra en un nivel de proceso. De acuerdo con los resultados obtenidos, se concluye que el desempeño laboral tiene dependencia con el planeamiento estratégico y la gestión del cambio en la dirección de redes integradas de salud Lima Sur, 2020. Asimismo, el valor de Chi-cuadrado es de 151.078 y la significancia es de 0.000 frente a la significancia estadística α es 0.05, para el método de análisis, de la misma forma, el coeficiente de Nagelkerke implica la variabilidad del desempeño laboral con un 68.2% y la dependencia del planeamiento estratégico y la gestión del cambio en la dirección de redes integradas de salud Lima Sur, 2020.

Loayza (2020) refirió que el 50% de los encuestados refirieron que estaba un nivel regular y el 20% era deficiente, concluye en la existencia de la correlación entre sus variables. De la misma manera, se apoyó en la teoría de CEPLAN (2017) que señala que la planificación estratégica es la herramienta para la formulación e implementación de los objetivos y metas trazadas mediante el análisis del estado actual y del pensamiento encaminado hacia el futuro para la mejor toma de decisiones y así lograr las metas trazadas en la organización. Asimismo, Sakuma (2019) señala que el desempeño laboral tiene relación con el compromiso laboral. Además, Blanco, Gelviz, Ramírez (2020), manifestaron que es un proceso técnico que permite a la organización analizar de manera crítica la finalidad de la entidad, mediante la evaluación del contexto real del grupo poblacional a la cual está orientada la empresa y analiza el entorno interno y externo con el fin de planear

estrategias que sean viables para conseguir alcanzar las metas y objetivos en la organización.

En relación con la hipótesis específica 1, se concluye que el planeamiento estratégico y la gestión del cambio presenta el valor de Chi-cuadrado de 142.632 y el valor del coeficiente Nagelkerke del desempeño de tareas de 65.1% lo que implica que existe dependencia del planeamiento estratégico y la gestión del cambio. En la tesis de Salazar (2020) concluye que existe un nivel de relación entre sus variables estudiadas, asimismo, indica que hay relación directa entre el liderazgo y la autoestima de sus colaboradores, lo que da como resultado un mejor desempeño en sus funciones dentro de la empresa. De la misma forma se apoya en la teoría de Araujo & Guerra (2007) citando a D'Vicente que refiere que el desempeño laboral es el grado de ejecución que alcanza el empleado para el lograr las metas dentro de la institución en un determinado tiempo. Por otro lado, Balderas, Pedrero (2009) hacen hincapié a la teoría de la motivación, que refiere que el desempeño laboral está determinado por los esfuerzos y la capacidad que tiene el individuo para alcanzar sus expectativas con relación a las tareas que se pretende realizar.

En cuanto a la hipótesis específica 2, se explica la dependencia del planeamiento estratégico y la gestión del cambio en el desempeño contextual en la dirección de redes integradas de salud Lima Sur, 2020, asimismo, se obtiene el valor de Chi-cuadrado de 28.045% y el valor de significancia es igual a 0.001 frente a la significancia estadísticas α 0.05, para el método de análisis, de la misma forma, se obtiene el coeficiente de Nagelkerke que implica la variabilidad del desempeño contextual es 16.7% depende del planeamiento estratégico y de la gestión del cambio. Asimismo, hay similitud con la tesis de Naranjo (2017) que concluye que existe una correlación entre las variables de estudio con un valor muy alto ($\rho = 0.960$) obteniendo el resultado de 45.11% de una gestión media y el 45.86% opina que el clima organizacional está en un nivel medio. De la misma manera, se basó a la teoría de Blejmar (2005) afirmó que el diseño está basado al aprendizaje del cambio, con el fin de potenciar la organización y estimular a los trabajadores en el contexto de cambio. Así mismo, Acosta (2002) define al cambio como un conjunto de innovaciones o transformaciones que se realizan en diferentes dimensiones en una organización producida por los impulsos de la voluntad que quien lo crea e

impulsa. De tal manera, Chiavenato (2010) la gestión del cambio consiste en el tránsito de un estado hacia otro.

Con respecto a la hipótesis específica 3, se explica la dependencia del planeamiento estratégico y la gestión del cambio en el desempeño contraproductivo, donde el valor de Chi-cuadrado es de 122,667 y el valor de significancia es igual 0.000 frente a la significancia estadística α igual a 0.05, para el método de análisis, el cual el valor de coeficiente de Nagelkerke, indica la variabilidad del desempeño contraproductivo depende el 58% del planeamiento estratégico y gestión del cambio. Hay una semejanza con la tesis de Calles, Martínez y Sánchez (2019) concluyeron en que la cultura organizacional de la institución identifica los problemas para luego solucionar los problemas derivados de los cambios humanos, tomando como referencia los aportes de la socioformación. De esta manera, Ramírez (2019) se logró obteniendo datos a través de instrumentos para luego ser analizados desde la perspectiva de la influencia y la desigualdad entre las mujeres y el efecto que tienen estos en el pensamiento de la sociedad, con él se pretende proponer estrategias que hagan que las estadísticas se reduzcan y la que la realidad de la sociedad cambie, se busca plantear estrategias que facilite el proceso de inserción de algunas mujeres en el mundo laboral.

Quimí (2019) concluyó que existe una piedra angular entre las variables analizadas. Proponiendo que la motivación es esencial para que los colaboradores se comprometan con el objetivo de la empresa. Además, Segredo, García, López, León y Perdomo (2017) concluyó que es necesario que se establezcan medios de comunicación acertados y en tiempo real, ya que fortalece de manera directa la relación entre los integrantes de la organización. También, Avellaneda, Crespo y Kasano (2019) concluyó que los resultados de rotación general: indiferente 58,6%, apropiado 20,7% e inadecuado 20,7%. Resultados de desempeño laboral final: moderado 55.2%, bajo 27.6% y alto 17.2%. Coeficiente de correlación de Pearson (valor de $p = 0,511$). Se apoyaron a la teoría de Barroso (2013) comenta que para ser miembro activo de la sociedad del conocimiento se requiere un conjunto de habilidades y competencias donde cada integrante se comprometa a utilizar para comprender la información e impactar en el desarrollo de sus componentes culturales, tal y como lo establece González (2016) las organizaciones bien

constituidas que se animan a transformarse, observan que los seres humanos que se asocian con otros y hace uso de los recursos adecuados, son capaces de conseguir sus metas. Más allá de esto, las personas que interactúan en una organización aportando conocimiento, deben poseer talento, el cual aporta un valor incalculable en esta la llamada era del conocimiento.

Hellriegel, Jackson y Slocum (2003) refieren que el planeamiento estratégico es el proceso donde se analiza en entorno interno y externo de la empresa, establece los objetivos la misión y visión de la institución, además crea, elige y sigue las estrategias para alcanzar las metas. Asimismo, los directivos y sus colaboradores adoptan estrategias para abordar los mejores planes organizacionales con el fin de aprovechar las oportunidades y afrontar las amenazas con base en la fortalezas y debilidades de la organización. Con relación a Proulx (2015) afirma que los cambios empiezan con plan de mejora, seguida de la necesidad del cambio, que se efectúa con dinámicas combinadas entre los directivos y los colaboradores de la institución. Álvarez (2011) señala que el desempeño laboral es la magnitud con la que se logra conseguir las metas y objetivos durante la administración o gestión pública.

VI. CONCLUSIÓN

Primera: Se determinó la incidencia del planeamiento estratégico y gestión del cambio en el desempeño laboral con un 68.2%. Asimismo, se afirmó que existe incidencia del planeamiento estratégico y gestión del cambio en el desempeño laboral de la dirección de redes integradas de salud Lima Sur, 2020.

Segunda: Se determinó la incidencia del planeamiento estratégico y gestión del cambio en el desempeño de tareas con el 65.1%. De la misma forma se afirmó que existe incidencia del planeamiento estratégico y gestión del cambio en el desempeño de tareas en la dirección de redes integradas de salud Lima Sur, 2020.

Tercera: Se estableció la incidencia del planeamiento estratégico y gestión del cambio en el desempeño contextual con el 16.7%. Al respecto de se afirmó que existe incidencia el planeamiento estratégico y gestión del cambio en el

desempeño contextual en la dirección de redes integradas de salud Lima Sur, 2020.

Cuarta: Se estableció la incidencia del planeamiento estratégico y gestión del cambio en el desempeño contraproducente con el 58%. Lo cual existe incidencia del planeamiento estratégico y gestión el cambio en el desempeño contraproducente en la dirección de las redes integradas de salud Lima Sur, 2020.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda al director general coordinar con las entidades pertinentes para capacitar, difundir y aplicar los planes estratégicos a todo el personal que labora en la dirección de redes integradas de salud Lima Sur. Asimismo, dar a conocer los avances y resultados con la finalidad de mejorar su desempeño laboral, alineados a la misión de la Entidad.

Segunda: Recomendar al equipo multidisciplinario para la realización de capacitaciones y talleres que estén dirigidos a los trabajadores sobre la gestión del cambio y planeamiento estratégico con la finalidad que la institución pueda alcanzar un mejor desempeño laboral y mejorar los servicios que brinda la institución.

Tercera: Se recomienda al equipo del talento humano a realizar evaluaciones a los trabajadores de manera periódica, con el fin de que se pueda evidenciar las fortalezas y las debilidades que presenta cada servidor y a través de ellas mejorar su desempeño laboral.

Cuarta: Se recomienda al personal de los distintos servicios de la institución a solicitar a sus respectivas jefaturas capacitaciones y talleres con relación a la aplicación e implementación de la gestión del cambio.

VII. PROPUESTA:

Planeamiento estratégico y la gestión de cambio en el desempeño laboral.

La investigación, revela la perspectiva en realizar un adecuado planeamiento estratégico y generar el cambio organizacional en el desempeño laboral, el cual tiene la misión de mejorar los procesos administrativos ligados a las políticas públicas del estado con bienes y servicios de calidad y eficientes para los ciudadanos.

Objetivos

Proponer promover capacitaciones en planificación estratégica y la gestión del cambio para mejorar el desempeño laboral en la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Sur.

Descripción

Desde la perspectiva epistemológica, se propone una metodología de análisis sobre el planeamiento estratégico y la gestión del cambio en el desempeño laboral en la institución, con el fin de brindar algunas consideraciones en función de adecuar dinámicas de exigencias contextuales para elevar la calidad de las funciones y de procesos fundamentales, y adoptar premisas de cambio hacia un horizonte organizativo para su propio beneficio y de la sociedad. Donde la organización ejecute un plan de cambio detallado donde minimice los riesgos y asegure las relaciones interpersonales, garantizado la participación, la información, el liderazgo para la toma de decisiones. Asimismo, establecer procesos participativos, innovadores y creativos, sistemático, reflexivos, críticos y estructurados, que permita formular los objetivos y las estrategias en los diferentes horizontes del tiempo, para responder a la demanda internas como externas y realizar el seguimiento y evolución de las estrategias.

Ventajas y desventajas

Como ventaja relevante, es que en la entidad tanto públicas como privadas la planificación estratégica ayuda a que la entidad sea proactiva y a definir direccionamiento que debe tomar la organización, además ayuda a determinar cuáles son los objetivos y metas institucionales que deben estar alineadas con su visión y misión. Asimismo, una planificación bien estructurada orienta a la administración a la toma decisiones con el fin de alcanzar los objetivos definidos, además permite que se genere una gestión de cambio en la organización, con el fin de que se eleve la moral entre sus trabajadores, originando un poder y control

de los trabajadores. Con el propósito de mejorar los procesos y brindar el acompañamiento de los individuos para que reciban el cambio como una oportunidad y mejora en el crecimiento profesional.

Con relación a las desventajas, se revela que la planificación estratégica y la gestión del cambio en las instituciones públicas, no tienen continuidad debido a los constantes cambios gerenciales, lo que condiciona a que los procesos administrativos sean deficientes, ocasionando a que no se alcancen los objetivos trazados.

Justificación

La importancia de la investigación nos conduce a la necesidad imperiosa, de crear un modelo de capacitación en planificación estratégico y gestión del cambio para la mejora del desempeño laboral en la dirección de redes integradas de salud Lima Sur, que será de mucha importancia porque se contribuirá con desarrollo de los procesos administrativos en relación con el planeamiento estratégico y la gestión del cambio bajo un sistema de mejora continua y el trabajo en equipo para mejorar el desempeño laboral en la institución. Así mismo motivar a las personas que desean cambiar la administración pública e instaurar nuevos estilos de gestión que cuenten con indicadores de desempeño que permita verificar en qué medida la administración permite cambiar la forma de hacer gestión pública, con la finalidad que los objetivos se hagan realidad.

Evolución y Control

La evaluación y retroalimentación se ejecutará de manera trimestral, por parte de la dirección de redes integradas de salud Lima Sur, cuyo proceso se tomará en cuenta, el trabajo coordinado con los respectivos jefes de servicios y estrategias, con la finalidad de lograr una coordinación retro alimentadora para la ejecución de las capacitaciones mediante plataforma virtual: Zoom para los trabajadores de la dirección de redes integradas de salud Lima Sur.

Referencias

Alonso, L. García, A, López, P. & Amador, A. (2018) Caracterización de la gestión del talento humano en el Centro Nacional Coordinador de Ensayos Clínicos

- de Cuba. Horizonte Sanitario, ISSN 1665-3262, Vol. 17, N.º. 2, 2018, págs. 151-160 DOI: 10.19136/hs.a17n2.2042
- Armijos, L.; Campos, A.; Hidalgo, Y. (2020). Estudio del direccionamiento estratégico en el desarrollo organizacional en Latinoamérica: una revisión de literatura (2009-2018). <http://revistas.ute.edu.ec/index.php/economia-y-negocios> .
- Avellaneda, P., Crespo, H. y Kasano, J. (2019). Rotación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en un instituto especializado. *Revista cuidarte*, 10(2).
- Barreda, H. (2016). *Planeamiento estratégico en América Latina. Diseño, diagramación e impresión: Editorial UNAS Universidad Nacional de San Agustín Calle Paucarpata 325, Arequipa, Perú. Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú N° 2017 ISBN: 978-612-4337-04-8.*
- Blanco, C., Gelviz, M., Ramírez, B., Sanguino, N., Ortiz, S. y Mogollón, J. (2020). Plan estratégico dirigido a la empresa Seguros La Equidad en tiempos del covid-19. *Infometric@-Serie Sociales y Humanas*, 3(1), 131-157.
- Bernal, C., (2016) *Metodología de la investigación administración, economía, humanidades y ciencias sociales tercera edición PEARSON EDUCACIÓN, Colombia, 2010 ISBN: 978-958-699-128-5 Formato: 18,5 x 23,5 cm Páginas: 320*
- Calderón, R., Montiel, P. (2018). Desempeño laboral y los procesos administrativos, fuentes de desarrollo empresarial. Pro sciences: revista de producción, ciencias e investigación, E-ISSN: 2588-1000, VOL. 2, N 7, FEBRERO 2018, PP. 15-22.
- Cano, G. (2018) Las TIC en las empresas: evolución de la tecnología y cambio estructural en las organizaciones. Vol. 4, núm. 1, enero, 2018, pp. 499-510. <http://dx.doi.org/10.23857/dom.cien.pocaip.2017.4>.
- Calles, M., Martínez, J. y Sánchez, A. (2019). *La cultura organizacional y el desempeño de las Instituciones de Educación Superior Públicas de México. Atenas*, 4(48), 64-78.
- Cardona, L. M. (2018). Gestión del cambio en las organizaciones. *Expomotricidad*. 1(1), 1-1).

- Cañarte L; Baque, M; Moreira, C; & Canto, M. (2017) El comportamiento organizacional en su entorno hacia la actitud y conducta del ser humano para lograr ventaja competitiva en el desempeño laboral. *Pol. Con.* (Edición núm. 14) Vol. 2, No 12 Diciembre 2017, pp. 156-172 ISSN: 2550 - 682X DOI: 10.23857/pc.v2i12.431
- Castelo (2017). Plan estratégico de articulación para optimizar los servicios de emergencia médica del Hospital Gustavo Domínguez, Hospital del IESS y la Clínica Torres Médicas de Santo Domingo. <http://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/6184>
- CEPLAN 2017 Plan Estratégico Sectorial Multianual PESEM – Ambiente (2017 – 2021). Recuperado de https://www.ceplan.gob.pe/documentos_/plan-estrategico-sectorial-multianual-pesem-ambiente-2017-2021/
- Chávez, L. (2018). La gestión del talento humano como estrategia empresarial. *REV. Perspectiva* 19 (4), 2018: 553-558 - ISSN 1996-5389.
- Del Toro, C., De Miguel, M., & Pérez, R. (2016). La evaluación del desempeño, los procesos y la organización. *Ingeniería Industrial*, XXXVII (2), 164-177. <http://scielo.sld.cu/pdf/rrii/v37n2/rrii06216.pdf>,
- Delgado, I., Delgado, I. y Ponce, J. (2019). Plan estratégico para mejorar el proceso de atención en el Hospital Básico Jipijapa. *RECIMUNDO: Revista Científica de la Investigación y el Conocimiento*, 3(1), 670-723.
- Díaz, A., (2016) Gestión del cambio en las organizaciones: efectos sobre la actividad y las personas. <https://doi.org/10.4000/laboreal.2314>
- Díaz, F. y Loayza, F. (2020). Predisposición al cambio organizacional en los servidores públicos administrativos de las unidades de gestión educativa local, Apurímac, Perú. *DELECTUS-Revista científica, INICC-PERÚ*, 4(1), 66-82.
- García, J., Duran, S. & Prieto, R. (2017). Políticas de gestión de talento humano para el desarrollo de competencias gerenciales en empresas metalmeccánica. ISSN Impreso: 1794-9920 ISSN Electrónico: 2500-9338 Volumen 17-Nº2 Año 2017 Págs.130-141.
- García, A., López, P. & Amador, A. (2018). Caracterización de la gestión del talento humano en el Centro Nacional Coordinador de Ensayos Clínicos de Cuba.

Horizonte Sanitario / vol. 17, no. 2, mayo - agosto 2018 DOI: 10.19136/hs.a17n2.2042.

- Guerra, F (2017). *Gestión por competencias y planeamiento estratégico en el personal admirativo del Instituto Nacional de Salud del Niño-2017*.
- Govea Andrade, Karina, & Zuñiga Briones, Doménica. (2020). El clima organizacional como factor en la satisfacción laboral de una empresa de servicios. *Revista Investigación y Negocios*, 13(21), 15-22. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2521-27372020000100003&lng=es&tIng=es.
- Hellriegel, J. (2009) *Comportamiento Organizacional*. Cengage Learning editores. México
- Hernández et al (2016) *Metodología de la investigación*. (5ta ed.). México: Mc Graw – Hill
- Hernández, R. y Mendoza, C., (2018) *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGraw Hill
- Herrera, G. y Vivas, O. (2018). Risk management and disaster relief with Professional Officers of the Colombian Army Reserve. *Revista Científica General José María Córdova*, 16(22), 1-20.
- Huilcapi, M. Castro, G. & Jácome, G., (2017) Motivación: las teorías y su relación en el ámbito empresarial. *Dom. Cien.*, ISSN: 2477-8818 Vol. 3, núm. 2, marzo, 2017, pp. 311-333
- Jadán, P. Mackencie, C. & Sánchez, M. (2019). Plan estratégico de comunicación interna, para fortalecer los procesos administrativos de la universidad técnica de Babahoyo, extensión Quevedo. *Revista Ciencia e Investigación* Vol. 4, N° CIEIS2019 (2019). <https://doi.org/10.5281/zenodo.3600470>.
- Jara, A. & Asmat, N. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, vol. 23, núm. 83, 2018 <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29058775014>.
- Jaramillo, S. & Tenorio, J. (2019). Planificación estratégica y su aporte al desarrollo empresarial. *Artículo de Revisión Bibliográfica Espíritu Emprendedor TES* 2019, Vol. 3, No. 1, enero a marzo 64-73. <https://doi.org/10.33970/eetes.v3.n1.2019.127>

- Lobo, K. M. P., Ramírez, L. R., Torres, R. A. R., & Hadabel, R. G. (2020). La gestión del cambio en la atención médica tradicional: La Telemedicina Como Nuevo Enfoque De La Atención Médica Al Paciente En Honduras. *Revista Científica Epistémica*, 4(2), 1-23.
- Loayza, C. (2020). *Planeamiento estratégico y proceso presupuestario de la Dirección de Sanidad Policial en el año 2019*.
- Maldonado, J. (2018) *Metodología de la investigación social: paradigma: cuantitativo, sociocrítico, cualitativo, complementario/ Bogotá: Edición de la U, 2018. 296 páginas; 24cm ISBN 978-958-762-860-9*.
- Manjarrez, N., Boza, J., & Mendoza, Y. (2020). *La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el cantón Quevedo, Ecuador. Universidad y sociedad*, 11(5), 359-365. Recuperado el 05 de 02 de 2020.
- Martínez-Bustos, E., Carrasco-Sagredo, C., & Bull, M. T. (2018). *Propuesta metodológica para implementar la primera fase del modelo de gestión del cambio organizacional de Lewin. Estudios Gerenciales*, 34(146), 88-98.
- Martínez y Sánchez (2019) *La cultura organizacional y el desempeño de las entidades de Educación Superior Públicas de México*
- Mendoza, A. Patiño, S. & Chiriboga F. (2019) Planificación estratégica corporativa en pymes. Caso de estudio de una pyme en manta, Ecuador. *Revista Científica Multidisciplinaria Arbitrada YACHASUN*. Volumen 3, Número 4 (ene-jun) ISSN: 2697-3456
- Mendoza, D., López, D. y Salas, E. (2016). Planificación estratégica de recursos humanos: Efectiva forma de identificar necesidades de personal. *Económicas* <http://dx.doi.org/10.17981/econcuc.37.1.2016.03>
- Naranjo, B. (2017). *Gestión del cambio y clima organizacional en la Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública del Ministerio de Salud, Lima, 2017*.
- OCDE (2017) *Panorama de la salud. Indicadores de la OCDE. Organización para la Cooperación el Desarrollo Económicos. París. Edición: CANIFARMA*.
- Olivera, C. y Dávalos, R. (2017). *Planificación estratégica como herramienta de gestión para mejorar la calidad de atención a los usuarios en la Microred de Salud Usquil Provincia de Otuzco Departamento de La Libertad año 2013. Revista Ciencia y Tecnología*, 12(4), 167-182.

- Oyola, E. (2019). Impacto de la exposición a ruido ocupacional en el desempeño de tareas psicomotoras. *Ergonomía, Investigación y Desarrollo*, 1(2), 138-151.
- Padilla, Ramos, Reyes y Rodas (2020) la gestión del cambio en la atención médica tradicional: la telemedicina como nuevo enfoque de la atención médica al paciente en honduras. DOI: <https://doi.org/10.26495/re.v4i2.1344>
- Palenzuela, P., Delgado, N., & Rodríguez, J. (2019). La exploración de la relación entre el desempeño contextual y el agotamiento emocional en los profesionales de la salud. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 35(2), 115-121.
- Pérez-Vallejo, L. M., Vilariño-Corella, C. M., & Ronda-Pupo, G. A. (2016). *El cambio organizacional como herramienta para coadyuvar la implementación de la estrategia. Ingeniería Industrial*, 37(3), 286-294.
- Pérez, L., Vilariño, C. y Ronda, G. (2017). *El cambio organizacional como herramienta para coadyuvar con la implementación de la estrategia. Ingeniería Industrial*, 38(3), 323-332.
- Portilla, S. (2020). *Planeamiento estratégico y presupuesto por resultados en la ejecución presupuestal en el Hospital de Chosica 2019*.
- Quimí, C. (2019). *La gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la dirección provincial del IESS Santa Elena, año 2017* (Bachelor's thesis, La Libertad: Universidad Estatal Península de Santa Elena, 2019).
- Ramírez, R., & Nazar, G. (2019). Factores motivacionales de diseño del trabajo y su relación con desempeño laboral. *Revista Psicología Organizações e Trabalho*, 19(4), 791-799.
- Ramírez, C. (2019). *Relación entre la doble presencia y el desempeño laboral de enfermeras con horario rotativo* (Bachelor's thesis, Quito: Universidad de las Américas, 2019).
- Ramos, P., Barrada, J., Fernández-del-Río, E., & Koopmans, L. (2019). Assessing job performance using brief self-report scales: The case of the individual work performance questionnaire. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 35(3), 195-205.

- Robles, R.; Serrano, H.; Serrano, G.; Gaibor, F.; Armijo, G.; Fernández, A. 2017. Retos de la planificación estratégica en instituciones de salud, Universidad Estatal de Milagro. *Revista Cubana de Investigaciones Biomédicas* 36(3): 1-6.
- Rodríguez, G. & Fernández, M. (2007). Gestión del cambio organizacional a través de proyectos. *Ingeniería Industrial*, XXVIII (1),42-47. ISSN: 0258-5960. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=3604/360433562005>
- Rueda, I., Acosta, B., Cueva, F., & Idrobo, P. (2018). El cambio organizacional y su gestión estratégica. *Revista ESPACIOS*, 39(44), 1-17.
- Sakuma, I (2019) *Influencia del compromiso laboral en el desempeño del personal administrativo del Hospital Hipólito Unanue – Tacna, 2018.* <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/10248>
- Salazar, F. (2020). *El liderazgo y su influencia en el desempeño laboral del personal de la unidad de logística en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao, 2019.*
- Sánchez, A. (2017). Planificación para el desarrollo con enfoque prospectivo en Bolivia, Ecuador, Guatemala y Perú. Este artículo es publicado por Pensamiento Crítico de la Facultad de Ciencias Económicas, Universidad Nacional Mayor de San Marcos. <http://dx.doi.org/10.15381/pc.v22i2.14331>.
- Sánchez y Reyes (2015) *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística Primera Edición.*
- Segredo, A., García, A., López, P., León, P. y Perdomo, I. (2017). Comunicación organizacional como dimensión necesaria para medir el clima en las organizaciones en salud pública. *Horizonte sanitario*, 16(1), 28-37.
- Silva, I. F.; Macías, H. A.; Santamaría, E. (2017). La dirección estratégica como mecanismo de mejoramiento de la gestión administrativa, caso Conlac-T de la provincia de Tungurahua en: Sotavento MBA, N° 29, pp. 10-16. DOI: <http://dx.doi.org/10.18601/01233734.n29.02>.
- Silva Rodríguez de San Miguel, J. A. (2018). *La gestión y el desarrollo organizacional: marco para mejorar el desempeño del capital humano.*
- Tarragó, J., Ávila, R., Gallardo, M. y Gálvez, D. (2020). La gestión de la información en un enfoque a partir de la entropía. *Revista Científica Sinapsis*, 1(16).

- Torres, L., & Díaz, J. (2016). Compromiso Organizacional actitud laboral asertiva para la competitividad de las organizaciones. *Revista de Formación Gerencial*, 80-101.
- Tortosa, M., Sala, f., Aguilar, M. y De Oliver, J. (2020). Estrategia de posicionamiento en bases internacionales de las revistas de psicología editadas y coeditadas por el Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid. *Universitas Psychologica*, 19, 1-16.
- Valera, O. & Salgado, C. (2010). *El desempeño de los individuos en las organizaciones (1. ed)*. Ediciones IESA, Caracas
- Valladares, M., Herrera, M. y Hernández, R. (2020). Internacionalización en el desarrollo de Recursos Humanos a Nivel de Posgrado en Salud Pública en Meso América. *Sade em Redes*, 6(2).
- Valles, M. (2019). Modelo de gestión de la investigación para incrementar la producción científica de los docentes universitarios del Perú. *Revista de Investigación, Desarrollo e Innovación*, 10(1), 67-78.
- Vargas, J., & González, D. (2020). Planificación estratégica y su relación con el desarrollo organizacional en el hospital regional de Pucallpa. *SCIÉENDO*, 23(1), 7-10.
- Valera, O. y Salgado, E. (2010). *El desempeño de los individuos en las organizaciones*. Venezuela: Ediciones IESA.
- Vergara, V. (2019). La evaluación del desempeño incrementa la calidad en la atención en las empresas de servicios. *Revista FAECO sapiens*, 2(2), 64-75.

ANEXOS

ANEXO 1: ARTÍCULO CIENTÍFICO

Planeamiento estratégico y gestión del cambio en el desempeño laboral en la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Sur 2020

Serrano Preciado Jackeline Vanessa
(ORCID: 0000-0001-6283-7269)

RESUMEN

La presente investigación tiene como propósito determinar la incidencia del planeamiento estratégico y gestión del cambio en el desempeño laboral en la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Sur, 2020

El tipo de investigación fue básica, el nivel explicativo, enfoque cuantitativo; de diseño no experimental, corte transversal y correlacional causal. La población estuvo conformada por 341 trabajadores, y la población muestra por 181 trabajadores de la institución mencionada, el muestreo fue probabilística aleatorio simple. Resultados el 43,6 % trabajadores de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Sur, manifestaron que el planeamiento estratégico es moderado, el 40,9% refieren que la gestión del cambio es moderada y el 47% de los encuestados consideran que el desempeño laboral se ubica en un nivel de proceso. Se concluyó que el coeficiente de Nagelkerke de 68.2%, indica que la variabilidad del desempeño laboral depende del planeamiento estratégico y la gestión del cambio.

Palabras clave: Planeamiento estratégico, gestión del cambio y desempeño laboral.

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the incidence of strategic planning and change management in work performance in the Directorate of Integrated Health Networks Lima Sur, 2020. The type of investigation was basic, the explanatory level, quantitative approach; non-experimental design, cross-sectional and causal correlation. The population consisted of 341 workers, and the population sampled by 181 workers of the mentioned institution, the sampling was simple random probability. Results 43.6% workers of the Directorate of Integrated Health Networks Lima Sur, stated that the strategic planning is moderate, 40.9% refer that the management of change is moderate and 47% of the respondents consider that the performance Labor is located at a process level. It was concluded that the Nagelkerke coefficient of 68.2% indicates that the variability of job performance depends on strategic planning and change management.

Keywords: Strategic planning, change management and job performance.

1.- INTRODUCCIÓN

El propósito de la planificación estratégica y la gestión del cambio en el desempeño, plan que permite identificar los diferentes problemas que tiene en las distintas áreas de la sede administrativa de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Sur, como ente regulador y facilitador de servicios de salud, que brinda a los usuarios que asisten a los diferentes establecimientos de salud de la jurisdicción. A través de los objetivos, hipótesis, la metodología a utilizar es básica, con enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo correlacional e hipotético.

En las organizaciones deben contar con planes estratégico que le permiten orientar los logros de sus objetivos y metas concretas para llegar a su propósito organizacional. (Silva, Macías & Santa María 2017). Así mismo, la planeación es el horizonte hacia donde la organización debe dirigir sus esfuerzos. (Mendoza, López & Salas 2016). Donde las estrategias se enfocan a los logros de crecimiento de la organización, mediante el diagnóstico de los componentes. De la misma manera. (Armijos, Campos & Hidalgo 2020).

En los Antecedentes Nacionales: Loayza (2020) en su tesis: busca establecer un nivel de correlación que tienen las variables estudiadas. El tipo de estudio es cuantitativa, transversal, correlacional, no experimental. El estudio tuvo el apoyo de 67 personas que laboran en la entidad, Por lo que se concluyó que hay dependencia directa con relación a las variables analizadas; hallando como resultado, según el estadístico aplicado con un valor de 0.777.

Vargas y González (2020) en su revista: busca plasmar un nivel de correlación entre organización estratégica y progreso organizacional en el hospital regional de Pucallpa. Se tomó una muestra la cual asciende a 50 colaboradores. Se muestra esta relación con un valor de $R= 0,437$. En los Antecedentes internacionales: Calles, Martínez y Sánchez (2019) en su investigación: El desempeño laboral y la cultura organizativa en el instituto de Educación Superior Pública de México, concluyó que I identificar la Cultura Organizacional de la Institución, para dilucidar y posteriormente solucionar los problemas derivados de los cambios humanos, tomando como referencia los aportes del socio formación.

Ramírez (2019) en su investigación: pretende mostrar la influencia que tiene la doble presencia en la manera como se desempeñan las personas que tienen el cargo de enfermeras, ello se logró obteniendo datos a través de instrumentos para

luego ser analizados desde la perspectiva de la influencia y la desigualdad entre las mujeres y el efecto que tienen estos en el pensamientos de la sociedad, con él se pretende proponer estrategias que hagan que las estadísticas se reduzcan y la que la realidad de la sociedad cambie, se busca plantear estrategias que facilite el proceso de inserción de algunas mujeres en el mundo laboral.

Revisión Literaria

Variable 1 Planeamiento estratégico - CEPLAN (2017) en la Directiva N° 001-2017, refiere el planeamiento estratégico se desarrolla bajo el criterio de la mejora continua, actualizando sus lineamientos y procedimientos bajo la premisa de la modernización del Estado y sus sistemas administrativos con los que se articula.

Variable 2 Gestión del cambio - Rodríguez y Fernández (2007) define que son transformaciones que emplean estrategias que administran los recursos de la empresa para asegurar adecuados resultados, ya que han sido planificados a través de un trabajo colaborativo en aras del beneficio de la empresa.

Variable 3 Desempeño laboral - Varela y Salgado (2010) definieron: que es el actuar de una persona según sus comportamientos, las cuales se encaminan al cumplimiento de los indicadores dentro de la institución. Se refiere a que el colaborador tiene sus propias formas de comportarse y de sus valores, a cuál está supeditada a sus carencias y necesidades en un determinado tiempo.

2.- MÉTODOS

En la presente investigación se utilizó la metodología básica, con un enfoque cuantitativo, de tipo transeccional correlacional. Hernández y Mendoza (2020), precisaron que el diseño transeccionales correlaciones – causales, representan la relación que tiene dos o más variables, por lo que se realiza en un solo momento, ya sea en función de correlación o en función a la relación de causa-efecto

Se plantearon problemas e hipótesis, que luego del análisis se verificará y se demostrará la verdad de los enunciados concluidos. La presente investigación presento tres variables: Planeamiento estratégico, la variable de Gestión del cambio y la variable de Desempeño laboral. La técnica aplicada fue la encuesta para las tres variables con sus respectivos instrumentos de medición, las variables fueron sometidas a la validez y confiabilidad cuyo coeficiente de Alfa de Cronbach fue de

0.939 planeamiento estratégico, 0.949 gestión del cambio y 0.947 desempeño laboral, lo cual indicaron una alta confiabilidad.

La población de estudio está conformada por 341 trabajadores de la dirección de redes integradas de salud Lima Sur. la muestra estará constituida por 181 trabajadores.

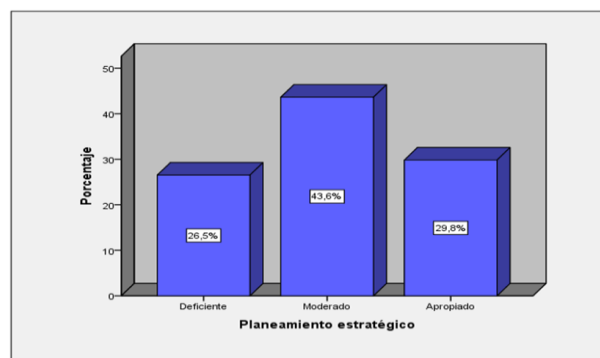
3. RESULTADOS

3.1 Resultados descriptivos de la investigación

Tabla 1

Frecuencia, porcentaje y niveles de la variable de planeamiento estratégico.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	48	26.5
Moderado	79	43.6
Apropiado	54	29.8
Total	181	100.00

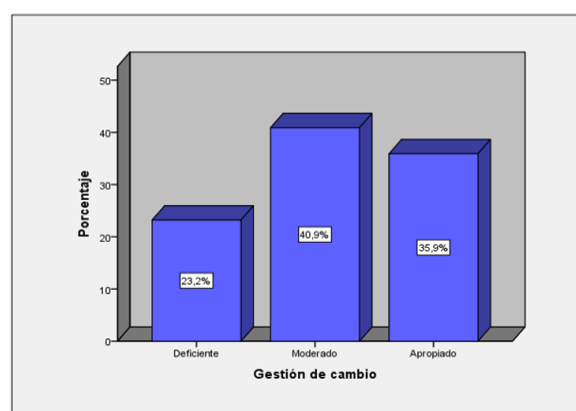


De acuerdo con la tabla 1, se observa que el 43.6% de los encuestados respondieron que el planeamiento estratégico es moderado, el 29.8 % refirieron es apropiado y el 26.5% respondieron que es deficiente.

Tabla 2

Frecuencia y porcentaje de los niveles en relación con la variable de gestión del cambio.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	42	23.2
Moderado	74	40.9
Apropiado	65	35.9
Total	181	100.00



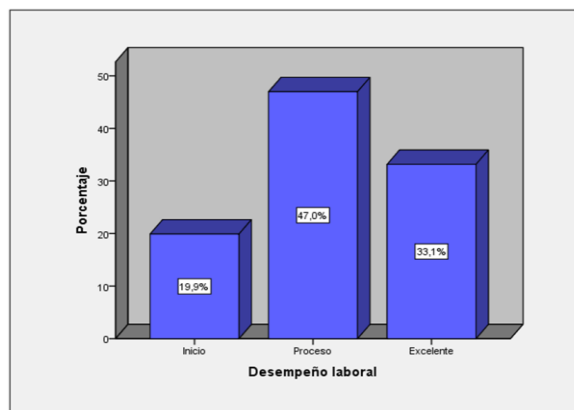
Se evidencia que el descongelamiento es moderado para el 47% de los encuestados de la institución mencionada, para el 29,8% es apropiado y para el 23,2% es deficiente. De la misma forma la dimensión de cambio propiamente dicho, para el 51,4% de los servidores es moderado, para el 45,3% es apropiado y

mientras el 3,3% es deficiente. Sobre la dimensión de Recongelamiento, el 43,6% de los servidores indicaron que es moderado, el 29,8% revelaron que es apropiado y el 26,5% mostraron que es deficiente.

Tabla 3

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable desempeño laboral

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Inicio	36	19.9%
Proceso	85	47%
Excelente	60	33.1%
Total	181	100.00%



Se muestra que el 47% de los encuestados refieren que el desempeño laboral se encuentra en proceso, el 33.1% refieren que está en nivel excelente y el 19.9% está en un nivel de inicio.

Prueba de hipótesis

En referencia a la hipótesis general, se ha observado que las variables de planeamiento estratégico y gestión del cambio en el desempeño laboral en la dirección de redes integradas de salud Lima Sur, 2020. De la misma forma, se evidencia que el valor de Chi-cuadrado es de 151.078 y el valor de significancia es igual a .000 frente a la significancia estadística es igual a α 0.05 (p -valor $< \alpha$), por lo que se rechazó la hipótesis cero o nula y se acepta la hipótesis alterna. Asimismo, se evidencia la prueba de pseudo R^2 , que expresa la dependencia de las variables de estudio, con el valor del coeficiente Nagelkerke de 68.2% lo muestra la variabilidad del desempeño laboral frente a la dependencia del planeamiento estratégico y gestión del cambio en la institución.

En la hipótesis específica 1, se concluye que el planeamiento estratégico y la gestión del cambio presenta el valor de Chi-cuadrado de 142.632 y el valor del coeficiente Nagelkerke del desempeño de tareas de 65.1% lo que implica que existe dependencia del planeamiento estratégico y la gestión del cambio.

En la hipótesis específica 2, se explica la dependencia del planeamiento estratégico y la gestión del cambio en el desempeño contextual en la dirección de redes integradas de salud Lima Sur, 2020, asimismo, se obtiene el valor de Chi-cuadrado de 28.045% y el valor de significancia es igual a 0.001 frente a la significancia estadística α 0.05, para el método de análisis, de la misma forma, se obtiene el coeficiente de Nagelkerke que implica la variabilidad del desempeño contextual es 16.7% depende del planeamiento estratégico y de la gestión del cambio.

En la hipótesis específica 3, se explica la dependencia del planeamiento estratégico y la gestión del cambio en el desempeño contraproducente, donde el valor de Chi-cuadrado es de 122,667 y el valor de significancia es igual 0.000 frente a la significancia estadística α igual a 0.05, para el método de análisis, el cual el valor de coeficiente de Nagelkerke, indica la variabilidad del desempeño contraproducente depende el 58% del planeamiento estratégico y gestión del cambio.

4. DISCUSIÓN

En la presente investigación de acuerdo con las personas encuestadas en la Dirección de las redes integradas de salud Lima Sur, 2020, se obtuvo los siguientes resultados donde el 43.6% de respondieron que el planeamiento estratégico se encuentra en un nivel moderado, el 40.9% revelaron que la gestión del cambio se encuentra en un nivel moderado, mientras que el 47% indicaron que el desempeño laboral se encuentra en un nivel de proceso. De acuerdo con los resultados obtenidos, se concluye que el desempeño laboral tiene dependencia con el planeamiento estratégico y la gestión del cambio en la dirección de redes integradas de salud Lima Sur, 2020. Asimismo, el valor de Chi-cuadrado es de 151.078 y la significancia es de 0.000 frente a la significancia estadística α es 0.05, para el método de análisis, de la misma forma, el coeficiente de Nagelkerke implica la variabilidad del desempeño laboral con un 68.2% y la dependencia del planeamiento estratégico y la gestión del cambio en la dirección de redes integradas de salud Lima Sur, 2020.

Algunos estudios tales como Salazar (2020), En su tesis concluye que existe un nivel de relación entre sus variables estudiadas, asimismo, indica que hay relación directa entre el liderazgo y la autoestima de sus colaboradores, lo que da

como resultado un mejor desempeño en sus funciones dentro de la empresa. De la misma forma se apoya en la teoría de Araujo & Guerra (2007) citando a D'Vicente que refiere que el desempeño laboral es el grado de ejecución que alcanza el empleado para el lograr las metas dentro de la institución en un determinado tiempo. Por otro lado, Balderas, Pedrero (2009) hacen hincapié a la teoría de la motivación, que refiere que el desempeño laboral está determinado por los esfuerzos y la capacidad que tiene el individuo para alcanzar sus expectativas con relación a las tareas que se pretende realizar. Loayza (2020) refirió que el 50% de los encuestados refirieron que estaba un nivel regular y el 20% era deficiente, concluye en la existencia de la correlación entre sus variables. De la misma manera, se apoyó en la teoría de CEPLAN (2017) que señala que la planificación estratégica es la herramienta para la formulación e implementación de los objetivos y metas trazadas mediante el análisis del estado actual y del pensamiento encaminado hacia el futuro para la mejor toma de decisiones y así lograr las metas trazadas en la organización. Asimismo, Sakuma (2019) señala que el desempeño laboral tiene relación con el compromiso laboral. Blanco, Gelviz, Ramírez (2020), manifestaron que es un proceso técnico que permite a la organización analizar de manera crítica la finalidad de la entidad, mediante la evaluación del contexto real del grupo poblacional a la cual está orientada la empresa y analiza el entorno interno y externo con el fin de planear estrategias que sean viables para conseguir alcanzar las metas y objetivos en la organización.

5. CONCLUSIÓN

- Se determinó la incidencia del planeamiento estratégico y gestión del cambio en el desempeño laboral con un 68.2%. Asimismo, se afirmó que existe incidencia del planeamiento estratégico y gestión del cambio en el desempeño laboral de la dirección de redes integradas de salud Lima Sur, 2020.
- Se determinó la incidencia del planeamiento estratégico y gestión del cambio en el desempeño de tareas con el 65.1%. De la misma forma se afirmó que existe incidencia del planeamiento estratégico y gestión del cambio en el desempeño de tareas en la dirección de redes integradas de salud Lima Sur, 2020.

- Se estableció la incidencia del planeamiento estratégico y gestión del cambio en el desempeño contextual con el 16.7%. Al respecto se afirmó que existe incidencia del planeamiento estratégico y gestión del cambio en el desempeño contextual en la dirección de redes integradas de salud Lima Sur, 2020.
- Se estableció la incidencia del planeamiento estratégico y gestión del cambio en el desempeño contraproducente con el 58%. Lo cual existe incidencia del planeamiento estratégico y gestión del cambio en el desempeño contraproducente en la dirección de las redes integradas de salud Lima Sur, 2020.

6. RECOMENDACIONES

- Se recomienda al director general coordinar con las entidades pertinentes para capacitar, difundir y aplicar los planes estratégicos a todo el personal que labora en la dirección de redes integradas de salud Lima Sur. Asimismo, dar a conocer los avances y resultados con la finalidad de mejorar su desempeño laboral, alineados a la misión de la Entidad.
- Recomendar al equipo multidisciplinario para la realización de capacitaciones y talleres que estén dirigidos a los trabajadores sobre la gestión del cambio y planeamiento estratégico con la finalidad que la institución pueda alcanzar un mejor desempeño laboral y mejorar el servicio que brinde la institución.
- Se recomienda al equipo del talento humano a realizar evaluaciones a los trabajadores de manera periódica, con el fin de que se pueda evidenciar las fortalezas y las debilidades que presenta cada servidor y a través de ellas mejorar su desempeño laboral.
- Se recomienda al personal de los distintos servicios de la institución a solicitar a sus respectivas jefaturas capacitaciones y talleres con relación a la aplicación e implementación de la gestión del cambio.

Referencias

- Armijos, L.; Campos, A.; Hidalgo, Y. (2020). Estudio del direccionamiento estratégico en el desarrollo organizacional en Latinoamérica: una revisión de literatura (2009-2018). <http://revistas.ute.edu.ec/index.php/economia-y-negocios>.
- Blanco, C., Gelviz, M., Ramírez, B., Sanguino, N., Ortiz, S. y Mogollón, J. (2020). Plan estratégico dirigido a la empresa Seguros La Equidad en tiempos del covid-19. *Infometric@-Serie Sociales y Humanas*, 3(1), 131-157.
- Calles, M., Martínez, J. y Sánchez, A. (2019). La cultura organizacional y el desempeño de las Instituciones de Educación Superior Públicas de México. *Atenas*, 4(48), 64-78.
- CEPLAN 2017 Plan Estratégico Sectorial Multianual PESEM – Ambiente (2017 – 2021). Recuperado de https://www.ceplan.gob.pe/documentos_/plan-estrategico-sectorial-multianual-pesem-ambiente-2017-2021/
- Hernández, R. y Mendoza, C., (2018) Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. México: McGraw Hill
- Loayza, C. (2020). Planeamiento estratégico y proceso presupuestario de la Dirección de Sanidad Policial en el año 2019.
- Ramírez, C. (2019). Relación entre la doble presencia y el desempeño laboral de enfermeras con horario rotativo (Bachelor's thesis, Quito: Universidad de las Américas, 2019).
- Sakuma, I (2019) Influencia del compromiso laboral en el desempeño del personal administrativo del Hospital Hipólito Unanue – Tacna, 2018. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/10248>
- Salazar, F. (2020). El liderazgo y su influencia en el desempeño laboral del personal de la unidad de logística en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao, 2019.
- Silva, I. F.; Macías, H. A.; Santamaría, E. (2017). La dirección estratégica como mecanismo de mejoramiento de la gestión administrativa, caso Conlac-T de la provincia de Tungurahua en: *Sotavento MBA*, N° 29, pp. 10-16. DOI: <http://dx.doi.org/10.18601/01233734.n29.02>.

ANEXO 2: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Matriz de consistencia							
Título: Planeamiento estratégico y gestión del cambio en el desempeño laboral en la Dirección de Redes integradas de Salud Lima Sur, 2020 Autora: Serrano Preciado Jackeline Vanessa							
Problema	Objetivo	Hipótesis	Variable e indicadores				
Problema general ¿Cuál es la incidencia del planeamiento estratégico y gestión del cambio en el desempeño laboral en la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Sur, 2020? problemas específicos 1, ¿Cuál es la incidencia del planeamiento estratégico y gestión del cambio en el desempeño de tareas en la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Sur, 2020?, 2.- ¿Cuál es la incidencia del planeamiento	Objetivo General Determinar la incidencia del planeamiento estratégico y la gestión del cambio en el desempeño laboral en la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Sur, 2020. Objetivos Específicos 1.-Determinar la incidencia del planeamiento estratégico y la gestión del cambio en el desempeño de tareas en la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Sur, 2020 2.-Establecer la incidencia del planeamiento	Hipótesis general Existe incidencia del planeamiento estratégico y la gestión del cambio en el desempeño laboral en la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Sur, 2020 Hipótesis Específica 1. Existe incidencia del planeamiento estratégico y la gestión del cambio en el desempeño de tareas en la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Sur, 2020. 2. Existe incidencia del planeamiento estratégico y la gestión del cambio en el desempeño	Variable Dependiente: Desempeño laboral			Niveles y Rango	
			Dimensiones	Indicadores	Ítems		Escala de medición
			Desempeño de tareas	Administración	1,2,3	5.Siempre (S) 4.Casi Siempre (CS) 3.Algunas veces (AV) 2.Casi nunca (CN) 1.Nunca (N)	Deficiente 25 - 57 Moderado 58 - 90 Apropiado 91 - 125
				Comunicación escrita o verbal	4,5,6		
				Supervisión Liderazgo	7,8,9, 10,11		
				Trabajo con datos	12		
				Trabajo con gente	13		
				Trabajo con cosas	14		
			Desempeño contextual	Contextual interpersonal	15,16		
				Contextual de trabajo	17,18		
				Contextual organizacional	19,20		
				Contextual adaptación e innovación	21		
Desempeño contraproductivo	Desempeño contra productivo interpersonal	22,23					
	Desempeño contra productivo Organizacional	24,25					

<p>estratégico y la gestión del cambio en el desempeño contextual en la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Sur, 2020? 3.- ¿Cuál es la incidencia del planeamiento estratégico y la gestión del cambio en el desempeño contraproducente en la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Sur, 2020?</p>	<p>estratégico y la gestión del cambio en el desempeño contextual en la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Sur, 2020 3.-Establecer la incidencia del planeamiento estratégico y la gestión del cambio en el desempeño contraproducente en la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Sur, 2020.</p>	<p>contextual en la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Sur, 2020. 3. Existe incidencia del planeamiento estratégico y la gestión del cambio en el desempeño contraproducente en la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Sur, 2020</p>	Variable Independiente: Planeamiento Estratégico				
			Dimensiones	indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rango
			Conocimiento integral de la realidad	Diagnóstico de la situación real	1,2,3	5.Siempre (S) 4.Casi Siempre (CS) 3.Algunas veces (AV) 2.Casi nunca (CN) 1.Nunca (N)	Deficiente 19 - 43 Moderado 44 - 68 Apropiado 69 - 95
				Plan Estratégico Institucional.	4,5		
			El futuro deseado	Finalidad publica	6,7		
				Priorización de brechas los bienes	8,9		
			Políticas y planes coordinados	Documentos de gestión que regulan la Entidad	10, 11, 12		
				Políticas públicas del gobierno.	13,14		
			El seguimiento y la evaluación de políticas y planes para la mejora continua	Herramientas de recojo de datos, evaluación y seguimiento	15, 16		
				Análisis y valoración de información.	17, 18, 19		
			Variable Independiente: Gestión del cambio				
			Dimensiones	indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rango
			Descongelamiento	Interés al cambio	1	5.Siempre (S) 4.Casi Siempre (CS) 3.Algunas veces (AV) 2.Casi nunca (CN) 1.Nunca (N)	Deficiente 28 - 64 Moderado 65 - 101 Apropiado 102 - 140
				Comunicación	2,3		
Negociación	4						
Experiencia técnica	5						
Cambiar	6,7,8						
Cambio propiamente dicho	Participación	9					
	Cambio cultural	10, 11, 12					

				Calidad de trabajo	13		
				Implementación exitosa del cambio	14, 15		
				Adaptación	16		
			Recongelamiento	Manipulación y absorción	17,18		
				Estímulo de innovación	19		
				Integración	20		
				Actitudes	21, 22		
				Comportamiento	23, 24		
				Sistema de control	25,26,27, 28		
Diseño de Investigación	Población y Muestra	Técnica e instrumento				Estadística a utilizar	
Diseño: La investigación es correlacional causal no experimental transversal.	Población: Está constituido por 341 trabajadores.	Variable x: Planeamiento estratégico Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario				Descriptiva: Análisis descriptivo simple <ul style="list-style-type: none"> ✓ Presentación en tablas de frecuencia y figuras. ✓ Interpretación de los resultados. ✓ Conclusiones. Inferencial: <ul style="list-style-type: none"> ➤ Contratación de hipótesis. ➤ Mediante el estadístico inferencial regresión ordinal. 	
		Variable y: Gestión del cambio Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario					
		Variable z: Desempeño laboral Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario					

ANEXO 3: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Operacionalización de la variable de Planeamiento estratégico

Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Nivel y rango variable
<p>CEPLAN (2017) en la Directiva N° 001-2017, refiere que el planeamiento estratégico se aplicará en todas las instituciones públicas, bajo el enfoque del planeamiento estratégico para la mejora continua, en concordancia con la PNMGP. En este aspecto, se aprecia con el planeamiento estratégico institucional se desarrolla bajo el criterio de la mejora continua, actualizando sus lineamiento y procedimientos bajo la premisa de la modernización del Estado y sus sistemas administrativos con los que se articulan.</p>	<p>Es una variable de naturaleza cuantitativa y se mide con la escala de Likert, se consideró 4 dimensiones 8 indicadores y 19 ítems; lo mismo que fueron utilizados para realizar el cuestionario tipo Likert.</p>	Conocimiento integral de la realidad	Diagnóstico de la situación real	1,2,3	<p>Escala Ordinal</p> <p>5. Siempre (S)</p> <p>4. Casi Siempre (CS)</p> <p>3. A veces (AV)</p> <p>2. Casi nunca (CN)</p> <p>1. Nunca (N)</p>	<p>Deficiente 19-43</p> <p>Moderado 44-68</p> <p>Apropiado 69-95</p>
			Plan estratégico institucional	4,5		
		El futuro deseado	Finalidad pública	6,7		
			Priorización de brechas de los bienes	8,9		
		Políticas y planes coordinado	Documentos de gestión que regulan la entidad	10, 11, 12		
			Políticas públicas del gobierno	13, 14		
		El seguimiento evaluación de la políticas y planes para la mejora continua.	Herramientas de recojo de datos, evaluación y seguimiento	15, 16		
			Análisis y valoración de información	17, 18, 19		

Operacionalización de la variable Gestión del cambio

Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Nivel y rango variable
Rodríguez y Fernández (2007) definieron: La gestión del cambio como un proceso que utiliza herramientas y técnicas que permiten gestionar y dirigir el cambio a través de procedimientos que aseguren el logro de los resultados planificados y concretizar el cambio efectivo desde el punto de vista individual, el interior del equipo y en la totalidad del sistema.	Es una variable de naturaleza cuantitativa y se mide con la escala Likert. Se consideró 4 dimensiones, 16 indicadores y 28 ítems; los mismo que ¿fueron utilizados para realizar el cuestionario tipo Likert.	Descongelamiento	Interés al cambio	1	Escala ordinal 5.Siempre (S) 4.Casi Siempre (CS) 3.A veces (AV) 2.Casi Nunca (CN) 1. Nunca (N)	Deficiente 28-64 Moderado 65-101 Apropiado 102-140
			Comunicación	2,3		
			Negociación	4		
			Experiencia técnica	5		
			Cambiar	6,7,8		
		Cambio propiamente dicho	Participación	9		
			Cambio cultural	10,11,12		
			Calidad de trabajo	13		
			Implementación exitosa del cambio	14,15		
			Adaptación	16		
		Recongelamiento	Manipulación y absorción	17,18		
			Estímulos de innovación	19		
			Integración	20		
			Actitudes	21,22		
			Comportamiento	23		
			Sistema de control	24		

Operacionalización de la variable Desempeño laboral

Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	ítems	Escala de medición	Nivel y rango variable
<p>Varela y Salgado (2010), definieron: el desempeño laboral como la ejecución voluntaria de conductas relevantes para alcanzar las metas de la organización. Esto es, os aportes conductuales del individuo al lograr las metas superiores. Es el factor que se espera dar a la institución en los diversos episodios conductuales que una personal realiza en un intervalo de tiempo.</p>	<p>Es una variable de naturaleza cuantitativa y se mide con la escala Likert. Se consideró 3 dimensiones, 16 indicadores y 25 ítems; los mismo que fueron utilizados para realizar el cuestionario de tipo Likert.</p>	Desempeño de tareas	Administración	1,2,3	<p>Escala ordinal 5. Siempre (S) 4. Casi Siempre (CS) 3. A veces (AV) 2. Casi nunca (CN) 1. Nunca (N)</p>	<p>Deficiente 25-57 Moderado 58-90 Apropiado 91-125</p>
			Comunicación Verbal o escrita	4,5,6		
			Liderazgo y supervisión	7,8,9, 10,11		
			Trabajo de datos	12		
			Trabajo con gente	13		
			Trabajo con cosas	14		
		Desempeño contextual	Contextual interpersonal	15,16		
			Contextual de trabajo	17,18		
			Contextual organizacional	19,20		
			Contextual adaptación e innovación	21		
		Desempeño contraproductivo	Desempeño contra productivo interpersonal	22,23		
			Desempeño contra productivo organizacional	24,25		

ANEXO 4. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Instrumento de planeamiento estratégico

Buenos días, señor(a) la presente encuesta tiene por finalidad recopilar información acerca del planeamiento estratégico, por lo que solicito su apoyo. El cuestionario es completamente anónimo, por lo que se exhorta que responda las preguntas con sinceridad, y de acuerdo con sus propias experiencias. Agradezco anticipadamente su colaboración. La escala son los siguientes:

Escala de Likert:

5. Siempre (S)
4. Casi Siempre (CS)
3. Algunas veces (AV)
2. Casi nunca (CN)
1. Nunca (N)

Nº	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Conocimiento integral de la realidad						
1	Se conoce cuáles son los servicios y/o bienes que produce la como entidad pública.					
2	Se tiene conocimiento de quienes son los usuarios a quienes se destinan los servicios y/o bienes generados.					
3	Participa en la formulación de análisis situacional.					
4	Participa en la formulación del plan estratégico institucional.					
5	Se conoce el contenido del plan estratégico institucional.					
Dimensión 2: El futuro deseado						
6	Se conoce cuál es la visión y misión de la institución.					
7	Se tiene conocimiento de cuál es la finalidad pública.					
8	Se percibe cuales son las brechas pendientes por cerrar en la institución.					
9	Se percibe cuáles son las prioridades en la entidad pública					
Dimensión 3: Políticas y planes coordinados						
10	Se conoce cuáles son los documentos de gestión que regulan la vida institucional.					
11	Se entiende la importancia que implica, el plan estratégico institucional.					
12	Con que frecuencia considera que las actividades realizadas por su Unidad Orgánica se encuentran enmarcadas en lo contemplado en el Plan Estratégico Institucional.					
13	Se percibe que el plan estratégico institucional o las actividades estratégicas de nuestra entidad se encuentran articuladas con el PESEM del Ministerio de Salud.					
14	Con que frecuencia considera que la institución efectúa el seguimiento a las actividades estratégicas.					
Dimensión 3: El seguimiento y la evaluación de políticas y planes para la mejora continua.						
15	Participa en la formulación del plan operativo institucional.					
16	Se percibe cual es la importancia del plan operativo institucional.					
17	Se considera que el plan operativo institucional se encuentra articulado con el Plan Estratégico Institucional.					
18	Se considera que las actividades programadas en el plan operativo institucional son ejecutadas según las metas propuestas.					
19	Se considera que las metas contempladas en el plan operativo institucional producen un impacto en la comunidad.					

Gracias por completar el cuestionario.

Instrumento de gestión del cambio

A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados a su ambiente de trabajo. Cada una tiene cinco opciones para responder de acuerdo con lo que describa mejor su ambiente laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) sólo una alternativa. Conteste todas las proposiciones.

Escala de Likert:

5. Siempre (S)
4. Casi Siempre (CS)
3. Algunas veces (AV)
2. Casi nunca (CN)
1. Nunca (N)

Nº	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Descongelamiento						
1	Tienes interés en un cambio positivo.					
2	Percibe usted adecuarse con lentitud a los cambios administrativos que puedan presentarse en la institución.					
3	Considera usted que los jefes de área o equipo decidan sobre todas las acciones en la institución.					
4	Considera usted que debería evitar los conflictos.					
5	Buscas la experiencia técnica de tus compañeros para realizar mejor tu trabajo					
6	Estima usted que la institución promueve acciones para optimizar el talento de los demás.					
7	Opina usted que debería existir estímulos o incentivos al personal involucrad					
8	Cree usted que cuando la institución se incorpora a un cambio, el ritmo de trabajo disminuye.					
Dimensión 2: Cambio propiamente dicho						
9	Cree usted que los jefes de área o equipo son los únicos que deben asumir responsabilidades de las actividades en la institución.					
10	Cree usted que toma la iniciativa a la hora de emprender algo nuevo.					
11	Considera usted que entiende la relación entre el trabajo diario y los objetivos organizacionales de largo plazo.					
12	Piensa usted que los trabajadores conocen los procedimientos y las políticas relevantes a su trabajo.					
13	Tus cambios en la organización reflejan la calidad de tu trabajo.					
14	Considera usted que el jefe examina situaciones pasadas para modificar su actuar ante situaciones nuevas.					
15	Considera que el jefe mantiene una posición positiva ante los problemas institucionales y personal					
16	Te adaptas a la organización con el fin de crear un buen clima laboral.					
Dimensión 3: Recongelamiento						
17	Piensa usted que se caracteriza por no dar justificación de sus acciones.					
18	Cree usted que cuando se da alguna rotación dentro de la institución lo percibe como una amenaza.					
19	Cree usted que las recompensas son un buen reflejo de la contribución individual.					
20	Al integrarse se articula los elementos materiales y humanos para el adecuado funcionamiento de un organismo social.					
21	Las personas asumen el nuevo discurso para defender de los cambios.					
22	La actitud tolerante mejora las relaciones interpersonales de los trabajadores.					
23	El proceso de cambio se suele restringir el acceso a las informaciones para que la oposición a los cambios no ocurra.					
24	El comportamiento de los trabajadores de la institución se adecua a los cambios propuestos.					
25	La ley señala expresamente cuáles son las conductas que pueden originar un término de contrato.					
26	Las normas de control parten del ministerio de salud se adecuan.					
27	Elaboran normas de control teniendo en cuenta las recomendaciones del ministerio de salud.					
28	Las acciones positivas se toman en cuenta para un ascenso laboral.					

Gracias por completar el cuestionario

Instrumentos de desempeño laboral

A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados a su ambiente de trabajo. Cada una tiene cinco opciones para responder de acuerdo con lo que describa mejor su ambiente laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) sólo una alternativa. Conteste todas las proposiciones.

Escala de Likert:

5. Siempre (S)
4. Casi Siempre (CS)
3. Algunas veces (AV)
2. Casi nunca (CN)
1. Nunca (N)

Nº	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Desempeño de tareas		1	2	3	4	5
1	El personal médico llena los reportes de actividades oportunamente.					
2	Se cumple a cabalidad los horarios y tareas.					
3	El personal actualiza los Kardex del material e insumos para no quedar desabastecidos					
4	La comunicación entre el personal médico es alturada y fortalece el desempeño laboral					
5	Las relaciones interpersonales entre el personal médico contribuyen al clima laboral					
6	El personal de médico respeta el conducto regular jerárquico para canalizar sus reclamos o inquietudes.					
7	Las actividades se cumplen según las indicaciones impartidas.					
8	El personal médico toma de decisiones autónomas para solucionar problemas menores en base a las políticas de liderazgo y empoderamiento de la empresa.					
9	El personal médico sigue las instrucciones de sus jefes con actitud positiva.					
10	El personal demuestra disposición para apoyar en actividades programadas.					
11	El personal médico acata las decisiones que aplican imparcialmente los supervisores					
12	El personal médico de operaciones cuenta con habilidades para evaluar las necesidades.					
13	El personal médico interactúa adecuadamente con sus compañeros.					
14	El personal médico demuestra habilidades psicomotoras calificadas para el cumplimiento de tareas.					
Dimensión 2: Desempeño contextual		1	2	3	4	5
15	El personal colabora con sus compañeros de trabajo que han estado ausentes por algún motivo.					
16	El personal médico escucha y apoya a sus compañeros en sus problemas y preocupaciones que están a su alcance.					
17	El personal médico ayuda a sus compañeros que tiene mucho trabajo pendiente.					
18	El personal médico presenta quejas constantes y muestra disconformidad.					
19	El personal médico descuida su trabajo por atender llamadas telefónicas personales.					
20	El personal médico comunica con anticipación su inasistencia al trabajo.					
21	El personal médico comparte con sus pañeros técnicas y métodos de trabajo innovadoras que mejoran el desempeño y la productividad.					
Dimensión 3: Desempeño contraproductivo		1	2	3	4	5
22	Existen quejas de algún empleado por acoso sexual.					
23	Existen reportes de agresión física o verbal de los trabajadores.					
24	El personal labora ha sido detectado realizando procedimientos inadecuados.					
25	El personal médico realiza demoras injustificadas en las funciones que se les asigna.					

Gracias por completar el cuestionario.

ANEXO 5: VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO / FIRMAS DE EXPERTO

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el planeamiento estratégico

Nº	PREGUNTAS	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: Conocimiento integral de la realidad		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Se conoce cuáles son los servicios y/o bienes que produce la como entidad pública.	√		√		√		
2	Se tiene conocimiento de quienes son los usuarios a quienes se destinan los servicios y/o bienes generados.	√		√		√		
3	Participa en la formulación de análisis situacional.	√		√		√		
4	Participa en la formulación del plan estratégico institucional.	√		√		√		
5	Se conoce el contenido del plan estratégico institucional.	√		√		√		
Dimensión 2: El futuro deseado		Si	No	Si	No	Si	No	
6	Se conoce cuál es la visión y misión de la institución.	√		√		√		
7	Se tiene conocimiento de cuál es la finalidad pública.	√		√		√		
8	Se percibe cuales son las brechas pendientes por cerrar en la institución.	√		√		√		
9	Se percibe cuáles son las prioridades en la entidad pública	√		√		√		
Dimensión 3: Políticas y planes coordinados		Si	No	Si	No	Si	No	
10	Se conoce cuáles son los documentos de gestión que regulan la vida institucional.	√		√		√		
11	Se entiende la importancia que implica, el plan estratégico institucional.	√		√		√		
12	Con que frecuencia considera que las actividades realizadas por su Unidad Orgánica se encuentran enmarcadas en lo contemplado en el Plan Estratégico Institucional.	√		√		√		
13	Se percibe que el plan estratégico institucional o las actividades estratégicas de nuestra entidad se encuentran articuladas con el PESEM del Ministerio de Salud.	√		√		√		
14	Con que frecuencia considera que la institución efectúa el seguimiento a las actividades estratégicas.	√		√		√		
Dimensión 3: El seguimiento y la evaluación de políticas y planes para la mejora continua.		Si	No	Si	No	Si	No	
15	Participa en la formulación del plan operativo institucional.	√		√		√		
16	Se percibe cual es la importancia del plan operativo institucional.	√		√		√		
17	Se considera que el plan operativo institucional se encuentra articulado con el Plan Estratégico Institucional.	√		√		√		
18	Se considera que las actividades programadas en el plan operativo institucional son ejecutadas según las metas propuestas.	√		√		√		
19	Se considera que las metas contempladas en el plan operativo institucional producen un impacto en la comunidad.	√		√		√		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [X]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Felipe Guizado Oscco

DNI: 31169557

Especialidad del validador: *Docente metodólogo*

26 de septiembre del 2020

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** 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



Firma del Experto Informante.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Luis Alejandro Esquivel Castillo DNI: 06519111

Especialidad del validador: Dr. En ciencias económicas

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

10 de agosto del 2020

Firma del Experto Informante

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. Silvia Olinda Rojas Regalado DNI: 07561481

Especialidad del validador: Doctora en Psicóloga – conocimientos en gerencia y administración de personal en entidades públicas

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

23 de octubre del 2020

Dra. Silvia Olinda Rojas Regalado
DNI: 07561481

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: PÉREZ SAAVEDRA SEGUNDO SIGIFREDO DNI: 25601051

Especialidad del validador: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN

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

23 de octubre de 2020

Firma del Experto Informante.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): En conformidad con la suficiencia del instrumento.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. Mercedes Sepúlveda Puga Vitero Sald DNI: 46429492

Especialidad del validador: Psicóloga / Psicopedagoga / Psicoterapeuta de Esquemas
Asesor de Tesis / Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad. 23 de octubre del 2020

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

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL GESTIÓN DEL CAMBIO

Nº	PREGUNTAS	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: Descongelamiento		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Tienes interés en un cambio positivo.	√		√		√		
2	Percibe usted adecuarse con lentitud a los cambios administrativos que puedan presentarse en la institución.	√		√		√		
3	Considera usted que los jefes de área o equipo decidan sobre todas las acciones en la institución.	√		√		√		
4	Considera usted que debería evitar los conflictos.	√		√		√		
5	Buscas la experiencia técnica de tus compañeros para realizar mejor tu trabajo	√		√		√		
6	Estima usted que la institución promueve acciones para optimizar el talento de los demás.	√		√		√		
7	Opina usted que debería existir estímulos o incentivos al personal involucrado	√		√		√		
8	Cree usted que cuando la institución se incorpora a un cambio, el ritmo de trabajo disminuye.	√		√		√		
Dimensión 2: Cambio propiamente dicho		Si	No	Si	No	Si	No	
9	Cree usted que los jefes de área o equipo son los únicos que deben asumir responsabilidades de las actividades en la institución.	√		√		√		
10	Cree usted que toma la iniciativa a la hora de emprender algo nuevo.	√		√		√		
11	Considera usted que entiende la relación entre el trabajo diario y los objetivos organizacionales de largo plazo.	√		√		√		
12	Piensa usted que los trabajadores conocen los procedimientos y las políticas relevantes a su trabajo.	√		√		√		
13	Tus cambios en la organización reflejan la calidad de tu trabajo.	√		√		√		
14	Considera usted que el jefe examina situaciones pasadas para modificar su actuar ante situaciones nuevas.	√		√		√		
15	Considera que el jefe mantiene una posición positiva ante los problemas institucionales y personal	√		√		√		
16	Te adaptas a la organización con el fin de crear un buen clima laboral.	√		√		√		
Dimensión 3: Recongelamiento		Si	No	Si	No	Si	No	
17	Piensa usted que se caracteriza por no dar justificación de sus acciones.	√		√		√		
18	Cree usted que cuando se da alguna rotación dentro de la institución lo percibe como una amenaza.	√		√		√		
19	Cree usted que las recompensas son un buen reflejo de la contribución individual.	√		√		√		
20	Al integrarse se articula los elementos materiales y humanos para el adecuado funcionamiento de un organismo social.	√		√		√		
21	Las personas asumen el nuevo discurso para defender de los cambios.	√		√		√		
22	La actitud tolerante mejora las relaciones interpersonales de los trabajadores.	√		√		√		
23	El proceso de cambio se suele restringir el acceso a las informaciones para que la oposición a los cambios no ocurra.	√		√		√		
24	El comportamiento de los trabajadores de la institución se adecua a los cambios propuestos.	√		√		√		
25	La ley señala expresamente cuáles son las conductas que pueden originar un término de contrato.	√		√		√		
26	Las normas de control parten del ministerio de salud se adecuan.	√		√		√		
27	Elaboran normas de control teniendo en cuenta las recomendaciones del ministerio de salud.	√		√		√		
28	Las acciones positivas se toman en cuenta para un ascenso laboral.	√		√		√		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Felipe Guizado Oscco

DNI: 31169557

Especialidad del validador: **Docente metodólogo**

26 de septiembre del 2020

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** 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

Firma del Experto Informante.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **HAY SUFICIENCIA**

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

Apellidos y nombres del juez validador. **Dr. Luis Alejandro Esquivel Castillo**

DNI: 06519111

Especialidad del validador: **Dr. En ciencias económicas**

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** 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

10 de agosto del 2020

Firma del Experto Informante

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. Silvia Olinda Rojas Regalado DNI: 07561481

Especialidad del validador: Doctora en Psicóloga – conocimientos en gerencia y administración de personal en entidades públicas

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** 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

23 de octubre del 2020

Dra. Silvia Olinda Rojas Regalado
DNI: 07561481

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **HAY SUFICIENCIA**

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **PÉREZ SAAVEDRA SEGUNDO SIGIFREDO**

DNI: 25601051

Especialidad del validador: **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN**

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** 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

23 de octubre de 2020

Firma del Experto Informante.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): En conformidad con la suficiencia del instrumento.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: *Dr. Apolonia Sepúlveda Rojas Mito Suid* DNI: 46429492

Especialidad del validador: *Psicóloga / Psicopedagoga / Puntaje de Exámenes / Asesor de Tesis / Doctora en Gestión Pública y Sostenibilidad.* 25 de octubre del 2020

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** 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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

Nº	PREGUNTAS	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: Desempeño de tareas		Si	No	Si	No	Si	No	
1	El personal médico llena los reportes de actividades oportunamente.	√		√		√		
2	Se cumple a cabalidad los horarios y tareas.	√		√		√		
3	El personal actualiza los Kardex del material e insumos para no quedar desabastecidos	√		√		√		
4	La comunicación entre el personal médico es alturada y fortalece el desempeño laboral	√		√		√		
5	Las relaciones interpersonales entre el personal médico contribuyen al clima laboral	√		√		√		
6	El personal de médico respeta el conducto regular jerárquico para canalizar sus reclamos o inquietudes.	√		√		√		
7	Las actividades se cumplen según las indicaciones impartidas.	√		√		√		
8	El personal médico toma de decisiones autónomas para solucionar problemas menores en base a las políticas de liderazgo y empoderamiento de la empresa.	√		√		√		
9	El personal médico sigue las instrucciones de sus jefes con actitud positiva.	√		√		√		
10	El personal demuestra disposición para apoyar en actividades programadas.	√		√		√		
11	El personal médico acata las decisiones que aplican imparcialmente los supervisores	√		√		√		
12	El personal médico de operaciones cuenta con habilidades para evaluar las necesidades.	√		√		√		
13	El personal médico interactúa adecuadamente con sus compañeros.	√		√		√		
14	El personal médico demuestra habilidades psicomotoras calificadas para el cumplimiento de tareas.	√		√		√		
Dimensión 2: Desempeño contextual		Si	No	Si	No	Si	No	
15	El personal colabora con sus compañeros de trabajo que han estado ausentes por algún motivo.	√		√		√		
16	El personal médico escucha y apoya a sus compañeros en sus problemas y preocupaciones que están a su alcance.	√		√		√		
17	El personal médico ayuda a sus compañeros que tiene mucho trabajo pendiente.	√		√		√		
18	El personal médico presenta quejas constantes y muestra disconformidad.	√		√		√		
19	El personal médico descuida su trabajo por atender llamadas telefónicas personales.	√		√		√		
20	El personal médico comunica con anticipación su inasistencia al trabajo.	√		√		√		
21	El personal médico comparte con sus compañeros técnicas y métodos de trabajo innovadoras que mejoran el desempeño y la productividad.	√		√		√		
Dimensión 3: Desempeño contraproducente		Si	No	Si	No	Si	No	
22	Existen quejas de algún empleado por acoso sexual.	√		√		√		
23	Existen reportes de agresión física o verbal de los trabajadores.	√		√		√		
24	El personal labora ha sido detectado realizando procedimientos inadecuados.	√		√		√		
25	El personal médico realiza demoras injustificadas en las funciones que se les asigna.	√		√		√		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia
Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**
Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Felipe Guizado Oscco **DNI:** 31169557
Especialidad del validador: **Docente metodólogo**

26 de septiembre del 2020

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** 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

Firma del Experto Informante.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **HAY SUFICIENCIA**

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

Apellidos y nombres del juez validador: **Dr. Luis Alejandro Esquivel Castillo** **DNI:** 06519111

Especialidad del validador: **Dr. En ciencias económicas**

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** 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

10 de agosto del 2020



Firma del Experto Informante

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ **Hay suficiencia**

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Dr. Silvia Olinda Rojas Regalado **DNI:** 07561481

Especialidad del validador: Doctora en Psicología – conocimientos en gerencia y administración de personal en entidades públicas

23 de octubre del 2020

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** 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



Dra. Silvia Olinda Rojas Regalado
DNI: 07561481

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **HAY SUFICIENCIA**

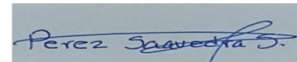
Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: **PÉREZ SAAVEDRA SEGUNDO SIGIFREDO** **DNI:** 25601051

Especialidad del validador: **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN**

23 de octubre de 2020

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** 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



Firma del Experto Informante.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): En conformidad con la suficiencia del instrumento.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: *Dr. Volante, Japichada, Olga Victoria Lind* **DNI:** 46429492

Especialidad del validador: *Psico (gr) / Psicopedagoga / Psicoterapeuta de Esquemas / Asesor de Tesis / Doctora en Salud Pública y Saludabilidad.* *23* de *octubre* del 20*20*

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** 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



ANEXO 6: BASE DE DATOS DE LA INVESTIGACIÓN

Planeamiento estratégico																								
Conocimiento integral de la realidad					El futuro deseado					Políticas y planes coordinados					Evaluación de políticas y planes par									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19						
1	5	5	4	4	5	23	4	3	1	1	9	3	3	3	3	2	14	3	3	4	4	5	19	65
2	5	5	4	4	5	23	3	3	1	1	8	3	3	3	3	4	16	3	5	5	4	5	22	69
3	2	2	1	1	3	9	4	1	1	1	7	1	1	3	1	1	7	3	1	3	1	5	13	36
4	2	3	2	3	2	12	3	3	3	3	12	2	2	3	3	3	13	3	2	4	3	3	15	52
5	3	3	2	2	2	12	3	1	1	1	6	1	2	2	1	1	7	1	2	4	2	4	13	38
6	3	2	3	2	3	13	3	1	1	1	6	3	3	3	3	3	15	3	3	4	3	4	17	51
7	2	2	2	1	2	9	3	1	1	1	6	2	2	2	2	2	10	2	3	3	2	1	11	36
8	4	5	1	2	4	16	3	4	3	2	12	3	2	3	2	3	13	4	5	5	4	5	23	64
9	2	1	2	3	2	10	3	3	2	3	11	2	1	2	1	1	7	3	2	1	2	1	9	37
10	5	5	3	1	5	19	5	3	4	4	16	3	4	4	4	4	19	4	5	5	3	5	22	76
11	3	3	3	2	3	14	1	1	1	2	5	2	2	2	2	2	10	3	4	3	3	2	15	44
12	4	3	4	3	4	18	4	4	5	3	16	3	4	4	4	3	18	4	4	5	4	5	22	74
13	1	4	3	1	3	12	3	1	2	3	9	2	2	4	3	3	14	3	4	4	3	4	18	53
14	5	4	5	3	5	22	4	5	5	4	18	3	4	3	3	4	17	4	5	5	4	4	22	79
15	4	3	3	2	3	15	5	2	4	4	15	3	4	4	4	4	19	3	5	5	4	5	22	71
16	3	3	2	1	3	12	1	2	1	2	6	3	4	3	3	3	16	2	2	4	2	2	12	46
17	3	4	4	3	4	18	4	3	3	3	13	4	4	4	3	3	18	4	4	4	4	4	20	69
18	2	1	2	2	3	10	3	1	1	1	6	1	2	3	2	3	11	2	4	5	3	4	18	45
19	4	4	3	4	4	19	5	3	2	3	13	3	3	3	3	3	15	4	3	3	3	4	17	64
20	4	3	4	4	4	19	1	1	2	1	5	2	2	1	1	1	7	1	2	3	1	2	9	40
21	1	1	1	1	1	5	5	1	1	1	8	1	1	1	1	1	5	1	5	5	1	5	17	35
22	5	3	1	1	1	11	5	1	2	3	11	2	3	1	1	5	12	3	5	5	4	5	22	56
23	1	1	3	2	2	9	4	3	1	1	9	1	1	2	2	2	8	3	3	3	2	3	14	40
24	1	1	1	1	1	5	3	1	1	1	6	1	1	1	1	1	5	1	4	3	2	5	15	31
25	1	1	1	1	4	8	5	1	1	1	8	1	1	5	3	3	13	4	5	5	5	5	24	53
26	3	2	3	3	3	14	3	2	2	2	9	2	3	4	3	3	15	2	3	4	4	4	17	55
27	4	4	3	2	3	16	4	4	4	2	14	4	4	4	3	3	18	4	4	4	4	5	21	69
28	5	4	3	2	3	17	5	1	2	5	13	1	4	3	2	5	15	4	5	5	1	1	16	61
29	5	5	5	4	5	24	5	4	4	1	14	3	4	5	4	5	21	5	5	5	5	5	25	84
30	5	4	3	2	3	17	2	2	3	3	10	1	3	3	3	3	13	3	5	5	3	5	21	61
31	5	5	5	4	5	24	5	4	4	1	14	4	4	5	4	5	22	5	5	5	5	5	25	85
32	4	5	5	4	4	22	4	3	4	3	14	3	3	3	4	5	18	5	5	5	5	5	25	79
33	5	5	4	4	5	23	4	3	1	1	9	3	3	3	3	2	14	3	3	4	4	5	19	65
34	5	5	4	4	5	23	3	3	1	1	8	3	3	3	3	4	16	3	5	5	4	5	22	69
35	2	2	1	1	3	9	4	1	1	1	7	1	1	3	1	1	7	3	1	3	1	5	13	36
36	2	3	2	3	2	12	3	3	3	3	12	2	2	3	3	3	13	3	2	4	3	3	15	52
37	3	3	2	2	2	12	3	1	1	1	6	1	2	2	1	1	7	1	2	4	2	4	13	38
38	3	2	3	2	3	13	3	1	1	1	6	3	3	3	3	3	15	3	3	4	3	4	17	51
39	2	2	2	1	2	9	3	1	1	1	6	2	2	2	2	2	10	2	3	3	2	1	11	36
40	4	5	1	2	4	16	3	4	3	2	12	3	2	3	2	3	13	4	5	5	4	5	23	64
41	2	1	2	3	2	10	3	3	2	3	11	2	1	2	1	1	7	3	2	1	2	1	9	37
42	5	5	3	1	5	19	5	3	4	4	16	3	4	4	4	4	19	4	5	5	3	5	22	76
43	3	3	3	2	3	14	1	1	1	2	5	2	2	2	2	2	10	3	4	3	3	2	15	44
44	4	3	4	3	4	18	4	4	5	3	16	3	4	4	4	3	18	4	4	5	4	5	22	74
45	1	4	3	1	3	12	3	1	2	3	9	2	2	4	3	3	14	3	4	4	3	4	18	53
46	5	4	5	3	5	22	4	5	5	4	18	3	4	3	3	4	17	4	5	5	4	4	22	79
47	4	3	3	2	3	15	5	2	4	4	15	3	4	4	4	4	19	3	5	5	4	5	22	71
48	3	3	2	1	3	12	1	2	1	2	6	3	3	4	3	3	16	2	2	4	2	2	12	46
49	3	4	4	3	4	18	4	3	3	3	13	4	4	4	3	3	18	4	4	4	4	4	20	69
50	2	1	2	2	3	10	3	1	1	1	6	1	2	3	2	3	11	2	4	5	3	4	18	45
51	4	4	3	4	4	19	5	3	2	3	13	3	3	3	3	3	15	4	3	3	3	4	17	64
52	4	3	4	4	4	19	1	1	2	1	5	2	2	1	1	1	7	1	2	3	1	2	9	40
53	1	1	1	1	1	5	5	1	1	1	8	1	1	1	1	1	5	1	5	5	1	5	17	35
54	5	3	1	1	1	11	5	1	2	3	11	2	3	1	1	5	12	3	5	5	4	5	22	56
55	1	1	3	2	2	9	4	3	1	1	9	1	1	2	2	2	8	3	3	3	2	3	14	40
56	1	1	1	1	1	5	3	1	1	1	6	1	1	1	1	1	5	1	4	3	2	5	15	31
57	1	1	1	1	4	8	5	1	1	1	8	1	1	5	3	3	13	4	5	5	5	5	24	53
58	3	2	3	3	3	14	3	2	2	2	9	2	3	4	3	3	15	2	3	4	4	4	17	55
59	4	4	3	2	3	16	4	4	4	2	14	4	4	4	3	3	18	4	4	4	4	5	21	69
60	5	4	3	2	3	17	5	1	2	5	13	1	4	3	2	5	15	4	5	5	1	1	16	61

61	5	5	5	4	5	24	5	4	4	1	14	3	4	5	4	5	21	5	5	5	5	5	25	84
62	5	4	3	2	3	17	2	2	3	3	10	1	3	3	3	3	13	3	5	5	3	5	21	61
63	5	5	5	4	5	24	5	4	4	1	14	4	4	5	4	5	22	5	5	5	5	5	25	85
64	4	5	5	4	4	22	4	3	4	3	14	3	3	3	4	5	18	5	5	5	5	5	25	79
65	5	5	4	4	5	23	4	3	1	1	9	3	3	3	3	2	14	3	3	4	4	5	19	65
66	5	5	4	4	5	23	3	3	1	1	8	3	3	3	3	4	16	3	5	5	4	5	22	69
67	2	2	1	1	3	9	4	1	1	1	7	1	1	3	1	1	7	3	1	3	1	5	13	36
68	2	3	2	3	2	12	3	3	3	3	12	2	2	3	3	3	13	3	2	4	3	3	15	52
69	3	3	2	2	2	12	3	1	1	1	6	1	2	2	1	1	7	1	2	4	2	4	13	38
70	3	2	3	2	3	13	3	1	1	1	6	3	3	3	3	3	15	3	3	4	3	4	17	51
71	2	2	2	1	2	9	3	1	1	1	6	2	2	2	2	2	10	2	3	3	2	1	11	36
72	4	5	1	2	4	16	3	4	3	2	12	3	2	3	2	3	13	4	5	5	4	5	23	64
73	2	1	2	3	2	10	3	3	2	3	11	2	1	2	1	1	7	3	2	1	2	1	9	37
74	5	5	3	1	5	19	5	3	4	4	16	3	4	4	4	4	19	4	5	5	3	5	22	76
75	3	3	3	2	3	14	1	1	1	2	5	2	2	2	2	2	10	3	4	3	3	2	15	44
76	4	3	4	3	4	18	4	4	5	3	16	3	4	4	4	3	18	4	4	5	4	5	22	74
77	1	4	3	1	3	12	3	1	2	3	9	2	2	4	3	3	14	3	4	4	3	4	18	53
78	5	4	5	3	5	22	4	5	5	4	18	3	4	3	3	4	17	4	5	5	4	4	22	79
79	4	3	3	2	3	15	5	2	4	4	15	3	4	4	4	4	19	3	5	5	4	5	22	71
80	3	3	2	1	3	12	1	2	1	2	6	3	3	4	3	3	16	2	2	4	2	2	12	46
81	3	4	4	3	4	18	4	3	3	3	13	4	4	4	3	3	18	4	4	4	4	4	20	69
82	2	1	2	2	3	10	3	1	1	1	6	1	2	3	2	3	11	2	4	5	3	4	18	45
83	4	4	3	4	4	19	5	3	2	3	13	3	3	3	3	3	15	4	3	3	3	4	17	64
84	4	3	4	4	4	19	1	1	2	1	5	2	2	1	1	1	7	1	2	3	1	2	9	40
85	1	1	1	1	1	5	5	1	1	1	8	1	1	1	1	1	5	1	5	5	1	5	17	35
86	5	3	1	1	1	11	5	1	2	3	11	2	3	1	1	5	12	3	5	5	4	5	22	56
87	1	1	3	2	2	9	4	3	1	1	9	1	1	2	2	2	8	3	3	3	2	3	14	40
88	1	1	1	1	1	5	3	1	1	1	6	1	1	1	1	1	5	1	4	3	2	5	15	31
89	1	1	1	1	4	8	5	1	1	1	8	1	1	5	3	3	13	4	5	5	5	5	24	53
90	3	2	3	3	3	14	3	2	2	2	9	2	3	4	3	3	15	2	3	4	4	4	17	55
91	4	4	3	2	3	16	4	4	4	2	14	4	4	4	3	3	18	4	4	4	4	5	21	69
92	5	4	3	2	3	17	5	1	2	5	13	1	4	3	2	5	15	4	5	5	1	1	16	61
93	5	5	5	4	5	24	5	4	4	1	14	3	4	5	4	5	21	5	5	5	5	5	25	84
94	5	4	3	2	3	17	2	2	3	3	10	1	3	3	3	3	13	3	5	5	3	5	21	61
95	5	5	5	4	5	24	5	4	4	1	14	4	4	5	4	5	22	5	5	5	5	5	25	85
96	4	5	5	4	4	22	4	3	4	3	14	3	3	3	4	5	18	5	5	5	5	5	25	79
97	5	5	4	4	5	23	4	3	1	1	9	3	3	3	3	2	14	3	3	4	4	5	19	65
98	5	5	4	4	5	23	3	3	1	1	8	3	3	3	3	4	16	3	5	5	4	5	22	69
99	2	2	1	1	3	9	4	1	1	1	7	1	1	3	1	1	7	3	1	3	1	5	13	36
100	2	3	2	3	2	12	3	3	3	3	12	2	2	3	3	3	13	3	2	4	3	3	15	52
101	3	3	2	2	2	12	3	1	1	1	6	1	2	2	1	1	7	1	2	4	2	4	13	38
102	3	2	3	2	3	13	3	1	1	1	6	3	3	3	3	3	15	3	3	4	3	4	17	51
103	2	2	2	1	2	9	3	1	1	1	6	2	2	2	2	2	10	2	3	3	2	1	11	36
104	4	5	1	2	4	16	3	4	3	2	12	3	2	3	2	3	13	4	5	5	4	5	23	64
105	2	1	2	3	2	10	3	3	2	3	11	2	1	2	1	1	7	3	2	1	2	1	9	37
106	5	5	3	1	5	19	5	3	4	4	16	3	4	4	4	4	19	4	5	5	3	5	22	76
107	3	3	3	2	3	14	1	1	1	2	5	2	2	2	2	2	10	3	4	3	3	2	15	44
108	4	3	4	3	4	18	4	4	5	3	16	3	4	4	4	3	18	4	4	5	4	5	22	74
109	1	4	3	1	3	12	3	1	2	3	9	2	2	4	3	3	14	3	4	4	3	4	18	53
110	5	4	5	3	5	22	4	5	5	4	18	3	4	3	3	4	17	4	5	5	4	4	22	79
111	4	3	3	2	3	15	5	2	4	4	15	3	4	4	4	4	19	3	5	5	4	5	22	71
112	3	3	2	1	3	12	1	2	1	2	6	3	3	4	3	3	16	2	2	4	2	2	12	46
113	3	4	4	3	4	18	4	3	3	3	13	4	4	4	3	3	18	4	4	4	4	4	20	69
114	2	1	2	2	3	10	3	1	1	1	6	1	2	3	2	3	11	2	4	5	3	4	18	45
115	4	4	3	4	4	19	5	3	2	3	13	3	3	3	3	3	15	4	3	3	3	4	17	64
116	4	3	4	4	4	19	1	1	2	1	5	2	2	1	1	1	7	1	2	3	1	2	9	40
117	1	1	1	1	1	5	5	1	1	1	8	1	1	1	1	1	5	1	5	5	1	5	17	35
118	5	3	1	1	1	11	5	1	2	3	11	2	3	1	1	5	12	3	5	5	4	5	22	56
119	1	1	3	2	2	9	4	3	1	1	9	1	1	2	2	2	8	3	3	3	2	3	14	40
120	1	1	1	1	1	5	3	1	1	1	6	1	1	1	1	1	5	1	4	3	2	5	15	31

121	5	5	4	4	5	23	4	3	1	1	9	3	3	3	3	2	14	3	3	4	4	5	19	65
122	5	5	4	4	5	23	3	3	1	1	8	3	3	3	3	4	16	3	5	5	4	5	22	69
123	2	2	1	1	3	9	4	1	1	1	7	1	1	3	1	1	7	3	1	3	1	5	13	36
124	2	3	2	3	2	12	3	3	3	3	12	2	2	3	3	3	13	3	2	4	3	3	15	52
125	3	3	2	2	2	12	3	1	1	1	6	1	2	2	1	1	7	1	2	4	2	4	13	38
126	3	2	3	2	3	13	3	1	1	1	6	3	3	3	3	3	15	3	3	4	3	4	17	51
127	2	2	2	1	2	9	3	1	1	1	6	2	2	2	2	2	10	2	3	3	2	1	11	36
128	4	5	1	2	4	16	3	4	3	2	12	3	2	3	2	3	13	4	5	5	4	5	23	64
129	2	1	2	3	2	10	3	3	2	3	11	2	1	2	1	1	7	3	2	1	2	1	9	37
130	5	5	3	1	5	19	5	3	4	4	16	3	4	4	4	4	19	4	5	5	3	5	22	76
131	3	3	3	2	3	14	1	1	1	2	5	2	2	2	2	2	10	3	4	3	3	2	15	44
132	4	3	4	3	4	18	4	4	5	3	16	3	4	4	4	3	18	4	4	5	4	5	22	74
133	1	4	3	1	3	12	3	1	2	3	9	2	2	4	3	3	14	3	4	4	3	4	18	53
134	5	4	5	3	5	22	4	5	5	4	18	3	4	3	3	4	17	4	5	5	4	4	22	79
135	4	3	3	2	3	15	5	2	4	4	15	3	4	4	4	4	19	3	5	5	4	5	22	71
136	3	3	2	1	3	12	1	2	1	2	6	3	3	4	3	3	16	2	2	4	2	2	12	46
137	3	4	4	3	4	18	4	3	3	3	13	4	4	4	3	3	18	4	4	4	4	4	20	69
138	2	1	2	2	3	10	3	1	1	1	6	1	2	3	2	3	11	2	4	5	3	4	18	45
139	4	4	3	4	4	19	5	3	2	3	13	3	3	3	3	3	15	4	3	3	3	4	17	64
140	4	3	4	4	4	19	1	1	2	1	5	2	2	1	1	1	7	1	2	3	1	2	9	40
141	1	1	1	1	1	5	5	1	1	1	8	1	1	1	1	1	5	1	5	5	1	5	17	35
142	5	3	1	1	1	11	5	1	2	3	11	2	3	1	1	5	12	3	5	5	4	5	22	56
143	1	1	3	2	2	9	4	3	1	1	9	1	1	2	2	2	8	3	3	3	2	3	14	40
144	1	1	1	1	1	5	3	1	1	1	6	1	1	1	1	1	5	1	4	3	2	5	15	31
145	1	1	1	1	4	8	5	1	1	1	8	1	1	5	3	3	13	4	5	5	5	5	24	53
146	3	2	3	3	3	14	3	2	2	2	9	2	3	4	3	3	15	2	3	4	4	4	17	55
147	4	4	3	2	3	16	4	4	4	2	14	4	4	4	3	3	18	4	4	4	4	5	21	69
148	5	4	3	2	3	17	5	1	2	5	13	1	4	3	2	5	15	4	5	5	1	1	16	61
149	5	5	5	4	5	24	5	4	4	1	14	3	4	5	4	5	21	5	5	5	5	5	25	84
150	5	4	3	2	3	17	2	2	3	3	10	1	3	3	3	3	13	3	5	5	3	5	21	61
151	5	5	5	4	5	24	5	4	4	1	14	4	4	5	4	5	22	5	5	5	5	5	25	85
152	4	5	5	4	4	22	4	3	4	3	14	3	3	3	4	5	18	5	5	5	5	5	25	79
153	5	5	4	4	5	23	4	3	1	1	9	3	3	3	3	2	14	3	3	4	4	5	19	65
154	5	5	4	4	5	23	3	3	1	1	8	3	3	3	3	4	16	3	5	5	4	5	22	69
155	2	2	1	1	3	9	4	1	1	1	7	1	1	3	1	1	7	3	1	3	1	5	13	36
156	2	3	2	3	2	12	3	3	3	3	12	2	2	3	3	3	13	3	2	4	3	3	15	52
157	3	3	2	2	2	12	3	1	1	1	6	1	2	2	1	1	7	1	2	4	2	4	13	38
158	3	2	3	2	3	13	3	1	1	1	6	3	3	3	3	3	15	3	3	4	3	4	17	51
159	2	2	2	1	2	9	3	1	1	1	6	2	2	2	2	2	10	2	3	3	2	1	11	36
160	4	5	1	2	4	16	3	4	3	2	12	3	2	3	2	3	13	4	5	5	4	5	23	64
161	2	1	2	3	2	10	3	3	2	3	11	2	1	2	1	1	7	3	2	1	2	1	9	37
162	5	5	3	1	5	19	5	3	4	4	16	3	4	4	4	4	19	4	5	5	3	5	22	76
163	3	3	3	2	3	14	1	1	1	2	5	2	2	2	2	2	10	3	4	3	3	2	15	44
164	4	3	4	3	4	18	4	4	5	3	16	3	4	4	4	3	18	4	4	5	4	5	22	74
165	1	4	3	1	3	12	3	1	2	3	9	2	2	4	3	3	14	3	4	4	3	4	18	53
166	5	4	5	3	5	22	4	5	5	4	18	3	4	3	3	4	17	4	5	5	4	4	22	79
167	4	3	3	2	3	15	5	2	4	4	15	3	4	4	4	4	19	3	5	5	4	5	22	71
168	3	3	2	1	3	12	1	2	1	2	6	3	3	4	3	3	16	2	2	4	2	2	12	46
169	3	4	4	3	4	18	4	3	3	3	13	4	4	4	3	3	18	4	4	4	4	4	20	69
170	2	1	2	2	3	10	3	1	1	1	6	1	2	3	2	3	11	2	4	5	3	4	18	45
171	4	4	3	4	4	19	5	3	2	3	13	3	3	3	3	3	15	4	3	3	3	4	17	64
172	4	3	4	4	4	19	1	1	2	1	5	2	2	1	1	1	7	1	2	3	1	2	9	40
173	1	1	1	1	1	5	5	1	1	1	8	1	1	1	1	1	5	1	5	5	1	5	17	35
174	5	3	1	1	1	11	5	1	2	3	11	2	3	1	1	5	12	3	5	5	4	5	22	56
175	1	1	3	2	2	9	4	3	1	1	9	1	1	2	2	2	8	3	3	3	2	3	14	40
176	1	1	1	1	1	5	3	1	1	1	6	1	1	1	1	1	5	1	4	3	2	5	15	31
177	1	1	1	1	4	8	5	1	1	1	8	1	1	5	3	3	13	4	5	5	5	5	24	53
178	3	2	3	3	3	14	3	2	2	2	9	2	3	4	3	3	15	2	3	4	4	4	17	55
179	4	4	3	2	3	16	4	4	4	2	14	4	4	4	3	3	18	4	4	4	4	5	21	69
180	5	4	3	2	3	17	5	1	2	5	13	1	4	3	2	5	15	4	5	5	1	1	16	61
181	5	5	5	4	5	24	5	4	4	1	14	3	4	5	4	5	21	5	5	5	5	5	25	84

		Gestión del cambio																														
		Descongelamiento								Cambio propiamente dicho								Recongelamiento														
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28			
1	5	3	1	5	1	3	3	5	26	5	5	5	4	4	5	1	5	34	5	4	1	3	5	3	1	5	1	3	3	5	39	99
2	5	4	1	5	5	3	4	5	32	5	5	5	2	5	5	1	5	33	5	4	1	3	5	4	1	5	5	3	4	5	45	110
3	1	1	1	1	1	3	1	5	14	4	5	5	2	3	5	1	5	29	5	5	1	1	1	1	1	1	1	3	1	5	26	69
4	5	3	2	5	4	2	3	5	29	4	5	3	4	4	5	3	5	33	5	5	3	3	5	3	2	5	4	2	3	5	45	107
5	2	2	1	1	1	1	1	2	11	3	5	1	1	4	3	2	4	23	3	3	2	3	2	2	1	1	1	1	1	2	22	56
6	4	3	2	3	2	1	3	3	21	3	4	3	2	3	3	3	4	25	3	4	1	2	4	3	2	3	2	1	3	3	31	77
7	3	2	1	2	2	1	2	3	16	3	4	2	1	4	1	1	2	18	2	2	1	1	3	2	1	2	2	1	2	3	22	56
8	5	2	1	3	1	5	1	5	23	5	5	2	2	3	5	3	5	30	1	5	3	4	5	2	1	3	1	5	1	5	36	89
9	2	1	1	2	1	2	1	3	13	2	5	2	1	2	1	2	1	16	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	3	19	48
10	4	3	3	5	4	1	5	5	30	5	5	3	3	5	5	3	5	34	4	4	5	5	4	3	3	5	4	1	5	5	48	112
11	3	3	1	3	1	1	1	2	15	5	5	1	1	1	1	1	3	18	2	2	3	2	3	3	1	3	1	1	1	2	24	57
12	4	3	4	5	5	3	2	4	30	5	5	2	3	5	4	2	4	30	3	4	3	3	4	3	4	5	5	3	2	4	43	103
13	4	3	2	4	4	3	4	4	28	4	4	4	3	3	4	4	4	30	4	4	4	4	4	3	2	4	4	3	4	4	44	102
14	5	4	3	4	3	4	4	5	32	4	5	2	2	4	5	3	4	29	4	4	4	4	5	4	3	4	3	4	4	5	48	109
15	5	4	2	3	3	2	2	5	26	5	5	1	2	3	4	2	3	25	3	5	2	3	5	4	2	3	3	2	2	5	39	90
16	5	3	1	5	1	1	3	2	21	4	5	1	1	2	3	3	3	22	3	4	4	2	5	3	1	5	1	1	3	2	34	77
17	5	4	2	3	3	3	4	5	29	4	5	3	3	3	5	2	3	28	5	5	3	4	5	4	2	3	3	3	4	5	46	103
18	4	2	1	5	2	3	2	3	22	4	5	2	3	3	3	1	2	23	5	5	3	2	4	2	1	5	2	3	2	3	37	82
19	5	3	3	1	3	3	4	5	27	4	4	3	1	3	5	3	3	26	4	1	4	4	5	3	3	1	3	3	4	5	40	93
20	4	3	2	2	1	1	3	4	20	2	2	1	1	1	4	2	5	18	2	1	1	1	4	3	2	2	1	1	5	4	25	63
21	5	1	2	5	1	1	5	5	24	5	5	1	1	1	5	5	5	28	5	1	1	1	5	1	1	5	1	1	3	5	32	84
22	5	3	4	1	1	1	5	3	23	1	5	4	1	1	5	1	1	19	5	5	4	2	5	3	4	1	1	1	5	3	39	81
23	3	1	2	3	1	1	2	3	16	3	4	3	3	2	3	1	3	22	2	3	2	2	3	1	2	3	1	1	2	3	25	63
24	3	2	1	2	1	1	1	3	14	4	5	1	1	2	2	2	4	21	4	4	1	2	3	2	1	2	1	1	1	3	25	60
25	5	5	3	4	4	1	3	5	30	5	5	3	1	4	5	5	5	33	5	3	4	4	5	5	3	4	4	1	3	5	46	109
26	4	4	3	4	3	3	2	2	25	3	4	3	4	3	4	3	4	28	4	4	2	4	4	4	3	4	3	3	2	2	39	92
27	3	4	3	3	3	2	3	5	26	4	5	3	2	4	5	3	4	30	4	5	3	4	3	4	3	3	3	2	3	5	42	98
28	5	1	5	3	4	1	1	3	23	3	5	5	5	5	5	5	5	38	5	5	5	4	5	1	5	3	4	1	1	3	42	103
29	5	4	5	4	5	4	5	5	37	5	5	4	5	5	5	5	5	39	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	56	132
30	5	3	3	3	3	2	3	2	24	4	4	1	3	3	3	3	4	25	3	3	3	3	5	3	3	3	3	2	3	2	36	85
31	5	4	5	4	5	3	5	5	36	5	5	4	5	5	5	5	5	39	5	5	5	4	5	4	5	4	5	3	5	5	55	130
32	5	5	5	5	5	3	5	5	38	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	57	135
33	5	3	1	5	1	3	3	5	26	5	5	5	4	4	5	1	5	34	5	4	1	3	5	3	1	5	1	3	3	5	39	99
34	5	4	1	5	5	3	4	5	32	5	5	5	2	5	5	1	5	33	5	4	1	3	5	4	1	5	5	3	4	5	46	110
35	1	1	1	1	1	3	1	5	14	4	5	5	1	3	5	1	5	29	5	5	1	1	1	1	1	1	1	3	1	5	26	69
36	5	3	2	5	4	2	3	5	29	4	5	3	4	4	5	3	5	33	5	5	3	3	5	3	2	5	4	2	3	5	45	107
37	2	2	1	1	1	1	1	2	11	3	5	1	1	4	3	2	4	23	3	3	2	3	2	2	1	1	1	1	1	2	22	56
38	4	3	2	3	2	1	3	3	21	3	4	3	2	3	3	3	4	25	3	4	1	2	4	3	2	3	2	1	3	3	31	77
39	3	2	1	2	2	1	2	3	16	3	4	2	1	4	1	1	2	18	2	2	1	1	3	2	1	2	2	1	2	3	22	56
40	5	2	1	3	1	5	1	5	23	5	5	2	2	3	5	3	5	30	1	5	3	4	5	2	1	3	1	5	1	5	36	89
41	2	1	1	2	1	2	1	3	13	2	5	2	1	2	1	2	1	16	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	3	19	48
42	4	3	3	5	4	1	5	5	30	5	5	3	3	5	5	3	5	34	4	4	5	5	4	3	3	5	4	1	5	5	48	112
43	3	3	1	3	1	1	1	2	15	5	5	1	1	1	1	1	3	18	2	2	3	2	3	3	1	3	1	1	1	2	24	57
44	4	3	4	5	5	3	2	4	30	5	5	2	3	5	4	2	4	30	3	4	3	3	4	3	4	5	5	3	2	4	43	103
45	4	3	2	4	4	3	4	4	28	4	4	4	3	3	4	4	4	30	4	4	4	4	4	3	2	4	4	3	4	4	44	102
46	5	4	3	4	3	4	4	5	32	4	5	2	2	4	5	3	4	29	4	4	4	4	5	4	3	4	3	4	4	5	48	109
47	5	4	2	3	3	2	2	5	26	5	5	1	2	3	4	2	3	25	3	5	2	3	5	4	2	3	3	2	2	39	90	
48	5	3	1	5	1	1	3	2	21	4	5	1	1	2	3	3	3	22	3	4	4	2	5	3	1	5	1	1	3	2	34	77
49	5	4	2	3	3	3	4	5	29	4	5	3	3	3	5	2	3	28	5	5	3	4	5	4	2	3	3	3	4	5	46	103
50	4	2	1	5	2	3	2	3	22	4	5	2	3	3	3	1	2	23	5	5	3	2	4	2	1	5	2	3	3	2	37	82
51	5	3	3	1	3	3	4	5	27	4	4	3	1	3	5	3	3	26	4	1	4	4	5	3	3	1	3	3	4	5	40	93
52	4	3	2	2	1	1	3	4	20	2	2	1	1	1	4	2	5	18	2	1	1	1	4	3	2	2	1	1	3	4	25	63
53	5	1	1	5	1	1	5	5	24	5	5	1	1	1	5	5	5	28	5	1	1	1	5	1	1	5	1	1	5	5	32	84
54	5	3	4	1	1	1	5	3	23	1	5	4	1	1	5	1	1	19	5	5	4	2	5	3	4	1	1	1	5	3	39	81
55	3	1	2	3	1	1	2	3	16	3	4	3	3	2	3	1	3	22	2	3	2	2	3	1	2	3	1	1	2	3	25	63
56	3	2	1	2	1	1	1	3	14	4	5	1	1	2	2	2	4	21	4	4	1	2	3	2	1	2	1	1	1	3	25	60
57	5	5	3	4	4	1	3	5	30	5	5	3	1	4	5	5	5	33	5	3	4	4	5	5	3	4	4	1	3	5	46	109
58	4	4	3	4	3	3	2	2	25	3	4	3	4	3	4	3	4	28	4	4	2	4	4	4	3							

71	3	2	1	2	2	1	2	3	16	3	4	2	1	4	1	1	2	18	2	2	1	1	3	2	1	2	2	1	2	3	22	56		
72	5	2	1	3	1	5	1	5	23	5	5	2	2	3	5	3	5	30	1	5	3	4	5	2	1	3	1	5	1	5	36	89		
73	2	1	1	2	1	2	1	3	13	2	5	2	1	2	1	2	1	16	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	3	19	48
74	4	3	3	5	4	1	5	5	30	5	5	3	3	5	5	3	5	34	4	4	5	5	4	3	3	5	4	1	5	5	48	112		
75	3	3	1	3	1	1	1	2	15	5	5	1	1	1	1	1	3	18	2	2	3	2	3	3	1	3	1	1	1	2	24	57		
76	4	3	4	5	5	3	2	4	30	5	5	2	3	5	4	2	4	30	3	4	3	3	4	3	4	5	5	3	2	2	43	103		
77	4	3	2	4	4	3	4	4	28	4	4	4	3	3	4	4	4	30	4	4	4	4	4	3	2	4	4	3	4	4	44	102		
78	5	4	3	4	3	4	4	5	32	4	5	2	2	4	5	3	4	29	4	4	4	4	5	4	3	4	3	4	4	5	48	109		
79	5	4	2	3	3	2	2	5	26	5	5	1	2	3	4	2	3	25	3	5	2	3	5	4	2	3	3	2	2	5	39	90		
80	5	3	1	5	1	1	3	2	21	4	5	1	1	2	3	3	3	22	3	4	4	2	5	3	1	5	1	1	3	2	34	77		
81	5	4	2	3	3	3	4	5	29	4	5	3	3	3	5	2	3	28	5	5	3	4	5	4	2	3	3	3	4	5	46	103		
82	4	2	1	5	2	3	2	3	22	4	5	2	3	3	3	1	2	23	5	5	3	2	4	2	1	5	2	3	2	3	37	82		
83	5	3	3	1	3	3	4	5	27	4	4	3	1	3	5	3	3	26	4	1	4	4	5	3	3	1	3	3	4	5	40	93		
84	4	3	2	2	1	1	3	4	20	2	2	1	1	1	4	2	5	18	2	1	1	1	4	3	2	2	1	1	3	4	25	63		
85	5	1	1	5	1	1	5	5	24	5	5	1	1	1	5	5	5	28	5	1	1	1	5	1	1	5	1	1	5	3	32	84		
86	5	3	4	1	1	1	5	3	23	1	5	4	1	1	5	1	1	19	5	5	4	2	5	3	4	1	1	1	5	3	39	81		
87	3	1	2	3	1	1	2	3	16	3	4	3	3	2	3	1	3	22	2	3	2	2	3	1	2	3	1	1	2	3	25	63		
88	3	2	1	2	1	1	1	3	14	4	5	1	1	2	2	2	4	21	4	4	1	2	3	2	1	2	1	1	1	1	3	25	60	
89	5	5	3	4	4	1	3	5	30	5	5	3	1	4	5	5	5	33	5	3	4	4	5	5	3	4	4	1	3	5	46	109		
90	4	4	3	4	3	3	2	2	25	3	4	3	4	3	4	3	4	28	4	4	2	4	4	4	3	4	3	3	2	2	39	92		
91	3	4	3	3	3	2	3	5	26	4	5	3	2	4	5	3	4	30	4	5	3	4	3	4	3	3	3	2	3	5	42	98		
92	5	1	5	3	4	1	1	3	23	3	5	5	5	5	5	5	5	38	5	5	5	4	5	1	5	3	4	1	1	3	42	103		
93	5	4	5	4	5	4	5	5	37	5	5	4	5	5	5	5	5	39	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	56	132		
94	5	3	3	3	3	2	3	2	24	4	4	1	3	3	3	3	3	25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	36	85		
95	5	4	5	4	5	3	5	5	36	5	5	4	5	5	5	5	5	39	5	5	5	4	5	4	5	4	5	3	5	5	55	130		
96	5	5	5	5	5	3	5	5	38	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	57	135		
97	5	3	1	5	1	3	3	5	26	5	5	5	4	4	5	1	5	34	5	4	1	3	5	3	1	5	1	3	3	5	39	99		
98	5	4	1	5	5	3	4	5	32	5	5	5	2	5	5	1	5	33	5	4	1	3	5	4	1	5	5	3	4	5	45	110		
99	1	1	1	1	1	3	1	5	14	4	5	5	1	3	5	1	5	29	5	5	1	1	5	1	1	1	1	3	1	5	26	69		
100	5	3	2	5	4	2	3	5	29	4	5	3	4	4	5	3	5	33	5	5	3	3	5	3	2	5	4	2	3	5	45	107		
101	2	2	1	1	1	1	1	2	11	3	5	1	1	4	3	2	4	23	3	3	2	3	2	2	1	1	1	1	1	2	22	56		
102	4	3	2	3	2	1	3	3	21	3	4	3	2	3	3	3	4	25	3	4	1	2	4	3	2	3	2	1	3	3	31	77		
103	3	2	1	2	2	1	2	3	16	3	4	2	1	4	1	1	2	18	2	2	1	1	3	2	1	2	2	1	2	3	22	56		
104	5	2	1	3	1	5	1	5	23	5	5	2	2	3	5	3	5	30	1	5	3	4	5	2	1	3	1	5	1	5	36	89		
105	2	1	1	2	1	2	1	3	13	2	5	2	1	2	1	2	1	16	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	3	19	48		
106	4	3	3	5	4	1	5	5	30	5	5	3	3	5	5	3	5	34	4	4	5	5	4	3	3	5	4	1	5	5	48	112		
107	3	3	1	3	1	1	1	2	15	5	5	1	1	1	1	1	3	18	2	2	3	2	3	3	1	3	1	1	1	2	24	57		
108	4	3	4	5	5	3	2	4	30	5	5	2	3	5	4	2	4	30	3	4	3	3	4	3	4	5	5	3	2	4	43	103		
109	4	3	2	4	4	3	4	4	28	4	4	4	3	3	4	4	4	30	4	4	4	4	4	3	2	4	4	3	4	4	44	102		
110	5	4	3	4	3	4	4	5	32	4	5	2	2	4	5	3	4	29	4	4	4	4	5	4	3	4	3	4	4	5	48	109		
111	5	4	2	3	3	2	2	5	26	5	5	1	2	3	4	2	3	25	3	5	2	3	5	4	2	3	3	2	2	5	39	90		
112	5	3	1	5	1	1	3	2	21	4	5	1	1	2	3	3	3	22	3	4	4	2	5	3	1	5	1	1	3	2	34	77		
113	5	4	2	3	3	3	4	5	29	4	5	3	3	3	5	2	3	28	5	5	3	4	5	4	2	3	3	3	4	5	46	103		
114	4	2	1	5	2	3	2	3	22	4	5	2	3	3	3	1	2	23	5	5	3	2	4	2	1	5	2	3	2	3	37	82		
115	5	3	3	1	3	3	4	5	27	4	4	3	1	3	5	3	3	26	4	1	4	4	5	3	3	1	3	3	4	5	40	93		
116	4	3	2	2	1	1	3	4	20	2	2	1	1	1	4	2	5	18	2	1	1	1	4	3	2	2	1	1	3	4	25	63		
117	5	1	1	5	1	1	5	5	24	5	5	1	1	1	5	5	5	28	5	1	1	1	5	1	1	5	1	1	5	5	32	84		
118	5	3	4	1	1	1	5	3	23	1	5	4	1	1	5	1	1	19	5	5	4	2	5	3	4	1	1	1	5	3	39	81		
119	3	1	2	3	1	1	2	3	16	3	4	3	3	2	3	1	3	22	2	3	2	2	3	1	2	3	1	1	2	3	25	63		
120	3	2	1	2	1	1	1	3	14	4	5	1	1	2	2	2	4	21	4	4	1	2	3	2	1	2	1	1	1	3	25	60		
121	5	3	1	5	1	3	3	5	26	5	5	5	4	4	5	1	5	34	5	4	1	3	5	3	1	5	1	3	3	5	39	99		
122	5	4	1	5	5	3	4	5	32	5	5	5	2	5	5	1	5	33	5	4	1	3	5	4	1	5	5	3	4	5	45	110		
123	1	1	1	1	1	3	1	5	14	4	5	5	1	3	5	1	5	29	5	5	1	1	1	1	1	1	1	3	1	5	26	69		
124	5	3	2	5	4	2	3	5	29	4	5	3	4	4	5	3	5	33	5	5	3	3	5	3	2	5	4	2	3	5	45	107		
125	2	2	1	1	1	1	1	2	11	3	5	1	1	4	3	2	4	23	3	3	2	3	2	2	1	1	1	1	1	2	22	56		
126	4	3	2	3	2	1	3	3	21	3	4	3	2	3	3	3	4	25	3	4	1	2	4	3	2	3	2	1	3	3	31	77		
127	3	2	1	2	2	1	2	3	16	3	4	2	1	4	1	1	2	18	2	2	1	1	3	2	1	2	2	1	2	3	22	56		
128	5	2	1	3	1	5	1	5	23	5	5	2	2	3	5	3	5	30	1	5	3	4	5	2	1	3	1	5	1	5	36	89		
129	2	1	1	2	1	2	1	3	13	2	5	2	1	2	1	2	1	16	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	3	19	48		
13																																		

151	5	4	5	4	5	3	5	5	36	5	5	4	5	5	5	5	5	39	5	5	5	4	5	4	5	4	5	3	5	5	55	130
152	5	5	5	5	5	3	5	5	38	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	57	135
153	5	3	1	5	1	3	3	5	26	5	5	5	4	4	5	1	5	34	5	4	1	3	5	3	1	5	1	3	3	5	39	99
154	5	4	1	5	5	3	4	5	32	5	5	5	2	5	5	1	5	33	5	4	1	3	5	4	1	5	5	3	4	5	45	110
155	1	1	1	1	1	3	1	5	14	4	5	5	1	3	5	1	5	29	5	5	1	1	1	1	1	1	1	3	1	5	26	69
156	5	3	2	5	4	2	3	5	29	4	5	3	4	4	5	3	5	33	5	5	3	3	5	3	2	5	4	2	3	5	45	107
157	2	2	1	1	1	1	1	2	11	3	5	1	1	4	3	2	4	23	3	3	2	3	2	2	1	1	1	1	1	2	22	56
158	4	3	2	3	2	1	3	3	21	3	4	3	2	3	3	3	4	25	3	4	1	2	4	3	2	3	2	1	3	3	31	77
159	3	2	1	2	2	1	2	3	16	3	4	2	1	4	1	1	2	18	2	2	1	1	3	2	1	2	2	1	2	3	22	56
160	5	2	1	3	1	5	1	5	23	5	5	2	2	3	5	3	5	30	1	5	3	4	5	2	1	3	1	5	1	5	36	89
161	2	1	1	2	1	2	1	3	13	2	5	2	1	2	1	2	1	16	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	3	19	48
162	4	3	3	5	4	1	5	5	30	5	5	3	3	5	5	3	5	34	4	4	5	5	4	3	3	5	4	1	5	5	48	112
163	3	3	1	3	1	1	1	2	15	5	5	1	1	1	1	1	3	18	2	2	3	2	3	3	1	3	1	1	1	2	24	57
164	4	3	4	5	5	3	2	4	30	5	5	2	3	5	4	2	4	30	3	4	3	3	4	3	4	5	5	3	2	4	43	103
165	4	3	2	4	4	3	4	4	28	4	4	4	3	3	4	4	4	30	4	4	4	4	4	3	2	4	4	3	4	4	44	102
166	5	4	3	4	3	4	4	5	32	4	5	2	2	4	5	3	4	29	4	4	4	4	5	4	3	4	3	4	4	5	48	109
167	5	4	2	3	3	2	2	5	26	5	5	1	2	3	4	2	3	25	3	5	2	3	5	4	2	3	3	2	2	5	39	90
168	5	3	1	5	1	1	3	2	21	4	5	1	1	2	3	3	3	22	3	4	4	2	5	3	1	5	1	1	3	2	34	77
169	5	4	2	3	3	3	4	5	29	4	5	3	3	3	5	2	3	28	5	5	3	4	5	4	2	3	3	3	4	5	46	103
170	4	2	1	5	2	3	2	3	22	4	5	2	3	3	3	1	2	23	5	5	3	2	4	2	1	5	2	3	2	3	37	82
171	5	3	3	1	3	3	4	5	27	4	4	3	1	3	5	3	3	26	4	1	4	4	5	3	3	1	3	3	4	5	40	93
172	4	3	2	2	1	1	3	4	20	2	2	1	1	1	4	2	5	18	2	1	1	1	4	3	2	2	1	1	3	4	25	63
173	5	1	1	5	1	1	5	5	24	5	5	1	1	1	5	5	5	28	5	1	1	1	5	1	1	5	1	1	5	5	32	84
174	5	3	4	1	1	1	5	3	23	1	5	4	1	1	5	1	1	19	5	5	4	2	5	3	4	1	1	1	5	3	39	81
175	3	1	2	3	1	1	2	3	16	3	4	3	3	2	3	1	3	22	2	3	2	2	3	1	2	3	1	1	2	3	25	63
176	3	2	1	2	1	1	1	3	14	4	5	1	1	2	2	2	4	21	4	4	1	2	3	2	1	2	1	1	1	3	25	60
177	5	5	3	4	4	1	3	5	30	5	5	3	1	4	5	5	5	33	5	3	4	4	5	5	3	4	4	1	3	5	46	109
178	4	4	3	4	3	3	2	2	25	3	4	3	4	3	4	3	4	28	4	4	2	4	4	4	3	4	3	3	2	2	39	92
179	3	4	3	3	3	2	3	5	26	4	5	3	2	4	5	3	4	30	4	5	3	4	3	4	3	3	3	2	3	5	42	98
180	5	1	5	3	4	1	1	3	23	3	5	5	5	5	5	5	5	38	5	5	5	4	5	1	5	3	4	1	1	3	42	103
181	5	4	5	4	5	4	5	5	37	5	5	4	5	5	5	5	5	39	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	56	132

	Desempeño laboral																												
	Desempeño de tareas										Desempeño contextual										Desempeño contraproducción								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25				
1	5	5	4	4	5	4	3	1	1	3	3	3	3	2	46	3	3	4	4	5	4	3	26	4	4	5	4	17	89
2	5	5	4	4	5	3	3	1	1	3	3	3	3	4	47	3	5	5	4	5	4	5	31	5	4	5	4	18	96
3	2	2	1	1	3	4	1	1	1	1	3	1	1	23	3	1	3	1	5	5	1	19	3	1	5	5	14	56	
4	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	37	3	2	4	3	3	3	2	20	4	3	3	3	13	70
5	3	3	2	2	2	3	1	1	1	1	2	2	1	1	25	1	2	4	2	4	4	2	19	4	2	4	4	14	58
6	3	2	3	2	3	3	1	1	1	3	3	3	3	3	34	3	3	4	3	4	4	3	24	4	3	4	4	15	73
7	2	2	2	1	2	3	1	1	1	2	2	2	2	2	25	2	3	3	2	1	2	3	16	3	2	1	2	8	49
8	4	5	1	2	4	3	4	3	2	3	2	3	2	3	41	4	5	5	4	5	5	5	33	5	4	5	5	19	93
9	2	1	2	3	2	3	3	2	3	2	1	2	1	1	28	3	2	1	2	1	2	2	13	1	2	1	2	6	47
10	5	5	3	1	5	5	3	4	4	3	4	4	4	4	54	4	5	5	3	5	5	5	32	5	3	5	5	18	104
11	3	3	3	2	3	1	1	1	2	2	2	2	2	2	29	3	4	3	3	2	2	4	21	3	3	2	2	10	60
12	4	3	4	3	4	4	4	5	3	3	4	4	4	3	52	4	4	5	4	5	5	4	31	5	4	5	5	19	102
13	1	4	3	1	3	3	1	2	3	2	2	4	3	3	35	3	4	4	3	4	4	4	26	4	3	4	4	15	76
14	5	4	5	3	5	4	5	5	4	3	4	3	3	4	57	4	5	5	4	4	5	5	32	5	4	4	5	18	107
15	4	3	3	2	3	5	2	4	4	3	4	4	4	4	49	3	5	5	4	5	5	5	32	5	4	5	5	19	100
16	3	3	2	1	3	1	2	1	2	3	3	4	3	3	34	2	2	4	2	2	3	2	17	4	2	2	3	11	62
17	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	49	4	4	4	4	4	5	4	29	4	4	4	5	17	95
18	2	1	2	2	3	3	1	1	1	1	2	3	2	3	27	2	4	5	3	4	5	4	27	5	3	4	5	17	71
19	4	4	3	4	4	5	3	2	3	3	3	3	3	3	47	4	3	3	3	4	5	3	25	3	3	4	5	15	87
20	4	3	4	4	4	1	1	2	1	2	2	1	1	1	31	1	2	3	1	2	2	2	13	3	1	2	2	8	52
21	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	18	1	5	5	1	5	5	5	27	5	1	5	5	16	61
22	5	3	1	1	1	5	1	2	3	2	3	1	1	5	34	3	5	5	4	5	4	5	31	5	4	5	4	18	83
23	1	1	3	2	2	4	3	1	1	1	1	2	2	2	26	3	3	3	2	3	3	3	20	3	2	3	3	11	57
24	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	16	1	4	3	2	5	4	4	23	3	2	5	4	14	53
25	1	1	1	1	4	5	1	1	1	1	1	5	3	3	29	4	5	5	5	5	5	5	34	5	5	5	5	20	83
26	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	4	3	3	38	2	3	4	4	4	4	3	24	4	4	4	4	16	78
27	4	4	3	2	3	4	4	4	2	4	4	4	3	3	48	4	4	4	4	5	4	4	29	4	4	4	5	17	94
28	5	4	3	2	3	5	1	2	5	1	4	3	2	5	45	4	5	5	1	1	4	5	25	5	1	1	4	11	81
29	5	5	5	4	5	5	4	4	1	3	4	5	4	5	59	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	20	114
30	5	4	3	2	3	2	2	3	3	1	3	3	3	3	40	3	5	5	3	5	5	5	31	5	3	5	5	18	89
31	5	5	5	4	5	5	4	4	1	4	4	5	4	5	60	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	20	115
32	4	5	5	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	5	54	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	20	109
33	5	5	4	4	5	4	3	1	1	3	3	3	3	2	46	3	3	4	4	5	4	3	26	4	4	5	4	17	89
34	5	5	4	4	5	3	3	1	1	3	3	3	3	4	47	3	5	5	4	5	4	5	31	5	4	5	4	18	96
35	2	2	1	1	3	4	1	1	1	1	1	3	1	1	23	3	1	3	1	5	5	1	19	3	1	5	5	14	56
36	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	37	3	2	4	3	3	3	2	20	4	3	3	3	13	70
37	3	3	2	2	2	3	1	1	1	1	2	2	1	1	25	1	2	4	2	4	4	2	19	4	2	4	4	14	58
38	3	2	3	2	3	3	1	1	1	3	3	3	3	3	34	3	3	4	3	4	4	3	24	4	3	4	4	15	73
39	2	2	2	1	2	3	1	1	1	2	2	2	2	2	25	2	3	3	2	1	2	3	16	3	2	1	2	8	49
40	4	5	1	2	4	3	4	3	2	3	2	3	2	3	41	4	5	5	4	5	5	5	33	5	4	5	5	19	93
41	2	1	2	3	2	3	3	2	3	2	1	2	1	1	28	3	2	1	2	1	2	2	13	1	2	1	2	6	47
42	5	5	3	1	5	5	3	4	4	3	4	4	4	4	54	4	5	5	3	5	5	5	32	5	3	5	5	18	104
43	3	3	3	2	3	1	1	2	2	2	2	2	2	2	29	3	4	3	3	2	2	4	21	3	3	2	2	10	60
44	4	3	4	3	4	4	4	5	3	3	4	4	4	3	52	4	4	5	4	5	5	4	31	5	4	5	5	19	102
45	1	4	3	1	3	3	1	2	3	2	2	4	3	3	35	3	4	4	3	4	4	4	26	4	3	4	4	15	76
46	5	4	5	3	5	4	5	5	4	3	4	3	3	4	57	4	5	5	4	4	5	5	32	5	4	4	5	18	107
47	4	3	3	2	3	5	2	4	4	3	4	4	4	4	49	3	5	5	4	5	5	5	32	5	4	5	5	19	100
48	3	3	2	1	3	1	2	1	2	3	3	4	3	3	34	2	2	4	2	2	3	2	17	4	2	2	3	11	62
49	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	49	4	4	4	4	4	5	4	29	4	4	4	5	17	95
50	2	1	2	2	3	3	1	1	1	1	2	3	2	3	27	2	4	5	3	4	5	4	27	5	3	4	5	17	71
51	4	4	3	4	4	5	3	2	3	3	3	3	3	3	47	4	3	3	3	4	5	3	25	3	3	4	5	15	87
52	4	3	4	4	4	1	1	2	1	2	2	1	1	1	31	1	2	3	1	2	2	2	13	3	1	2	2	8	52
53	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	18	1	5	5	1	5	5	5	27	5	1	5	5	16	61
54	5	3	1	1	1	5	1	2	3	2	3	1	1	5	34	3	5	5	4	5	4	5	31	5	4	5	4	18	83
55	1	1	3	2	2	4	3	1	1	1	2	2	2	2	26	3	3	3	2	3	3	3	20	3	2	3	3	11	57
56	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	16	1	4	3	2	5	4	4	23	3	2	5	4	14	53
57	1	1	1	1	4	5	1	1	1	1	1	5	3	3	29	4	5	5	5	5	5	5	34	5	5	5	5	20	83
58	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	4	3	3	38	2	3	4	4	4	4	3	24	4	4	4	4	16	78
59	4	4	3	2	3	4	4	4	2	4	4	4	3	3	48	4	4	4	4	5	4	4	29	4	4	4	5	17	94
60	5	4	3	2	3	5	1	2	5	1	4	3	2	5	45	4	5	5	1	1	4	5	25	5	1	1	4	11	81
61	5	5	5	4	5	5	4	4	1	3	4	5	4	5	59	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	20	114
62	5	4	3	2	3	2	2	3	3	1	3	3	3	3	40	3	5	5	3	5	5	5	31	5	3	5	5	18	89
63	5	5	5	4	5	5	4	4	1	4	4	5	4	5	60	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	20	115
64	4	5	5	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	5	54</														

71	2	2	2	1	2	3	1	1	1	2	2	2	2	2	25	2	3	3	2	1	2	3	16	3	2	1	2	8	49
72	4	5	1	2	4	3	4	3	2	3	2	3	2	3	41	4	5	5	4	5	5	5	33	5	4	5	5	19	93
73	2	1	2	3	2	3	3	2	3	2	1	2	1	1	28	3	2	1	2	1	2	2	13	1	2	1	2	6	47
74	5	5	3	1	5	5	3	4	4	3	4	4	4	4	54	4	5	5	3	5	5	5	32	5	3	5	5	18	104
75	3	3	3	2	3	1	1	1	2	2	2	2	2	2	29	3	4	3	3	2	2	4	21	3	3	2	2	10	60
76	4	3	4	3	4	4	4	5	3	3	4	4	4	3	52	4	4	5	4	5	5	4	31	5	4	5	5	19	102
77	1	4	3	1	3	3	1	2	3	2	2	4	3	3	35	3	4	4	3	4	4	4	26	4	3	4	4	15	76
78	5	4	5	3	5	4	5	5	4	3	4	3	3	4	57	4	5	5	4	4	5	5	32	5	4	4	5	18	107
79	4	3	3	2	3	5	2	4	4	3	4	4	4	4	49	3	5	5	4	5	5	5	32	5	4	5	5	19	100
80	3	3	2	1	3	1	2	1	2	3	3	4	3	3	34	2	2	4	2	2	3	2	17	4	2	2	3	11	62
81	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	49	4	4	4	4	4	5	4	29	4	4	4	5	17	95
82	2	1	2	2	3	3	1	1	1	1	2	3	2	3	27	2	4	5	3	4	5	4	27	5	3	4	5	17	71
83	4	4	3	4	4	5	3	2	3	3	3	3	3	3	47	4	3	3	3	4	5	3	25	3	3	4	5	15	87
84	4	3	4	4	4	1	1	2	1	2	2	1	1	1	31	1	2	3	1	2	2	2	13	3	1	2	2	8	52
85	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	18	1	5	5	1	5	5	5	27	5	1	5	5	16	61
86	5	3	1	1	1	5	1	2	3	2	3	1	1	5	34	3	5	5	4	5	4	5	31	5	4	5	4	18	83
87	1	1	3	2	2	4	3	1	1	1	2	2	2	2	26	3	3	3	2	3	3	3	20	3	2	3	3	11	57
88	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	16	1	4	3	2	5	4	4	23	3	2	5	4	14	53
89	1	1	1	1	4	5	1	1	1	1	1	5	3	3	29	4	5	5	5	5	5	5	34	5	5	5	5	20	83
90	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	4	3	3	3	38	2	3	4	4	4	4	3	24	4	2	4	4	16	78
91	4	4	3	2	3	4	4	4	2	4	4	4	3	3	48	4	4	4	4	5	4	4	29	4	4	5	4	17	94
92	5	4	3	2	3	5	1	2	5	1	4	3	2	5	45	4	5	5	1	1	4	5	25	5	1	1	4	11	81
93	5	5	5	4	5	5	4	4	1	3	4	5	4	5	59	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	20	114
94	5	4	3	2	3	2	2	3	3	1	3	3	3	3	40	3	5	5	3	5	5	5	31	5	3	5	5	18	89
95	5	5	5	4	5	5	4	4	1	4	4	5	4	5	60	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	20	115
96	4	5	5	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	54	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	20	109
97	5	5	4	4	5	4	3	1	1	3	3	3	3	2	46	3	3	4	4	5	4	3	26	4	4	5	4	17	89
98	5	5	4	4	5	3	3	1	1	3	3	3	3	4	47	3	5	5	4	5	4	5	31	5	4	5	4	18	96
99	2	2	1	1	3	4	1	1	1	1	1	3	1	1	23	3	1	3	1	5	5	1	19	3	1	5	5	14	56
100	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	37	3	2	4	3	3	3	2	20	4	3	3	3	13	70
101	3	3	2	2	2	3	1	1	1	1	2	2	1	1	25	1	2	4	2	4	4	2	19	4	2	4	4	14	58
102	3	2	3	2	3	3	1	1	1	3	3	3	3	3	34	3	3	4	3	4	4	3	24	4	3	4	4	15	73
103	2	2	2	1	2	3	1	1	1	2	2	2	2	2	25	2	3	3	2	1	2	3	16	3	2	1	2	8	49
104	4	5	1	2	4	3	4	3	2	3	2	3	2	3	41	4	5	5	4	5	5	5	33	5	4	5	5	19	93
105	2	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	1	2	1	28	3	2	1	2	1	2	2	13	1	2	1	2	6	47
106	5	5	3	1	5	5	3	4	4	3	4	4	4	4	54	4	5	5	3	5	5	5	32	5	3	5	5	18	104
107	3	3	3	2	3	1	1	1	2	2	2	2	2	2	29	3	4	3	3	2	2	4	21	3	3	2	2	10	60
108	4	3	4	3	4	4	4	5	3	3	4	4	4	3	52	4	4	5	4	5	5	4	31	5	4	5	5	19	102
109	1	4	3	1	3	3	1	2	3	2	2	4	3	3	35	3	4	4	3	4	4	4	26	4	3	4	4	15	76
110	5	4	5	3	5	4	5	5	4	3	4	3	3	4	57	4	5	5	4	4	5	5	32	5	4	4	5	18	107
111	4	3	3	2	3	5	2	4	4	3	4	4	4	4	49	3	5	5	4	5	5	5	32	5	4	5	5	19	100
112	3	3	2	1	3	1	2	1	2	3	3	4	3	3	34	2	2	4	2	2	3	2	17	4	2	2	3	11	62
113	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	49	4	4	4	4	4	5	4	29	4	4	4	5	17	95
114	2	1	2	2	3	3	1	1	1	1	2	3	2	3	27	2	4	5	3	4	5	4	27	5	3	4	5	17	71
115	4	4	3	4	4	5	3	2	3	3	3	3	3	3	47	4	3	3	3	4	5	3	25	3	3	4	5	15	87
116	4	3	4	4	4	1	1	2	1	2	2	1	1	1	31	1	2	3	1	2	2	2	13	3	1	2	2	8	52
117	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	18	1	5	5	1	5	5	5	27	5	1	5	5	16	61
118	5	3	1	1	1	5	1	2	3	2	3	1	1	5	34	3	5	5	4	5	4	5	31	5	4	5	4	18	83
119	1	1	3	2	2	4	3	1	1	1	1	2	2	2	26	3	3	3	2	3	3	3	20	3	2	3	3	11	57
120	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	16	1	4	3	2	5	4	4	23	3	2	5	4	14	53
121	5	5	4	4	5	4	3	1	1	3	3	3	3	2	46	3	3	4	4	5	4	3	26	4	4	5	4	17	89
122	5	5	4	4	5	3	3	1	1	3	3	3	3	4	47	3	5	5	4	5	4	5	31	5	4	5	4	18	96
123	2	2	1	1	3	4	1	1	1	1	1	3	1	1	23	3	1	3	1	5	5	1	19	3	1	5	5	14	56
124	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	37	3	2	4	3	3	3	2	20	4	3	3	3	13	70
125	3	3	2	2	2	3	1	1	1	1	2	2	1	1	25	1	2	4	2	4	4	2	19	4	2	4	4	14	58
126	3	2	3	2	3	3	1	1	1	3	3	3	3	3	34	3	3	4	3	4	4	3	24	4	3	4	4	15	73
127	2	2	2	1	2	3	1	1	1	2	2	2	2	2	25	2	3	3	2	1	2	3	16	3	2	1	2	8	49
128	4	5	1	2	4	3	4	3	2	3	2	3	2	3	41	4	5	5	4	5	5	5	33	5	4	5	5	19	93
129	2	1	2	3	2	3	3	2	3	2	1	2	1	1	28	3	2	1	2	1	2	2	13	1	2	1	2	6	47
130	5	5	3	1	5	5	3	4	4	3	4	4	4	4	54	4	5	5	3	5	5	5	32	5	3	5	5	18	104
131	3	3	3	2	3	1	1	1	2	2	2	2	2	2	29	3	4	3	3	2	2	4	21	3	3	2	2	10	60
132	4	3	4	3	4	4	4	5	3	3	4	4	4	3	52	4	4	5	4	5	5	4	31	5	4	5	5	19	102
133	1	4	3	1	3	3	1	2	3	2	2	4	3	3	35	3	4	4	3	4	4	4	26	4	3	4	4	15	76
134	5	4	5	3	5	4	5	5	4	3	4	3	3	4	57	4	5	5	4	4	5	5	32	5	4	4	5	18	107
135	4	3	3	2	3	5	2	4	4	3	4	4	4	4	49	3	5	5	4	5	5	5							

141	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	18	1	5	5	1	5	5	5	27	5	1	5	5	16	61
142	5	3	1	1	1	5	1	2	3	2	3	1	1	5	34	3	5	5	4	5	4	5	31	5	4	5	4	18	83
143	1	1	3	2	2	4	3	1	1	1	1	1	2	2	26	3	3	3	2	3	3	3	20	3	2	3	3	11	57
144	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	16	1	4	3	2	5	4	4	23	3	2	5	4	14	53
145	1	1	1	1	4	5	1	1	1	1	1	1	5	3	29	4	5	5	5	5	5	5	34	5	5	5	5	20	83
146	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	4	3	3	38	2	3	4	4	4	4	3	24	4	4	4	4	16	78
147	4	4	3	2	3	4	4	4	2	4	4	4	3	3	48	4	4	4	4	5	4	4	29	4	4	5	4	17	94
148	5	4	3	2	3	5	1	2	5	1	4	3	2	5	45	4	5	5	1	1	4	5	25	5	1	1	4	11	81
149	5	5	5	4	5	5	4	4	1	3	4	5	4	5	59	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	20	114
150	5	4	3	2	3	2	2	3	3	1	3	3	3	3	40	3	5	5	3	5	5	5	31	5	3	5	5	18	89
151	5	5	5	4	5	5	4	4	1	4	4	5	4	5	60	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	20	115
152	4	5	5	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	5	54	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	20	109
153	5	5	4	4	5	4	3	1	1	3	3	3	3	2	46	3	3	4	4	5	4	3	26	4	4	5	4	17	89
154	5	5	4	4	5	3	3	1	1	3	3	3	3	4	47	3	5	5	4	5	4	5	31	5	4	5	4	18	96
155	2	2	1	1	3	4	1	1	1	1	1	3	1	1	23	3	1	3	1	5	5	1	19	3	1	5	5	14	56
156	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	37	3	2	4	3	3	3	2	20	4	3	3	3	13	70
157	3	3	2	2	2	3	1	1	1	1	1	2	2	1	25	1	2	4	2	4	4	2	19	4	2	4	4	14	58
158	3	2	3	2	3	3	1	1	1	3	3	3	3	3	34	3	3	4	3	4	4	3	24	4	3	4	4	15	73
159	2	2	2	1	2	3	1	1	1	2	2	2	2	2	25	2	3	3	2	1	2	3	16	3	2	1	2	8	49
160	4	5	1	2	4	3	4	3	2	3	2	3	2	3	41	4	5	5	4	5	5	5	33	5	4	5	5	19	93
161	2	1	2	3	2	3	3	2	3	2	1	2	1	1	28	3	2	1	2	1	2	2	13	1	2	1	2	6	47
162	5	5	3	1	5	5	3	4	4	3	4	4	4	4	54	4	5	5	3	5	5	5	32	5	3	5	5	18	104
163	3	3	3	2	3	1	1	1	2	2	2	2	2	2	29	3	4	3	3	2	2	4	21	3	3	2	2	10	60
164	4	3	4	3	4	4	4	5	3	3	4	4	4	3	52	4	4	5	4	5	5	4	31	5	4	5	5	19	102
165	1	4	3	1	3	3	1	2	3	2	2	4	3	3	35	3	4	4	3	4	4	4	26	4	3	4	4	15	76
166	5	4	5	3	5	4	5	5	4	3	4	3	3	4	57	4	5	5	4	4	5	5	32	5	4	4	5	18	107
167	4	3	3	2	3	5	2	4	4	3	4	4	4	4	49	3	5	5	4	5	5	5	32	5	4	5	5	19	100
168	3	3	2	1	3	1	2	1	2	3	3	4	3	3	34	2	2	4	2	2	3	2	17	4	2	2	3	11	62
169	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	49	4	4	4	4	4	5	4	29	4	4	4	5	17	95
170	2	1	2	2	3	3	1	1	1	1	2	3	2	3	27	2	4	5	3	4	5	4	27	5	3	4	5	17	71
171	4	4	3	4	4	5	3	2	3	3	3	3	3	3	47	4	3	3	3	4	5	3	25	3	3	4	5	15	87
172	4	3	4	4	4	1	1	2	1	2	2	1	1	1	31	1	2	3	1	2	2	2	13	3	1	2	2	8	52
173	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	18	1	5	5	1	5	5	5	27	5	1	5	5	16	61
174	5	3	1	1	1	5	1	2	3	2	3	1	1	5	34	3	5	5	4	5	4	5	31	5	4	5	4	18	83
175	1	1	3	2	2	4	3	1	1	1	1	2	2	2	26	3	3	3	2	3	3	3	20	3	2	3	3	11	57
176	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	16	1	4	3	2	5	4	4	23	3	2	5	4	14	53
177	1	1	1	1	4	5	1	1	1	1	1	5	3	3	29	4	5	5	5	5	5	5	34	5	5	5	5	20	83
178	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	4	3	3	38	2	3	4	4	4	4	3	24	4	4	4	4	16	78
179	4	4	3	2	3	4	4	4	2	4	4	4	3	3	48	4	4	4	4	5	4	4	29	4	4	5	4	17	94
180	5	4	3	2	3	5	1	2	5	1	4	3	2	5	45	4	5	5	1	1	4	5	25	5	1	1	4	11	81
181	5	5	5	4	5	5	4	4	1	3	4	5	4	5	59	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	20	114

ANEXO 7: RESOLUCIÓN DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

RJ. N° 3322-2020-UCV-EPG-LN



RESOLUCIÓN JEFATURAL N° 3322 - 2020- UCV- L - EPG

Lima, 3 de noviembre de 2020

VISTO:

El proyecto de investigación doctoral denominado: *Planeamiento estratégico y gestión del cambio en el desempeño laboral en la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Sur, 2020*, presentado por el (la) Mgtr. *Jackeline Vanessa Serrano Preciado* con código de matrícula N° 6000137291, estudiante del Programa de **DOCTORADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD** - Promoción 2018-01 y,

CONSIDERANDO:

Que, el Reglamento de Estudios de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, señala que el estudiante deberá presentar un proyecto de investigación para su aprobación y posteriormente la sustentación con la finalidad de su graduación;

Que, el proyecto mencionado cuenta con opinión favorable del asesor (a) el Dr.(a). *Felipe Guizado Oscco*

Que, el proyecto mencionado cuenta con opinión favorable de la Comisión de Tesis de Grado de Doctor conformada por: *Dr. Noel Alcas Zapata, Dr. Alejandro Menacho Rivera y la Dra. Yolanda Soria Perez;*

Que, es política de la Universidad velar por el adecuado manejo administrativo de los documentos para cumplir las políticas internas de gestión;

Que, la Jefatura de la Oficina de Investigación, en uso de sus facultades y atribuciones;

RESUELVE:

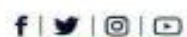
Art. 1°.- APROBAR, el Proyecto de Investigación Doctoral denominado: *Planeamiento estratégico y gestión del cambio en el desempeño laboral en la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Sur, 2020*, presentado por el (la) Mgtr. *Jackeline Vanessa Serrano Preciado* con código de matrícula N° 6000137291.

Art. 2°.- PRECISAR, que el (la) autor (a) del proyecto doctoral tiene un plazo de veinticuatro meses desde la fecha de emitida la presente resolución para la ejecución y presentación del informe de tesis.




Dr. Carlos Ventura Orbegoso
Jefe
Escuela de Posgrado - Campus Lima Norte

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe

ANEXO 8: CARTA DE PRESENTACIÓN

 **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

RECIBO DE LA ESCUELA DE POSGRADO DE LA UCV
20 OCT 2020
RECIBO N° 20-058807-001

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

Lima, 19 de octubre de 2020
Carta P. 650-2020-EPG-UCV-LN-FOSL01/J-INT

M.C.
VICTOR EDUARDO BACINI PEREZ
DIRECTOR GENERAL
DIRECCIÓN DE REDES INTEGRADAS DE SALUD LIMA SUR

De mi mayor consideración:


Es grato dirigirme a usted, para presentar a SERRANO PRECIADO, JACKELINE VANESSA; identificada con DNI N° 40585418 y con código de matrícula N° 6000137291; estudiante del programa de DOCTORADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de DOCTORA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

Planeamiento estratégico y gestión del cambio en el desempeño laboral en la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Sur, 2020

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestra estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestro estudiante investigador SERRANO PRECIADO, JACKELINE VANESSA asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,


Dr. Carlos Ventura Orbegoso
Jefe
ESCUELA DE POSGRADO
UCV FILIAL LIMA
CAMPUS LIMA NORTE

Correo: Jack+Serrano.4@gmail.com
Celular: 990572353

Somos la universidad de los que quieren salir adelante.

f | t | i | v
ucv.edu.pe