



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Planeamiento estratégico y gestión del cambio en el Proyecto
Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Tarapoto - 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Zuta Silva Susan Romina (orcid.org/0000-0002-8041-4152)

ASESORA:

Dra. Contreras Julian Rosa Mabel (orcid.org/0000-0002-0196-1351)

Dr. Ramirez Garcia Gustavo (orcid.org/0000-0003-0035-7088)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma Y Modernización Del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TARAPOTO - PERÚ

2023

DEDICATORIA

A Arminda Silva Bardales y William Zuta Amasifuén, mis padres, por ser mi inspiración para poder seguir con mi propósito, por motivarme y llenarme de energía en este trayecto.

Susan Romina

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi más sincero agradecimiento a todos aquellos que hicieron posible la culminación de esta tesis. Su apoyo y contribuciones han sido invaluable. ¡Gracias por ser parte de este logro académico!

Con gratitud
Susan Romina

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARATULA.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT.....	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	21
3.1. Tipo y diseño de investigación	21
3.2. Variables y operacionalización.....	22
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	22
3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad .	23
3.5. Procedimientos	25
3.6. Métodos de análisis de datos.....	25
3.7. Aspectos éticos.....	26
IV. RESULTADOS.....	27
V. DISCUSIÓN	47
VI. CONCLUSIONES	52
VII. RECOMENDACIONES.....	54
REFERENCIAS.....	55
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Nivel de planeamiento estratégico.	27
Tabla 2. Nivel de gestión de cambio.	28
Tabla 3. Prueba de normalidad.	29
Tabla 4. Relación entre dimensiones de planeamiento estratégico y gestión del cambio.	30
Tabla 5. Relación entre planeamiento estratégico y la gestión de cambio. .	45

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Dispersión y coeficiente de determinación (R ²) entre análisis prospectivo y la gestión del cambio.	42
Figura 2. Dispersión y coeficiente de determinación (R ²) entre fase estratégica y la gestión del cambio.....	43
Figura 3. Dispersión y coeficiente de determinación (R ²) entre fase institucional y la gestión del cambio.....	43
Figura 4. Dispersión y coeficiente de determinación (R ²) entre fase seguimiento y la gestión del cambio.....	44
Figura 5. Dispersión y coeficiente de determinación (R ²) entre planeamiento estratégico y la gestión del cambio.....	46

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el planeamiento estratégico y la gestión del cambio en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Tarapoto – 2023. La investigación fue tipo básica, diseño no experimental, cuya población y muestra fue 55 trabajadores. La técnica de recolección, la encuesta y como instrumento, el cuestionario. Los resultados determinaron que el nivel de planeamiento estratégico tiene un nivel medio en 53 %, debido a la alta burocracia que existe lo cual genera que los colaboradores no desarrollen actividades de valor, el nivel de gestión de cambio tiene un nivel medio en 49 %, dichos resultados son debido a la falta de compromiso personal para alcanzar la visión institucional y cumplir con las metas individuales. Concluyendo que existe relación positiva moderada y significativa entre el planeamiento estratégico y la gestión del cambio en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Tarapoto – 2023, con un Rho de Spearman de 0.583 y un p-valor igual a 0,001; además, solo el 38.72 % de dependencia entre variables.

Palabras clave : planificación, gestión, cambio

ABSTRACT

The objective of the research was to determine the relationship between strategic planning and change management in the Huallaga Central and Bajo Mayo Special Project, Tarapoto - 2023. The research was basic type, non-experimental design, whose population and sample was 55 workers. The collection technique was, the survey and the questionnaire, as an instrument. The results determined that the level of strategic planning has a medium level of 53%, due to the high bureaucracy that exists, which generates that the collaborators do not develop value activities, the level of change management has a medium level of 49%, These results are due to the lack of personal commitment to achieve the institutional vision and meet individual goals. Concluding that there is a moderate and significant positive relationship between strategic planning and change management in the Huallaga Central and Bajo Mayo Special Project, Tarapoto - 2023, with a Spearman's Rho of 0.583 and a p-value equal to 0.001; In addition, only 38.72% dependency between variables.

Keywords: planning, management, change

I. INTRODUCCIÓN

Mundialmente, producto de la globalización los cambios se suceden con mayor rapidez, ocasionando la generación de la incertidumbre dentro de las organizaciones respecto al mercado donde se desarrollan, en ese sentido, las organizaciones aún no se han adaptado o han cambiado sus diferentes planes estratégicos a la realidad, evidenciando que muchas de las instituciones trabajan con metodologías desactualizadas, resistiéndose a los cambios; con personal no comprometido con los objetivos, instituciones que no ayudan al perfeccionamiento de los servicios públicos en los diferentes gobiernos Sandoval et al, (2021)

En el contexto de Latinoamérica, se hace énfasis en que no se planifica y se gestionan los recursos, lo que genera que no exista un cambio e innovación dentro de las organizaciones, entonces de acuerdo al estudio de Rueda et al. (2018) en Ecuador resulta común que las entidades públicas presenten dificultades con respecto a la obstaculización de la gestión, tal como la falta de objetivos claros y de estructuras de sistema de información funcionales, con planes estratégicos ambiguos que no son adaptados o cambiados a las nuevas realidades, además, el personal como los directivos optan por seguir estructuras tradicionales que no ayudan a que se consiga en el tiempo establecido los objetivos.

A nivel nacional, las entidades no responden de una manera inmediata a los diversos cambios que se presentan en el panorama, no reaccionan con mayor rapidez ante situaciones adversas, puesto que se encuentran bajo la funcionabilidad burocrática. Como señala Recuenco (2020) quien refiere que en la actualidad los funcionarios no atienden de manera oportuna todas las necesidades presentadas por la ciudadanía, es por ello que los planes estratégicos institucionales no reflejan las realidades actuales, razón por el cual las actividades no ayudan a cerrar aquellas brechas sociales existentes, además que los directivos no tienen voluntad de aplicar nuevas estrategias o de reformular las que vienen aplicando.

Asimismo, en el plano regional, según Ayón et al (2020), consideran que la planeación estratégica en las diferentes instituciones públicas no genera el mejoramiento en cuanto al rendimiento esperado, no hace posible que se tomen decisiones de acuerdo a los objetivos prospectivos, no permite la innovación, no fomenta el liderazgo, lo cual genera que los problemas lleven mucho tiempo sin ser atendidos, sumado a ello gran parte de estas instituciones se muestran burocráticas en la aplicación y gestión de las actividades, cuentan con planes de trabajo de anteriores gestiones que no permiten que se tenga mayores acciones innovadoras que se adapten a los nuevos contextos sociales.

En la provincia de San Martín, específicamente en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, hay dificultades para llevar a cabo un proceso de gestión de cambio adecuado, las **causas detectadas son**: la alta burocracia que existe lo cual genera que los colaboradores no desarrollen actividades de valor en relación a las funciones que ejecutan diariamente dentro de su puesto de trabajo, junto a ello se destaca un liderazgo casi inexistente por parte de los directivos para incentivar al cambio generando que la fuerza laboral no comprenda la importancia de desarrollar actividades estratégicas y modificaciones dentro de sus prácticas, personal que no tienen disposición para mejorar profesionalmente o adaptarse a nuevos cambios internos con tal de poder cumplir los objetivos institucionales, trayendo como **consecuencias** la falta de compromiso personal para alcanzar la visión institucional y cumplir con las metas individuales. Aunado a esto, se menciona la ausencia de un plan de gestión del cambio ocasionando que las actividades se ejecuten de manera empírica sin sustento real y concreto, perdiendo el horizonte de lo que se pretende materializar. Se determinó también que uno de los fundamentos para la existencia de la problemática descrita es la falta de información concreta sobre la correlación de las variables, lo cual no permite que la institución tome cartas en el asunto o desarrollo de actividades estratégicas para la solución específica. En función a ello, el estudio busca la demostración de las correlaciones de acuerdo a los

objetivos que se detallan más adelante, al mismo tiempo busca entregar sugerencias pertinentes para el beneficio institucional.

En concordancia con lo expuesto, se tiene como **problema general**: ¿Cuál es la relación entre el planeamiento estratégico y la gestión del cambio en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Tarapoto - 2023? y como **problemas específicos**: ¿Cuál es el nivel de planeamiento estratégico en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Tarapoto - 2023? ¿Cuál es el nivel de gestión del cambio en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Tarapoto -2023? ¿Cuál es la relación entre las dimensiones del planeamiento estratégico y la gestión del cambio en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Tarapoto - 2023?

Se justifica por **conveniencia**, porque permitió conocer de forma específica el problema al cual se enfrenta día a día la entidad de acuerdo a las variables tomadas en cuenta, asimismo permitió conocer el grado de asociación que existe entre ellas. **Relevancia social**, para facilitar la mejora de los servicios, como también sirvió como antecedente para investigaciones posteriores y como recurso de consulta para los interesados. **Valor teórico**, realizó la integración de datos fundamentales e información teórica pertinente para incrementar el conocimiento de los lectores sobre el tema. **Implicancias prácticas**, facilitará el fortalecimiento institucional para generar los cambios necesario a nivel interno, los cuales serán expresados hacia el público por medio de los servicios. **Utilidad metodológica**, se utilizaron cuestionarios construidos de acuerdo a las variables, los mismos que posteriormente pueden ser aplicados en escenarios similares por otros investigadores.

.Como **objetivo general**: Determinar la relación entre el planeamiento estratégico y la gestión del cambio en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Tarapoto - 2023 y como **objetivos específicos**: Conocer el nivel de planeamiento estratégico en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Tarapoto - 2023. Identificar el nivel de

gestión del cambio en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Tarapoto - 2023. Analizar la relación entre las dimensiones del planeamiento estratégico y la gestión del cambio en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Tarapoto - 2023.

Finalmente, se da a conocer la **hipótesis general: H1**: Existe entre relación significativa entre el planeamiento estratégico y la gestión del cambio en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Tarapoto - 2023 y como **hipótesis específicas: H1**: El nivel de planeamiento estratégico en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Tarapoto -2023, es alto. **H2**: El nivel de gestión del cambio en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Tarapoto- 2023, es alto. **H3**: Existe entre relación significativa entre las dimensiones del planeamiento estratégico y la gestión del cambio en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Tarapoto - 2023.

II. MARCO TEÓRICO

En este capítulo se contó con trabajos anteriores relacionados a la investigación teniendo a Guevara et al. (2021), Sanoja (2021), Aguiar et al. (2023) y Sánchez et al. (2019), concluyeron que, para la preservación de la pertenencia resulta fundamental la construcción de organizaciones inteligentes que sean capaces de la adquisición de conocimientos de manera constante, permitiendo responder de manera positiva a los cambios que se presentan en el contexto a su vez, se encuentra comprendida de forma sistemática por cada una de las variables del entorno, al mismo tiempo presenta una correlación con la actividad humana para desarrollar las funciones encomendadas de manera colaborativa y activa logrando un mayor índice de desempeño y resultados positivos que beneficiarán al crecimiento organizacional y cada uno de sus miembros.

Seguidamente, se citó a Cabrera (2021), Parra et al. (2020), Recuenco (2020), Quispe et al (2020), Echanove (2020), Alba et al (2020), Castillo et al (2020), Ore et al (2020) y Plasencia e Hidalgo (2021), quienes concluyeron que existen diversos elementos que deben ser tomados en cuenta por parte de las instituciones al momento de realizar la planificación estratégica, uno de ellos es el marco jurídico, debido a que, dentro del sector estatal cada una de las actividades deben ser realizadas con el sustento normativo correspondiente para no generar penalidades o sanciones administrativas que genera atrasos para la sociedad; se determinó también que, es necesario realizar el análisis de los vacíos legales que permiten la ejecución de actividades innecesarias o fraudulentas dentro sector público para beneficiar a las autoridades que no están comprometidas con la ciudadanía, es decir, se necesita de la realización de labores importantes para mejorar el planeamiento.

De acuerdo a ello, se puede decir que las instituciones requieren del perfeccionamiento de las técnicas y estrategias para la solución de sus necesidades fundamentales, las mismas que ayuden a tomar decisiones pertinentes para alcanzar sus objetivos, los cuales, principalmente, están orientados hacia la obtención de un mayor margen de ganancias que

sustente la rentabilidad; por otro lado, no se debe perder el enfoque como parte del cumplimiento de la responsabilidad social, la misma que genere desarrollo equitativo, además, del cumplimiento de los cambios que resultan necesarios, es fundamental que cada uno de los participantes involucrados dentro del proceso de planificación tengan los conocimientos pertinentes para llevar a cabo una gestión equitativa basada en el planeamiento estructurado, el cual permitirá mejorar el nivel de competitividad y la operatividad institucional, el mismo tiempo que se verá reflejado en el rendimiento para la entrega de los servicios hacia el público y finalmente la aplicación de procedimientos estratégicos para mejorar el proceso de gestión institucional incide sobre el planeamiento de la institución para poder gestionar los recursos financieros de manera adecuada.

Asimismo, se logró determinar que es necesario desarrollar los procedimientos administrativos de acuerdo a las normativas estipuladas, de modo que, los resultados obtenidos se encuentren dentro del marco legal y al mismo tiempo ayuden a generar mejores resultados para incrementar la satisfacción y permitir la obtención de mayores resultados dentro de la gestión institucional; sin embargo, es necesario mejorar las prácticas de liderazgo y comunicación asertiva, así como también, la práctica de valores positivos que fomenten un ambiente óptimo para el desarrollo de las responsabilidades laborales y la cooperación entre colaboradores; se estableció también que la gestión del cambio se encuentra fortalecida por la práctica de una comunicación transparente y bidireccional.

Asimismo, Saldaña (2020) y Azaldegui (2022) y Gómez (2021) concluyen en la presencia de correlaciones dentro de la organización lo cual permite incrementar las posibilidades de un desempeño óptimo acorde a las proyecciones institucionales, asimismo posibilita mayores niveles de motivación que redundan en el compromiso y la cooperación entre compañeros de trabajo, es decir, se sustenta la importancia de gestionar estas competencias de forma oportuna teniendo en cuenta que ayudan al crecimiento organizacional. De esta manera, cimentar el gobierno abierto

como una de las variables que ayudan a mejorar la gestión del cambio institucional. Consecuentemente se conoció que el nivel de gestión para hacer posible el cambio dentro de la institución está representado por el 38%, debido a que, no se lleva a cabo actividades prioritarias.

En lo que concierne a las teorías de la planeación, se integró a la **teoría democrática** la cual se centra en brindar la posibilidad de participación a todos por igual sin condicionar sus diversos aspectos que lo califiquen como diferente, esto permite la integración de los participantes de una organización en el proceso de la conformación de estrategias para enfrentar los desafíos, la solución de conflictos y posibilita el cambio interno de manera coordinada (Godofredo, 2010). En cuanto a la gestión del cambio, se integró a la **teoría del cambio**, también denominada como la ruta de cambio, debido a que, está orientada hacia la utilización de un procedimiento estratégico para la identificación y la explicación de las etapas por las cuales la organización debe pasar para lograr el cambio significativo que lo conlleve hacia la consecución de sus objetivos, es decir, permite la visualización de cada fase del proceso para que los colaboradores tengan el óptimo conocimiento sobre su participación activa. (Esperanza United, 2023)

Después de haber abordado los antecedentes de estudio es necesario hablar sobre las teorías, conceptualizaciones y definiciones de las variables. **Planeamiento**, es la etapa de la administración organizacional donde se determinan las estrategias a utilizar para afrontar los desafíos organizacionales de acuerdo a la problemática, anteriormente, identificada por medio del análisis detallado de los requerimientos de cada área y la competitividad que exige el mercado y el público, Alba et al. (2020). La **estrategia**, es el conglomerado de las actividades que deberán ser desarrolladas por la organización para poder hacer frente a los desafíos, las cuales contienen metas, objetivos, entre otros elementos medibles para ser alcanzado en un tiempo definido, es decir, buscan cambiar la realidad competitiva organizacional, Ore et al (2020).

Respecto al apoyo bibliográfico sobre la variable **planeamiento estratégico**, según Ceplan (2015), involucra la amplia diversidad de actividades y etapas que se desarrollan dentro de las organizaciones para la determinación de las estrategias a utilizar para el logro de resultados que lo conlleven al éxito y al crecimiento integral, de manera sostenida y estructurada a través de un plan de acción viable que contemple los aspectos internos esenciales como los valores y la visión. Para Ore et al (2020) representa un proceso estructurado y organizado a través del cual se genera la implementación y ejecución de una diversidad de actividades secuenciales que generan un impacto positivo con respecto a la toma de decisiones de una organización, para ello, se toma como base a los diversos datos.

Según Arias (2020), la realización de esta etapa debe efectuarse de manera coordinada con todas las áreas internas, de modo que se puedan conocer sus requerimientos y necesidades de forma específica para integrarlos dentro del planeamiento integral, todo ello, permitirá una oportunidad eficiente para obtener los resultados que beneficien el fortalecimiento integral de la estructura organizacional en pos de un solo objetivo, es decir, por medio de esta herramienta se puede fortalecer las posibilidades de mejorar los aspectos competitivos de la organización.

De acuerdo con Baldeon et al (2019), por medio de la planeación es posible determinar aquellas actividades que deben ser realizadas dentro del corto y largo plazo, lo cual hace posible que se designen los recursos para la previsión respectiva, de modo que se garantice la realización de estas actividades de forma correcta y en el tiempo adecuado. El proceso de planeación no se debe tomar a la ligera, debido a que, involucra diversas etapas y dimensiones que deben ser tomadas en cuenta para el análisis respectivo de los problemas internos organizacionales, juntamente, con aquellos factores externos que generan incidencias sobre el funcionamiento organizacional, por lo tanto, es necesario que sea abordado por personas con amplios conocimientos sobre el tema y la pericia necesaria para identificar oportunidades.

Asimismo, Castillo et al (2020), determinaron que es necesario comprender los siguientes cuatro enfoques sobre la planeación estratégica: en primer lugar se debe considerar que la planeación es la anticipación de ciertas actividades que deben ser desarrolladas en el futuro para garantizar la viabilidad de la organización; en segundo lugar, se debe tomar en cuenta que la planeación está compuesta por metas alcanzables y medibles en las diferentes tiempos, de modo que sea posible computar el progreso respectivo; en tercer lugar, se debe comprender a la planeación para posibilitar la identificación de oportunidades y la eliminación de riesgos internos que puedan afectar la rentabilidad; finalmente, se debe considerar que la aplicación de un sistema de planeación para la integración de los recursos y la cohesión con los objetivos, de modo que estos sean logrados en el plazo establecido dentro de la operatividad.

Para el autor Choque (2018), el objetivo de esta variable se orienta hacia diversas direcciones; sin embargo, tienen un punto de congruencia que se enfoca en el desarrollo organizacional de forma estructurada en base a procedimientos plasmados en un documento, de modo que estos no tengan variaciones significativas hasta su cumplimiento final, al mismo tiempo que permite el acceso a la información por parte de cada uno de los colaboradores en cualquier momento. Asimismo, de acuerdo a Alba et al (2020), esta variable dentro del campo organizacional, abre la posibilidad de que los directivos organizacionales determinen sus objetivos dentro de los diversos tiempos de la planeación, de modo que, puedan asignar los recursos y determinen las metas necesarias para alcanzar el desarrollo competitivo y sin mayores complicaciones.

Echanove (2020), sostiene que la planificación es una actividad fundamental que no debe ser descuidada en las organizaciones y empresas, debido a que, es la base que sostiene la realización de las actividades de forma sistemática en función a un objetivo estratégico, teniendo en cuenta que, si no existe una planeación adecuada, la utilización de los recursos puede ser equivocada y no se logren resultados coherentes con los objetivos planificados. Por su parte, Miño et al (2019), determinaron

que la planificación debe ser realizado de manera constante por parte de los directivos, debido a que, se necesita de la actualización de los procedimientos estratégicos para aprovechar las oportunidades ofrecidas por el sector económico; por lo tanto, se trata de un proceso continuo para estar a la vanguardia de los avances estratégicos que pueda ser aplicados para el beneficio organizacional.

De acuerdo con Oliveira (2018) existen múltiples investigaciones que tratan de explicar la aplicación del planeamiento estratégico dentro del campo institucional; sin embargo, debido al dinamismo del sector comercial y los constantes cambios dentro de los aspectos estratégicos, no existe una determinación adecuada acerca de los factores que garantizan el éxito lineal de las organizaciones a través de este procedimiento; no obstante, determinan que esta estrategia debe ser adaptada, debido a que cada actividad necesita ser llevada a cabo de forma integrada a cada uno de los objetivos, para lo cual se debe realizar un amplio análisis sobre la forma de como los diversos procesos internos y las actividades ejecutadas por parte de los colaboradores le agregan valor al logro de los resultados universales, esto permitirá ampliar el nivel de planificación a nivel micro, de modo que se conforme un constructo donde se reflejen las actividades y las metas a lograr para cada área, de modo que, se fortalezca la calidad y los diversos aspectos que serán percibidos por parte del público.

Davila et al. (2020) fundamentaron que, dentro del sector estatal, la aplicación de diversas herramientas, así como la planificación estratégica suelen estar descuidadas debido al amplio nivel de corrupción que impera en este campo, el cual es la base fundamental de la lentitud en el desarrollo económico de las diversas economías y la creación de oportunidades en función a la igualdad dentro de la ciudadanía. Por ello, se requiere de un modelo de planeación que involucre la fiscalización o el seguimiento de cada uno de los aspectos planificados juntamente con la verificación sobre la utilización de los recursos financieros, de modo que, se pueda garantizar a cabalidad la eficiencia de cada recurso para propiciar las condiciones necesarias para el crecimiento colaborativo e integral.

Con respecto a las dimensiones la variable **planeamiento estratégico** según Ceplan (2015), son: **a. Análisis prospectivo:** se realiza el diseño, posteriormente, se da la identificación de las tendencias y la selección de variables para la construcción de escenarios futuros. Asimismo, de acuerdo con Couto et al. (2017), en esta etapa es necesario abordar el análisis de la problemática para determinar las soluciones necesarias y los recursos que se requieren para afrontarla. Además, según De Almeida y Skroder (2021), consiste en recopilar información desde fuentes confiables para tomar las decisiones de acuerdo a la necesidad de crecimiento que se relaciona con la visión y misión. Sus indicadores son: **fortalezas**, permite la identificación de aquellos factores importantes que determinar la competitividad organizacional. **Debilidades**, son aquellos puntos negativos que necesitan ser solucionados a nivel organizacional, de modo que, estas ayuden a generar desarrollo. **Oportunidades**, son aquellas propuestas o escenarios positivos que pueden favorecer el crecimiento de la organización. **Amenazas**, son factores externos que tienen el potencial de generar afecciones a la organización, por ello es necesario identificarlas y solucionarlas.

b. Fase estratégica: en base al escenario creado, se da la formulación de la visión y los aspectos direccionales. De acuerdo a Becerra et al. (2022), se realiza el planteamiento de las estrategias aplicables de acuerdo al problema detectado con la finalidad de llevar a la organización hacia el éxito. Neves et al. (2019), determinaron que, en la etapa estratégica del proceso de planificación se deben considerar aquellos factores resaltantes que tienen incidencia sobre el desarrollo de las actividades organizacionales para establecer una estrategia a medida. Sus indicadores son: **Visión**, es la determinación del máximo escenario positivo donde se visualiza la organización en un futuro, el mismo que permite encaminar las actividades respectivas. **Objetivos**, son aquellos que permiten la determinación de las pautas para lograr la visión planificada, es decir, son peldaños que conllevan al crecimiento. **Acciones estratégicas**, son acciones planificadas que permiten garantizar la estabilidad organizacional y la solución de los problemas.

c. Fase institucional: se estipula la misión y los objetivos que deben ser alcanzado por la organización como parte de su progreso, al mismo tiempo que se vinculan los indicadores pertinentes para su medición continua. Para García (2018), es el eje vertebral que permite determinar los horizontes organizacionales, es decir, propicia el establecer las directrices que guiarán el trabajo. Además, Ananiev y Sedov (2018), afirman que cada una de las pautas institucionales deben establecerse de acuerdo a la esencia organizacional en concordancia con las buenas relaciones con los grupos de interés. Sus indicadores son: **Misión**, es la determinación de la esencia organizacional respecto a las actividades realizadas y la generación de valor para su público y grupos de interés vinculados. **Ruta estratégica**, es la determinación de la ruta adecuado para que la organización simplifique procesos y alcance su objetivo. **Identificación de brechas**, permite la determinación de aquellos conflictos u obstáculos que puedan ralentizar el logro de los objetivos, por ejemplo, la situación política, económica, ecológica, etc.

d. Fase de seguimiento: se ponen en marcha las actividades para verificar el avance de las metas hacia el objetivo mediante mediciones en función a los indicadores establecidos con la finalidad de ir corrigiendo los errores. De acuerdo a Saleh et al. (2020), se verifica las actividades según las metas establecidas dentro del tiempo previsto. Además, Neis et al. (2017), conceptualizaron esta etapa como el control de todo lo planeado para supervisar el cumplimiento óptimo tanto en la utilización de los recursos como el cumplimiento de las normativas especificadas. Sus indicadores son: **Valor público**, es la apreciación o consideración del público respecto a la organización, la cual se determina de acuerdo a su competitividad y responsabilidad para generar confianza en el público. **Retroalimentación**, es el procedimiento que permite la integración de información necesaria para la mejora competitiva de la organización a cada uno de los participantes.

Asimismo, para la **gestión del cambio**, en primer lugar, se describirá cada elemento, según Aguiar et al. (2023), la **gestión** es el acto de buscar los recursos y allanar las dificultades para cumplir con los objetivos, esto implica la capacidad de los gestores para poder utilizar las herramientas y estrategias adecuadas para obtener los elementos que sean necesarios, de modo que el desarrollo organizacional no se vea afectado. De acuerdo con Sánchez et al. (2019), el **cambio**, implica la modificación de una actividad o comportamiento, ya sea a nivel personal u organizacional, con la finalidad de que esta se desarrolle de mejor manera para alinearse con los intereses organizacionales hacia el logro y del crecimiento.

En cuanto al sustento bibliográfico de la variable **gestión del cambio**, según el Decreto Supremo N° 004-2013-PCM (2013), es un proceso sistemático compuesto por etapas que tiene por finalidad generar cambios dentro de las instituciones del sector público para el fortalecimiento de la competitividad institucional y desarrollar proyectos de alto impacto que generen crecimiento en los diversos sectores productivos.

De acuerdo con Fierro et al (2020), es el conglomerado de elementos que se encuentran orientadas a la generación de un cambio, es todo un proceso planificado dentro de una organización, a través del uso de tecnologías. (p. 134). Así mismo Sanoja (2021) determinó que el proceso de cambio inicia con la determinación de la necesidad para cambiar ciertos aspectos organizacionales, a partir de ello, se debe realizar el análisis estratégico de los procedimientos y del campo de acción a seguir para poder generar un cambio significativo.

De acuerdo con Díaz, (2016), muchas veces las organizaciones se han quedado en la obsolescencia, debido a que, no han emprendido el proceso de cambio a pesar de ser conscientes de que su estructura o sus estrategias han sido descontinuadas debido a los avances tecnológicos y la competitividad dentro del mercado, por ello, es imprescindible que los directivos sean conscientes de que las estrategias necesita ser actualizadas de manera continua para adaptarlas a las nuevas exigencias

del mercado y del público, es decir, no se trata de actividades pragmáticas que se realizan una sola vez en el ciclo de vida organizacional, sino que estas deben ser mejoradas continuamente a través de los cambios sustanciales o radicales para garantizar la continuidad.

Según Pérez et al. (2017), desde hace mucho tiempo, las organizaciones han ido incorporando diversas estrategias o procedimientos para mejorar los resultados de desempeño de sus trabajadores; sin embargo, el problema central, muchas veces, está relacionado con la poca predisposición del personal para enfrentar un proceso de cambio organizacional cuyo sustento radica en la incertidumbre de no conocer la nueva realidad a la que estará expuesta la organización luego de efectuar los cambios respectivos, sobre todo, cuando se trata de la integración de nuevos procedimientos que involucra la necesidad de incrementar los conocimientos en los colaboradores para ejecutar actividades diferentes a las habituales, en cuyos casos los colaboradores se muestran reacios, por ende, se necesita de una gestión del cambio eficiente desarrollada por parte de los directivos para disminuir estas barreras y llevar adelante el proceso.

Los autores Aguiar et al. (2023), determinaron los siguientes componentes necesarios para hacer posible la gestión del cambio: **liderazgo**: es la conducción y acompañamiento de una persona a un grupo de ellas, proporcionando ideas innovadoras. **Personas**: es la coordinación individual de un grupo de personas de la organización. **Flujo de información**: es el aumento de eficiencias con respecto a la producción de bienes para dominar la producción de nuevos tipos de tecnologías avanzadas. **Proceso y estructura**: se encuentra basado en los procesos productivos, dando transformación a las materias primas en bienes intermedios o en productos finales.

Para los autores Roa, et al. (2018), existen diferentes métodos para garantizar la realización de un proceso de cambio de manera eficiente tomando en cuenta que, muchas veces, existen barreras o limitantes que

impiden el desarrollo óptimo de cada una de las etapas, para lo cual se deben seguir lineamientos estratégicos que parten desde el análisis de las causas que producen el rechazo hacia el cambio en el personal, quienes no tienen el conocimiento óptimo sobre los objetivos del cambio y el nuevo escenario prospectivo planeado para la organización posterior al proceso. Para ello, se debe integrar el acompañamiento continuo y del fortalecimiento de la comunicación para que los colaboradores tengan la información oportuna, de modo que no aprecien al cambio como algo negativo, sino más bien como una oportunidad para mejorar sus habilidades o capacidades laborales y generar mayores ingresos.

De acuerdo a Rueda et al. (2018), la integración de nuevas tecnologías es uno de los sustentos más relevantes dentro del proceso de cambio en las organizaciones, esto, debido a que es necesario llevar a cabo la adaptación correspondiente de los equipos tecnológicos juntamente con las capacidades de los trabajadores para el manejo respectivo, por lo tanto, el proceso de cambio es pertinente para facilitar la incorporación de estas nuevas habilidades, de modo que, se garantice el rendimiento óptimo proyectado para el crecimiento personal de los trabajadores y la competitividad organizacional en su conjunto.

Según Sánchez et al. (2019), los agentes de cambio deben ser conscientes de su responsabilidad para el acompañamiento continuo de los colaboradores durante todo el proceso, esto, debido a que, principalmente, las barreras se genera por la falta de información; por lo tanto, se debe comunicar los objetivos del proceso, los posibles obstáculos y en los nuevos escenarios proyectados, de modo que, cada uno de los participantes se comprometa a realizar los cambios oportunos; caso contrario, se producirán conflictos internos acerca de los intereses bidireccionales tanto, por parte de los trabajadores como de la organización, para lo cual es necesario llegar a una acuerdo para generar beneficios para todos.

Por su parte, Duran (2021), sostiene que, dentro del sector estatal la aplicación de un proceso de cambio resulta ser más tediosa que en el sector privado, debido a que, cada actividad está normada o los requerimientos de pasar por una aprobación amplia que demanda de tiempo, por ello, generalmente, los procesos institucionales y la entrega de los servicios hacia la ciudadanía suele ser de baja calidad, debido a que, el proceso de cambio o bien no se lleva a cabo de forma eficiente o se realiza de manera obsoleta cuando la institución requiere de un nuevo impulso para adaptarse a las nuevas exigencias tecnológicas.

En este sentido, de acuerdo con Dos Santos et al. (2021), un ejemplo palpable del proceso de cambio forzado dentro de las organizaciones fue la pandemia, la cual obligó a que los colaboradores tengan el conocimiento necesario para manejar diversas plataformas y herramientas digitales para poder continuar con sus trabajos y no generar problemas financieros, mientras que, por el lado de las organizaciones, obligó a la integración de nuevo equipamiento tecnológico para hacer posible la productividad de sus trabajadores; por lo tanto, muchas veces el proceso de cambio parte de una planificación ampliamente analizada por parte de los directivos, mientras que, en otras ocasiones se puede realizar de manera forzada por eventos negativos e impredecibles dentro del sector, para lo cual se debe realizar la previsión respectiva y disminuir, en la mayor cantidad posible, el impacto negativo. De todo ello, se extrae que en algunas ocasiones la necesidad de cambio representa la posibilidad de continuidad o discontinuidad dentro de los diferentes campos, ya sea de la vida cotidiana o en la prestación de servicios laborales hacia una organización, para lo cual, las nuevas formaciones académicas deben preparar a los profesionales para mostrarse participativos frente a los cambios organizacionales y mejorar la adaptabilidad a nuevos contextos.

Con referencia a las dimensiones de la variable **gestión del cambio**, según el Decreto Supremo N° 004-2013-PCM (2013), son: **a). Análisis externo como interno**, dispone la posibilidad de identificar aquellos limitantes que pueden generar conflictos para tomarlos en cuenta posteriormente. Según

Aguiar et al. (2023), permite tener una idea sobre aquellos factores internos y externos que pueden beneficiar o perjudicar el funcionamiento organizacional. Asimismo, Banjo et al. (2016) determinaron que esta etapa es fundamental porque representa la idea sobre las necesidades que deben ser solucionadas en lo concerniente al cambio organizacional. Sus indicadores son: **análisis interno**, permite la identificación de todos los aspectos organizacionales para determinar el diagnóstico sobre la cual se establecerán las actividades de crecimiento y mejora. **Análisis externo**, permite identificar las variables y factores ajenos a la organización que influyen sobre su funcionamiento para aprovecharlas al máximo o estar a la expectativa.

b) Agentes del cambio, permite la determinación de los encargados, los cuales tendrán la responsabilidad de servir como guías para que los colaboradores se acoplen al proceso y se eliminen las barreras existentes. Por su parte, Coban et al. (2019) determinaron que, es necesario designar a los grupos que guiarán el proceso de acuerdo a la estructura organizacional, de modo que la solución de obstáculos sea más rápida. Para Dos Santos et al. (2021), estos agentes de cambio deben estar debidamente capacitados para poder, no solo desarrollar el proceso, sino también para solucionar problemas relacionados en los colaboradores que resisten al cambio. Sus indicadores son: **equipo de trabajo**, permite la integración del equipo necesario para encaminar el proceso de cambio organizacional. **Liderazgo**, permite el desarrollo de capacidades positivas para que los colaboradores puedan ser eficientes y encuentren un elemento de apoyo.

c) Visión para el cambio, facilita que los colaboradores conozcan la verdadera razón y los beneficios que se busca por medio del cambio, para ello, la visión debe involucrar el crecimiento a nivel organizacional e individual, de modo que todos los participantes se sientan motivados. Según Elshama (2021), permite establecer los horizontes claros y entendibles para que los colaboradores conozcan la importancia del proceso de cambio y así lograr su participación activa. Además, Guerra et al. (2016) determinaron que la creación de la visión ayudará a generar

mayor confianza y predisposición en los colaboradores, sobre todo, en aquellos que tienen incertidumbres y desconfianza por el futuro laboral. Su indicador es: **formación de grupos de agentes del cambio**, permite la determinación de equipos capacitados para dirigir las actividades que conforman el proceso de cambio, de modo que estas estén encargadas de monitorear el proceso y al mismo tiempo resolver las dudas que vayan surgiendo.

d) Comunicación de la visión, permite utilizar los diversos canales de comunicación de forma estratégica para que los agentes de cambio transmitan la visión establecida hacia los colaboradores a fin de generar mayor sinergia con el proceso. De acuerdo con Idris et al. (2018), la comunicación debe ser clara y sucinta sin muchos rodeos para que el personal lo entienda a cabalidad. Además, Kandeel (2019), destacaron que la comunicación de los objetivos y las etapas juntamente con la visión ayudará a incrementar la participación, debido a que, los colaboradores tendrán el conocimiento sobre las pautas. Sus indicadores son: **reuniones de trabajo**, permite transmitir ideas e información sobre el proceso de cambio, su importancia, los obstáculos, entre otros, de modo que todos tengan conocimiento sobre ello. **Comunicación de avances de trabajo**: permite la integración de informes sobre las etapas del proceso de cambio.

e) Eliminación de obstáculos: corresponde a la aplicación de las actividades o los procedimientos dirigidos de forma estratégica para allanar el camino hacia el cambio, para el cual la organización debe ser empática con los colaboradores para entender sus argumentos y plantear una salida positiva y beneficiosa para ambas partes. Según Penagos et al. (2023), la eliminación de los obstáculos requiere de un análisis minucioso sobre las limitaciones y la creación de estrategias para la eliminación, sin afectar a los colaboradores. Asimismo, Ugoani (2017) establecieron que, en esta etapa, los agentes de cambio necesitan un alto grado de concentración y eficiencia para diseñar las estrategias más adecuadas que ayuden a reducir los limitantes en el proceso emprendido. Sus indicadores son: **evaluación de barreras**, corresponde a la aplicación de estrategias para la eliminación de aquellas limitantes que impidan el desarrollo del proceso de cambio.

Adaptación, permite adecuarse a las nuevas realidades, incluso si estas no son las esperadas, para ello se necesita la capacidad de asimilación. Metas a corto plazo, son planeaciones de resultados proyectados para ser logrados en un tiempo corto.

f) **Logros a corto plazo**, son los resultados producto de la planificación y el cambio en el corto plazo los cuales sirven como incentivos para seguir en el proceso. Para Rueda et al. (2018), el cumplimiento de las metas de acuerdo a los tiempos estipulados permite que los trabajadores se sientan parte importante del proceso, es decir, actúa como motivación para incrementar su participación activa. Además, Pérez et al. (2017), consideran que el logro de metas debe ser comunicado oportunamente a los trabajadores para incentivar el desempeño e incrementar el compromiso continuo. Sus indicadores son: **procesos**, son aquellos que permiten la incorporación de recursos para lograr resultados en torno al cambio organizacional emprendido. **Objetivos y metas**, son aquellos elementos que permiten la determinación de ciertos logros estandarizados para medir el avance del cambio.

g) **Construcción sobre el cambio**, permite identificar aquellas fortalezas o resultados significativos para tomarlos como ejemplo y potenciar el proceso, como también se deben identificar los errores cometidos, de modo que, posteriormente se elimine ciertos obstáculos. Según Fierro et al (2020), se debe realizar un análisis del avance del proceso de cambio y determinar aquellas mejoras generales o sustanciales que se deberían aplicar para optimizar los resultados de modo que sea permanente a medida que avanza el proceso. Asimismo, Diaz, (2016), determinaron que, a partir de la identificación y saneamiento de los imprevistos, se puede mejorar el proceso y fortalecer las capacidades de los agentes de cambio, de modo que el logro de los objetivos sea más probable. Sus indicadores son: **objetivo a largo plazo**, prácticamente son resultados esperados por parte de la organización en tiempo prolongado. **Dirección de actividades**, permite que los agentes de cambio realicen la orientación respectiva hacia el personal operativo para que se logren los resultados.

h) Cultura organizacional, es la última etapa en la cual los encargados de dirigir el proceso, garanticen la incorporación de los cambios en la identidad organizacional, es decir, hacerlo parte de sus actividades cotidianas. Según Sanoja (2021), en esta etapa se necesita la determinación de lineamientos y su posterior comunicación hacia los colaboradores para que sean conscientes de la nueva realidad respecto al funcionamiento organizacional. Por su parte, Roa, et al. (2018), consideran que la fijación actúa como la etapa en la que se garantiza la adherencia de las nuevas normativas, procesos, actividades entre otras que han sido objeto del proceso de cambio hacia la identidad organizacional. Sus indicadores son: **avances**, es la progresión del proceso de cambio para que esta, finalmente, se impregne en la cultura de la organización. **Procesos de cambio**, son aquellos que permiten determinar nuevos horizontes visionarios para que las organizaciones se reinventen y sean más competitivas.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo

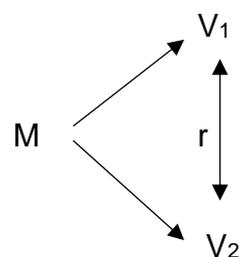
Fue **básica**, porque estaba basado en la teoría y en la contrastación de sus resultados mediante la representación de sus variables, asimismo se pudo establecer la eficiencia para solucionar la problemática. (Concytec, 2018).

Diseño de investigación

No experimental de corte transversal, se refiere a la no manipulación, se siguió el procedimiento correspondiente ya que se ejecutó en un momento o tiempo dado, asimismo su análisis se realizó en su propio espacio. Además, fue de **enfoque cuantitativo**, de acuerdo a la investigación mencionada se pudo referir a la utilización de análisis mediante la recopilación de esta manera se confió en su medición y la utilización estadística para establecer el comportamiento de la población. (Cabezas et al., 2018)

Tuvo un **alcance correlacional**, se dio a conocer mediante el planteamiento de las hipótesis la cual propone mediante el estudio de dos variables o más y se buscó establecer dicha relación (Ramos, 2020)

Esquema:



Dónde:

M	=	Muestra
V1	=	Planeamiento estratégico
V2	=	Gestión del cambio
r	=	Relación entre ambas variables

3.2. Variables y Operacionalización

Variable 1: Planeamiento estratégico

Variable 2: Gestión del cambio

Se detalló la operacionalización completa en anexos.

3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo y unidad de análisis

Población. Fue conformada por aquellos elementos integrados para la investigación, los cuales suelen poseer un idéntico patrón de comportamiento y por lo general, se desarrollaron en el mismo entorno (Arias, 2021, p. 113).

En este caso, el conjunto de elementos fue de 55 trabajadores del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Tarapoto - 2023.

Criterios de selección

Inclusión: se tomó en cuenta a los jefes de cada uno de los proyectos de la institución, colaboradores en una edad entre 18 y 65, nombrados, CAS y todos aquellos que tengan una permanencia mayor a 3 meses de prestación de servicios.

Exclusión: locadores, gerente, personal con permanencia menor a 3 meses y colaboradores en una edad menor de 18 y mayor a 65 años.

Muestra. Si vemos desde la ruta cuantitativa, se refirió a una parte de la población, la cual ha sido disgregada para mejorar la precisión al momento de recopilar los datos para su posterior análisis respectivo (Hernández y Mendoza, 2018)

Fue de 55 trabajadores del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, con corte del mes de mayo de 2023.

Muestreo

Según Hernández et al. (2014), aquel muestreo denominado como no probabilístico no necesitó del cálculo estadístico, sino que la muestra se tomó a la totalidad poblacional.

Unidad de análisis: un colaborador de la entidad.

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

Técnica

Fue la encuesta. Para López y Fachelli (2015), la aplicación de esta técnica juega un rol muy importante dentro del estudio pues permitió el acercamiento de los datos desde la muestra para el análisis estadístico pertinente.

Instrumento

Para la investigación en mención se tomó el instrumento del cuestionario, puesto que se ordena las preguntas de acuerdo a las dimensiones planteadas para realizar el seguimiento de la investigación (Escudero y Cortez, 2018)

El cuestionario para medir la variable planeamiento estratégico estuvo conformado por 20 enunciados. La escala fue la ordinal con una valoración de: nunca = 1, casi nunca = 2, a veces = 3, casi siempre = 4, siempre = 5, se medirá en rangos o niveles, teniendo así para la variable planeamiento estratégico: bajo (16-37), medio (30-59) y alto (60-80), análisis prospectivo: bajo (4-9), medio (10-15), y alto (16-20), fase estratégica: bajo (4-9) medio (10-15), y alto (16-20), fase institucional: bajo (4-9) medio (10-15), y alto (16-20), fase de seguimiento: bajo (4-9) medio (10-15), y alto (16-20).

El cuestionario para medir la variable gestión del cambio estuvo conformado por 20 enunciados. La escala fue la ordinal con

una valoración de: nunca = 1, casi nunca = 2, a veces = 3, casi siempre = 4, siempre = 5, se medirá en rangos o niveles, teniendo así para la variable gestión del cambio: bajo (19-44), medio (45-70) y alto (71-95), en la dimensión análisis interno y externo: bajo (2-4), medio (5-7) y alto (8-10), agentes del cambio: bajo (2-4), medio (5-7) y alto (8-10), visión para el cambio: bajo (2-4), medio (5-7) y alto (8-10), comunicación de la visión: bajo (2-4), medio (5-7) y alto (8-10), eliminación de obstáculos: bajo (2-4), medio (5-7) y alto (8-10), logros a corto plazo: bajo (3-7), medio (8-12) y alto (13-15), construcción sobre el cambio: bajo (2-4), medio (5-7) y alto (8-10), cultura organizacional: bajo (2-4), medio (5-7) y alto (8-10).

Validez

Por medio del juicio de expertos se realizó la comprobación respectiva de los cuestionarios para determinar la validez, para el cual la selección de los expertos se realizó de acuerdo a su experiencia y su campo de estudio.

El sometimiento al proceso de revisión, logró vislumbrar con claridad, coherencia y relevancia, con una puntuación del 1 al 4, donde 1 es no cumple con el criterio, 2, bajo, 3, moderado y 4 alto. Para determinar la puntuación promedio de los expertos se usó la V de Aiken.

Lo mencionado anteriormente, condujo a la determinación de que el resultado para el primer cuestionario fue de **0.94 (94%)**, **la segunda variable un 0,92 (92%) de similitud entre los juicios, todo ello deja una acreditación positiva de validez**, reuniendo las condiciones metodológicas para ser aplicado.

Confiabilidad

Por medio del alfa de Cronbach se llegó a la determinación del nivel de fiabilidad de los instrumentos, dentro del cual el nivel mínimo deberá ser 0.7.

Para el primer cuestionario que recopila datos sobre el **planeamiento estratégico**, fue una validez de 0,973 el mismo que, evidentemente, superó el 0.75 como valor mínimo, por lo que se acredita una fuerte fiabilidad juntamente con la refrendación de la presencia de validez por criterio.

Para el primer cuestionario que recopila datos sobre la **gestión del cambio**, fue una validez de 0,963 el mismo que evidentemente superó el 0.75 como valor mínimo, por lo que se acredita una fuerte fiabilidad juntamente con la acreditación de la presencia de validez por criterio.

3.5. Procedimientos

Luego de la elección del título a estudiar, se realizó la indagación respectiva para la determinación de la problemática, posteriormente, se estableció los cuestionarios que se aplicaron de manera directa a cada participante de la muestra en un tiempo promedio de 30 minutos, antes de este proceso se solicitó autorización al representante de la información, una vez obtenido y aplicado las encuestas, los resultados se pasó a un Excel y luego al SPSS v.25 para su análisis correspondiente; se plasmaron las conclusiones y, finalmente, las recomendaciones.

Cabe mencionar que los instrumentos de investigación se remitieron a través del WhatsApp a cada uno de los participantes, posteriormente se hizo el seguimiento, con la finalidad de que sean contestados oportunamente, previo consentimiento informado.

3.6. Métodos de análisis de datos

Por medio de la utilización del programa SPSS v.25 la cual permitió obtener los resultados respecto a cada uno de los cálculos necesarios dentro de los cuales se encuentra la prueba de hipótesis mediante Rho de Spearman.

3.7. Aspectos éticos

En este apartado de la investigación se ha tenido en cuenta los principios éticos. Como **beneficencia**, el cual referencia que el proceso que se realizó debe beneficiar a la entidad ante nuevos resultados; **no maleficencia**, se interpreta como en no dañar a la institución que brindó la información, **justicia**, porque se respeta los principios de cada participante y de cada participación de los integrantes, **autonomía**, se manifestó en el investigador para poder trabajar de manera autónoma sin ser instigada y bajo sus propias modalidades del proceso. **Consentimiento informado**, que la información demostró datos reales con una información impecable, de ser confiable y aprobado por expertos. Asimismo, se aplicó las normas APA séptima edición y el reglamento de grados y títulos y normatividad emitidos por la Universidad César Vallejo.

IV. RESULTADOS

4.1. Nivel de planeamiento estratégico en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Tarapoto – 2023.

Tabla 1

Nivel de planeamiento estratégico.

Variable/dimensión	Nivel	Rango	f	%
planeamiento estratégico	Bajo	16-37	17	31%
	Medio	38-59	29	53%
	Alto	60-80	9	16%
	Total		55	100%
Análisis prospectivo	Bajo	4-9	19	35%
	Medio	10-15	31	56%
	Alto	16-20	5	9%
	Total		55	100%
Fase estratégica	Bajo	4-9	13	24%
	Medio	10-15	27	49%
	Alto	16-20	15	27%
	Total		55	100%
Fase institucional	Bajo	4-9	16	29%
	Medio	10-15	29	53%
	Alto	16-20	10	18%
	Total		55	100%
Fase seguimiento	Bajo	4-10	22	40%
	Medio	10-16	30	55%
	Alto	16-21	3	5%
	Total		55	100%

fuentes: Cuestionario aplicado a los trabajadores.

Según la tabla, el nivel de la dimensión **planeamiento estratégico** tiene un nivel medio en 53 %, bajo en 31 % y alto en 16 %. Así mismo, el **análisis prospectivo** tiene un nivel medio en 56 %, bajo al 24 % y alto en 9 %; la **fase estratégica** presenta un nivel medio en 49 %, alto al 27 % y alto de 24 %, y la **fase institucional**, un nivel medio en 53 %, medio bajo en 29 % y alto de 18 % y, por último, la dimensión de **fase seguimiento** tiene un nivel medio en 55 %, bajo al 40 % y alto en 5 %.

En conclusión, el nivel que prima en cada una de las dimensiones es el medio.

4.2. Nivel de gestión del cambio en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Tarapoto - 2023.

Tabla 2

Nivel de gestión de cambio.

Variable/dimensión	Nivel	Rango	f	%
Gestión del cambio	Bajo	19-44	16	29%
	Medio	45-70	27	49%
	Alto	71-95	12	22%
	Total		55	100%
Análisis interno y externo	Bajo	2-4	16	29%
	Medio	5-7	27	49%
	Alto	8-10	12	22%
	Total		55	100%
Agentes del cambio	Bajo	2-4	19	35%
	Medio	5-7	21	38%
	Alto	8-10	15	27%
	Total		55	100%
Visión para el cambio	Bajo	2-4	24	44%
	Medio	5-7	22	40%
	Alto	8-10	9	16%
	Total		55	100%
Comunicación de la visión	Bajo	2-4	22	40%
	Medio	5-7	16	29%
	Alto	8-10	17	31%
	Total		55	100%
Eliminación de obstáculos	Bajo	2-4	19	34%
	Medio	5-7	24	44%
	Alto	8-10	12	22%
	Total		55	100%
Logros a corto plazo	Bajo	3-7	24	44%
	Medio	8-12	28	51%
	Alto	13-15	3	5%
	Total		55	100%
Construcción sobre el cambio	Bajo	2-4	16	29%
	Medio	5-7	27	49%
	Alto	8-10	12	22%
	Total		55	100%
Cultura organizacional	Bajo	2-4	19	35%
	Medio	5-7	21	38%
	Alto	8-10	15	27%
	Total		55	100%

fuentes: Cuestionario aplicado los trabajadores.

Según la tabla, el nivel de **gestión de cambio** tiene un nivel medio en 49 %, bajo en 29 % y alto en 22 %. Así mismo, la dimensión de **análisis interno y externo** presenta un nivel medio en 49 %, bajo al 29 % y alto en 22 %; la dimensión **agentes del cambio** posee un nivel

medio en 38 %, bajo al 35 % y alto de 27 %, y, la dimensión **visión para el cambio** tiene un nivel bajo en 44 %, medio en 40 % y alto de 16 %, la dimensión **comunicación de la visión** tiene un nivel bajo en 40 %, alto al 31 % y medio en 29 %, la dimensión **eliminación de obstáculos** tiene un nivel medio en 44 %, bajo al 34 % y alto en 22 %, en la dimensión **logros a corto plazo** tiene un nivel medio en 51 %, bajo al 44 % y alto en 5 %, la dimensión **construcción sobre el cambio** tiene un nivel medio en 49 %, bajo al 29 % y alto en 22 %, y, por último la dimensión **cultura organizacional** tiene un nivel medio en 38 %, bajo al 35 % y alto en 27 %.

En conclusión, el nivel que prima en cada una de las dimensiones es el medio.

4.3. Relación entre las dimensiones del planeamiento estratégico y la gestión del cambio en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Tarapoto - 2023.

Tabla 3

Prueba de normalidad.

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Planeamiento estratégico	,102	55	,200*
Análisis prospectivo	,120	55	,048
Fase estratégica	,129	55	,024
Fase institucional	,096	55	,200*
Fase seguimiento	,181	55	,000
Gestión del cambio	,168	55	,001
Análisis interno y externo	,131	55	,020
Agentes del cambio	,183	55	,000
Visión para el cambio	,168	55	,000
Comunicación de la visión	,192	55	,000
Eliminación de obstáculos	,165	55	,001
Logros a corto plazo	,144	55	,006
Construcción sobre el cambio	,163	55	,001
Cultura organizacional	,183	55	,000

En base a que estamos frente a una muestra de 55, se calculó a través de Kolmogorov-Smirnov^a. Siendo $p = 0.200$ y 0.001 el nivel más bajo e inferior a 0.05 , por lo que se estableció al Rho de Spearman como el estadístico para abordar la correlación.

Tabla 4

Relación entre dimensiones de planeamiento estratégico y gestión del cambio.

			Análisis prospectivo	Fase estratégica	Fase institucional	Fase seguimiento	Gestión del cambio
Rho de Spearman	Análisis prospectivo	Coeficiente de correlación	1,000	,670**	,810**	,850**	,647**
		Sig. (bilateral)	.	,000	,000	,000	,000
		N	55	55	55	55	55
	Fase estratégica	Coeficiente de correlación	,670**	1,000	,791**	,514**	,254
		Sig. (bilateral)	,000	.	,000	,000	,061
		N	55	55	55	55	55
	Fase institucional	Coeficiente de correlación	,810**	,791**	1,000	,797**	,559**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	.	,000	,000
		N	55	55	55	55	55
	Fase seguimiento	Coeficiente de correlación	,850**	,514**	,797**	1,000	,764**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	.	,000
		N	55	55	55	55	55
	Gestión del cambio	Coeficiente de correlación	,647**	,254	,559**	,764**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	,061	,000	,000	.
		N	55	55	55	55	55

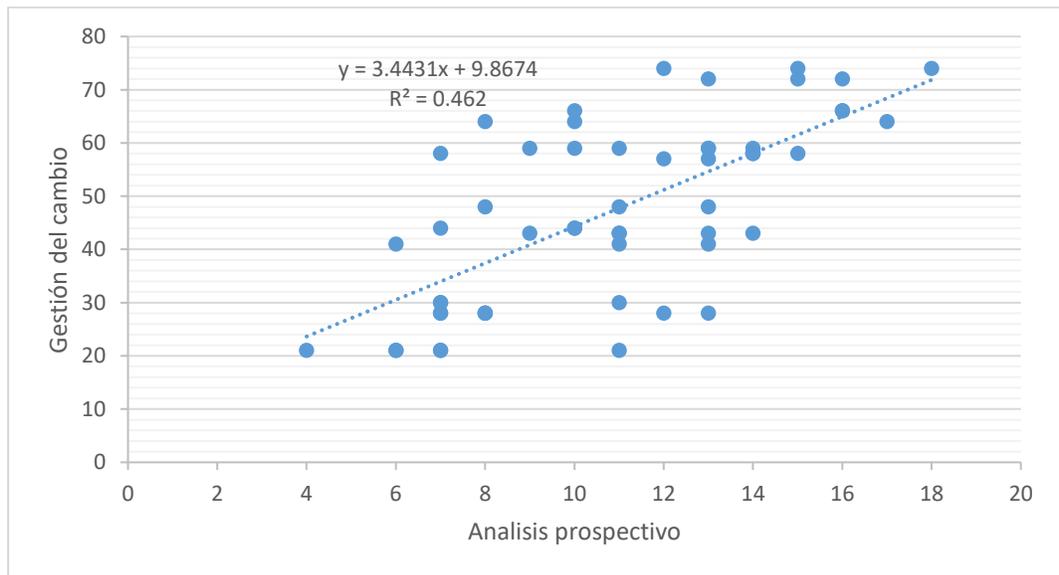
** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Datos obtenidos del SPSS V.25

Se comprobó la existencia de relación significativa entre el análisis prospectivo y la gestión de cambio, dado que el Rho Spearman fue de 0.647 (correlación positiva moderada) y un p-valor igual a 0,000, existe relación significativa entre la fase estratégica y la gestión de cambio, dado que el Rho Spearman fue de 0.254 (correlación positiva baja) y un p-valor igual a 0,000, existe relación significativa entre la fase de institucional y la gestión de cambio, dado que el Rho Spearman fue de 0.559 (correlación positiva moderada) y un p-valor igual a 0,000, existe relación significativa entre la fase de seguimiento y la gestión de cambio, dado que el Rho Spearman fue de 0.764 (correlación positiva alta) y un p-valor igual a 0,000.

Figura 1.

Dispersión y coeficiente de determinación (R²) entre análisis prospectivo y la gestión del cambio.

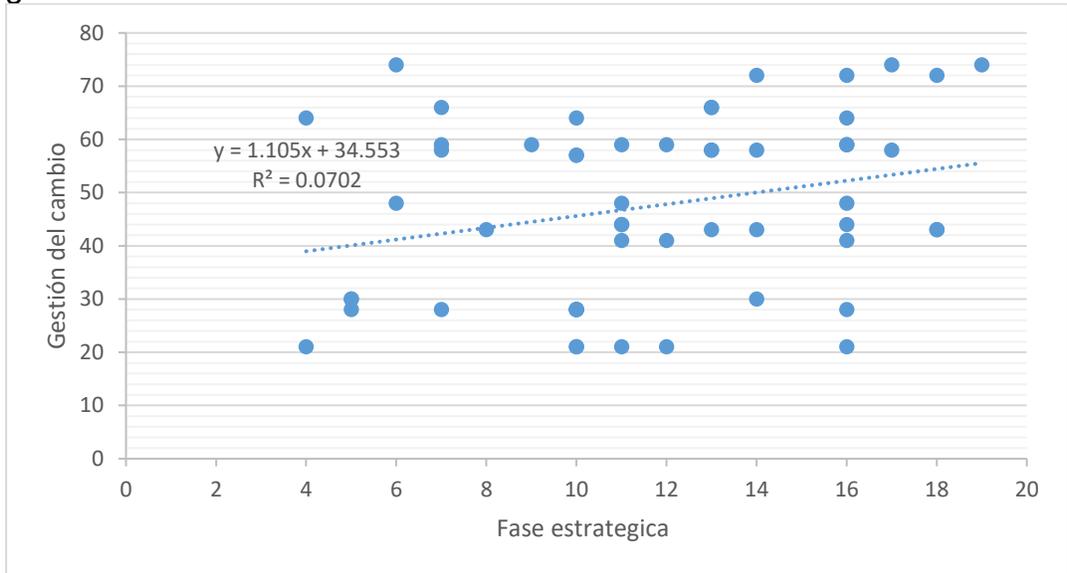


Fuente: Elaboración propia a partir de las puntuaciones de la base de datos.

De acuerdo a la figura, el coeficiente de determinación ($R^2 = 0.462$), indica que la gestión del cambio depende en 46.2 % del análisis prospectivo.

Figura 2.

Dispersión y coeficiente de determinación (R2) entre fase estratégica y la gestión del cambio.

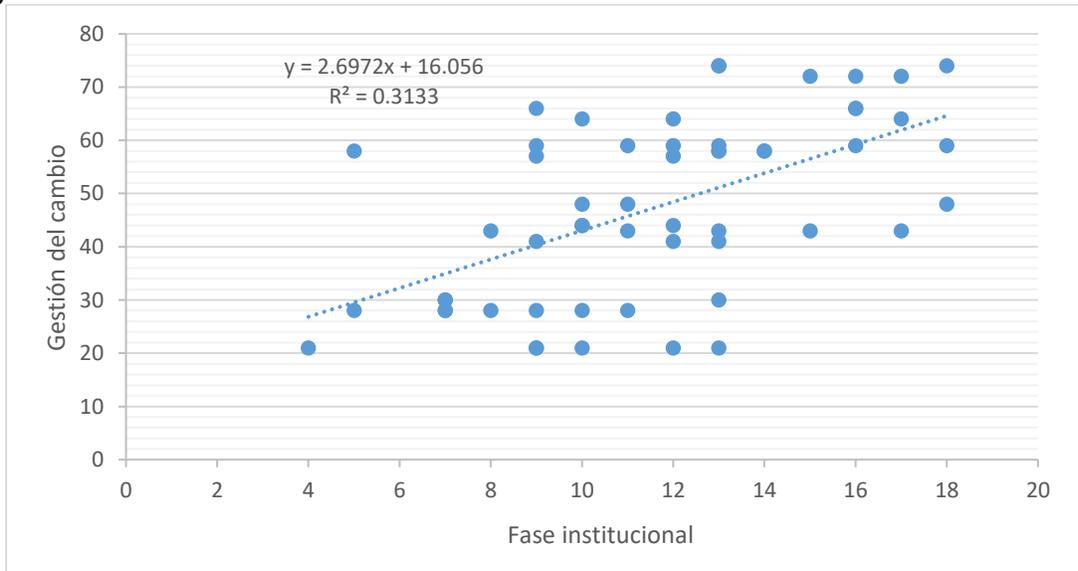


Fuente: Elaboración propia a partir de las puntuaciones de la base de datos.

De acuerdo a la figura, el coeficiente de determinación ($R^2 = 0.0702$), indica que la gestión del cambio depende en 07.02 % de la fase estratégica.

Figura 3.

Dispersión y coeficiente de determinación (R2) entre fase institucional y la gestión del cambio.

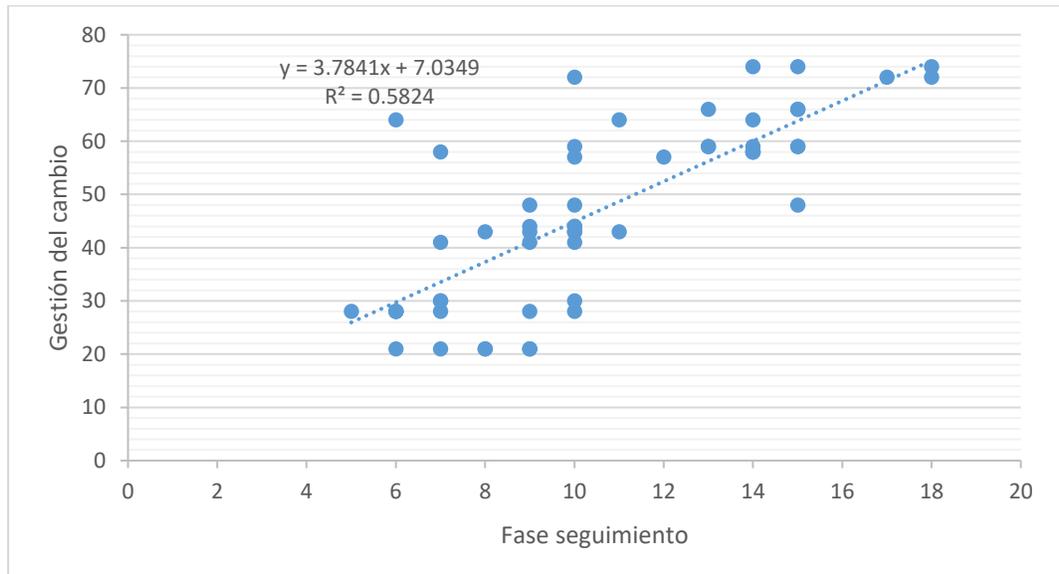


Fuente: Elaboración propia a partir de las puntuaciones de la base de datos.

De acuerdo a la figura, el coeficiente determinación ($R^2= 0.3133$), indica que la gestión del cambio depende en 31.33 % de la fase institucional.

Figura 4.

Dispersión y coeficiente de determinación (R^2) entre fase seguimiento y la gestión del cambio.



Fuente: Elaboración propia a partir de las puntuaciones de la base de datos.

De acuerdo a la figura, el coeficiente determinación ($R^2= 0.5824$), indica que la gestión del cambio depende en 58.24 % de la fase seguimiento.

4.4. Relación entre el planeamiento estratégico y la gestión del cambio en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Tarapoto – 2023.

Tabla 5

Relación entre planeamiento estratégico y la gestión de cambio.

			Planeamiento estratégico	Gestión del cambio
Rho de Spearman	Planeamiento estratégico	Coeficiente de correlación	1,000	,583**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	55	55
	Gestión del cambio	Coeficiente de correlación	,583**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	55	55

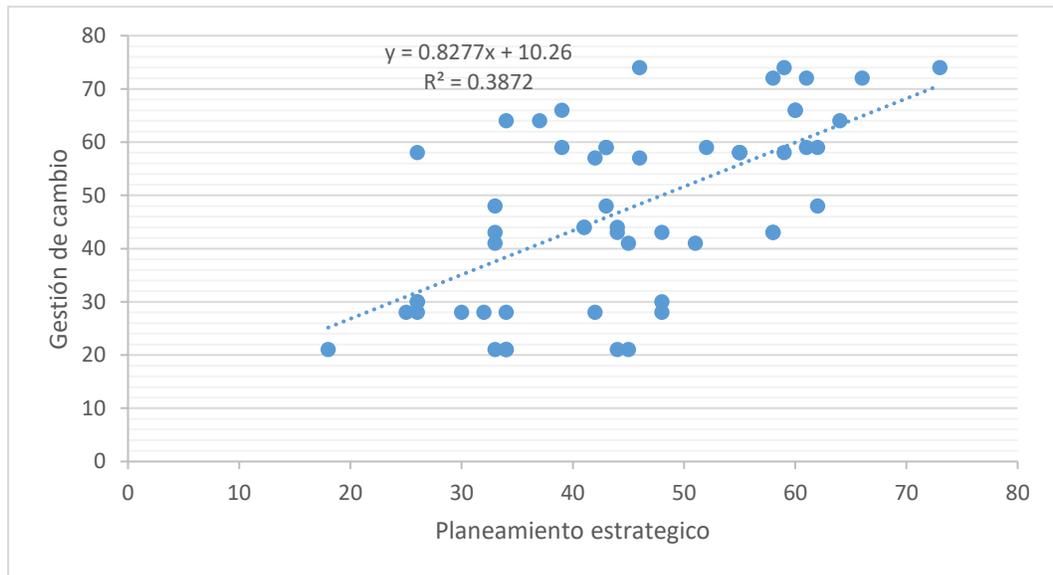
** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Datos obtenidos del SPSS V.25

Se comprobó la existencia de relación positiva moderada y significativa entre el planeamiento estratégico y la gestión del cambio, dado que el Rho Spearman fue de 0.583 (positiva moderada) y un p-valor igual a 0,001, lo cual facilitó la aceptación de la hipótesis de investigación. Por lo tanto, existe relación entre las variables.

Figura 5.

Dispersión y coeficiente de determinación (R²) entre planeamiento estratégico y la gestión del cambio.



Fuente: Elaboración propia a partir de las puntuaciones de la base de datos.

La figura de dispersión indica que el coeficiente de determinación ($R^2 = 0.3872$), indica que la gestión de cambio depende en 39% del planeamiento estratégico.

V. DISCUSIÓN

En el presente acápite del informe de investigación se contrasta los resultados que se han obtenido con las principales teorías y trabajos preliminares, de esta manera, se tiene como primer resultado que, el nivel de planeamiento estratégico tiene un nivel medio en 53 %, el análisis prospectivo es medio en 56%, la fase estratégica es medio en 49 %, la fase institucional es medio en 53 %, la fase seguimiento es medio al 55 %, debido a la alta burocracia que existe lo cual genera que los colaboradores no desarrollen actividades de valor en relación a las funciones que ejecutan diariamente dentro de su puesto de trabajo. Lo anterior concuerda con lo expuesto por Cabrera (2021), Parra et al. (2020), Recuenco (2020), Quispe et al (2020), Echanove (2020), Alba et al (2020), Castillo et al (2020), Ore et al (2020) y Plasencia e Hidalgo (2021), quienes mencionan que existen diversos elementos que debe ser tomados en cuenta por parte de las instituciones al momento de realizar la planificación estratégica, uno de ellos es el marco jurídico, debido a que, dentro del sector estatal cada una de las actividades deben ser realizadas con el sustento normativo correspondiente para no generar afecciones o sanciones administrativas que genera atrasos para la sociedad; se determinó también que es necesario realizar el análisis de los vacíos legales que permiten la ejecución de actividades innecesarias dentro sector público para beneficiar a las autoridades que no están comprometidas con la ciudadanía, es decir, se necesita de la realización de actividades importantes para mejorar el planeamiento. Godofredo (2010) menciona que el planeamiento estratégico consiste en brindar las posibilidades de participación a todos por igual sin condicionar sus diversos aspectos que lo califiquen como diferente, esto permite la integración de todos los participantes de una organización en el proceso de la conformación de estrategias para enfrentar los desafíos, la solución de conflictos, y posibilita el cambio interno de manera coordinada. Para Ore et al (2020) representa un proceso estructurado y organizado a través del cual se genera la implementación y ejecución de una diversidad de actividades

secuenciales que generan un impacto positivo con respecto a la toma de decisiones de una organización, tomando, para ello, como base los diversos datos. La realización de esta etapa debe efectuarse de manera coordinada con todas las áreas internas, de modo que se puedan conocer sus requerimientos y necesidades de forma específica para integrar los dentro del planeamiento integral, todo ello, permitirá una congruencia eficiente para obtener los resultados que beneficien el fortalecimiento general de la estructura organizacional para enfocarla en un solo objetivo (Arias, 2020). Por medio de la planeación se determina aquellas actividades que deben ser realizadas dentro del corto y largo plazo, lo cual hace posible que se designen los recursos para la previsión respectiva, de modo que, se garantice la realización de estas actividades de forma correcta y en el tiempo adecuado (Baldeon et al, 2019). Los autores mencionados resaltan la importancia de llevar a cabo este proceso meticulosamente ya que a través de esta herramienta se fortalece las posibilidades de mejorar los aspectos competitivos de la organización.

Además, se halló que el nivel de gestión de cambio tiene un nivel medio en 49 %, el análisis interno y externo es medio en 49 %, el agente del cambio es medio en 38 %, la dimensión de visión para el cambio es medio en 40 %, la dimensión de comunicación de la visión tiene un nivel bajo en 40 %, la dimensión de eliminación de obstáculos es medio en 44 %, los logros a corto plazo son medio en 51 %, la construcción sobre el cambio es medio en 49 %, la cultura organizacional es medio en 38 %, falta de compromiso personal para alcanzar la visión institucional y cumplir con las metas individuales. Esto es concordante con lo expuesto por Guevara et al. (2021), Sanoja (2021), Aguiar et al. (2023) y Sánchez et al. (2019), quienes indican que para la preservación de la pertenencia resulta fundamental la construcción de organizaciones inteligentes que sean capaces de adquisición de conocimientos de manera constante, permitiendo responder, de manera positiva, a los cambios que se presentan en el contexto a su vez,

se encuentra comprendida, de manera sistemática, por cada una de las variables del entorno, al mismo tiempo presenta una colección con la actividad humana para desarrollar las funciones encomendadas, de manera colaborativa y activa, logrando un mayor índice de desempeño y resultados positivos que beneficiarán al crecimiento organizacional y cada uno de sus miembros. Esperanza United (2023) expresan que es la ruta de cambio debido a que está orientada hacia la utilización de un procedimiento estratégico para la identificación y la explicación de las etapas por las cuales la organización debe pasar para lograr el cambio significativo que lo conlleve a hacia el logro de sus objetivos, es decir, permite la visualización de cada etapa del proceso para que los colaboradores tengan el óptimo conocimiento sobre su participación activa. Fierro et al (2020) señala que es el conglomerado de elementos que se encuentran orientadas a la generación de un cambio. Inicia con la determinación de la necesidad para cambiar ciertos aspectos organizacionales, a partir de ello, se debe realizar el análisis estratégico de los procedimientos y del campo de acción a seguir para poder generar un cambio significativo (Sanoja, 2021). En ese sentido resulta primordial resaltar que los autores brindan un panorama claro respecto al gestión del cambio ya que lo configuran como el camino que hace posible que la organización mejore constantemente sus prácticas internas a fin de lograr los objetivos trazados.

De igual forma, se obtuvo que existe relación positiva significativa entre las dimensiones del planeamiento estratégico y la gestión de cambio, ya que el Rho Spearman fue de 0.254, (positiva baja), 0.559 (positiva moderada) y 0.647, 0.764, (positiva alta) un p-valor igual a 0,000, 0.000, 0.000 y 0.061, indicando que a medida que se apliquen mejoras sobre el planeamiento, mejor se efectuará la gestión del cambio. Lo anterior coincide con Cabrera (2021), Parra et al. (2020), Recuenco (2020), Quispe et al (2020), Echanove (2020), Alba et al (2020), Castillo et al (2020), Ore et al (2020) y Plasencia e Hidalgo (2021) quienes expresan que las instituciones, requieren del

perfeccionamiento de las técnicas y estrategias para la solución de sus necesidades fundamentales, las mismas que ayuden a tomar decisiones pertinentes para alcanzar sus objetivos, los cuales, principalmente, están orientados hacia la obtención de un mayor margen de ganancias que sustente en la rentabilidad; además, el cumplimiento de los cambios que resultan necesarios, es fundamental que cada uno de los participantes involucrados dentro del proceso de planificación, tengan los conocimientos apropiados para llevar a cabo una gestión equitativa basada en el planeamiento estructurado, el cual permitirá mejorar el nivel de competitividad y la operatividad institucional y finalmente la aplicación de procedimientos estratégicos para mejorar el proceso de gestión institucional, incide sobre el planeamiento o de la institución para poder gestionar los recursos financieros de manera adecuada. Alba et al (2020) señalan que el campo organizacional, abre la posibilidad de que los directivos organizacionales determinen sus objetivos dentro de los diversos tiempos de la planeación, de modo que puedan asignar los recursos y determinen las metas necesarias para alcanzar el desarrollo competitivo sin mayores complicaciones. La planificación debe ser realizado de manera constante por parte de los directivos debido a que se necesita de la actualización de los procedimientos estratégicos para aprovechar las nuevas oportunidades ofrecidas por el sector económico; por lo tanto, se trata de un proceso continuo para estar a la vanguardia de los avances estratégicos que pueda ser aplicados para el beneficio organizacional (Miño et al, 2019). Los autores citados dan cuenta que la planeación estratégica por medio de sus dimensiones como son análisis prospectivo, fase estratégica, institucional y seguimiento brindan las herramientas necesarias para orientar a la organización hacia el cambio.

Por último, se encontró que existe relación positiva moderada y significativa entre el planeamiento estratégico y la gestión del cambio en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Tarapoto – 2023, dado que el Rho

Spearman fue de 0.583 (positiva moderada) y un p-valor igual a 0,001, además, el coeficiente de determinación ($R^2= 0.3872$), indica que la gestión de cambio depende en 39% del planeamiento estratégico. Lo anterior guarda similitud con Saldaña (2020) y Azaldegui (2022) y Gómez (2021) quienes identificaron la presencia de correlaciones de las variables dentro de la organización lo cual permite incrementar las posibilidades de un desempeño óptimo acorde a las proyecciones institucionales, asimismo permite mayores niveles de motivación que desencadenan el compromiso y la cooperación entre compañeros de trabajo, es decir, se sustenta la importancia de gestionar estas competencias de forma oportuna teniendo en cuenta que ayudan al crecimiento organizacional. Asimismo, de esta manera, cimentar el gobierno abierto como una de las variables que ayudan a mejorar la gestión del cambio institucional; consecuentemente se conoció que el nivel de gestión para hacer posible el cambio dentro de la institución está representado por el 38% esto debido a que no se lleva a cabo actividades prioritarias. Oliveira (2018) indica que existe múltiples investigaciones que tratan de explicar la aplicación del planeamiento estratégico dentro del campo institucional; sin embargo, debido al dinamismo del sector comercial y los constantes cambios dentro de los aspectos estratégicos no existe una determinación adecuada acerca de los factores que garantizan el éxito lineal de las organizaciones a través de este procedimiento; sin embargo, determinan que esta estrategia debe ser adaptada debido a que cada actividad necesita ser llevada a cabo de forma integrada a cada uno de los objetivos, para lo cual se debe realizar un amplio análisis sobre la forma de como los diversos procesos internos y las actividades ejecutadas por parte de los colaboradores se agregan valor al logro de los resultados universales. El autor referenciado insta que para llevar a cabo un proceso de planeación eficiente es necesario sus inicios conocer las necesidades que posee la organización y en base a ello diseñar actividades que permitan orientar a los colaboradores y organización en su conjunto hacia el cambio.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1.** Se determinó que existe relación positiva moderada y significativa entre el planeamiento estratégico y la gestión del cambio en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Tarapoto – 2023, dado que el Rho Spearman fue de 0.583 (positiva moderada) y un p-valor igual a 0,001, además, el coeficiente de determinación ($R^2= 0.3872$), indica que la gestión de cambio depende en 39% del planeamiento estratégico.
- 6.2.** Se determinó que el nivel de planeamiento estratégico tiene un nivel medio en 53 %, el análisis prospectivo es medio en 56%, la fase estratégica es medio en 49 %, la fase institucional es medio en 53 %, la fase seguimiento es medio al 55 %, debido a la alta burocracia que existe lo cual genera que los colaboradores no desarrollen actividades de valor en relación a las funciones que ejecutan diariamente dentro de su puesto de trabajo.
- 6.3.** Se determinó que el nivel de gestión de cambio tiene un nivel medio en 49 %, el análisis interno y externo es medio en 49 %, el agente del cambio es medio en 38 %, la dimensión de visión para el cambio es medio en 40 %, la dimensión de comunicación de la visión tiene un nivel bajo en 40 %, la dimensión de eliminación de obstáculos es medio en 44 %, los logros a corto plazo son medio en 51 %, la construcción sobre el cambio es medio en 49 %, la cultura organizacional es medio en 38 %, dichos resultados es debido a la falta de compromiso personal para alcanzar la visión institucional y cumplir con las metas individuales.
- 6.4.** Se determinó que existe relación positiva significativa entre las dimensiones del planeamiento estratégico y la gestión de cambio, ya que el Rho Spearman fue de 0. 254, (positiva baja), 0.559 (positiva moderada) y 0.647, 0.764, (positiva alta) un p-valor igual a 0,000, 0.000,

0.000 y 0.061, indicando que a medida que se apliquen mejoras sobre el planeamiento, mejor se efectuará la gestión del cambio.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1.** Al jefe de personal del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, desarrollar actividades de valor en relación a las funciones que ejecutan diariamente dentro de su puesto de trabajo, mediante un adecuado liderazgo adecuado de parte de los directivos con el fin de incentivar al cambio generando que la fuerza laboral.

- 7.2.** Al jefe de personal involucrar al personal mediante mayor asignación de responsabilidades en el desarrollo de algunas actividades con el fin de alcanzar la visión institucional y cumplir con las metas individuales e institucionales.

- 7.3.** Al gerente general, desarrollar un plan de gestión del cambio mediante el análisis exhaustivo de que las actividades no se ejecuten de manera empírica sin sustento real y concreto con el fin que se tenga un adecuado horizonte de lo que pretende materializar.

- 7.4.** Al jefe de administración, contar con información relevante de cada área de la institución, mediante la entrega oportuna de información para tomar decisiones acertadas con el fin que permita desarrollar actividades estratégicas que ayuden al cumplimiento de los objetivos institucionales.

REFERENCIAS

- Aguiar, F., Gomes, R., Martins, M. (2023). Organizational culture towards change in a hospital setting: a nursing perspective Cultura organizacional para el cambio en el contexto hospitalario: una perspectiva de enfermería. (artículo científico). *Acta Paul Enferm. Brasil*. <http://dx.doi.org/10.37689/acta-ape/2023AO005511>
- Alba, C., Pérez, C., Colón, N. (2020). Strategic management of the scientific-research and postgraduate activity at the Faculty of Electrical Engineering. (artículo científico). *Universidad de Oriente, Santiago de Cuba. Cuba*. <http://scielo.sld.cu/pdf/trf/v16n1/2077-2955-trf-16-01-39.pdf>
- Ananiev, M., Sedov, N. (2018). Strategic Planning of the Agribusiness Development in the Conditions of Import Substitution. (artículo científico). *Utopía y Praxis Latinoamericana*. Venezuela. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1509509>
- Arias, J. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Enfoque consulting EIRL. https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2260/1/Arias-Covinos-Dise%C3%B1o_y_metodologia_de_la_investigacion.pdf
- Arias, M. (2020). Strategic perspective in the management of the COVID-19 in Cuba. (artículo científico). *Universidad de La Habana. Cuba*. <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/332/3322088017/3322088017.pdf>
- Ayón, G., Zambrano, J., Zea, C. (2020). Procedure to apply the Organizational Strategic Management in the SMEs of the city of Jipijapa. (artículo científico). *Ciencias económicas y administrativas. Ecuador*. <file:///C:/Users/MARICELA/Downloads/Dialnet-ProcedimientoParaAplicarLaGestionEstrategicaOrgani-8231642.pdf>
- Azaldegui, F. (2022) Gobierno abierto y gestión del cambio en la Dirección Regional de Administración del Gobierno Regional San Martín, 2021. (tesis de maestría) Universidad César Vallejo- Tarapoto. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/79186/Azaldegui_GFR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Baldeon, P., Albuja, P., y Rivero, Y. (2019). Information technologies and communication in university strategic management: experiences in the Technological University of Israel. (artículo científico). *Universidad tecnologica Israel - Ecuador*. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442019000300083
- Banjo, H., Kehinde, O., Hassanat, A. (2016). Perception of change management in nigerian universities. (artículo científico). *Revista de Administração FACES. Brasil*. <https://www.redalyc.org/pdf/1940/194046160005.pdf>
- Becerra, M., Ruiz, L., Camargo, D. (2022). A system dynamics model for sustainable corporate strategic planning. (artículo científico). *Production. Brasil*. <https://www.redalyc.org/journal/3967/396769689019/396769689019.pdf>
- Cabezas, E., Naranjo, D. y Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. [http://repositorio.espe.edu.ec/jspui/bitstream/21000/15424/1/Introduccion a la Metodologia de la investigacion científica.pdf](http://repositorio.espe.edu.ec/jspui/bitstream/21000/15424/1/Introduccion%20a%20la%20Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica.pdf)
- Cabrera, F. (2021). Proposal for national security strategic planning from a multidimensional perspective. (artículo científico). *Escuela Superior de Guerra General Rafael Reyes Prieto - Colombia*. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1900-65862021000100005
- Castillo, A., Toapanta, M, Navarrete, J., Naspud, K., Armas, J. (2020). Management, strategic planning, university education. (artículo científico). *Revista electrónica Tambar. Ecuador*. http://tambara.org/wp-content/uploads/2020/04/La-planificaci%C3%B3n-estrat%C3%A9gica_Univers_hispano_Suarez_et-al.pdf
- Ceplan (2015). *Directiva general del proceso de planeamiento estratégico - sistema nacional de planeamiento estratégico*. Presidencia del Consejo de Ministros. <http://www.une.edu.pe/planeamiento/docs/documentos-normativos/DISPOSITIVOS%20LEGALES%20VIGENTES%20EN%20LA%20>

ADM%20PUBLICA/08%20SIST.%20%20ADM.%20DE%20PLANEAMIENTO%
20ESTRATEGICO/02%20Directiva%20General%20de%20Plan.%20Estrat.%2
0de%20CEPLAN%20con%20cambios%20al%2001-02-2016.pdf

Choque, V. (2018). Information technology strategic planning for the success of institutions of higher education. (artículo científico). *Cusco - Peru*.
<https://revistas.uandina.edu.pe/index.php/Yachay/article/view/95/92>

Coban, O., Ozdemir, S., Pisapia, J. (2019). Top Managers' Organizational Change Management Capacity and Their Strategic Leadership Levels at Ministry of National Education. (artículo científico). *Eurasian Journal of Educational Research*.
<https://web.s.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid=01bf5210-9779-4b00-9b07-d8352c5d47bd%40redis>

Concytec (2018). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica* - *Reglamento RENACYT*.
https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf

Couto, S., Canal, L., Pinto, E. (2017). Implementing strategic planning, performance evaluation and process management in higher education institutions. (artículo científico). *Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de São Paulo, Brasil*. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=449551140007>

Davila, G., Varvakis, G., North, K. (2020). Influence of Strategic Knowledge Management on Firm Innovativeness and Performance BBR. *Brazilian Business Review*. (artículo científico). *Fucape Business School, Brasil*.
<https://www.redalyc.org/journal/1230/123062259003/123062259003.pdf>

De Almeida, V., Skroder, G. (2021). Strategic planning of freight transportation to support smart cities design: The Brazilian soybean case. (artículo científico).

Redin.

Colombia.

<https://www.redalyc.org/journal/430/43067842010/43067842010.pdf>

Decreto Supremo N° 004-2013-PCM (2013) Aprueba la Política Nacional de modernización de la gestión pública, <https://sgp.pcm.gob.pe/wpcontent/uploads/2015/06/DS-004-2013-PCM-Aprueba-la-PNMGP.pdf>

Diaz, C. (2016) Managing change in organizations: effects on activity and people. (artículo científico). Laboreal. <https://journals.openedition.org/laboreal/2314>

Dos Santos, L., Fideliz, P., Dos Santos, A., Chagas, I., Prates, I., Vázquez, M. (2021). Experience with coordination of care between primary care physicians and specialists and related factors. (artículo científico). *Saúde Pública*. <https://www.scielosp.org/pdf/csp/2021.v37n5/e00149520/en>

Duran, K. (2021). Strategic planning in the organizational development of a Peruvian municipality. (artículo científico). *Universidad Cesar Vallejo - Perú*. <https://revista.uct.edu.pe/index.php/searching/article/view/142/171>

Echanove, A. (2020). Reference framework for the integration of social accounting in the strategic management of social economy enterprises. (artículo científico). *España*. http://ciriec-revistaeconomia.es/wp-content/uploads/CIRIEC_100-008-Echanove.pdf

Elshama, S. (2021). Change Management in Medical Institutions: Implementation View. (artículo científico). *Iberoamerican Journal of Medicine*. España. <https://www.redalyc.org/journal/6920/692072542009/692072542009.pdf>

Escudero, C. y Cortez, L. (2018). *Técnica y métodos cualitativo para la investigación científica*. Primera edición en español. <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12501/1/Tecnicas-y-MetodoscualitativosParaInvestigacionCientifica.pdf>

- Esperanza United (2023) ¿Qué es la teoría del cambio?
<https://esperanzaunited.org/es/knowledge-base/construccion-de-evidencia/que-es-la-teoria-del-cambio/>
- Fierro, F., Benavides, D. y Andrade, J. (2020). *Organizational change: a theoretical vision of its conceptual evolution*. Revista Venezolana de Gerencia (RVG).
<https://www.produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/35181/37212>
- García, R. (2018). Strategic planning of the biodiesel supply chain. (artículo científico). Pontificia Universidad Javeriana. Colombia.
<https://www.redalyc.org/journal/477/47753681011/47753681011.pdf>
- Godofredo, V. (2010) Teoría democrática. Joseph Schumpeter y la síntesis moderna. (artículo científico). Argumentos. México.
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-57952010000100008
- Gómez, F. (2021) *Competencias laborales y desempeño laboral de los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín, 2021*. (tesis de maestría) Universidad César Vallejo- Tarapoto.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67749/G%c3%b3mez_SFDM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Guerra, A., Silva, S., Menezes, M. (2016). Changes in management actions after the Hospital Accreditation. (artículo científico). *Rede de Enfermagem do Nordeste*. Brasil. <https://www.redalyc.org/pdf/3240/324045343003.pdf>
- Guevara, H., Huarachi, L., Lozano, G., y Vertiz, J. (2021). Change management in post-pandemic educational organizations. (artículo científico). *Universidad del Zulia*, Venezuela.
<https://www.redalyc.org/journal/290/29066223012/29066223012.pdf>
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill.
<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>

- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta ed.). McGraw-Hill.
- Idris, A., See, D., Coughlan, P. (2018). Employee empowerment and job satisfaction in urban Malaysia. (artículo científico). *Cemerald*.
<https://www.proquest.com/docview/2035636927?OpenUrlRefId=info:xri/sid:primo&accountid=37408>
- Kandeel, A. (2019). Do We Need Changes in Management Strategies of COVID-19 Pandemic? Vitamin D as a Balance Key for Health-Economy Dilemma. (artículo científico). *Iberoamerican Journal of Medicine*. España.
<https://www.redalyc.org/journal/6920/692072540001/692072540001.pdf>
- López, P. y Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona.
- Miño, G., García, A., Moyano, J. (2019). Strategic productive management model for artisanal micro-enterprises of wood articles. (artículo científico). *Revista Investigación y Negocios*. Ecuador.
http://www.scielo.org.bo/pdf/riyn/v12n19/v12n19_a04.pdf
- Neis, F., Fernandes, M., Maccari, E. (2017). Strategic Planning Process and Organizational Structure: Impacts, Confluence and Similarities. (artículo científico). *BBR - Brazilian Business Review*. Brasil.
<http://dx.doi.org/10.15728/bbr.2017.14.5.2>
- Neves, M., Kalaki, R., Rodrigues, J. (2019). Strategic Planning and Management of Food and Agribusiness Chains: The ChainPlan Method (Framework). (artículo científico). *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*. Brasil.
<https://www.redalyc.org/journal/947/94768349002/94768349002.pdf>
- Oliveira, S. (2018). Corporate planning and airport concession in Brazil. (artículo científico). *Mercator*. Brasil.
<https://www.redalyc.org/journal/2736/273654111002/273654111002.pdf>

- Ore, H., Olortegui, E., y Ponce, D. (2020). Strategic planning as a management tool in companies: Bibliographic review. (artículo científico). *Universidad Cesar Vallejo, Chimbote - Perú*.
<http://revistas.unj.edu.pe/index.php/pakamuros/article/view/147/127>
- Parra, L., San Andrés, P., Paredes, I. (2020), Planificación estratégica administrativa para pymes en tiempos post Covid. Caso de estudio de empresa textil para la toma de decisiones 2019-2020. (artículo científico). *Innova. Ecuador*.
<https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/1541/1760>
- Penagos, F., Hernández, O., García, M. (2023). Managerial Skills and Organizational Performance: Competitive Advantage. (artículo científico). *Mercados y Negocios. México*. <http://dx.doi.org/10.37689/acta-ape/2023AO005511>
- Pérez, L., Vilariño, C. y Ronda, G. (2017) The organizational change as tool to facilitate the implementation of the strategy. (artículo científico). *Ingeniería Industrial*.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362017000300010
- Plasencia, J., Hidalgo, I. (2021) Competencias directivas y gestión del cambio en Institutos de Educación Superior Tecnológico Público. (artículo científico). *Instituto de Gobierno y de Gestión Pública. Perú*.
<https://revistagobiernoygestionpublica.usmp.edu.pe/index.php/RGGP/article/view/213/358>
- Quispe, A., Menacho, A., Albitres, E. (2020). Administrative management and strategic planning in the management of financial resources UGEL-04-2020. (artículo científico). *Universidad César Vallejo, Perú*.
<http://ciidjournal.com/index.php/abstract/article/view/23/16>
- Ramos, C. (2020). *Los alcances de una investigación*. (Artículo científico). *CienciAmérica*. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7746475.pdf>

- Recuenco, A. (2020), Change management: A revolutionary vision of transformation on the horizon. (artículo científico). *Universidad Nacional de Trujillo. Perú*. <https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/SCIENDO/article/view/3204/3927>
- Roa, J., Dulcic, F., Arcos, C., Pineada, A., y González, C. (2018). Attitude and resistance to organizational change in mining workers. (artículo científico). *Psicología*, 36(1), 105-134. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/psicologia/article/view/15205/pdf>
- Rueda, I., Acosta, B., Cueva, F. e Idrobo, P. (2018), Strategic management and organizational change. (artículo científico). *Espacios*. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n44/a18v39n44p17.pdf>
- Rueda, I., Acosta, B., Cueva, F. y Idrobo, P. (2018). *Strategic management and organizational change*. *Revista Espacios*. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n44/a18v39n44p17.pdf>
- Saldaña, R. (2020). *Gestión del cambio y proactividad en trabajadores, Ejecutora 400 Ministerio de Salud - Tarapoto 2020*. (tesis en maestría). Universidad Cesar Vallejo, Tarapoto - Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71181/Salda%c3%b1a_SR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Saleh, M., Yusoff, R., Al-Dhaafri, H. (2020). The effect of innovation and strategic planning on enhancing organizational performance of Dubai Police Innovation & Management Review. (artículo científico). *Innovation & Management Review*. Brasil. <https://www.redalyc.org/journal/5375/537562599001/537562599001.pdf>
- Sánchez, M., Maggi, M., & Paredes, M. (2019). Resistance to change in organizations: proposal to minimize. (artículo científico). *Palermo Business Review*. https://www.palermo.edu/economicas/cbrs/pdf/pbr19/PBR_19_02.pdf
- Sandoval, J., García, M., Santamaría, E. y Santamaría, E. (2021). *The efficiency of change management in companies*. *Visionario digital*.

<https://cienciadigital.org/revistacienciadigital2/index.php/VisionarioDigital/article/view/1915/4678>

Sanoja, F. (2021). The Management of Organizational Change: A necessary business strategy in a digital society after COVID-19. (artículo científico). Universidad de Venezuela. <http://publishing.fgu-edu.com/ojs/index.php/RGN/article/view/171/250>

Ugoani, J. (2017). Emotional intelligence and successful change management in the nigerian banking industry. (artículo científico). *Independent Journal of Management & Production*. Brasil. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=449551140006>

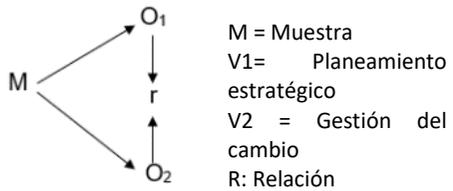
ANEXOS

Matriz de operacionalización

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Planeamiento estratégico	De acuerdo al Ceplan (2015) es el medio que se utiliza para plantear y desarrollar las estrategias de una institución, con el objetivo de introducirla en su realidad, teniendo en cuenta su razón de ser, considera una serie de pasos que conllevan a formular, planear, definir y ejecutar el accionar de la entidad, dando la opción de obtener una nueva posición acorde con sus objetivos (p. 23)	Es un proceso que permite darle direccionalidad a las organizaciones, mediante la fijación de objetivos y metas. Se medirá a través de sus dimensiones e indicadores	Análisis prospectivo	Fortalezas	Ordinal
				Debilidades	
				Oportunidades	
				Amenazas	
			Fase estratégica	Visión	
				Objetivos estratégicos	
				Acciones estratégicas	
			Fase institucional	Misión	
				Ruta estratégica	
				Identificación de brechas	
Fase de seguimiento	Valor público				
	Retroalimentación				
Gestión del cambio	Según el Decreto Supremo N° 004-2013- PCM (2013) este es un proceso planificado que permite alcanzar y consolidar, a través de distintas etapas, la visión de lo que se quiere que la entidad llegue a ser a situación futuro a partir de su situación actual.	El cambio implica la diferencia en cómo una organización funciona, quiénes son sus miembros y líderes, y quiénes realizan el proceso. Se medirá a través de sus dimensiones e indicadores	Análisis interno y externo	Análisis interno	Ordinal
				Análisis externo	
			Agentes del cambio	Equipo de trabajo	
				Liderazgo	
			Visión para el cambio	Grupo de trabajo	
			Comunicación de la visión	Reuniones de trabajo	
				Comunicación de avances de trabajo	
			Eliminación de obstáculos	Evaluación de barreras	
				Adaptación	
			Logros a corto plazo	Procesos	
				Objetivos y metas	
			Construcción sobre el cambio	Objetivo a largo plazo	
				Dirección de actividades	
Cultura organizacional	Avances				
	Procesos de cambio				

Matriz de consistencia

Título: Planeamiento estratégico y gestión del cambio en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Tarapoto - 2023

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumento																	
<p>Problema general: ¿Cuál es la relación entre el planeamiento estratégico y la gestión del cambio en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Tarapoto - 2023?</p> <p>Problemas específicos: ¿Cuál es el nivel de planeamiento estratégico en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Tarapoto - 2023? ¿Cuál es el nivel de gestión del cambio en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Tarapoto - 2023? ¿Cuál es la relación entre las dimensiones del planeamiento estratégico y la gestión del cambio en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Tarapoto - 2023?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre el planeamiento estratégico y la gestión del cambio en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Tarapoto - 2023.</p> <p>Objetivos específicos: Conocer el nivel de planeamiento estratégico en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Tarapoto - 2023. Identificar el nivel de gestión del cambio en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Tarapoto - 2023. Analizar la relación entre las dimensiones del planeamiento estratégico y la gestión del cambio en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Tarapoto - 2023.</p>	<p>Hipótesis general: Hi: Existe entre relación significativa entre el planeamiento estratégico y la gestión del cambio en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Tarapoto - 2023.</p> <p>Hipótesis específicas: H1: El nivel de planeamiento estratégico en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Tarapoto - 2023, es alto. H2: El nivel de gestión del cambio en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Tarapoto - 2023, es alto. H3: Existe entre relación significativa entre las dimensiones del planeamiento estratégico y la gestión del cambio en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Tarapoto - 2023.</p>	<p>Técnica</p> <p>Encuesta</p>																	
Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones																		
<p>Diseño de investigación. Tipo básica, diseño no experimental y de corte transversal</p> <div style="display: flex; align-items: center; margin-top: 20px;">  <div style="margin-left: 10px;"> <p>M = Muestra V1= Planeamiento estratégico V2 = Gestión del cambio R: Relación</p> </div> </div>	<p>Población: La población estará conformada por 55 trabajadores del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Tarapoto - 2023.</p> <p>Muestra: La muestra será los 55 trabajadores del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Tarapoto - 2023.</p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">Variables</th> <th style="width: 50%;">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="4" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Planeamiento estratégico</td> <td>Análisis prospectivo</td> </tr> <tr> <td>Fase estratégica</td> </tr> <tr> <td>Fase institucional</td> </tr> <tr> <td>Fase de seguimiento</td> </tr> <tr> <td rowspan="7" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Gestión del cambio</td> <td>Análisis interno y externo</td> </tr> <tr> <td>Agentes del cambio</td> </tr> <tr> <td>Visión para el cambio</td> </tr> <tr> <td>Comunicación de la visión</td> </tr> <tr> <td>Eliminación de obstáculos</td> </tr> <tr> <td>Logros a corto plazo</td> </tr> <tr> <td>Construcción sobre el cambio</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Cultura organizacional</td> </tr> </tbody> </table>	Variables	Dimensiones	Planeamiento estratégico	Análisis prospectivo	Fase estratégica	Fase institucional	Fase de seguimiento	Gestión del cambio	Análisis interno y externo	Agentes del cambio	Visión para el cambio	Comunicación de la visión	Eliminación de obstáculos	Logros a corto plazo	Construcción sobre el cambio		Cultura organizacional	<p>Instrumento</p> <p>Cuestionario</p>
Variables	Dimensiones																			
Planeamiento estratégico	Análisis prospectivo																			
	Fase estratégica																			
	Fase institucional																			
	Fase de seguimiento																			
Gestión del cambio	Análisis interno y externo																			
	Agentes del cambio																			
	Visión para el cambio																			
	Comunicación de la visión																			
	Eliminación de obstáculos																			
	Logros a corto plazo																			
	Construcción sobre el cambio																			
	Cultura organizacional																			

ANEXO N°03 - INSTRUMENTO

CUESTIONARIO:

Ficha técnica

Nombre: Cuestionario para evaluar el planeamiento estratégico

Autora: Contreras Julián, Rosa Mabel

Tipo de evaluación: Cuestionario

Lugar: Tarapoto

Administración: Individual

Duración: 30 minutos

Objetivo: Evaluar el planeamiento estratégico en los trabajadores del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo.

Medio: virtual

Valoración: Nivel bajo, nivel medio, nivel alto

Tipo de administración: Individual

Área de aplicación: trabajadores del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo.

Tipo de puntuación: Numérica: 1, 2, 3, 4, 5

Escala de valores: nunca 1, casi nunca 2, a veces 3, casi siempre 4, siempre 5.

Niveles y rangos: alto: 5 y 4, medio: 3, bajo 1 y 2.

Escala: Ordinal

Valor total del cuestionario: Máximo 80 puntos y mínimo 16 puntos.

Valoración: Cuantitativa

Aspectos a evaluar: El cuestionario está constituido por 16 ítems

Campo de aplicación: Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo - Distrito de Tarapoto.

Instrumentos de recolección de datos
Cuestionario para medir el planeamiento estratégico

Datos generales:

Nº de cuestionario:

Fecha de recolección:/...../.....

Introducción:

Estimado colaborador, el presente tiene como objetivo identificar el nivel del planeamiento estratégico. El instrumento es anónimo y reservado, la información es sólo para uso de la investigación. En tal sentido, se le agradece por la información brindada con sinceridad y objetividad, teniendo en cuenta las siguientes opciones de respuesta.

NUNCA (N)	CASI NUNCA (CN)	A VECES (AV)	CASI SIEMPRE (CS)	SIEMPRE (S)
-----------	-----------------	--------------	-------------------	-------------

Nº	Ítems	Respuestas				
		N	CN	AV	CS	S
	ANÁLISIS PROSPECTIVO					
01	La institución aprovecha sus fortalezas para alcanzar sus objetivos institucionales.					
02	Las debilidades institucionales afectan la planificación estratégica.					
03	Las mejoras institucionales están en función de las oportunidades que la coyuntura le ofrece.					
04	Considera que la institución se muestra indiferente a las amenazas cuando diseña la planeación estratégica.					
	FASE ESTRATÉGICA					
01	Tiene en cuenta la visión institucional para realizar su trabajo.					
02	Participa usted en la formulación de los objetivos estratégicos.					
03	Aplica los objetivos estratégicos en su trabajo diario.					
04	Las funciones que realiza diariamente están orientadas a la estrategia institucional.					
	FASE INSTITUCIONAL					
01	Tiene en cuenta la misión institucional en su trabajo que realiza.					
02	Los planes de trabajo son considerados como ruta estratégica para el logro de los objetivos.					
03	Participa en la identificación de las brechas sociales existentes en su Institución.					
04	Participa en el desarrollo de actividades para el cierre de las brechas.					
	FASE DE SEGUIMIENTO					
01	Considera que los objetivos institucionales alcanzados generan un valor público.					
02	Las actividades de seguimiento que realiza la Institución permiten dar un buen uso a los recursos económicos.					
03	La Institución realiza retroalimentaciones periódicamente.					
04	Las retroalimentaciones que realiza la institución son oportunas.					

Ficha técnica

Nombre: Cuestionario para evaluar la gestión del cambio

Autora: Contreras Julián, Rosa Mabel

Tipo de evaluación: Cuestionario

Lugar: Tarapoto

Administración: Individual

Duración: 30 minutos

Objetivo: Evaluar la Gestión del Cambio en los trabajadores del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo.

Medio: virtual

Valoración: Nivel bajo, nivel medio, nivel alto

Tipo de administración: Individual

Área de aplicación: trabajadores del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo.

Tipo de puntuación: Numérica: 1, 2, 3, 4, 5

Escala de valores: nunca 1, casi nunca 2, a veces 3, casi siempre 4, siempre 5.

Niveles y rangos: alto: 5 y 4, medio: 3, bajo 1 y 2.

Escala: Ordinal

Valor total del cuestionario: Máximo 95 puntos y mínimo 19 puntos.

Valoración: Cuantitativa

Aspectos a evaluar: El cuestionario está constituido por 17 ítems

Campo de aplicación: Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo - Distrito de Tarapoto.

Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario para medir la gestión del cambio

Datos generales:

N° de cuestionario:

Fecha de recolección:/...../.....

Introducción:

Estimado colaborador, el presente tiene como objetivo identificar el nivel de la gestión del cambio. El instrumento es anónimo y reservado, la información es sólo para uso de la investigación. En tal sentido, se le agradece por la información brindada con sinceridad y objetividad, teniendo en cuenta las siguientes opciones de respuesta.

NUNCA (N)	CASI NUNCA (CN)	A VECES (AV)	CASI SIEMPRE (CS)	SIEMPRE (S)
------------------	------------------------	---------------------	--------------------------	--------------------

N°	Ítems	Respuestas				
		N	CN	AV	CS	S
	ANÁLISIS INTERNO Y EXTERNO					
01	Se hace análisis interno en la institución para gestionar el cambio.					
02	Se analiza el entorno externo institucional para gestionar el cambio.					
	AGENTES DEL CAMBIO					
01	Participa en equipo de gestión del cambio para lograr los objetivos institucionales					
02	Las autoridades de la institución demuestran un liderazgo hacia la gestión del cambio.					
	VISIÓN PARA EL CAMBIO					
01	Se forman grupos de trabajo para gestionar el cambio de acuerdo con la visión institucional.					
02	Los grupos de trabajo ayudan a que el personal se adapte a los nuevos cambios institucionales.					
	COMUNICACIÓN DE LA VISIÓN					
01	Se desarrollan reuniones de trabajo con todos los integrantes del equipo para comunicar la visión del cambio institucional.					
02	Se comunica de manera oportuna los avances de los trabajos coherentes con la visión del cambio institucional.					
	ELIMINACIÓN DE OBSTÁCULOS					
01	Se evalúa las barreras que no ayudan a cumplir los objetivos del cambio institucional.					
02	El personal de la Institución se adapta rápidamente a los cambios estratégicos de la institución.					
	LOGROS A CORTO PLAZO					
01	Se analiza periódicamente el desarrollo de los procesos institucionales.					
02	Se cumplen los objetivos institucionales de la gestión del cambio a corto plazo.					
03	Se cumplen las metas institucionales de la gestión del cambio a corto plazo.					
	CONSTRUCCIÓN SOBRE EL CAMBIO					
01	Se comunica los objetivos de la gestión del cambio a cumplir a largo plazo					
02	Se cuenta con un adecuado direccionamiento de los superiores en cuanto al desarrollo de las actividades que promuevan el cambio institucional.					
	CULTURA ORGANIZACIONAL					
01	La gestión del cambio ha producido resultados de una mejora en la cultura organizacional.					
02	Se analiza el cumplimiento de los procesos de cambio en la cultura organizacional.					

Consentimiento y/o asentimiento informado



Consentimiento informado (*)

Título de la investigación: Planeamiento estratégico y gestión del cambio en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Tarapoto - 2023

Investigador (a): ZUTA SILVA SUSAN ROMINA

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Planeamiento estratégico y gestión del cambio en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Tarapoto - 2023", cuyo objetivo es Determinar la relación entre el planeamiento estratégico y la gestión del cambio en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Tarapoto – 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiante de Posgrado del Programa Académico de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo del campus Tarapoto, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Tarapoto.

Describir el impacto del problema de la investigación.

Este trabajo será conveniente ya que permitirá obtener resultados valiosos para determinar la relación entre las variables planteadas, asimismo a partir de los resultados se obtendrán conclusiones, que servirán como insumo para una mejor toma de decisiones por parte de las autoridades de la entidad, que redundarán en mejores servicios a la colectividad.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Planeamiento estratégico y gestión del cambio en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Tarapoto - 2023".
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará en el ambiente de la Institución Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

**Obligatorio a partir de 18 años*

Participación voluntaria (principio de autonomía): Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el investigador Zuta Silva Susan Romina, email: romy.rzs4@gmail.com y docente asesora Contreras Julián Rosa Mabel, email: rcontrerasj@ucv.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Lady Arévalo Flores

Fecha y hora: 06 de julio de 2023



Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.

**Obligatorio a partir de 18 años*

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS



MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO

N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	ANÁLISIS PROSPECTIVO													
01	La institución aprovecha sus fortalezas para alcanzar sus objetivos institucionales				X				X					X
02	Las debilidades institucionales afectan la planificación estratégica				X				X					X
03	Las mejoras institucionales están en función de las oportunidades que la coyuntura le ofrece.				X				X					X
04	Considera que la institución se muestra indiferente cuando diseña la planeación estratégica.				X				X					X
	FASE ESTRATÉGICA													
01	Tiene en cuenta la visión institucional para realizar su trabajo.				X				X					X
02	Participa usted en la formulación de los objetivos estratégicos.				X				X					X
03	Aplica los objetivos estratégicos en su trabajo diario.				X				X					X
04	Las funciones que realiza diariamente están orientadas a la estrategia institucional.				X				X					X
	FASE INSTITUCIONAL													
01	Tiene en cuenta la misión institucional en su trabajo que realiza.				X				X					X
02	Los planes de trabajo son considerados como ruta estratégica para el logro de los objetivos.				X				X					X
03	Participa en la identificación de las brechas sociales existentes en su Institución.				X				X					X
04	Participa en el desarrollo de actividades para el cierre de las brechas.			X				X				X		Mejorar la pregunta
	FASE DE SEGUIMIENTO													
01	Considera que los objetivos institucionales alcanzados generan un valor público.				X				X					X
02	Las actividades de seguimiento que realiza la Institución permiten dar un buen uso a los recursos económicos.				X				X					X
03	La Institución realiza retroalimentaciones periódicamente.				X				X					X

04	Las retroalimentaciones que realiza la institución son oportunas.				X					X				X	
----	---	--	--	--	---	--	--	--	--	---	--	--	--	---	--

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento tiene suficiencia para su aplicación _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Delgado Bardales, José Manuel **DNI Nro.** 01126836

Especialidad del validador (a): Doctor en gestión universitaria, metodólogo en investigación

Tarapoto, 16 de mayo de 2023

¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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



Dr. José Manuel Delgado Bardales
 DOCENTE POS GRADO

Firma del experto informante

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	ANÁLISIS PROSPECTIVO			X				X					X	
01	La institución aprovecha sus fortalezas para alcanzar sus objetivos institucionales.				X				X				X	
02	Las debilidades institucionales afectan la planificación estratégica.				X			X				X		
03	Las mejoras institucionales están en función de las oportunidades que la coyuntura le ofrece.				X			X					X	
04	Considera que la institución se muestra indiferente a las amenazas cuando diseña la planeación estratégica.				X			X					X	
	FASE ESTRATÉGICA													
01	Tiene en cuenta la visión institucional para realizar su trabajo.				X			X					X	
02	Participa usted en la formulación de los objetivos estratégicos.				X			X					X	
03	Aplica los objetivos estratégicos en su trabajo diario.			X					X				X	
04	Las funciones que realiza diariamente están orientadas a la estrategia institucional.				X				X				X	
	FASE INSTITUCIONAL													
01	Tiene en cuenta la misión institucional en su trabajo que realiza.				X				X				X	
02	Los planes de trabajo son considerados como ruta estratégica para el logro de los objetivos.			X					X				X	
03	Participa en la identificación de las brechas sociales existentes en su Institución.				X				X				X	
04	Participa en el desarrollo de actividades para el cierre de las brechas.				X				X				X	

FASE DE SEGUIMIENTO												
01	Considera que los objetivos institucionales alcanzados generan un valor público.				X					X		X
02	Las actividades de seguimiento que realiza la Institución permiten dar un buen uso a los recursos económicos.				X					X		X
03	La Institución realiza retroalimentaciones periódicamente.			X					X			X
04	Las retroalimentaciones que realiza la institución son oportunas.				X					X		X

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

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

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

Apellidos y nombres del juez validador: **Dr. Velazco Lévaro Nilton César**
 Especialidad del validador (a): **DOCTOR EN DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS**

DNI Nro. 09927657.

LIMA, 16 de mayo de 2023

¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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



MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
ANÁLISIS PROSPECTIVO														
01	La institución aprovecha sus fortalezas para alcanzar sus objetivos institucionales.			X					X				X	
02	Las debilidades institucionales afectan la planificación estratégica.			X					X				X	
03	Las mejoras institucionales están en función de las oportunidades que la coyuntura le ofrece.				X				X					X
04	Considera que la institución se muestra indiferente a las amenazas cuando diseña la planeación estratégica.				X				X					X
FASE ESTRATÉGICA														
01	Tiene en cuenta la visión institucional para realizar su trabajo.				X				X					X
02	Participa en la formulación de los objetivos estratégicos.				X				X					X
03	Aplica los objetivos estratégicos en su trabajo diario.				X				X					X
04	Las funciones que realiza diariamente están orientadas a la estrategia institucional.				X				X					X
FASE INSTITUCIONAL														
01	Tiene en cuenta la misión institucional en el trabajo que realiza.				X				X					X
02	Los planes de trabajo son considerados como ruta estratégica para el logro de los objetivos.			X					X					X
03	Participa en la identificación de las brechas sociales existentes en su Institución.				X				X					X
04	Participa en el desarrollo de actividades para el cierre de las brechas.				X				X					X
FASE DE SEGUIMIENTO														
01	Considera que los objetivos institucionales alcanzados generan un valor público.				X				X					X
02	Las actividades de seguimiento que realiza la Institución permiten dar un buen uso a los recursos económicos.				X				X					X
03	La Institución realiza retroalimentaciones periódicamente.				X				X					X
04	Las retroalimentaciones que realiza la institución son oportunas.				X				X					X

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio

2. Bajo nivel

3. Moderado nivel

4. Alto nivel

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Cumple con las condiciones suficientes para aplicar el instrumento

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Gárate Ríos Jhonny **DNI Nro.** 05385671

Especialidad del validador (a): Gestión Pública y Gobernabilidad.

¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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



Dr. Jhonny Gárate Ríos
Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
DNI 05385671

Tarapoto, 16 de mayo de 2023

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
Planeamiento Estratégico

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	ANÁLISIS PROSPECTIVO				X				X				X	
01	La institución aprovecha sus fortalezas para alcanzar sus objetivos institucionales.				X				X				X	
02	Las debilidades institucionales afectan la planificación estratégica.				X				X				X	
03	Las mejoras institucionales están en función de las oportunidades que la coyuntura le ofrece.				X				X				X	
04	Considera que la institución se muestra indiferente a las amenazas cuando diseña la planeación estratégica.				X				X				X	
	FASE ESTRATÉGICA													
01	Tiene en cuenta la visión institucional para realizar su trabajo.				X				X				X	
02	Participa usted en la formulación de los objetivos estratégicos.				X				X				X	
03	Aplica los objetivos estratégicos en su trabajo diario.				X				X				X	
04	Las funciones que realiza diariamente están orientadas a la estrategia institucional.				X				X				X	
	FASE INSTITUCIONAL													
01	Tiene en cuenta la misión institucional en su trabajo que realiza.				X				X				X	
02	Los planes de trabajo son considerados como ruta estratégica para el logro de los objetivos.				X				X				X	
03	Participa en la identificación de las brechas sociales existentes en su Institución.				X				X				X	
04	Participa en el desarrollo de actividades para el cierre de las brechas.				X				X				X	

FASE DE SEGUIMIENTO												
01	Considera que los objetivos institucionales alcanzados generan un valor público.				X					X		X
02	Las actividades de seguimiento que realiza la Institución permiten dar un buen uso a los recursos económicos.				X					X		X
03	La Institución realiza retroalimentaciones periódicamente.				X					X		X
04	Las retroalimentaciones que realiza la institución son oportunas.				X					X		X

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: **Pérez Arboleda, Pedro Antonio** DNI Nro. **16456428**

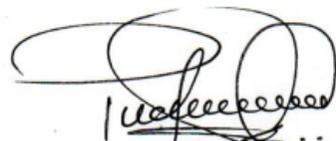
Especialidad del validador (a): **Administración de empresas, Gestión del Talento Humano y Metodología de la Investigación Científica**

¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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



Mg. Pedro Antonio Pérez Arboleda

DNI N° 16456428
 Mat. CORLAD N°0313
 ORCID: 0000-0002-8571-4525

Tarapoto, 15 de mayo de 2023

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
Cuestionario para medir Planeamiento Estratégico

N°	DIMENSIONES / Items	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
01	La institución aprovecha sus fortalezas para alcanzar sus objetivos institucionales.				X				X				X	
02	Las debilidades institucionales afectan la planificación estratégica.				X				X				X	
03	Las mejoras institucionales están en función de las oportunidades que la coyuntura le ofrece.			X				X				X		Las mejoras no se pueden basar en oportunidades coyunturales. Revisar que indica la normativa sobre planeamiento. Mejorar ítem.
04	Considera que la institución se muestra indiferente a las amenazas cuando diseña la planeación estratégica.			X				X				X		La planificación estratégica no se diseña. Durante el proceso de planeamiento se suele identificar las amenazas y metodológicamente no es un momento para mostrarse indiferente. El ítem no es claro, mejorar.
N°	DIMENSION: Fase Estratégica													
05	Tiene en cuenta la visión institucional para realizar su trabajo.				X				X				X	
06	Participa usted en la formulación de los objetivos estratégicos.				X				X				X	
07	Aplica los objetivos estratégicos en su trabajo diario.			X				X				X		¿El MOF o ROF o el que haga sus veces en el PEHCBM especifica esto? ¿Cómo un trabajador aplica los objetivos estratégicos en su trabajo diario? El ítem no es claro, mejorar.
08	Las funciones que realiza diariamente están orientadas a la estrategia institucional.			X				X				X		Las funciones que realiza diariamente están orientadas al Plan Operativo. El ítem no es claro, mejorar.
N°	DIMENSION: Fase Institucional													
09	Tiene en cuenta la misión institucional en su trabajo que realiza.				X				X				X	
10	Los planes de trabajo son considerados como ruta estratégica para el logro de los objetivos.			X				X				X		¿Un plan de trabajo es una ruta estratégica? ¿Qué norma indica eso? El ítem no es claro, mejorar.
11	Participa en la identificación de las brechas sociales existentes en su Institución.			X				X				X		¿Las brechas sociales existen en el PEHCBM? El ítem no es claro, mejorar.
12	Participa en el desarrollo de actividades para el cierre de las brechas.			X				X				X		
	DIMENSION: Fase de Seguimiento													
13	Considera que los objetivos institucionales alcanzados generan un valor público.				X				X				X	
14	Las actividades de seguimiento que realiza la Institución permiten dar un buen uso a los recursos económicos.			X				X				X		Las actividades de seguimiento generan información, que sirve para el proceso de evaluación. Los resultados de la evaluación (sistematizada) permite mejorar la toma de decisiones con respecto a los recursos. En tal sentido, el ítem no es muy claro, mejorar.

													PEHCBM? Si no existe este documento de gestión no podría dar respuesta a este ítem
13	Se cumplen las metas institucionales de la gestión del cambio a corto plazo.		X				X					X	¿Existe un Plan de Gestión del Cambio que contiene estas metas?, ¿Cuenta con aprobación del PEHCBM? Si no existe este documento de gestión no podría dar respuesta a este ítem
Nº	DIMENSION: Construcción sobre el cambio												Se recomienda que la dimensión tenga como mínimos 3 ítems
14	Se comunica los objetivos de la gestión del cambio a cumplir a largo plazo		X				X					X	¿Existe un Plan de Gestión del Cambio que contiene estos objetivos?, ¿Cuenta con aprobación del PEHCBM? Si no existe este documento de gestión no podría dar respuesta a este ítem
15	Se cuenta con un adecuado direccionamiento de los superiores en cuanto al desarrollo de las actividades que promuevan el cambio institucional.		X				X					X	¿Existe un Plan de Gestión del Cambio que contiene estas actividades?, ¿Cuenta con aprobación del PEHCBM? Si no existe este documento de gestión no podría dar respuesta a este ítem
Nº	DIMENSION: Cultura organizacional												Se recomienda que la dimensión tenga como mínimos 3 ítems
16	La gestión del cambio ha producido resultados de una mejora en la cultura organizacional.		X				X					X	Sólo si existe un plan de gestión del cambio que ha venido siendo implementado en un periodo adecuado, se puede evaluar esto.
17	Se analiza el cumplimiento de los procesos de cambio en la cultura organizacional.		X				X					X	¿Qué área o puesto es responsable de hacer este análisis? ¿Para qué se hace este análisis?
Sub – total (promedio)		3.24		3.24		3.24							
Total (promedio)		3.24		3.24									

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio ()	2. Bajo Nivel ()	3. Moderado nivel (X)	4. Alto nivel ()
----------------------------------	-------------------	-------------------------	-------------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si se levantan las observaciones planteadas el instrumento contará con suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Ivo M. Encomenderos Bancallán DNI: 17623582

Especialidad del validador (a): Economista, Magister en docencia universitaria, Docente de Investigación

¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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



Mj. Ivo M. Encomenderos Bancallán
ECONOMISTA
Reg. 0134 - CELAM

Tarapoto, 18 de mayo de 2023

Firma del experto informante

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS GESTIÓN DEL CAMBIO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
ANÁLISIS INTERNO Y EXTERNO														
01	El análisis interno en la institución permite gestionar el cambio.				X				X					X
02	Analizar el entorno externo institucional facilita gestionar el cambio.				X				X					X
AGENTES DEL CAMBIO														
01	Participa en el equipo de gestión del cambio para lograr los objetivos institucionales				X				X					X
02	Las autoridades de la institución demuestran un liderazgo hacia la gestión del cambio.				X				X					X
VISIÓN PARA EL CAMBIO														
01	Se forman grupos de trabajo para gestionar el cambio de acuerdo con la visión institucional.				X				X					X
02	Los grupos de trabajo ayudan a que el personal se adapte a los nuevos cambios institucionales.				X				X					X
COMUNICACIÓN DE LA VISIÓN														
01	Desarrollan reuniones de trabajo de equipo para comunicar la visión del cambio institucional.				X				X					X
02	Comunica la entidad de manera oportuna los avances de los trabajos coherentes con la visión del cambio institucional.				X				X					X
ELIMINACIÓN DE OBSTÁCULOS														
01	La entidad evalúa las barreras que no ayudan a cumplir los objetivos del cambio institucional.				X				X					X
02	El personal de la Institución se adapta rápidamente a los cambios estratégicos de la institución.				X				X					X
LOGROS A CORTO PLAZO														
01	Se analiza periódicamente el desarrollo de los procesos institucionales.				X				X					X

02	Se cumplen los objetivos institucionales de la gestión del cambio a corto plazo.				X				X				X	
03	Cumplen las metas institucionales de la gestión del cambio a corto plazo.				X				X				X	
CONSTRUCCIÓN SOBRE EL CAMBIO														
01	Comunican los objetivos de la gestión del cambio a cumplir a largo plazo				X				X				X	
02	Existe un adecuado direccionamiento de los superiores en cuanto al desarrollo de las actividades que promuevan el cambio institucional.				X				X				X	
CULTURA ORGANIZACIONAL														
01	La gestión del cambio ha producido resultados de una mejora en la cultura organizacional.				X				X				X	
02	Analizan el cumplimiento de los procesos de cambio en la cultura organizacional.				X				X				X	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Instrumento tiene suficiencia para su aplicación

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Delgado Bardales, José Manuel DNI Nro: 01126836

Especialidad del validador (a): Doctor en gestión universitaria, metodólogo en investigación

¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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



Dr. José Manuel Delgado Bardales
DOCENTE POS GRADO

Tarapoto, 16 de mayo de 2023

Firma del experto informante

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS GESTIÓN DEL CAMBIO

N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	ANÁLISIS INTERNO Y EXTERNO				X				X				X	
01	Se hace análisis interno en la institución para gestionar el cambio.				X				X				X	
02	Se analiza el entorno externo institucional para gestionar el cambio.				X			X					X	
	AGENTES DEL CAMBIO													
01	Participa en equipo de gestión del cambio para lograr los objetivos institucionales				X			X					X	
02	Las autoridades de la institución demuestran un liderazgo hacia la gestión del cambio.				X			X					X	
	VISIÓN PARA EL CAMBIO													
01	Se forman grupos de trabajo para gestionar el cambio de acuerdo con la visión institucional.				X			X					X	
02	Los grupos de trabajo ayudan a que el personal se adapte a los nuevos cambios institucionales.			X				X					X	
	COMUNICACIÓN DE LA VISIÓN													
01	Se desarrollan reuniones de trabajo con todos los integrantes del equipo para comunicar la visión del cambio institucional.				X			X					X	
02	Se comunica de manera oportuna los avances de los trabajos coherentes con la visión del cambio institucional.				X			X					X	
	ELIMINACIÓN DE OBSTÁCULOS													
01	Se evalúa las barreras que no ayudan a cumplir los objetivos del cambio institucional.			X				X					X	
02	El personal de la Institución se adapta rápidamente a los cambios estratégicos de la institución.				X			X					X	
	LOGROS A CORTO PLAZO													
01	Se analiza periódicamente el desarrollo de los procesos institucionales.													
02	Se cumplen los objetivos institucionales de la gestión del cambio a corto plazo.				X			X					X	

03	Se cumplen las metas institucionales de la gestión del cambio a corto plazo.				X				X								X		
CONSTRUCCIÓN SOBRE EL CAMBIO																			
01	Se comunica los objetivos de la gestión del cambio a cumplir a largo plazo				X				X									X	
02	Se cuenta con un adecuado direccionamiento de los superiores en cuanto al desarrollo de las actividades que promuevan el cambio institucional.				X				X									X	
CULTURA ORGANIZACIONAL																			
01	La gestión del cambio ha producido resultados de una mejora en la cultura organizacional.				X				X									X	
02	Se analiza el cumplimiento de los procesos de cambio en la cultura organizacional.				X				X									X	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SÍ HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Velazco Lévaro Nilton César DNI Nro: 09927657.

Especialidad del validador (a): DOCTOR EN DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

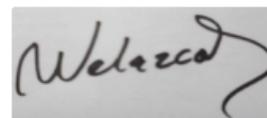
LIMA, 16 de mayo de 2023

¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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



MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS GESTIÓN DEL CAMBIO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	ANÁLISIS INTERNO Y EXTERNO													
01	Se hace análisis interno en la institución para gestionar el cambio.			X				X					X	
02	Se analiza el entorno externo institucional para gestionar el cambio.			X			X				X			
	AGENTES DEL CAMBIO													
01	Participa en equipo de gestión del cambio para lograr los objetivos institucionales			X				X					X	
02	Las autoridades de la institución demuestran un liderazgo hacia la gestión del cambio.			X				X					X	
	VISIÓN PARA EL CAMBIO													
01	Se forman grupos de trabajo para gestionar el cambio de acuerdo con la visión institucional.			X				X					X	
02	Los grupos de trabajo ayudan a que el personal se adapte a los nuevos cambios institucionales.			X				X					X	
	COMUNICACIÓN DE LA VISIÓN													
01	Se desarrollan reuniones de trabajo con todos los integrantes del equipo para comunicar la visión del cambio institucional.			X				X					X	
02	Se comunica de manera oportuna los avances de los trabajos, coherentes con la visión del cambio institucional.			X				X					X	
	ELIMINACIÓN DE OBSTÁCULOS													
01	Se evalúa las barreras que no ayudan a cumplir los objetivos del cambio institucional.			X				X					X	
02	El personal de la Institución se adapta rápidamente a los cambios estratégicos de la institución.			X				X					X	
	LOGROS A CORTO PLAZO													
01	Se analiza periódicamente el desarrollo de los procesos institucionales.			X				X					X	
02	Se cumplen los objetivos institucionales de la gestión del cambio a corto plazo.			X				X				X		
03	Se cumplen las metas institucionales de la gestión del cambio a corto plazo.			X				X				X		
	CONSTRUCCIÓN SOBRE EL CAMBIO													
01	Se comunica los objetivos de la gestión del cambio a cumplir a largo plazo			X				X					X	

02	Se cuenta con un adecuado direccionamiento de los superiores en cuanto al desarrollo de las actividades que promuevan el cambio institucional.					X						X						X	
CULTURA ORGANIZACIONAL																			
01	La gestión del cambio produce resultados de mejora en la cultura organizacional.					X						X							X
02	Se analiza el cumplimiento de los procesos de cambio en la cultura organizacional.					X						X							X

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
-------------------------------------	----------------------	--------------------------	----------------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Cumple con las condiciones suficientes para aplicar el instrumento.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Gárate Ríos Jhonny **DNI Nro.:** 05385671

Especialidad del validador (a): Gestión Pública y Gobernabilidad.

¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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

Tarapoto, 16 de mayo de 2023



 Dr. Jhonny Gárate Ríos
 Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
 DNI 05385671

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS GESTIÓN DEL CAMBIO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	ANÁLISIS INTERNO Y EXTERNO				X				X				X	
01	Se hace análisis interno en la institución para gestionar el cambio.				X				X				X	
02	Se analiza el entorno externo institucional para gestionar el cambio.				X				X				X	
	AGENTES DEL CAMBIO													
01	Participa en equipo de gestión del cambio para lograr los objetivos institucionales				X				X				X	
02	Las autoridades de la institución demuestran un liderazgo hacia la gestión del cambio.				X				X				X	
	VISIÓN PARA EL CAMBIO													
01	Se forman grupos de trabajo para gestionar el cambio de acuerdo con la visión institucional.				X				X				X	
02	Los grupos de trabajo ayudan a que el personal se adapte a los nuevos cambios institucionales.				X				X				X	
	COMUNICACIÓN DE LA VISIÓN													
01	Se desarrollan reuniones de trabajo con todos los integrantes del equipo para comunicar la visión del cambio institucional.				X				X				X	
02	Se comunica de manera oportuna los avances de los trabajos coherentes con la visión del cambio institucional.				X				X				X	
	ELIMINACIÓN DE OBSTÁCULOS													
01	Se evalúa las barreras que no ayudan a cumplir los objetivos del cambio institucional.				X				X				X	
02	El personal de la Institución se adapta rápidamente a los cambios estratégicos de la institución.				X				X				X	
	LOGROS A CORTO PLAZO													
01	Se analiza periódicamente el desarrollo de los procesos institucionales.				X				X				X	
02	Se cumplen los objetivos institucionales de la gestión del cambio a corto plazo.				X				X				X	

03	Se cumplen las metas institucionales de la gestión del cambio a corto plazo.				X					X					X	
CONSTRUCCIÓN SOBRE EL CAMBIO																
01	Se comunica los objetivos de la gestión del cambio a cumplir a largo plazo				X					X					X	
02	Se cuenta con un adecuado direccionamiento de los superiores en cuanto al desarrollo de las actividades que promuevan el cambio institucional.				X					X					X	
CULTURA ORGANIZACIONAL																
01	La gestión del cambio ha producido resultados de una mejora en la cultura organizacional.				X					X					X	
02	Se analiza el cumplimiento de los procesos de cambio en la cultura organizacional.				X					X					X	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: **Pérez Arboleda, Pedro Antonio** DNI Nro: 16456428

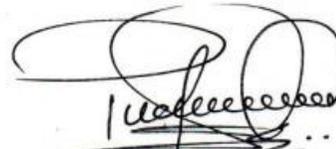
Especialidad del validador (a): **Administración de empresas, Gestión del Talento Humano, Metodología de la Investigación Científica.**

¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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



Mg. Pedro Antonio Pérez Arboleda

Tarapoto, 15 de mayo de 2023

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
Cuestionario para medir Gestión del Cambio

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	DIMENSION: Análisis Interno y Externo													Se recomienda que la dimensión tenga como mínimos 3 ítems
01	Se hace análisis interno en la institución para gestionar el cambio.				X				X				X	
02	Se analiza el entorno externo institucional para gestionar el cambio.			X				X				X		Mejore la redacción, decir "entorno externo" es redundar
	DIMENSION: Agentes del Cambio													Se recomienda que la dimensión tenga como mínimos 3 ítems
03	Participa en equipo de gestión del cambio para lograr los objetivos institucionales			X				X				X		¿Qué normativa del PEHCBM indica que hay que participar en equipos de gestión del cambio? ¿Sólo si participas en estos equipos logras los objetivos institucionales? El ítem no es claro, mejorar.
04	Las autoridades de la institución demuestran un liderazgo hacia la gestión del cambio.				X			X					X	
	DIMENSION: Visión para el Cambio													Se recomienda que la dimensión tenga como mínimos 3 ítems
05	Se forman grupos de trabajo para gestionar el cambio de acuerdo con la visión institucional.			X				X				X		¿Cuál es la diferencia entre los grupos de trabajo y los equipos de gestión del cambio que se indica en ítem 03? ¿La formación de estos grupos está normado por el PEHCBM?
06	Los grupos de trabajo ayudan a que el personal se adapte a los nuevos cambios institucionales.			X				X				X		¿Cuál es la diferencia entre los grupos de trabajo y los equipos de gestión del cambio que se indica en ítem 03? ¿La formación de estos grupos está normado por el PEHCBM?
	DIMENSION: Comunicación de la Visión													Se recomienda que la dimensión tenga como mínimos 3 ítems
07	Se desarrollan reuniones de trabajo con todos los integrantes del equipo para comunicar la visión del cambio institucional.			X				X				X		¿A qué equipo se refiere? ¿La formación de este equipo está normado por el PEHCBM?
08	Se comunica de manera oportuna los avances de los trabajos coherentes con la visión del cambio institucional.			X				X				X		¿A qué trabajos se refiere? Especificar
	DIMENSION: Eliminación de obstáculos													Se recomienda que la dimensión tenga como mínimos 3 ítems
09	Se evalúa las barreras que no ayudan a cumplir los objetivos del cambio institucional.				X			X					X	
10	El personal de la Institución se adapta rápidamente a los cambios estratégicos de la institución.				X			X					X	
	DIMENSION: Logros a corto plazo													
11	Se analiza periódicamente el desarrollo de los procesos institucionales.			X				X				X		¿A qué procesos institucionales se refiere? Especificar
12	Se cumplen los objetivos institucionales de la gestión del cambio a corto plazo.			X				X				X		¿Existe un Plan de Gestión del Cambio que contiene estos objetivos?. ¿Cuenta con aprobación del

Índice de la V de Ayken

Variable 1: Planeamiento estratégico

		CLARIDAD					COHERENCIA					RELEVANCIA				
		J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5
D1	P1	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
	P2	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4
	P3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3
	P4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3
D2	P5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
	P6	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
	P7	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3
	P8	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3
D3	P9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P10	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3
	P11	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3
	P12	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4
D4	P13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P14	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3
	P15	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3
	P16	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3

V de Ayken

0.94

Variable 2: Gestión del cambio

		CLARIDAD					COHERENCIA					RELEVANCIA				
		J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5
D1	P1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
	P2	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3
D2	P3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3
	P4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
D3	P5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3
	P6	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3
D4	P7	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3
	P8	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3
D5	P9	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4
	P10	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
D6	P11	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3
	P12	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3
	P13	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3
D7	P14	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3
	P15	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3
D8	P16	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3
	P17	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3

V de Ayken

0.92

Confiabilidad de los instrumentos de investigación
Análisis de confiabilidad de planeamiento estratégico

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

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

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,973	16

En el cuadro se presenta el análisis del Alfa de Cronbach que fue ,973, lo cual significa una confiabilidad muy alta del instrumento para ser aplicado al total de la muestra.

Análisis de confiabilidad de gestión del cambio

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

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

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,963	17

En el cuadro se presenta el análisis del Alfa de Cronbach que fue ,963, lo cual significa una confiabilidad muy alta del instrumento para ser aplicado al total de la muestra.

Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación



PROYECTO ESPECIAL HUALLAGA CENTRAL Y BAJO MAYO

GERENCIA GENERAL

"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

EXP. N° 020-2023589654

Tarapoto, 01 de Junio de 2023

CARTA N° 061-2023-GRSM/PEHCBM/GG

Señora :
Dra. ROSA MABEL CONTRERAS JULIAN
Jefa de la Unidad de Posgrado UCV
Ciudad.-



Firmado digitalmente por:
GARCIA SALAZAR Carlos
Guillermo FAU 20531375808 hard
Motivo: POR ENCARGO
Fecha: 02/06/2023 15:16:15-0500

ASUNTO : Autoriza aplicación de investigación.
REFERENCIA : Carta S/N (EXP. N° 020-2023802512)

Me dirijo a ustedes saludándolas cordialmente, asimismo en atención al documento en referencia, se **AUTORIZA** a la **Srta. SUSAN ROMINA ZUTA SILVA**, realizar en la Entidad, la investigación titulada "Planeamiento Estratégico y Gestión del Cambio en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, San Martín 2023", para ello deberá coordinar con la Abog. Goldy Ruiz Shapiama, profesional en Gestión, Administración y Control de Contratos Laborales y Legajos personales en la Unidad de Recursos Humanos.

Sin otro particular me suscribo de usted.

Atentamente,



Firmado digitalmente por:
CASTILLO DIAZ Tedy FAU
20531375808 hard
Motivo: SOY EL AUTOR DEL
DOCUMENTO
Fecha: 02/06/2023 16:23:57-0500

C.c.
-O.A
-RR.HH
Archivo



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN
LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES**

Datos Generales

Nombre de la organización: PROYECTO ESPECIAL HUALLAGA CENTRAL Y BAJO MAYO	RUC: 20148168955
Nombre del Titular o Representante legal: ING. TEDY CASTILLO DÍAZ	
Nombres y Apellidos: SUSAN ROMINA ZUTA SILVA	DNI: 47351010

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo ^(*), autorizo [X], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Planeamiento estratégico y gestión del cambio en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Tarapoto - 2023	
Nombre del Programa Académico: Maestría en Gestión Pública	
Autor: Nombres y Apellidos: Susan Romina Zuta Silva	DNI: 47351010

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Tarapoto 18 de mayo 2023

GOBIERNO REGIONAL DE SAN MARTÍN
Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo

Ing. Tedy Castillo Diaz
GERENTE GENERAL

Firma: _____

(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

Base de datos estadísticos

Base de datos de planeamiento estratégico

	Análisis prospectivo					Fase estratégica					Fase institucional					Fase seguimiento					
Nº	pr1	pr2	pr3	pr4	sub total	pr5	pr6	pr7	pr8	sub total	pr9	pr10	pr11	pr12	sub total	pr13	pr14	pr15	pr16	sub total	TOTAL
1	2	3	3	3	11	2	3	3	5	13	3	2	3	3	11	2	2	2	3	9	44
2	3	3	3	4	13	3	3	3	3	12	3	3	3	4	13	4	4	3	3	14	52
3	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	2	2	1	1	6	18
4	1	2	2	2	7	1	1	2	1	5	2	1	2	2	7	2	1	1	2	6	25
5	3	4	4	3	14	3	3	4	3	13	4	3	4	3	14	4	3	3	4	14	55
6	1	2	2	2	7	1	1	2	1	5	2	1	2	2	7	2	2	1	2	7	26
7	4	4	4	4	16	1	4	4	4	13	4	4	4	4	16	3	4	4	4	15	60
8	3	2	2	3	10	3	3	2	3	11	2	3	2	3	10	2	3	3	2	10	41
9	4	4	1	1	10	1	1	1	1	4	1	2	4	5	12	3	3	4	1	11	37
10	5	4	1	2	12	1	2	1	2	6	2	2	4	5	13	4	5	5	1	15	46
11	4	4	3	4	15	3	4	3	4	14	3	4	4	4	15	5	5	4	3	17	61
12	3	2	1	2	8	1	2	1	2	6	2	2	2	4	10	3	2	3	1	9	33

13	2	3	4	4	13	4	4	4	4	16	4	3	3	2	12	2	2	2	4	10	51
14	4	3	3	2	12	3	2	3	2	10	3	2	3	4	12	2	3	4	3	12	46
15	2	2	4	4	12	4	4	4	4	16	5	3	2	1	11	1	2	2	4	9	48
16	2	3	5	4	14	5	4	5	4	18	5	4	3	3	15	2	2	2	5	11	58
17	3	3	4	4	14	4	4	4	4	16	4	5	3	4	16	4	4	3	4	15	61
18	1	1	3	2	7	3	2	3	2	10	4	3	1	1	9	2	2	1	3	8	34
19	1	2	2	3	8	2	3	2	3	10	2	2	2	2	8	2	1	1	2	6	32
20	3	4	4	3	14	4	3	4	3	14	4	2	4	3	13	4	3	3	4	14	55
21	2	3	2	2	9	2	2	2	2	8	1	1	3	3	8	2	2	2	2	8	33
22	3	3	1	2	9	2	2	2	3	9	3	2	3	4	12	4	4	3	2	13	43
23	1	1	1	3	6	2	2	3	3	10	4	4	1	1	10	2	2	1	3	8	34
24	1	2	3	2	8	4	4	1	1	10	1	2	2	2	7	2	1	1	1	5	30
25	3	4	4	3	14	3	3	4	3	13	4	3	4	3	14	4	3	3	4	14	55
26	1	2	2	2	7	1	1	2	1	5	2	1	2	2	7	2	2	1	2	7	26
27	4	4	4	4	16	1	4	4	4	13	4	4	4	4	16	3	4	4	4	15	60
28	3	2	2	3	10	3	3	2	3	11	2	3	2	3	10	2	3	3	2	10	41

29	4	4	4	5	17	4	4	4	4	16	4	4	4	5	17	3	3	4	4	14	64
30	5	4	4	5	18	5	5	4	5	19	4	5	4	5	18	4	5	5	4	18	73
31	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	5	5	4	4	18	66
32	3	2	2	4	11	3	3	2	3	11	2	3	2	4	11	3	2	3	2	10	43
33	2	3	3	3	11	3	2	3	4	12	4	4	3	2	13	2	2	2	3	9	45
34	4	3	3	3	13	4	4	1	1	10	2	2	1	4	9	2	3	4	1	10	42
35	2	2	2	1	7	1	2	2	2	7	2	1	1	1	5	1	2	2	2	7	26
36	2	3	3	3	11	4	3	4	3	14	4	3	3	3	13	2	2	2	4	10	48
37	3	3	3	1	10	2	1	2	2	7	2	2	1	4	9	4	4	3	2	13	39
38	1	1	1	4	7	4	4	4	4	16	3	4	4	1	12	2	2	1	4	9	44
39	1	2	2	3	8	2	3	2	3	10	2	3	3	2	10	2	1	1	2	6	34
40	3	4	4	4	15	4	4	4	5	17	3	3	4	3	13	4	3	3	4	14	59
41	2	3	3	5	13	4	5	4	5	18	4	5	5	3	17	2	2	2	4	10	58
42	3	3	3	4	13	4	4	4	4	16	5	5	4	4	18	4	4	3	4	15	62
43	1	1	1	3	6	2	3	2	4	11	3	2	3	1	9	2	2	1	2	7	33
44	3	2	2	4	11	3	3	2	3	11	2	3	2	4	11	3	2	3	2	10	43

45	2	3	3	3	11	3	2	3	4	12	4	4	3	2	13	2	2	2	3	9	45
46	4	3	3	3	13	4	4	1	1	10	2	2	1	4	9	2	3	4	1	10	42
47	2	2	2	1	7	1	2	2	2	7	2	1	1	1	5	1	2	2	2	7	26
48	2	3	3	3	11	4	3	4	3	14	4	3	3	3	13	2	2	2	4	10	48
49	3	3	3	1	10	2	1	2	2	7	2	2	1	4	9	4	4	3	2	13	39
50	1	1	1	4	7	4	4	4	4	16	3	4	4	1	12	2	2	1	4	9	44
51	1	2	2	3	8	2	3	2	3	10	2	3	3	2	10	2	1	1	2	6	34
52	3	4	4	4	15	4	4	4	5	17	3	3	4	3	13	4	3	3	4	14	59
53	2	3	3	5	13	4	5	4	5	18	4	5	5	3	17	2	2	2	4	10	58
54	3	3	3	4	13	4	4	4	4	16	5	5	4	4	18	4	4	3	4	15	62
55	1	1	1	3	6	2	3	2	4	11	3	2	3	1	9	2	2	1	2	7	33

Base de datos de gestión de cambio

N°	Análisis interno y externo			Agentes del cambio			Visión para el desarrollo			Comunicación de la visión			Eliminación de obstáculos			Logros a corto y largo plazo				Construcción sobre el cambio			Cultura organizacional			TOTAL
	p1	p2	sub total	p3	p4	sub total	p5	p6	sub total	p7	p8	sub total	p9	p10	sub total	p11	p12	p13	sub total	p14	p15	sub total	p16	p17	sub total	
1	2	3	5	3	2	5	2	2	4	3	3	6	3	2	5	2	3	2	7	3	3	6	3	2	5	43
2	3	3	6	4	4	8	4	3	7	3	3	6	4	4	8	3	3	3	9	3	4	7	4	4	8	59
3	1	1	2	1	2	3	2	1	3	1	1	2	1	2	3	1	1	1	3	1	1	2	1	2	3	21
4	1	2	3	2	2	4	1	1	2	2	2	4	2	1	3	1	2	1	4	2	2	4	2	2	4	28
5	3	4	7	3	4	7	3	3	6	4	4	8	3	3	6	3	4	3	10	4	3	7	3	4	7	58
6	1	2	3	2	2	4	2	1	3	2	2	4	2	2	4	1	2	1	4	2	2	4	2	2	4	30
7	4	4	8	4	3	7	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4	4	4	12	4	4	8	4	3	7	66
8	3	2	5	3	2	5	3	3	6	2	2	4	3	3	6	3	2	3	8	2	3	5	3	2	5	44
9	4	4	8	5	3	8	3	4	7	4	4	8	1	3	4	4	4	4	12	4	5	9	5	3	8	64
10	5	4	9	5	4	9	5	5	10	4	4	8	1	5	6	5	4	5	14	4	5	9	5	4	9	74
11	4	4	8	4	5	9	5	4	9	4	4	8	4	5	9	4	4	4	12	4	4	8	4	5	9	72
12	3	2	5	4	3	7	2	3	5	2	2	4	4	2	6	3	2	3	8	2	4	6	4	3	7	48
13	2	3	5	2	2	4	2	2	4	3	3	6	4	2	6	2	3	2	7	3	2	5	2	2	4	41

14	4	3	7	4	2	6	3	4	7	3	3	6	4	3	7	4	3	4	11	3	4	7	4	2	6	57
15	2	2	4	1	1	2	2	2	4	2	2	4	1	2	3	2	2	2	6	2	1	3	1	1	2	28
16	2	3	5	3	2	5	2	2	4	3	3	6	3	2	5	2	3	2	7	3	3	6	3	2	5	43
17	3	3	6	4	4	8	4	3	7	3	3	6	4	4	8	3	3	3	9	3	4	7	4	4	8	59
18	1	1	2	1	2	3	2	1	3	1	1	2	1	2	3	1	1	1	3	1	1	2	1	2	3	21
19	1	2	3	2	2	4	1	1	2	2	2	4	2	1	3	1	2	1	4	2	2	4	2	2	4	28
20	3	4	7	3	4	7	3	3	6	4	4	8	3	3	6	3	4	3	10	4	3	7	3	4	7	58
21	2	3	5	3	2	5	2	2	4	3	3	6	3	2	5	2	3	2	7	3	3	6	3	2	5	43
22	3	3	6	4	4	8	4	3	7	3	3	6	4	4	8	3	3	3	9	3	4	7	4	4	8	59
23	1	1	2	1	2	3	2	1	3	1	1	2	1	2	3	1	1	1	3	1	1	2	1	2	3	21
24	1	2	3	2	2	4	1	1	2	2	2	4	2	1	3	1	2	1	4	2	2	4	2	2	4	28
25	3	4	7	3	4	7	3	3	6	4	4	8	3	3	6	3	4	3	10	4	3	7	3	4	7	58
26	1	2	3	2	2	4	2	1	3	2	2	4	2	2	4	1	2	1	4	2	2	4	2	2	4	30
27	4	4	8	4	3	7	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4	4	4	12	4	4	8	4	3	7	66
28	3	2	5	3	2	5	3	3	6	2	2	4	3	3	6	3	2	3	8	2	3	5	3	2	5	44
29	4	4	8	5	3	8	3	4	7	4	4	8	1	3	4	4	4	4	12	4	5	9	5	3	8	64

30	5	4	9	5	4	9	5	5	10	4	4	8	1	5	6	5	4	5	14	4	5	9	5	4	9	74
31	4	4	8	4	5	9	5	4	9	4	4	8	4	5	9	4	4	4	12	4	4	8	4	5	9	72
32	3	2	5	4	3	7	2	3	5	2	2	4	4	2	6	3	2	3	8	2	4	6	4	3	7	48
33	2	3	5	2	2	4	2	2	4	3	3	6	4	2	6	2	3	2	7	3	2	5	2	2	4	41
34	4	3	7	4	2	6	3	4	7	3	3	6	4	3	7	4	3	4	11	3	4	7	4	2	6	57
35	2	2	4	1	1	2	2	2	4	2	2	4	1	2	3	2	2	2	6	2	1	3	1	1	2	28
36	2	3	5	3	2	5	2	2	4	3	3	6	3	2	5	2	3	2	7	3	3	6	3	2	5	43
37	3	3	6	4	4	8	4	3	7	3	3	6	4	4	8	3	3	3	9	3	4	7	4	4	8	59
38	1	1	2	1	2	3	2	1	3	1	1	2	1	2	3	1	1	1	3	1	1	2	1	2	3	21
39	1	2	3	2	2	4	1	1	2	2	2	4	2	1	3	1	2	1	4	2	2	4	2	2	4	28
40	3	4	7	3	4	7	3	3	6	4	4	8	3	3	6	3	4	3	10	4	3	7	3	4	7	58
41	2	3	5	3	2	5	2	2	4	3	3	6	3	2	5	2	3	2	7	3	3	6	3	2	5	43
42	3	3	6	4	4	8	4	3	7	3	3	6	4	4	8	3	3	3	9	3	4	7	4	4	8	59
43	1	1	2	1	2	3	2	1	3	1	1	2	1	2	3	1	1	1	3	1	1	2	1	2	3	21
44	3	3	6	4	4	8	4	3	7	3	3	6	4	4	8	3	3	3	9	3	4	7	4	4	8	59
45	1	1	2	1	2	3	2	1	3	1	1	2	1	2	3	1	1	1	3	1	1	2	1	2	3	21

46	1	2	3	2	2	4	1	1	2	2	2	4	2	1	3	1	2	1	4	2	2	4	2	2	4	28
47	3	4	7	3	4	7	3	3	6	4	4	8	3	3	6	3	4	3	10	4	3	7	3	4	7	58
48	1	2	3	2	2	4	2	1	3	2	2	4	2	2	4	1	2	1	4	2	2	4	2	2	4	30
49	4	4	8	4	3	7	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4	4	4	12	4	4	8	4	3	7	66
50	3	2	5	3	2	5	3	3	6	2	2	4	3	3	6	3	2	3	8	2	3	5	3	2	5	44
51	4	4	8	5	3	8	3	4	7	4	4	8	1	3	4	4	4	4	12	4	5	9	5	3	8	64
52	5	4	9	5	4	9	5	5	10	4	4	8	1	5	6	5	4	5	14	4	5	9	5	4	9	74
53	4	4	8	4	5	9	5	4	9	4	4	8	4	5	9	4	4	4	12	4	4	8	4	5	9	72
54	3	2	5	4	3	7	2	3	5	2	2	4	4	2	6	3	2	3	8	2	4	6	4	3	7	48
55	2	3	5	2	2	4	2	2	4	3	3	6	4	2	6	2	3	2	7	3	2	5	2	2	4	41

Autorización de la organización para publicar la identidad en los resultados de las investigaciones



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la organización: PROYECTO ESPECIAL HUALLAGA CENTRAL Y BAJO MAYO	RUC: 20148168955
Nombre del Titular o Representante legal: ING. TEDY CASTILLO DÍAZ	
Nombres y Apellidos: SUSAN ROMINA ZUTA SILVA	DNI: 47351010

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo ¹⁾, autorizo [X], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Planeamiento estratégico y gestión del cambio en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Tarapoto - 2023	
Nombre del Programa Académico: Maestría en Gestión Pública	
Autor: Nombres y Apellidos: Susan Romina Zuta Silva	DNI: 47351010

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Tarapoto 18 de mayo 2023

Gobierno Regional de San Martín
Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo

Ing. Tedy Castillo Diaz
GERENTE GENERAL

Firma: _____

(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los Informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.



Declaratoria de Autenticidad de los Asesores

Nosotros, CONTRERAS JULIAN ROSA MABEL, RAMIREZ GARCIA GUSTAVO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, asesores de Tesis titulada: "Planeamiento estratégico y gestión del cambio en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Tarapoto - 2023", cuyo autor es ZUTA SILVA SUSAN ROMINA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

Hemos revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TARAPOTO, 04 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CONTRERAS JULIAN ROSA MABEL, RAMIREZ GARCIA GUSTAVO DNI: 40035201 ORCID: 0000-0002-0196-1351	Firmado electrónicamente por: CJULIANR16 el 04-08-2023 16:34:02
CONTRERAS JULIAN ROSA MABEL, RAMIREZ GARCIA GUSTAVO DNI: 01109463 ORCID: 0000-0003-0035-7088	Firmado electrónicamente por: RRAMIREZGA24 el 04-08-2023 16:39:21

Código documento Trilce: TRI - 0641079