



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Planificación estratégica y la gestión por resultados en el Hospital
Regional de Huancavelica-2018.

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTOR:

Br. Sulca Boza, Adrián

ASESOR:

Dr. Castillo Mendoza, Helsides Leandro

SECCIÓN:

Ciencias Administrativas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección

PERÚ-2018

Dedicatoria

A mis padres: Leoncio y Estela, a mi esposa Demetria, a mis hijos: Irma, Adrián, Liz Adalí, Esther, Huber y Sinthia y a mis preciados nietos quienes son mi inspiración y fortaleza e indicarles que, para la superación profesional y lograr los objetivos personales no hay peros, solamente es necesario la férrea decisión y ser constantes, superando las dificultades y/o obstáculos que han de presentarse en esta senda.

Adrián

Agradecimiento

El presente trabajo de investigación se ha logrado gracias a: Dios el Altísimo por su creación y benevolencia, al Dr. Cesar Acuña Peralta pionero de la Universidad Cesar Vallejo y a la Escuela de Posgrado de dicha Universidad, por haberme otorgado la oportunidad para lograr los objetivos en el marco de mi profesión. Por lo mismo, agradezco de manera especial al Dr. Castillo Mendoza Helsides Leandro, asesor de la elaboración del trabajo de investigación, por su abnegada dedicación, sin los cuales hubiese sido imposible culminar con éxito esta meta tan deseada por mi persona.

El Autor

Presentación

Señor presidente

Señores miembros del Jurado:

Presento el trabajo de tesis titulada: “Planificación estratégica y gestión por resultados en el Hospital Regional de Huancavelica-2018”, siendo su finalidad determinar la relación entre la planificación estratégica y gestión por resultados en el Hospital Regional de Huancavelica-2018, ello, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo, para optar el grado académico de Maestro en Gestión Pública.

El presente trabajo de investigación, se halla estructurada de la siguiente forma: Primer capítulo está compuesto por la introducción, éste contiene realidad problemática, trabajos previos, teorías relacionadas al tema, formulación del problema, justificación del estudio, las hipótesis y objetivos de la investigación. El segundo capítulo la compone el método, éste contiene: el diseño, variables y su operacionañlización, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad, métodos de análisis de datos y aspectos éticos.

Los capítulos: III, IV, V, VI y VII contienen resultados, discusión, conclusiones, recomendaciones y referencias.

Respecto a los resultados obtenidos, es de la forma siguiente: en cuanto al nivel de significancia se evidencia el nivel medio, y respecto a los resultados porcentuales oscila entre el 50% al 70%, ello, conforme al análisis de base de datos del trabajo de investigación en el sistema SPSS V24. Consecuentemente, la conclusión es el siguiente: existe una relación significativa entre la planificación estratégica y la gestión por resultados.

Por lo que, señores miembros del jurado, que este trabajo de investigación sea evaluado y espero que sea aprobada, porque se ha cumplido con los requisitos establecidos en las normas de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo.

El Autor

Índice

	Página
Carátula	i
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaracion jurada	iv
Presentacion	vi
Índice	vii
Índice de tablas	x
Índice de figuras	xi
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
CAPÍTULO I	
Introducción	
1.1 Realidad problemática	14
1.2 Trabajos previos	19
1.3 Teorías relacionadas al tema	25
1.4 Formulación del problema	38
1.5 Justificación del estudio	41
1.6 Hipótesis	44
1.7 Objetivos	45
CAPITULO II	
Método	

2.1	Diseño de investigación	47
2.2	Variables, operacionalización	48
2.3	Población y muestra	49
2.4	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	50
2.5	Métodos de análisis de datos	51
2.6	Aspectos éticos	52
CAPÍTULO III		
Resultados		
3.1.	Resultados descriptivos	53
3.2.	Prueba de Hipótesis	65
CAPÍTULO IV		
	Discusión	71
CAPÍTULO V		
	Conclusiones	74
CAPÍTULO VI		
	Recomendaciones	75
CAPÍTULO VII		
	Referencias	76

Anexos

79

Anexo 1: Características de la población.

Anexo 2 : Instrumento de recolección de datos.

Anexo 3: Matriz de operacionalización de variable 1.

Anexo 4: Matriz de operacionalización de variable 2.

Anexo 5: Matriz de consistencia.

Anexo 6: Matriz de validación por criterio por juez o experto de variable 1.

Anexo 7: Matriz de validación por criterio por juez o experto de variable 2.

Anexo 8: Matriz de validación de instrumento de variable 1.

Anexo 9: Matriz de validación de instrumento de variable 2.

Anexo 10: Confiabilidad de instrumento de variable 1.

Anexo 11: Confiabilidad de instrumento de variable 2.

Índice de tablas

Tabla N° 1: Distribución de la población	48
Tabla N° 2: Estadística de confiabilidad de instrumento	50
Tabla N° 3: Nivel de variable planificación estratégica	52
Tabla N° 4: Nivel de dimensión beneficio	54
Tabla N° 5: Nivel de dimensión estrategias	55
Tabla N° 6: Nivel de dimensión administración	57
Tabla N° 7: Nivel de variable gestión por resultados	58
Tabla N° 8: Nivel de dimensión creación de valor	59
Tabla N° 9: Nivel de dimensión mejora continua	61
Tabla N° 10: Nivel de dimensión desempeño	62
Tabla N° 11: Valores de correlación	64
Tabla N° 12: Correlación de variable 1 y variable 2	65
Tabla N° 13: Correlación de dimensión beneficios y creación de valor	67
Tabla N° 14: Correlación de dimensión estrategias y mejora continua	68
Tabla N° 15: Correlación de dimensión administración y desempeño	69

Índice de figuras

Figura N° 1: Porcentaje del nivel de la variable planificación estratégica	53
Figura N° 2: Porcentaje del nivel de la dimensión beneficios	54
Figura N° 3: Porcentaje del nivel de la dimensión estrategias	56
Figura N° 4: Porcentaje del nivel de la dimensión administración	57
Figura N° 5: Porcentaje del nivel de la variable gestión por resultados	59
Figura N° 6: Porcentaje del nivel de la dimensión creación de valor	60
Figura N° 7: Porcentaje del nivel de la dimensión mejora continua	61
Figura N° 8: Porcentaje del nivel de la dimensión desempeño	63

Resumen

Esta tesis, tiene por título “Planificación estratégica y la gestión por resultados en el Hospital Regional de Huancavelica-2018”; siendo el problema planteado ¿Qué relación existe la planificación estratégica y la gestión por resultados en el Hospital Regional de Huancavelica-2018?; la hipótesis es, existe la relación entre la planificación estratégica y la gestión por resultados en el Hospital Regional de Huancavelica-2018, el objetivo es, determinar la relación que existe entre la planificación estratégica y la gestión por resultados en el Hospital Regional de Huancavelica-2018; el tipo de investigación es no experimental con nivel correlacional transversal, porque no se manipula variables y la recolección de datos se realiza en un solo momento y tiempo determinado.

Se ha tomado como población a 620 trabajadores entre profesionales de la salud, no profesionales de la salud y trabajadores administrativos y artesanos; de los cuales, la muestra los conforma 42 trabajadores administrativos, que son entre profesionales, técnicos y auxiliares; en la recolección de información se ha usado la técnica de encuesta, mientras que el instrumento ha sido el cuestionario. Los resultados obtenidos son: el nivel de significancia es el nivel medio, y los resultados porcentuales oscilan del 50% al 70%, ello conforme al análisis de base de datos del trabajo de investigación en el sistema SPSS V24. Consecuentemente, la conclusión es el siguiente: que, si existe una relación significativa entre la planificación estratégica y la gestión por resultados.

Palabras claves: Planificación estratégica, gestión por resultados.

Abstract

This thesis is entitled "The relationship that exists between strategic planning and management for results in the Regional Hospital of Huancavelica, period 2018."

The problem that has arisen is: What is the relationship between strategic planning and management by results in the Regional Hospital of Huancavelica, 2018? The objective of the research is to determine the relationship that exists between strategic planning and management by results in the Regional Hospital of Huancavelica, period 2018.

The hypothesis is that there is a relationship between Strategic Planning and management by results in the Regional Hospital of Huancavelica, period 2018, with the design of the research, the correlational design.

The research has a population of workers in the Regional Hospital of Huancavelica, and consists of 620 workers between health professionals, non-health professionals and administrative workers and craftsmen; Of which, the sample consists of 42 administrative workers who are among professionals, technicians and assistants.

In the collection of information and / or data the survey technique has been used, the instrument being the questionnaire. For this reason, the technique in the collection of information is transversal, because the information has been collected in a single moment; being non-experimental research.

Keywords: Strategic planning, management by results, benefits.

CAPÍTULO I

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática:

La planificación estratégica aplicado al sector público inicia sus primeros pasos en el año de 1978 con Matus.

Por la década de los noventa, el Instituto Latinoamericano Para la Planificación Económica y Social, inicia a desarrollar definiciones conceptuales de aspectos que integran la planificación estratégica, como: la visión, los planes, programas, resultados, indicadores; los cuales son de vital importancia en la gestión pública.

En el marco de lo señalado precedentemente, la figura de la planificación estratégica en la gestión pública de los Estados en América Latina, se ha generalizado en su aplicación, tomado como instrumento, guía, dirección en la labor del Estado, a fin de que, los Estados sean eficaces en la prestación de servicios para con los ciudadanos en la atención de sus demandas más importantes.

El Estado peruano en el año 2002, ha publicado la Ley marco de la modernización de la Gestión Pública, con esta norma el Estado busca mejorar sus funciones y obligaciones para con los ciudadanos, en la provisión de bienes y servicios, satisfaciendo sus demandas más prioritarias

y/o apremiantes; para cuyo efecto, el Estado provee bienes y servicios a la población mediante las entidades públicas y los servidores públicos.

Por lo mismo, el Estado peruano en mérito a la Ley antes invocada, en el año 2008 promulga el Decreto Legislativo N° 1088, norma que regula respecto a la planificación estratégica y crea el órgano rector de dicha institución que viene a ser, el Centro Nacional de Planeamiento Estratégico-CEPLAN; este órgano posee las funciones de ente rector que busca la coordinación de los planes estratégicos de las entidades públicas; los mismos que deben ser coherentes y compatibles con el Plan Estratégico de Desarrollo Nacional, mediante lo cual el Estado busca el desarrollo del país en forma integral, priorizando el otorgamiento de bienes y servicios a los menos favorecidos, ello, en el marco de la democracia y el respeto de la dignidad de la persona humana.

El Gobierno Regional de Huancavelica constituye pliego presupuestario 447, debido a que se le aprueba un crédito presupuestario en la Ley de Presupuesto del Sector Público; siendo el Hospital Regional de Huancavelica parte integrante del Gobierno Regional de Huancavelica como una Unidad Ejecutora 401, entidad que tiene la categoría de Hospital Nivel II-2.

El Hospital Regional de Huancavelica, se halla comprendido o es parte del Sector el Ministerio de Salud, siendo su función prioritaria el de prestación de los servicios de salud de especialidad a toda la población de Huancavelica; para cuyo efecto, la entidad cuenta como marco normativo interno que son, los documentos de gestión como el Manual de Organización y Funciones-MOF, documento con lo cual se clasifica a las unidades orgánicas y los cargos estructurales de los departamento, oficinas, áreas y establece atribuciones, funciones del personal y sus requisitos pertinentes, con los cuales deben contar para desempeñar sus funciones asignadas, en este instrumento de gestión institucional se halla estructurado la Oficina de órgano de Control Interno; el mismo que no tiene su funcionalidad como tal.

El Director de la entidad, posee el cargo de Director de Programa Sectorial II, quien cuenta con título universitario de Médico Cirujano; sin embargo, no cuenta con el Grado de Maestro en Administración de Servicios de Salud o Salud Pública, o capacitación en administración de personal y planeamiento estratégico; los mismos que son requisitos establecidos en el MOF; por el contrario, es designado por Gobierno Regional de Huancavelica de turno, sin tener en cuenta los requisitos previstos en el MOF del Hospital Regional de Huancavelica.

La Oficina Ejecutiva de Planeamiento Estratégico, se halla a cargo de un Director de Sistema Administrativo I, oficina que planifica, programa, dirige, controla y evalúa el proceso de planeamiento, la inversión en salud y presupuesto bajo dirección del Director de Sistema Administrativo I. La persona que dirige esta Oficina, también es designada por el Gobierno Regional de Huancavelica de turno, sin tener en consideración los requisitos previstos en el MOF para desempeñar dicho cargo.

Los departamentos con que cuenta el Hospital Regional de Huancavelica, son los departamentos que se señala, el de Medicina, Cirugía, Pediatría, Neonatología, Gineco Obstetricia, Emergencias y Cuidados Críticos, Anestesiología y Centro Quirúrgico, Medicina Física y Rehabilitación; estos departamentos requieren de médicos que cuenten con especialidad, como: médico internista, médico infectólogo, médico gastroenterólogo, médico neurólogo, médico dermatólogo, médico endocrinólogo, médico reumatólogo, médico neumólogo, médico geriatra, médico cirujano, médico pediatra, médico gineco obstetra, médico en emergencias y desastres, médico intensivista, médico anesthesiólogo, médico especialista en medicina física y rehabilitación; dichas especialidades deben encontrarse registrados en el Registro Nacional de Especialistas (RNE), hecho que tampoco se toma en consideración para la contratación de dichos médicos; puesto que, se contrata médicos que han concluido su especialidad, quienes no cuentan con su respectivo Registro Nacional de Especialista.

El Reglamento de Organización y Funciones- ROF del Hospital Regional de Huancavelica, es instrumento de gestión que establece la estructura orgánica de la entidad y las funciones de los órganos previstos como estructura orgánica de la entidad, a fin de que, la institución sea organizada conforme dispone el ROF; por lo mismo, que el personal ocupen las plazas y/o cargo conforme al perfil dispuesto en dicho instrumento institucional.

Conforme al CAP - Cuadro para Asignación de Personal, el Hospital Regional de Huancavelica cuenta con 272 trabajadores asistenciales y 42 trabajadores administrativos en lo dispuesto por el Decreto Legislativo N° 276, el resto de servidores prestan servicios ubicados en el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057, norma que regula el contrato administrativo de servicios, otros servidores, prestan sus servicios en el marco del contrato de locación de servicios, regido por el Código Civil, otros son internistas, y otros destacados.

La función del Hospital Regional de Huancavelica por su Nivel II-2, es el de prestar servicios de atención de salud especializada y de atención general a toda la población de la Región de Huancavelica, y para cumplir dichas funciones cuenta con trabajadores asistenciales y administrativos; mientras que, para cumplir con los servicios de salud especializada realiza contratos de locación de servicios a médicos especialistas por cierto tiempo e inclusive por días, ello conforme a la categoría y nivel que ostenta el Hospital II-2, a fin de mantener el nivel adquirido.

El Hospital Regional de Huancavelica, en el departamento de medicina cuenta con veinte camas; en UCI medicina cuatro camas; en el departamento de pediatría once camas; en UVI pediatría dos camas; en neonatología dieciséis camas; en UCI neonatología ocho camas; en ginecología ARO II dos camas; en el departamento de gineco obstetricia veintitrés camas, en el departamento de cirugía veintisiete camas; en traumatología y ortopedia nueve camas; en emergencia dieciséis camas,

siendo en total ciento treinta y ocho camas en hospitalización, conforme se tiene del informe reportado por la Oficina de Estadística e Informática del Hospital. Además, la Oficina de Estadística e Informática realiza un reporte referido a la atención de los usuarios del Hospital Regional de Huancavelica, lo cual viene a ser en promedio de doscientos ochenta y cinco personas y/o pacientes por día.

También es pertinente señalar que, a los médicos nombrados que prestan servicios, en el Hospital Regional de Huancavelica, se les otorga la entrega económica por concepto de horas complementarias; dicha actividad requiere que se cumpla ciertos requisitos, como: realizar dicha actividad fuera de las horas que le corresponde laborar, o sea durante su descanso pero que no sea post guardia o puede ser durante el uso físico vacacional; para dicho servicio previamente debe contar con una programación trimestral que la sustente y aprobada por el titular de la entidad, los cuales no se toma en consideración.

Por lo mismo, el servicio de las horas complementarias no debe ser programada después de una guardia nocturna; también es pertinente señalar que, dicha actividad previamente debe contar con el certificado de crédito presupuestario, este documento debe ser emitido por el órgano competente de la institución, hecho que el titular de la entidad no toma en consideración. Este servicio complementario, debe realizarse bajo la modalidad siguiente: Por turno, lo cual debe ser hasta un máximo de seis (06) horas por día o por procedimiento asistencial, hecho que tampoco se toma en consideración; puesto que, los médicos se programan doce horas continuas, inclusive después de una guardia nocturna.

El objeto de los servicios de horas complementarias es mejorar el acceso en los servicios de salud que se brinda a los usuarios; es decir, la brecha que existe entre la oferta y la demanda en el Hospital debe reducirse, hecho que no se evidencia de manera objetiva; puesto que, los médicos se programan horas complementarias de manera mensual, únicamente con la

finalidad de obtener la retribución económica por dicho concepto, hecho que no toma en consideración los funcionarios de la entidad. Consecuentemente, los médicos nombrados al programar servicio de horas complementarias contravienen a lo establecido en el Decreto Legislativo N° 1154 y su reglamento el Decreto Supremo N° 001-2014-SA; en tal sentido, es de vital importancia buscar si existe o no existe relación entre la planificación estratégica y gestión por resultados.

Entonces, el presente trabajo de investigación y/o estudio, busca establecer la existencia o no existencia de la relación entre la planificación estratégica y gestión por resultados, a fin de identificar y determinar aspectos que pudieran estar dificultando u obstaculizando la obtención de resultados conforme la planificación previamente establecida, y se tenga que corregirse dichas dificultades y/o obstáculos para lograr una mejor atención a los usuarios conforme prescriben y/o disponen las normas antes glosadas.

1.2 Trabajos previos

Trabajos previos internacionales

Aguirre (2014), ha realizado una investigación que tiene por título *“Planeamiento estratégico y productividad laboral”*, pertenece a la Universidad Rafael Landívar de Guatemala, en su trabajo señala que dicha investigación se ha realizado para establecer la influencia de la planificación estratégica en la productividad laboral.

El diseño del trabajo de investigación es descriptivo, ha tomado como población y muestra al Hotel del campo Quetzaltenango, y como instrumento la utilizó a la escala de Likert.

Concluye su investigación de la forma siguiente: Se determinó que la planificación estratégica si influye en la productividad laboral, porque este prevé a tomar acciones correctivas que deben ser aplicados al personal administrativo y sus colaboradores, de esta forma, proporcionales herramientas que coadyuven a direccionar de manera correcta los procesos,

a fin de lograr el aumento y/o el incremento de producción en el servicio a que la entidad está obligado. Además, señala que se determinó, en el sentido que, los colaboradores de la entidad no tienen conocimiento de la existencia de la planificación estratégica.

Mora (2014), realiza trabajo de investigación que tiene por título "*La planificación estratégica como instrumento de desarrollo integral*", dicho investigador pertenece a la Universidad Complutense de Madrid de España.

El diseño del trabajo de investigación es descriptivo correlacional, ha tomado como población al Municipio de Mérida y su muestra ha sido 59 habitantes; mientras que, la técnica e instrumento ha sido la recopilación de información (recuento, encuestas, entrevistas, etc.).

Concluye su investigación de la forma siguiente: Que, el plan de acción propuesto es lo suficientemente flexible y se complementa con los otros instrumentos de ordenación territorial, principalmente con los planes parciales, el Plan General Municipal y los diversos planos regionales y nacionales en curso o en fase de elaboración.

Mendoza (2013), el título del trabajo de investigación es "*Planeación estratégica en las organizaciones no gubernamentales del área rural del Municipio de Sololá*" de la Universidad Rafael Landívar de Guatemala.

El diseño del trabajo de investigación es descriptivo, su población y muestra de la investigación viene a ser tres ONG's, la técnica es el método de recolección de datos y el instrumento viene a ser boletas (cuadros).

Concluye la investigación de la forma siguiente: Las tres ONG's sujetos de estudio, no han tenido ningún avance en el logro de los objetivos a largo plazo de la organización, puesto que la planificación estratégica no la tienen elaborada.

Mendoza (2014) el trabajo tiene como título "*Diseño del Plan Estratégico 2013-2017 en la Empresa Patricia Ramírez*", pertenece a la Universidad de Cartagena de Colombia.

El diseño del trabajo de investigación viene a ser descriptivo, su población de dicho trabajo viene a ser directivos y empleados de la empresa, la muestra es de treinta y seis trabajadores, respecto a la técnica e instrumentos, ha sido la entrevista, la encuesta y el formulario.

En su conclusión señala lo siguiente: Es importante que toda empresa cuente con un plan estratégico no solo para que la gerencia cumpla con requisitos organizacionales, sino porque este al ser socializado con todo el personal de la organización crea sinergia para el desarrollo de los objetivos, asimismo cada empleado tendrá en cuenta hacia dónde quiere ir y estará comprometido con seguir ese camino.

Trabajos previos nacionales

Rosas (2016), ha realizado una investigación que tiene por título *“Planeamiento estratégico y repercusión en la gestión empresarial del sector turismo de la región puno, 2015-2016”*, investigación realizada por estudiante de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, Puno-Perú.

La investigación pertenece al tipo de investigación explicativa, siendo el diseño no experimental transaccional o transversal, su población son las empresas que brindan servicios de turismo, siendo su muestra 100 empresas; respecto a la técnica e instrumento ha sido usado la encuesta y el cuestionario.

Concluye su trabajo como se indica: El Planeamiento Estratégico repercute en la gestión empresarial donde a nivel de significancia del 5%, evidencia correlación directa y significativa ($r=220$). Esto se puede afirmar que, a mayor planeamiento estratégico mayor gestión empresarial. Se concluye que, el nivel de planeamiento estratégico es regular con un 44% de empresas del sector turismo de la región Puno, de igual manera se observa que, un 46% de empresas del sector turismo tuvieron un nivel regular de gestión empresarial.

Salazar, (2014), investigación que tiene por título *“Percepciones de enfermeras asistenciales sobre el rol gerencial de enfermeras jefes de*

servicio en el Hospital Nacional-ESSALUD. Chiclayo. Perú”, este trabajo de investigación ha sido realizado en la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo-Chiclayo-Perú.

El diseño del trabajo de investigación es descriptivo, su población y muestra vienen a ser 25 enfermeras y los datos se recolectaron utilizando la entrevista semi estructurada a profundidad constituida por 10 enfermeras, en cuanto a la técnica y el instrumento ha sido utilizado la entrevista y el cuestionario.

En sus conclusiones señalan: Identifican una variedad de carencias en la gestión de las enfermeras jefes de los diferentes servicios investigados; y enfatizan: El liderazgo ausente, inconexa gestión de los recursos humanos, incorrecta provisión de insumos, así como imperceptible práctica de habilidades sociales.

Espinoza (2013), investigación realizada que tiene por título *“Planeamiento estratégico como instrumento de gestión para el desarrollo de las empresas de seguridad y vigilancia privada de Lima Metropolitana”,* esta investigación ha sido realizado por estudiante de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima- Perú.

El diseño del trabajo de investigación es de tipo no experimental y transversal, con énfasis en la descripción y correlación de las variables, su población ha sido 232 empresas que se dedican a seguridad y vigilancia privada de Lima Metropolitana, ha tomado como muestra tres grandes empresas de dicha población; en cuanto a la técnica y el instrumento ha sido utilizado la encuesta y la entrevista.

El investigador en su trabajo ha llegado a la siguiente conclusión: la aplicación de la planificación estratégica influye de manera positiva en la producción y la rentabilidad de la empresa; por lo mismo, logra la satisfacción de los clientes y/o usuarios, y que puede ser aplicado en las diferentes empresas y/o entidades, si la organización direcciona adecuadamente a un modelo de excelencia en la gestión, es de seguro que mejorará y desarrollará

a ser sostenible en el tiempo y que inclusive puede extenderse a cualquier otra empresa.

Ganoza (2015), investigación que tiene por título *“Aplicación de plan estratégico para la mejora de la gestión pública de la Municipalidad de Puerto Eten-2015-2010”*, investigación que pertenece a la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC)- Perú.

El diseño del trabajo de investigación es el de no experimental, su población son los trabajadores de la Municipalidad de Puerto Eten, su muestra viene a ser cincuenta y uno trabajadores, utiliza como técnica la encuesta e instrumento el cuestionario.

Concluye el trabajo de investigación de la forma siguiente: se determinó que con la aplicación de la planificación estratégica existe mejora en la gestión pública. Esto se halla apoyado en la prueba de hipótesis, además señala que la aplicación de la planificación estratégica mejora significativamente la gestión pública, como en la eficiencia, la eficacia, la calidad, la productividad en la gestión pública.

Bujaico (2017), trabajo de investigación que tiene por título *“El plan estratégico y gestión de la Municipalidad Provincial de Huanta-Ayacucho-2016”*, pertenece a la Universidad Inca Garcilaso de la Vega Perú.

El diseño del trabajo de investigación, es el de investigación aplicada, su población materia de investigación es de 120 trabajadores, su muestra es de 92 trabajadores, ha utilizado como técnica la encuesta e instrumento el cuestionario.

Concluye el investigador su trabajo de la forma siguiente: Se determinó que la aplicación de una planificación estratégica, conlleva una relación positiva y eficiente en la gestión de la Municipalidad de la Provincia de Huanta-Ayacucho, promueve a que se desarrolle una gestión eficiente y moderna, que permite establecer una organización simplificada, dinámica, que responda a las exigencias de la realidad.

Busso (2015), investigación titulada *“Factores personales e institucionales y desempeño laboral de personal de enfermería en Centro Quirúrgico del Hospital Huancavelica”*, investigación que pertenece a la Universidad Cesar Vallejo – Perú.

El diseño del trabajo de investigación viene a ser el diseño descriptivo correlacional, su población y muestra es de 20 profesionales, respecto a la técnica y el instrumento han sido utilizado la encuesta y el cuestionario.

En sus conclusiones hace referencia lo siguiente: los aspectos personales e institucionales en el desempeño laboral de enfermería en Centro Quirúrgico del Hospital de Huancavelica 2015, devienen en favorables, con un valor de $t=10,376$, lo cual es asociado al valor de significación bilateral $p= 0,000$ ($p<0.05$).

Pisconte (2015). Investigación que tiene por título *“Liderazgo y planeamiento estratégico y su influencia en la mejora continua en una empresa de servicios”*, investigación que pertenece a la Universidad Nacional Mayor de San Marcos-Perú.

El objeto del trabajo de investigación es determinar el impacto del liderazgo y el planeamiento estratégico en la mejora continua de la empresa de servicios Ariana Publicidad SAC.

El diseño utilizado en la investigación es transversal con énfasis en la descripción, su población y muestra han sido los principales grupos de interés de la organización: clientes, colaboradores y proveedores; respecto a la técnica y el instrumento que ha utilizado son: el cuestionario, entrevistas, información estadística, análisis documental, observación, trabajo en gabinete.

Concluye el trabajo de investigación de la forma siguiente: Por lo desarrollado en la investigación, se puede concluir que el liderazgo y el planeamiento estratégico constituyen positivamente en la mejora continua de la empresa Ariana Publicidad SAC.

Mendoza (2015). Trabajo de investigación que tiene por título "*Planificación estratégica y relación con la calidad de servicios en los Hoteles tres estrellas del Distrito de Andahuaylas, 2014*", investigación que pertenece a la Universidad Nacional José María Arguedas- Andahuaylas-Perú.

El trabajo de investigación de tipo no experimental, y el diseño es descriptivo correlacional, su muestra ha sido de selección no probabilística e intencionada, y han sido constituidos por trabajadores de cuatro hoteles, y doce huéspedes por hotel; respecto a la técnica y el instrumento ha sido utilizado la técnica de la encuesta y el instrumento ha sido el cuestionario.

Concluye dicha actividad científica: Cuando los hoteles llevarían a cabo una adecuada formulación de las estrategias a desarrollar, el desarrollo de calidad de servicios para con los usuarios sería buena. Por lo mismo, señala que la implementación de la estrategia a desarrollar mejoraría la calidad de servicio al someterse al coeficiente de Spearman que permite observar una correlación positiva muy baja.

1.3 Teorías relacionadas a la materia

Bases teóricas de la variable planificación estratégica

Según Fayol (1916) la planificación son serie de acciones que realiza una organización con la finalidad de establecer el futuro de la organización; para cuyo efecto, la organización debe proveer todo lo necesario para lograr el futuro deseado. Esta corriente incluye a la planificación dentro de la administración como una etapa del proceso administrativo.

Según Boulding (1956) la planificación debe desarrollarse previo análisis del estado situacional de la organización, en la que debe considerarse los aspectos internos y externos en los que desarrolla sus actividades la organización; por lo mismo, la planificación debe desarrollarse en coordinación y participación de las personas que son parte integrante de la organización, inclusive la población usuaria respecto a sus demandas más prioritarios.

Según Raymond (1981) la planificación busca el desarrollo integral de los pueblos; los mismos que deben ser mediante la provisión de bienes y servicios otorgados por el Estado mediante sus instituciones públicas, ello en mérito a la búsqueda de satisfacer las demandas y necesidades de prioridad impostergables de la población usuaria, ello en el marco de la democracia y el respeto de la dignidad de la persona; dicho desarrollo integral, debe ser controlado con el consiguiente seguimiento permanente de lo planificado y debe ser medible, verificable, compatible a la satisfacción de las demandas de la población y que busca generar valor público.

Según Froufe (1989) la planificación lo realiza la persona humana que conforma parte integrante de la organización, formándose una idea determinada y objetiva de la realidad de la organización, y prevé una determinada situación del futuro para la organización, para lo cual debe proveer los medios necesarios, como: recursos financieros, insumos, recursos humanos que cuenten con el perfil adecuado y/o pertinente para el cumplimiento de sus funciones y obligaciones de la organización.

Planificación estratégica

Según Rosas (2016) planificación estratégica viene a ser un conjunto de acciones sucesivas realizadas por una organización y/o entidad pública, con la finalidad de lograr resultados tangibles previamente establecidos mediante estrategias y el uso adecuado de recursos humanos, bajo dirección y/o administración adecuada.

Según Drucker (1984) planeamiento Estratégico son serie de actividades realizadas por una organización de manera continua, direccionada para la obtención y/o logro del futuro que la organización desea, superando los riesgos que han de presentarse.

Según Lumpkin y Dess (2003) planificación estratégica viene a ser una serie de hechos, los mismos que son analizados como: el análisis de situación actual de la organización con inclusión de un ideal prospectivo, con el objeto

de generar cambios en la organización, y mejorar la prestación de servicios a los usuarios.

Según Sainz (2012) plan estratégico viene a ser decisiones de los gerentes y/o funcionarios de una organización, para lo cual toman en consideración lo que es en sí hoy la organización y lo que será la organización en los próximos años, en los que se logrará la mejora de sus servicios respecto a sus usuarios.

Según Fred (1997) planificación, es término que hace referencia a la realización de actividades con la mira hacia el futuro; los mismos, que son actividades de carácter gerencial, en los que se fijan objetivos y metas a alcanzar mediante la realización de estrategias que se diseñan de manera coherente y objetiva.

Según Stoner, Freeman y Gilbert (1999) la planificación viene a ser una gestión administrativa con la finalidad de establecer metas a lograr mediante determinadas acciones que sean pertinentes y dirigidas para lograr lo que la organización desea; o sea que, es idearse de manera anticipada una determinada meta y objetivo, y direccionar todas las acciones al logro de los mismos.

Para Giordani (1986) la planificación es el término que hace referencia a la forma de tener una idea respecto del futuro; esto es una definición simplista abstraído del término planificación, lo cual indica a seguir un determinado camino para lograr un determinado objetivo.

Para Martínez y Milla (2012) plan estratégico viene a ser documento formal en el que se establece aspectos económicos financieros, las acciones estratégicas, el estado situacional y el futuro que se desea.

Según Chiavenato (2006) la planificación estratégica, son actividades realizadas por los Gerentes y/o funcionarios de una determinada organización, en los que se determina previamente los objetivos y las estrategias a utilizar en orden de prioridades.

Según Chiavenato (1995) los pasos a considerar en la elaboración de la planificación estratégica son los siguientes:

Formular objetivos, esto hace referencia a señalar y/o indicar las aspiraciones a lo que desea llegar la organización, considerándose el orden de prelación de sus aspiraciones; los que serán posible lograrlos con la participación de todos los integrantes de la organización.

Análisis interno, ello hace referencia a que la organización y/o entidad tenga que realizar un estudio referente a su estado situacional actual, para lo cual debe considerar los aspectos positivos con que cuenta la organización, como el aspecto estructural, el aspecto económico, personal con que cuenta, su equipamiento, etc., los mismos que posibilitan a que la organización cumpla con sus funciones para los que es su razón de existencia, y los aspectos negativos que imposibilitan a que tenga que desarrollar sus funciones, como la falta de algunos aspectos antes señalados u otros.

Análisis externo, esto hace referencia a que la organización realice un análisis del medio externo en que se halla ubicado y se desarrolla, como la existencia de otras organizaciones que desarrollan funciones compatibles y/o similares, y algunas oportunidades los que pueden ayudar a desarrollar sus funciones y mejorarlas.

Formulación de alternativas estratégicas, este paso hace referencia a las acciones que ha de desarrollar la organización priorizando las opciones que mejor le conduzcan al logro de los objetivos establecidos, previo estudio de sus fortalezas, sus oportunidades, sus debilidades y amenazas-FODA.

Según Muchnick (1999) en la elaboración de la planificación estratégica debe tenerse en consideración y dar mayor importancia y/o prioritaria a aspectos críticos y/o problemas que afectan de manera negativa el desarrollo de la organización.

Para Muchnick (2000) los elementos esenciales que una organización debe considerarlos en la elaboración de una planificación estratégica, son: Su misión, su visión, sus objetivos, el análisis de su estado situacional, que se hallan conformadas por fortalezas, oportunidades, debilidades, amenazas (FODA), y las actividades a ejecutar.

Misión, hace referencia a la razón o motivo de la existencia de la organización, define a la organización teniendo en consideración su norma de creación, sus instrumentos de gestión u otros que identifiquen a la organización.

Visión, esto se refiere de cómo una organización debe encontrarse en el futuro, y mejorar su razón de ser, brindando mejor calidad de servicios para los que ha sido creado y ser reconocido por los usuarios.

Objetivos: Esto hace referencia a lo que una organización desea obtener o lograr en un determinado tiempo; previo al establecimiento de los objetivos es pertinente que se tome en consideración la misión que posee la organización y los análisis tanto internos y externos de la organización, a fin de que los objetivos sean coherentes, reales y expresados en productos y generen impacto social.

La matriz de análisis FODA (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades, Amenazas), hace referencia al análisis del estado situacional de la organización y que dificulta la realización de sus obligaciones de manera eficiente, como sus debilidades en algunos aspectos como organización, recursos, tecnología u otros, y los aspectos externos que dificultan su desenvolvimiento, como la población, organizaciones, sus competencias, etc. Los mismos, que son aspectos negativos para con la organización. Los otros aspectos son las oportunidades y sus fortalezas con que cuenta la organización, los mismos que deben ser aprovechados por la organización en el logro de sus metas y objetivos.

Beneficios

Según Pimentel (1999) los propósitos del planeamiento estratégico en una organización se tienen entre los que se detallan a continuación:

Influye a que la organización pueda mejorar sus actividades que permite realizar un salto de buena calidad a actividades que evidencien actividades de mejor calidad; para cuyo efecto, es pertinente la existencia de una dirección adecuada con un liderazgo competente

Brinda asistencia a que las deficiencias y/o problemas sean detectados con facilidad, y que sean resueltos de manera oportuna.

Permite a que los directivos de la organización estructuren de manera correcta y a su realidad los departamentos y/o áreas que corresponden, con la finalidad de establecer mayor coordinación y una comunicación fluida entre las áreas y/o departamentos establecidos, y que las funciones de la administración sean llevadas a cabo de manera fructífera.

Steiner (2007) se refiere a los beneficios que genera la planificación estratégica en una organización, se puede señalar los siguientes:

Es un instrumento de exigencia a que la alta dirección de la organización cumpla sus obligaciones enmarcadas mediante el planeamiento estratégico.

Permite a que la organización conozca de manera correcta el ¿por qué? y el ¿para qué? de la existencia de la organización, o sea que, permite a la organización definir su misión y establecer su visión.

Facilita el establecimiento de objetivos de manera clara y objetiva con la debida prelación de las necesidades prioritarias, previo al debido estudio de los peligros que se hallan a fin de evitarlos, y las oportunidades que puedan existir a fin de que ellos sean aprovechados en beneficio de la organización.

Por lo mismo, permite a que la organización realice el análisis de los objetivos logrados mediante el establecimiento previo de los estándares de medición, los que son los indicadores previstos por la entidad.

Además, permite a que los funcionarios y/o directivos y los trabajadores alineen y /o adecuen su comportamiento a los objetivos establecidos, los mismos que deben ser de manera comprometida, participando de esta manera en la mejora de la organización de manera conjunta; para el conocimiento del comportamiento de los trabajadores y actividades que realizan debe existir una comunicación adecuada y fluida, para el logro de lo señalado, los directivos deben establecer serie de incentivos para con todos los trabajadores, los que pueden ser de manera positiva y/o negativa.

Estrategia

Según Chiavenato (2011) estrategia consiste en que los directivos y/o funcionarios de la organización se proyecten y dirijan al logro de los objetivos previamente establecidos de manera objetiva, en la que deben participar en forma activa y comprometida todos los que componen parte de la organización, o sea, directivos y trabajadores sin miramiento alguno, únicamente al logro de los objetivos y la mejora de la organización respecto a las funciones que desarrolla, estableciendo prioridades respecto a las importantes demandas y las funciones que desarrolla la organización.

Para Chandler (2003) la estrategia fija los términos o medios para alcanzar una determinada situación deseada por la empresa o por la organización, para cuyo efecto, es imprescindible que se provea de recursos, ya sea recursos económicos y recurso humanos que vienen a ser trabajadores, sin los cuales es imposible que la organización alcance sus metas y/o objetivos previamente previstos, siendo éstos parámetros que guían, encausan, ayudan, facilitan, ayudan a la organización en el cumplimiento de sus funciones asignadas.

Según Ansoff (1965) estrategia es conjugar o relacionar el conjunto de operaciones que realiza una organización y/o entidad pública en cumplimiento de sus funciones, ello en mérito del por qué y el para qué de su existencia, estableciendo un ideal de carácter proactivo, con la mira de mejorar su estado organizacional y la prestación de servicios de ser el caso.

Administración

Para LRH (2016) la teoría clásica de la administración, consiste en normas institucionales como: el Reglamento de Organización y Funciones (ROF), el Manual de Organización y Funciones (MOF), el Presupuesto Institucional de Apertura (PIA), el Plan Estratégico Institucional (PEI), el Plan Operativo Institucional (POI), entre otros, los mismos que son documentos de gestión aprobadas mediante acto administrativo, en dichos documentos establecen su estructura organizacional de la entidad, los cargos y funciones de los trabajadores.

Según Stoner y Freeman (2000) la administración consiste en establecer metas, objetivos y estructurar las acciones a realizar, para el logro de la visión a alcanzar, usando los recursos con que cuenta como los trabajadores e insumos.

Para Chiavenato (2007) la administración es tarea de toda organización, y consiste en realizar actividades sistematizadas de su competencia, a fin de cumplir con la razón de ser y/o razón de su existencia, en tal sentido, debe trazar metas y objetivos a cumplir.

Bases teóricas de la variable gestión por resultados

Para Investigador-INCISPP (2016) gestión por resultados son las acciones dirigidas a la creación de valor y una mejora continua, optimizando y asegurando el uso adecuado de recursos con eficacia y eficiencia y lograr el objetivo deseado.

Según Puras (2014) gestión por resultados son una serie de acciones que realiza una organización, los mismos, que son dirigidas para que logre las metas y objetivos previamente establecidos, para cuyo efecto debe usar de manera adecuada los recursos con que cuenta.

Según Lacoviello y Pulido (2000) la gestión orientado a resultado, hace referencia a que una organización y/o entidad pública, si desea que sus metas y objetivos previamente establecidos se logre de manera satisfactoria, debe planificarlos previo estudio de su realidad interno y externo de la

organización; sin embargo, es pertinente señalar que, lograr de manera satisfactoria las metas y objetivos, depende a que como ejecuta la gestión administrativa, y como los utiliza los recursos con que cuenta, los mismos, que deben ser evaluados con indicadores previamente establecidos, incentivando a los trabajadores por el cumplimiento de sus labores.

Para Makon (2007) la gestión por resultados es un término que idealiza a una organización a direccionar sus acciones con dedicación y constancia de obtener resultados con intervención y con acciones que sean transparentes y con integridad.

Según García (2013) gestión por resultados hace referencia a las acciones sistematizadas que realizan los funcionarios y/o servidores públicos, con la finalidad de generar mayor valor público, mediante la utilización adecuada de los documentos de gestión de la institución, como son: El establecimiento de una planificación objetiva y real, contar con el presupuesto necesario, el seguimiento de la ejecución de lo planificado, la evaluación, entre otros. Los cuales coadyuvan a la implementación de cambios que requiere la institución, con los cuales se beneficia la población para mejorar y que tengan una mejor calidad de vida, mayormente los menos favorecidos. Los objetivos de la gestión por resultados, pone en evidencia las demandas y sus prioridades de poblaciones focalizadas. Direccionar las políticas públicas mediante programas y/o proyectos. Asignar recursos necesarios. Establecer de manera precisa las funciones a desarrollar de la organización y sus actores, a fin de lograr metas establecidas. Implementar aspectos que premien por haber logrado metas previstas. Prever y asegurar la realización del seguimiento de la ejecución de los programas y proyectos, a fin de detectar deficiencias en su ejecución, para luego, rectificarlos o corregirlos de manera oportuna. Evaluar las políticas públicas establecidas mediante programas y/o proyectos, a fin de mejorar los efectos e impactos en la población focalizada, para una mejora de condiciones de vida de dicha población.

Dimensiones de la variable gestión por resultados

Creación de valor

Para Magreta y Stone (2004) creación de valor es el inicio y objeto de toda organización, depende de los recursos con que cuenta y el direccionamiento de los mismos a su objetivo establecido por parte de los funcionarios y/o gerentes; el valor que crea una organización depende de la calidad, su actualidad, su imagen, con la facilidad con que se consigue, su publicidad, los cuales son definidos y valorados por los clientes o usuarios de la organización, ello acorde a la satisfacción de sus demandas y/o intereses. Consecuentemente, al producto o servicios que presta una organización debe realizarse el consiguiente seguimiento de sus acciones acorde al plan establecido, y realizar el análisis que corresponde comparando los resultados obtenidos con los indicadores previamente establecidos.

García (2015) señala para generar valor público, la organización previamente debe contar con la facultad otorgada por el órgano competente, por lo mismo, contar con los recursos pertinentes y desarrollar las acciones en mérito a su razón de existencia, a fin de generar mayor bienestar a la población integrando a ello a los más desamparados o menos desfavorecidos.

Para Moore (1998) el Estado mediante las instituciones públicas genera valor público; por lo mismo, mediante la relación que mantiene con los ciudadanos, atendiendo y/o brindando sus necesidades fundamentales o por lo menos las necesidades básicas como: saneamiento ambiental, luz eléctrica, agua desagüe, salud, educación, etc, etc. También, debe entenderse la generación de valor público, cuando el Estado mediante sus instituciones públicas otorga un trato adecuado a todos los ciudadanos conforme prescribe la Constitución Política del Estado, ello prescribe respeto a la dignidad de las personas.

(Falconi, 2017).

Según Falconi (2017) el valor que debe buscar y generar el Estado es mediante sus instituciones y sus instancias, en las áreas de su competencia y en el ámbito de su jurisdicción, para lo cual debe realizar estudios adecuados y conocer las necesidades básicas de los pobladores, a fin de buscar la forma de satisfacer dichas necesidades, y de esta forma dicha población mejore sus condiciones de vida; si todo lo expuesto precedentemente no existe, entonces, el Estado no habrá cumplido sus funciones para con la población, menos a producido valor público.

Valor público

Según Moreno (2009) es deber y función del Estado generar y/o crear valor público, ello se logra cuando el Estado cumple sus obligaciones para con los ciudadanos, o sea, prestando bienes y servicios de calidad para con los ciudadanos; también, el Estado genera valor público, cuando el Congreso genera leyes que protejan a los ciudadanos en el marco de sus derechos fundamentales; los mismos que deben ser promulgados por el presidente de la República. Por lo mismo, se refiere a los componentes del valor público, y señala que son los que se detalla a continuación:

Servicios, estos se refieren a las acciones que los realiza el Estado a través de las instituciones públicas y todos los actores públicos, como la provisión de servicios básicos (servicios de agua, desagüe, servicios de electricidad, de vivienda, etc.), dichas necesidades básicas lleguen a los más necesitados y desamparados, y los usuarios sientan y perciban de manera objetiva que sus necesidades son satisfechas.

Resultados, ello hace referencia a las metas o productos logradas por el Estado y sus instituciones mediante la prestación de servicios, los cuales deben ser productos que satisfagan a las demandas de la población.

Confianza, ello se refiere a la opinión favorable y la seguridad del ciudadano respecto a una determinada prestación de bienes y servicios que realiza el Estado mediante sus instituciones públicas.

Mejora continua

Para Kleeberg y Noriega (2010) mejora continua viene a ser las acciones que realiza una organización con la finalidad de mejorar las tareas que realiza, y que las secuencias de los pasos realizadas deben ser de manera lógica; también, requiere un adecuado monitoreo y el reajuste de su medición y el rastreo que corresponde mediante la encuesta, gráficos de control, coste-beneficio, entre otros.

Según Anillo (2013) la mejora continua es instrumento que toda organización sean públicas y/o privadas utiliza para dar solución a problemas que surgieren en la realización de sus acciones; también, la mejora continua es de vital importancia para vender sus servicios con la mejor calidad a sus usuarios, para lo cual debe utilizar las tecnologías vigentes y los recursos humanos competentes y con los perfiles adecuados.

Desempeño

Para Parra (2013) el desempeño laboral, se refiere al desempeño de funciones y/o tareas asignadas a los funcionarios y/o gerentes y trabajadores de una organización, quienes desempeñan y realizan las labores asignadas conforme a los instrumentos de gestión de la institución, los cuales deben ser de manera eficaz, teniendo en cuenta metas y objetivos establecidas previamente por la organización, a quienes se les debe incentivar acorde al cumplimiento de sus funciones.

Según Byars y Rue (1996) la evaluación de desempeño, son las acciones realizadas por la organización, con lo cual se determina y comunica a todos los trabajadores de una organización, la forma en que se están desarrollando en la ejecución de las labores asignadas, a los cuales es pertinente implementar las mejoras que corresponde a través de un plan de mejora.

Según Chiavenato (1995) la evaluación de desempeño es el acto de reconocer y estimar el mérito del cumplimiento o no cumplimiento de las labores asignadas a los trabajadores de una organización; los mismos, que deben ser de manera individual, lo cual debe ser realizado con una técnica y dirección adecuada de la labor administrativa.

Según Harper y Lynch (1992) el desempeño, son acciones por medio de las cuales la organización aprecia, valora de manera organizativa y de manera objetiva posible, los productos obtenidos en las tareas asignadas a cada trabajador en el logro de los objetivos previamente determinados, para lo cual debe considerarse las responsabilidades que ha asumido y sus cualidades personales.

Para Stephen (2013) el desempeño, viene a ser una actividad o una serie de actividades realizadas por una determinada persona y/o institución, en cumplimiento de sus tareas que debe desarrollar el trabajador y/o institución, lo cual se realiza con la finalidad de lograr los objetivos personales o institucionales; señala también respecto a:

La eficacia, es un término que hace referencia, cuando una organización realiza las labores para las que ha sido creada, o sea, es el cumplimiento de sus obligaciones de la organización; los mismos, que coadyuvan al logro de sus objetivos.

Eficiencia, es término que hace referencia a la existencia de la relación entre los insumos con que cuenta la organización y los productos logrados con dichos insumos; si dentro de la relación señalada se evidencia mayor cantidad de producto con la cantidad de insumos con los que contaba o menos cantidad de insumos sin requerir mayor cantidad de insumos; entonces, se evidenciaría un incremento de eficiencia en la organización.

Para Roura (2011) la eficacia, es cuando la organización ha cumplido con sus obligaciones para con sus usuarios conforme a las metas y objetivos

previamente establecidos, y como consecuencia las necesidades de los usuarios han sido satisfechos mediante el suministro de bienes y servicios.

Mientras que la eficiencia, es término que hace referencia a la existencia de la relación de los productos logrados de una organización con la cantidad de insumos utilizados para dicho logro; evidenciándose de ello que la organización ha utilizado menos insumo para el logro de los productos previamente establecidos mediante metas y objetivos.

1.4 Formulación del problema

La formulación del problema se inicia considerándose la reforma del Estado Peruano, realizado mediante la promulgación de la Ley N° 27658, norma con lo cual, el Estado inicia el cambio de sus políticas públicas y de la gestión pública, implementándose políticas públicas para con los niveles de gobierno mediante proceso de descentralización del Estado, con la promulgación de la Ley de Bases de la descentralización, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales y Locales, en los que se establece competencias de los sub niveles de gobierno y competencias compartidas; por lo mismo, la implementación de presupuesto por resultados, la creación de la Autoridad Nacional del Servicio Civil y la creación del Sistema Nacional de Inversión Pública que hoy se denomina Invierte Pe.

Con estos hechos, el Estado mediante los sub niveles de gobierno y sus correspondientes unidades ejecutoras en el marco de su competencia y su jurisdicción, buscan mejorar la realización y el cumplimiento de sus obligaciones, que es el de prestación de bienes y servicios para con los ciudadanos, los mismos, que deben ser con eficiencia y eficacia.

Teniendo el Estado el objetivo antes señalado, promulga el Decreto Legislativo N° 1088, con esta norma el Estado ha creado el Sistema Nacional de Planeamiento Estratégico, incluido el Centro Nacional de Planeamiento Estratégico-CEPLAN, el Sistema se institucionaliza para definir de manera concertada una visión para el desarrollo nacional inclusivo

en el marco de la democracia y el respeto de la dignidad de la persona humana, con una visión del futuro compartida, objetivos y planes estratégico que busquen incluir a los menos favorecidos y proveerles una mejor calidad de vida; para cuyo efecto, el CEPLAN orienta y coordina la elaboración del planeamiento estratégico con los diferentes niveles de gobierno, conforme a sus atribuciones.

El Hospital Regional de Huancavelica, es un Órgano Desconcentrado del Gobierno Regional de Huancavelica pliego presupuestario 447; sin embargo, en aspectos técnicos normativos depende del Ministerio de Salud, siendo su Categoría Hospital Nivel II-2, y sus funciones que son: el de planificar, de dirigir, de supervisar y ejecutar la prestación de los servicios de salud en sus diferentes departamento y/o áreas, a fin de lograr una atención eficiente, oportuna y permanente en los servicios y las actividades que brinda el Hospital a todos los usuarios.

Se tiene que, la función del Hospital Regional de Huancavelica es el de prestación de servicios de salud a toda la población de la Región de Huancavelica, y por su Nivel II-2, es el de prestar servicios de atención especializada; en tal sentido, el Hospital requiere de médicos que cuenten con especialidad, como: médico internista, médico infectólogo, médico gastroenterólogo, médico neurólogo, médico dermatólogo, médico endocrinólogo, médico reumatólogo, médico neumólogo, médico geriatra, médico cirujano, médico pediatra, , médico reumatólogo, médico gineco obstetra, médico en emergencias y desastres, médico intensivista, médico anesthesiólogo, médico especialista en medicina física y rehabilitación; además, dichas especialidades deben encontrarse registrado en el Registro Nacional de Especialistas (RNE).

El Hospital Regional de Huancavelica, otorga compensación y entrega económica a los médicos por concepto de horas complementarias; para dicha entrega económica los médicos programan turnos de trabajo por horas complementarias de manera continua a post guardia nocturna, lo cual no es

pertinente; por lo mismo, por dicho concepto programan doce horas continuas de labor, lo cual también no es pertinente; puesto que, se hallan prohibidos por normas que regulan dicha entrega económica; además, para dicha compensación económica la institución no cuenta con la certificación presupuestaria, emitido por órgano competente, lo cual es de obligatorio cumplimiento.

Asimismo, en el instrumento de gestión del Hospital Regional de Huancavelica, se halla estructurada el órgano de Control Interno-OCI, órgano que no funciona como tal, a pesar de encontrarse estructurada en el ROF, y hallándose debidamente presupuestada y asignada a algunos trabajadores a dicha oficina.

La atención que brinda el Hospital Regional de Huancavelica a los usuarios, viene a ser en promedio de doscientos ochenta y cinco personas y/o pacientes por día. De todo lo expuesto precedentemente, es de vital importancia buscar la existencia o la no existencia de la relación entre la planificación estratégica y la gestión por resultados, considerándose que, el Hospital cuenta con trabajadores asistenciales y administrativos; sin embargo, realiza contratos de locación de servicios a médicos especialistas por cierto tiempo, inclusive por días para cumplir sus funciones de Categoría Nivel II-2, especialmente con la finalidad de mantener dicho nivel adquirido.

Considerándose todo lo expuesto, el presente trabajo de investigación se formula el problema de la forma siguiente.

Establecer si existe o no existe relación entre la planificación estratégica y gestión por resultados en el Hospital Regional de Huancavelica-2018, ello, a fin de poner en evidencia, y de esta forma, se busca mejorar los servicios que presta el Hospital Regional de Huancavelica a todos sus usuarios, los mismos, que deben ser con eficacia y eficiencia, y lograr la mejora de calidad de vida para con la población usuaria, especialmente prestando atención a sus demandas y satisfaciendo dichas demandas que se refieren

específicamente a sus necesidades de atención de su salud de los menos favorecidos, y en mérito a ello dicha población encuentren en la institución un apoyo para ellos y tengan confianza en la prestación de servicios de la institución.

Que, por todo lo expuesto se plantea el problema general y problemas específicos y se realiza las siguientes interrogantes:

Problema general

¿Qué relación existe entre la planificación estratégica y la gestión por resultados en el Hospital Regional de Huancavelica-2018?

Problema específico 1

¿Qué relación existe entre los beneficios y la creación de valor en el Hospital Regional de Huancavelica-2018?

Problema específico 2

¿Qué relación existe entre la estrategia y la mejora continua en el Hospital Regional de Huancavelica-2018?

Problema específico 3

¿Qué relación existe entre la administración y el desempeño en el Hospital Regional de Huancavelica-2018?

1.5 Justificación del estudio:

Según Hernández, Fernández y Baptista (2002) justificar, es emitir y fundamentar las razones por los cuales se realiza un determinado hecho, en este caso, una investigación respecto a la relación entre la planificación estratégica y gestión por resultados, el cual debe contar con ciertos parámetros como: coherencia, relevancia, utilidad, entre otros.

El presente trabajo de investigación tiene como justificación en lo siguiente: Pues el Hospital Regional de Huancavelica cuenta con su categoría y Nivel II-2 de atención, al respecto es pertinente señalar que, la planificación que

ostenta no estaría ajustado a dicho nivel de atención, y que los médicos no estarían cumpliendo el perfil que corresponde al nivel de atención del Hospital; además, el plan elaborado por el Hospital en cumplimiento de sus obligaciones no se estarían logrando las metas y objetivos previstos en dicho plan; además la retribución a los médicos el bono o bonificación por concepto de horas complementarias y las horas programadas para dicha labor no estaría cumpliendo su objetivo, el de cubrir las brechas entre la oferta y la demanda, por no hallarse debidamente planificadas. Por todo lo que se ha expuesto precedentemente, amerita realizar este trabajo de investigación, siendo su orientación la búsqueda de la mejora de lo señalado precedentemente, con el afán de que los servicios prestados a todos los usuarios por el Hospital sean acorde a su Nivel II-2 de atención y que los profesionales cuenten con el perfil que corresponde; por lo mismo, se busca que la planificación estratégica del Hospital Regional de Huancavelica sea acorde a su propia realidad y sean coherentes con los planes del Ministerio de Salud; por lo mismo, que las metas y objetivos sean logrados en un trabajo coordinado con todos los que integran parte del Hospital Regional de Huancavelica.

Justificación teórica

Que, la planificación estratégica tiene el carácter de imperativo para todas las entidades públicas en el Estado Peruano, puesto que, ello es un marco que dirige a las instituciones a lograr sus metas y objetivos previamente establecidos, los mismos, que se evidencian en resultados y/o productos. El presente trabajo de investigación, se abocará a indagar la relación que existe entre la planificación estratégica y gestión por resultados en el Hospital Regional de Huancavelica-2018, lo cual debe de cumplirse en la expresión “a mayor planeamiento estratégico mayor gestión por resultados”.

La presente investigación permitirá llegar a conclusiones respecto a las ventajas y los beneficios que ofrece establecer un planeamiento estratégico de manera adecuada, cumpliendo con todos sus requisitos para elaborarlos, lo cual será materia de recomendación al titular de la entidad y demás

funcionarios que dirigen la entidad; además, el presente puede ser usado por otras entidades.

Justificación práctica

Este trabajo de investigación es de utilidad para indagar la existencia o no existencia de la relación entre la planificación estratégica y gestión por resultados en la institución, de lo cual se obtendrá resultados que corresponden; los mismos, que serán de utilidad para proponer posibles soluciones al problema materia de la presente investigación; para cuyo efecto se debe buscar mejorar la forma de establecer la planificación estratégica previo análisis y errores y/o deficiencias encontrados, a fin de que exista una coherencia entre la planificación estratégica y la gestión por resultados.

Justificación legal

Este trabajo de investigación, jurídicamente tiene sustento en las siguientes normas jurídicas:

Constitución Política del Perú, Artículo 2º numeral 8), norma que señala respecto al derecho de los ciudadanos a la libertad de creación intelectual, lo cual hace referencia a la protección de los derechos intelectuales que velan por los bienes inmateriales de cualidad intelectual, que posee contenido creativo y protege los derechos de autor. La norma glosada incide que la educación universitaria tiene como una de sus finalidades la creación intelectual, lo cual se fundamenta en el marco de la investigación científica, que debe realizar el estudiante universitario ya sea de pre grado y posgrado.

Decreto Legislativo N° 1088, esta norma establece el Sistema Nacional de Planeamiento Estratégico y al órgano que posee la competencia para orientar, capacitar, coordinar la elaboración de los planes estratégicos de los diferentes niveles de gobierno, a fin de que dichos planes sean coherentes con los objetivos nacionales y se logre el desarrollo del país.

Directiva N° 001-2014-CEPLAN, Con esta norma el Estado hace mayor énfasis respecto a la formulación de los planes estratégicos de las entidades de la Administración Pública; los mismos, que deben estar debidamente articulados y coherentes al Plan Estratégico de Desarrollo Nacional-PEDN, obteniendo a que los recursos públicos sean asignados y sean gestionados con eficiencia y eficacia, o sea que, los productos generados sean coherentes con los recursos públicos asignados y que se logre los objetivos que se hayan determinado y en el plazo establecido, los cuales deben generar el desarrollo del país

Justificación metodológica

Para Gonzales (2003) los métodos de trabajo científico, viene a ser una serie de pasos y/o caminos que debe realizar el investigador, a fin de constatar el cumplimiento de una determinada situación o una realidad objetiva, de una determinada organización, con un análisis adecuado de la situación existente y los medios que los acrediten; a fin de descubrir la esencia de tales hechos.

En este trabajo de investigación, se ha dado el uso adecuado del método científico, lo cual será de utilidad para en Hospital Regional de Huancavelica e inclusive para otras entidades públicas, puesto que, permitirá la determinación de la relación de la planificación estratégica en logro coherente en la gestión por resultados; considerándose que, la presente investigación tiene como sustento las teorías y métodos usados; por lo mismo, se contará con instrumento que tendrá por objeto medir el cumplimiento de la secuencia metodológica, instrumento que deberá contar con criterio de validez y de confiabilidad con criterios de la estadística, lo cual permitirá tomar decisiones adecuadas para su aplicación, previo a la determinación de los resultados y el aporte que corresponde.

1.6 Hipótesis

Según Graw y Hill (1991) la hipótesis, viene a ser dichos tentativos de las personas o pretensiones de organizaciones, que pueden concretizarse en

ciertas o no pueden concretizarse, o sea, son supuestas versiones, que acabo de un determinado tiempo pueden ocurrir o no ocurrir.

Hipótesis general

Existe relación entre la planificación estratégica y gestión por resultados en el Hospital Regional de Huancavelica-2018

Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Existe relación entre los beneficios y creación de valor en el Hospital Regional de Huancavelica-2018.

Hipótesis específica 2

Existe relación entre la estrategia y mejora continua en el Hospital Regional de Huancavelica-2018.

Hipótesis específica 3

Existe relación entre la administración y desempeño en el Hospital Regional de Huancavelica-2018.

1.7 Objetivos

Según Huertas (1983) los objetivos viene a ser serie de proposiciones y/o enunciados que una persona, personas y/o organizaciones desean alcanzar en un determinado tiempo, con la finalidad de mejorar su situación actual en que se encuentra.

Objetivo general

Determinar la relación que existe entre planificación estratégica y gestión por resultados en el Hospital Regional de Huancavelica-2018.

Objetivo específico 1

Determinar la relación que existe entre beneficios y creación de valor en el Hospital Regional de Huancavelica-2018.

Objetivo específico 2

Determinar la relación que existe entre la estrategia y mejora continua en el Hospital Regional de Huancavelica-2018.

Objetivo específico 3

Determinar la relación que existe entre la administración y el desempeño en el Hospital Regional de Huancavelica-2018.

CAPÍTULO II

MÉTODO

2.1 Diseño de investigación

Según Cortés y Iglesias (2004) metodología es término que hace referencia al uso de una serie de pasos y o procesos que se ejecutan, con la finalidad de alcanzar o lograr resultados anhelados, y tiene como objeto, la realización de acciones a seguir de manera correcta.

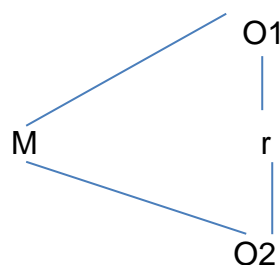
Para Salinas (2013) el termino diseño, hace referencia a la determinación de una estructura de un trabajo a realizar, dicha estructura direcciona y sistematiza el trabajo. Consecuentemente, la elaboración de un diseño de investigación coadyuva al logro de los objetivos planteados en un determinado trabajo de investigación.

Según Fernández y Baptista (2014) la investigación no experimental, se evidencia con la realización de estudios sin tener que realizar manipulación alguna de las variables de la investigación; en dicho diseño de investigación solamente el investigador se limita a la observación de los hechos tal como se presentan y luego realiza el análisis que corresponde.

Para Hernández et al, (2014) las investigaciones con diseños no experimentales transversales, es cuando se realizan la recolección de datos en un solo momento y tiempo determinado, con los cuales se realiza a la descripción de los variables que componen la investigación, y son analizados las incidencias que producen, a través de la relación entre dichas incidencias entre las variables de la investigación.

Para Cazau (2006) la investigación correlacional: Es el tipo de investigación que tiene como objetivo buscar la existencia o no existencia de relación entre dos variables, y si existiera una correlación, determinar el grado de correlación que existe.

El presente trabajo de investigación en mérito a lo que se ha generado y/o planteado, de lo cual se evidencia como una investigación no experimental correlacional; puesto que, el trabajo consiste en observar los hechos materia de investigación y relacionarlos a fin de verificar su cumplimiento o no cumplimiento de la planificación estratégica, teniendo en consideración que, la planificación estratégica es de carácter obligatorio en las instituciones públicas del Estado peruano, por hallarse establecidas mediante normas jurídicas, los mismos, que son imperativos.



Leyenda

M= Muestra 42 trabajadores

O1= Variable 1 planificación estratégica

O2=Variable 2 gestión por resultados

r= Correlación entre variable 1 planificación estratégica y variable 2 gestión por resultados

2.2 Operacionalización de variables

Para Granados (2007) variable es término y/o palabra sujeta a sufrir variaciones o cambios, su cualidad es ser inestable, inconsistente y mudable; sin embargo, permite establecer diferencias y semejanzas de sus elementos y se pueden medir con escalas distintas.

2.3 Población y muestra

López (2004) respecto a la población y muestra señala que población es un término que viene a componer una agrupación o conjunto, los cuales pueden ser personas humanas, cosas u objetos, animales, etc, etc. Los mismos que son materia de estudio, a fin de conocer algún aspecto en el trabajo de investigación, y muestra viene a ser una parte que lo compone la población o un universo, en los cuales se realiza el trabajo de investigación, o sea que, viene a ser parte representativa de la población materia de investigación.

La población del presente trabajo de investigación está conformada por 620 trabajadores, los mismos que están constituidos por profesionales médicos, no médicos, técnicos y auxiliares asistenciales, artesanos, trabajadores administrativos profesionales, técnicos y auxiliares, que prestan servicios en el marco del Decreto Legislativo N° 276, Decreto Legislativo N° 1057 y contratos de locación de servicios, destacados e internos.

En el presente trabajo de investigación la muestra está conformada por todos los trabajadores administrativos que se hallan prestando servicios en el marco del régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, del Hospital Regional de Huancavelica.

Tabla N°1: Distribución de trabajadores

Personal médico	80
Personal profesional no médico	205
Personal técnico y auxiliar asistencial	277
Personal administrativo	58

Criterios de inclusión

En el presente trabajo se halla incluidos los trabajadores administrativos profesionales, técnicos y auxiliares que prestan servicios en condición de nombrados y se hallan comprendidos en el régimen laboran del Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de

Remuneraciones del Sector Público; puesto que, ellos se abocan a labores específicamente administrativas en sus diferentes oficinas, áreas o unidades.

Criterios de exclusión

En el presente trabajo se hallan excluidos los profesionales médicos que son 80, profesionales no médicos 205, técnicos y auxiliares asistenciales 277 que se abocan a actividades específicamente a prestar atención a pacientes; también son excluidos 16 trabajadores administrativos profesionales, técnicos y auxiliares, contratados mediante régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057, por mantener poco tiempo vínculo contractual con la institución.

2.4 Técnicas e instrumentos para recolección de datos

Según Rodríguez (2008) técnicas, vienen a ser un conjunto de procedimientos o son una serie de recursos que se usan para una determinada actividad, en este caso, usado para recolectar información en el trabajo de investigación, los cuales pueden ser la observación, cuestionario, entrevista, encuesta.

Técnicas de investigación

En el presente trabajo de investigación se utilizará la técnica de la encuesta.

Instrumento

Para Valero (2000) instrumento es término que hace referencia a las vías y/o caminos que se usa para la aplicación de una técnica que se haya elegido, ello con la finalidad de recolectar información que se requiera.

En este trabajo de investigación, se ha utilizado como instrumento el cuestionario, y respecto a la validación del contenido de dicho instrumento ha sido realizado mediante la técnica de juicio de experto; el mismo, que ha sido realizado por el Dr. Castillo Mendoza Helsides Leandro, con Grado

académico Dr. En Derecho y Mag. en Gestión Pública, instrumento que ha sido valorado como aceptable.

Validez y confiabilidad

Para Rusque (2003) validez es término que hace referencia en el que, en un trabajo de investigación se ha utilizado un método que permita absolver a las preguntas que se hayan formulado. Fiabilidad, término que se refiere a que se tenga que obtener los mismos resultados en las diferentes situaciones en las que se ha utilizado la técnica y el instrumento con las correspondientes respuestas obtenidas.

Para evaluar la confiabilidad de instrumento se ha utilizado la técnica de alfa de Cronbach en el marco del programa SPSS, habiéndose determinado el coeficiente de correlación de 0,844 para la variable planificación estratégica y de 0,806 para la variable gestión por resultados.

Tabla N° 2: Estadística de confiabilidad del instrumento

VARIABLE	ALFA DE CRON BACH	ÍTEMS
Planificación estratégica	0,844	21
Gestión por resultados	0,806	21

2.5 Métodos de análisis de datos

Según Pearson y Spearman (2010) para estudiar la relación entre dos variables continuas, el método de análisis adecuado es el estudio de la correlación. Cuando se dispone de todos los datos, un modo sencillo de comprobar, gráficamente, si existe una correlación alta, es mediante diagramas de dispersión.

Con la información que se ha obtenido con el instrumento mediante la encuesta, se ha procedido a tabular la información en el programa Excel; el mismo que se ha realizado conforme a las variables y sus respectivas

dimensiones; consiguientemente, se ha utilizado el programa SPSS, a fin de realizar el análisis de la planificación estratégica y la gestión por resultados.

2.6 Aspectos éticos

En este estudio de investigación se halla sustentada en datos, informaciones veraces, con las teorías glosadas en el trabajo, y todos los instrumentos tienen la cualidad de reales y se ciñe al protocolo de la Universidad, a la matriz de validación, respeta el APA en textuales y no textuales.

CAPÍTULO III RESULTADOS

3.1 Resultados descriptivos

a. Resultados descriptivos de v1:

Tabla N°3: Planificación estratégica

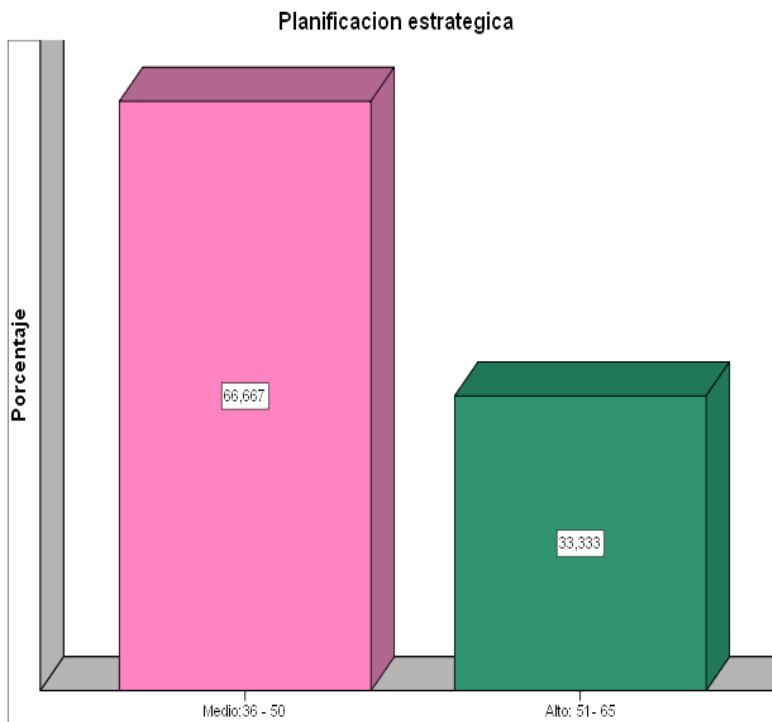
Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Medio:36 - 50	28	66,7	66,7	66,7
Alto: 51- 65	14	33,3	33,3	100,0
Total	42	100,0	100,0	

Fuente: base de datos del investigador – SPSS V24

En la tabla N° 3, se aprecia resultados del nivel de la variable planificación estratégica en el Hospital Regional de Huancavelica 2018. En ella se aprecia que 28 trabajadores están ubicados en el nivel medio con una puntuación

que oscila de 36 a 50. Asimismo, se aprecia que 14 trabajadores de dicha institución están ubicados en el nivel alto, en cuanto al nivel de planificación estratégica. Para su mejor comprensión véase la siguiente figura:

Figura N°1: Nivel de planificación estratégica



Fuente: Tabla N°3

En la figura N°1 se aprecian los resultados porcentuales del nivel de la variable planificación estratégica del Hospital Regional de Huancavelica 2018. Donde, el 66,66% de trabajadores están en el nivel medio. De la misma manera, se aprecia el 33.33% de trabajadores están en el nivel alto de planificación estratégica.

En general, en la tabla N°3 y figura N°1, se aprecia que el nivel predominante de planificación estratégica en el Hospital Regional de Huancavelica-2018, es de nivel medio, lo cual significa que la planificación estratégica se encuentra entre el nivel bajo y el nivel alto. Consecuentemente, requiere dar mayor interés y cuidado para mejorar la planificación estratégica en el Hospital Regional de Huancavelica.

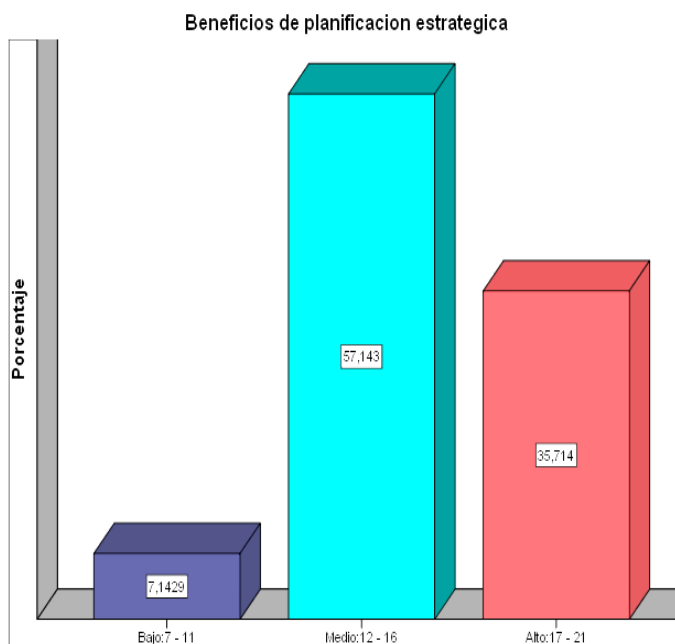
Tabla N° 4: Beneficios de planificación estratégica

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo:7 - 11	3	7,1	7,1	7,1
Medio:12 - 16	24	57,1	57,1	64,3
Alto:17 - 21	15	35,7	35,7	100,0
Total	42	100,0	100,0	

Fuente: base de datos del investigador – SPSS V24

En la tabla N° 4, se aprecia resultados del nivel de beneficio de planificación estratégica en el Hospital Regional de Huancavelica 2018. En ella se aprecia que 3 trabajadores están ubicados en el nivel bajo, con una puntuación de 7 a 11, y 24 trabajadores están ubicados en el nivel medio con una puntuación que oscila de 12 a 16. Asimismo, se aprecia que 15 trabajadores están ubicados en el nivel alto, en cuanto al nivel del beneficio de planificación estratégica. Para su mejor comprensión véase la siguiente figura:

Figura N° 2: Beneficios de planificación estratégica



Fuente: Tabla N°4

En la figura N°2 se aprecian los resultados porcentuales del nivel de beneficio de planificación estratégica del Hospital Regional de Huancavelica 2018. Donde, el 7, 14 % de trabajadores están ubicados en el nivel bajo, el 57,14% de trabajadores están en el nivel medio. De la misma manera, se aprecia el 35,71% de trabajadores están en el nivel alto del beneficio de planificación estratégica.

En general en la tabla N°4, figura N°2, se aprecia que el nivel predominante del beneficio de planificación estratégica en el Hospital Regional de Huancavelica-2018 es de nivel medio, lo cual significa que los beneficios de la planificación estratégica son desconocidos y/o ignorados por el 57 % de trabajadores. Consecuentemente, requiere que el Hospital Regional de Huancavelica tome acciones respecto a los beneficios que otorga la planificación estratégica, mediante cursos, capacitaciones u otras acciones.

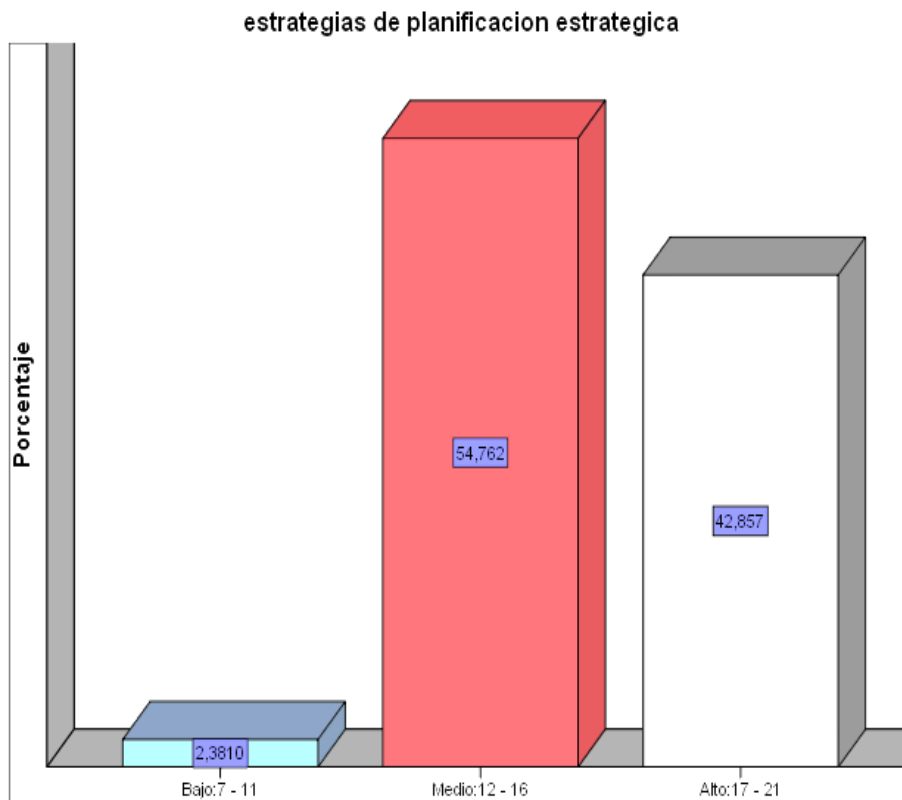
Tabla N° 5: estrategias de planificación estratégica

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo:7 - 11	1	2,4	2,4	2,4
Medio:12 - 16	23	54,8	54,8	57,1
Alto:17 - 21	18	42,9	42,9	100,0
Total	42	100,0	100,0	

Fuente: base de datos del investigador – SPSS V24

En la tabla N° 5, se aprecia resultados del nivel de estrategias de planificación estratégica en el Hospital Regional de Huancavelica - 2018. En ella se aprecia que 1 trabajador está ubicado en el nivel bajo con una puntuación que oscila entre 7 a 11, y 23 trabajadores están ubicados en el nivel medio con una puntuación que oscila de 12 a 16. Asimismo, se aprecia que 18 trabajadores de dicha institución están ubicados en el nivel alto, con una puntuación que oscila entre 17 a 21 en cuanto al nivel de estrategias de planificación estratégica. Para su mejor comprensión véase la siguiente figura:

Figura N° 3: Estrategias de planificación estratégica



Fuente: Tabla N°5

En la figura N°3 se aprecian los resultados porcentuales del nivel de estrategias de planificación estratégica del Hospital Regional de Huancavelica - 2018. Donde, el 2,38 % de trabajadores están en el nivel bajo, y el 54,76% de trabajadores están en el nivel medio. De la misma manera, se aprecia el 42,85% de trabajadores están en el nivel alto de estrategias de planificación estratégica.

En general, en la tabla N°5 y la figura N°3 se aprecia que el nivel predominante de estrategias de planificación estratégica en el Hospital Regional de Huancavelica-2018 es de medio, lo cual significa que las estrategias de la planificación estratégica no son aplicadas de manera correcta, que puede ser por desconocimiento y/o por omisión. Consecuentemente, requiere que el Hospital Regional de Huancavelica tome acciones respecto a las estrategias a ser utilizados en la planificación estratégica.

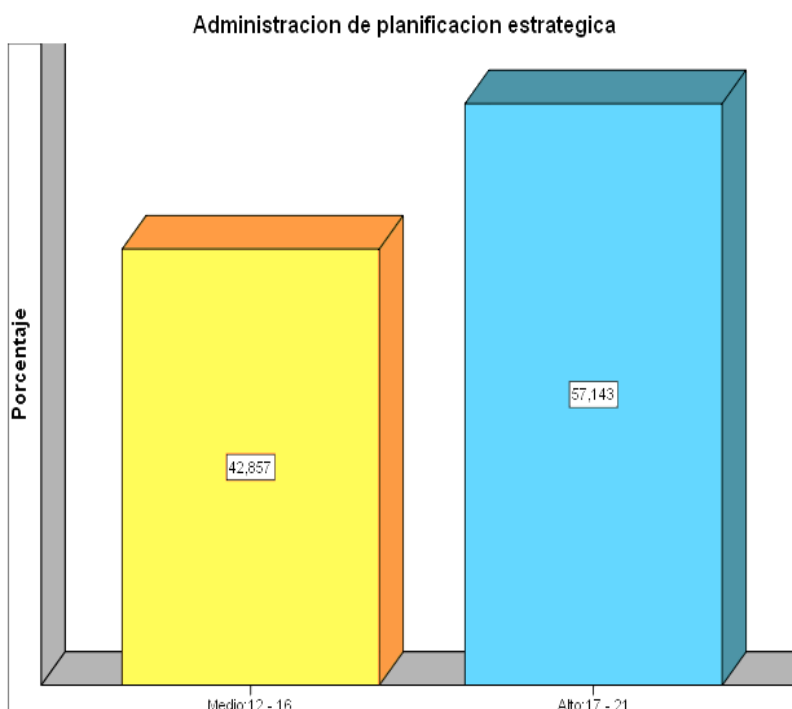
Tabla N°6: Administración de planificación estratégica

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Medio:12 - 16	18	42,9	42,9	42,9
Alto:17 - 21	24	57,1	57,1	100,0
Total	42	100,0	100,0	

Fuente: base de datos del investigador – SPSS V24

En la tabla N° 6, se aprecia resultados del nivel de administración de planificación estratégica en el Hospital Regional de Huancavelica - 2018. En ella se aprecia que 18 trabajadores se encuentran ubicados en el nivel medio, con una puntuación que oscila entre 12 a 16, y 24 trabajadores están ubicados en el nivel alto con una puntuación que oscila de 17 a 21 en cuanto al nivel de administración de planificación estratégica. Para su mejor comprensión véase la siguiente figura:

Figura 4: Administración de planificación estratégica



Fuente: Tabla N°6

En la figura N°4 se aprecian los resultados porcentuales del nivel de administración de planificación estratégica del Hospital Regional de

Huancavelica - 2018. Donde, el 42.85 de trabajadores están en el nivel medio, y el 57,14 de trabajadores están en el nivel alto de administración de la planificación estratégica.

En general de la tabla N°6 y la figura N°4 se aprecia que el nivel predominante de administración de planificación estratégica es alto, lo cual significa que la administración de la planificación estratégica supera el 50%; sin embargo, requiere que la Institución tome mayor interés en la administración de la planificación estratégica, para lo cual debe implementar ciertos parámetros para mejorar dicho porcentaje.

b. Resultados descriptivos de V2

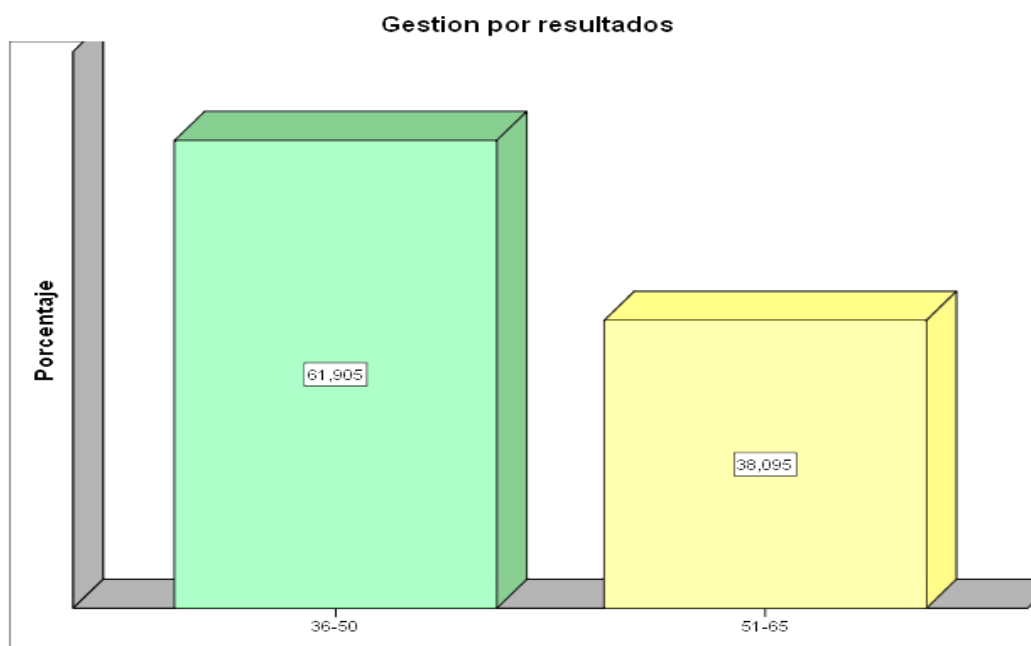
Tabla 7: Gestión por resultados

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
36-50	26	61,9	61,9	61,9
51-65	16	38,1	38,1	100,0
Total	42	100,0	100,0	

Fuente: base de datos del investigador – SPSS V24

En la tabla N° 7, se aprecia resultados del nivel de la variable gestión por resultados en el Hospital Regional de Huancavelica - 2018. En ella se aprecia que 26 trabajadores están ubicados en el nivel medio con una puntuación que oscila de 36 a 50. Asimismo, se aprecia que 16 trabajadores están ubicados en el nivel alto, en cuanto al nivel de gestión por resultados. Para su mejor comprensión véase la siguiente figura:

Figura N°5: Gestión por resultados



Fuente: Tabla N°7

En la figura N°5 se aprecian los resultados porcentuales del nivel de la variable gestión por resultados del Hospital Regional de Huancavelica - 2018. Donde, el 61,90% de trabajadores están en el nivel medio. De la misma manera, se aprecia que el 38,09% de trabajadores están en el nivel alto de gestión por resultados.

En general, de la tabla N°7 y la figura N°5, se aprecia que el nivel predominante de gestión por resultados es el nivel medio, lo cual significa que la gestión por resultados en el Hospital Regional de Huancavelica se halla en el 61% que es medianamente aceptable; sin embargo, requiere que la Institución tome mayor interés en la gestión por resultados para lograr mayores porcentuales, para lo cual debe implementar ciertos parámetros para mejorar dicho porcentaje.

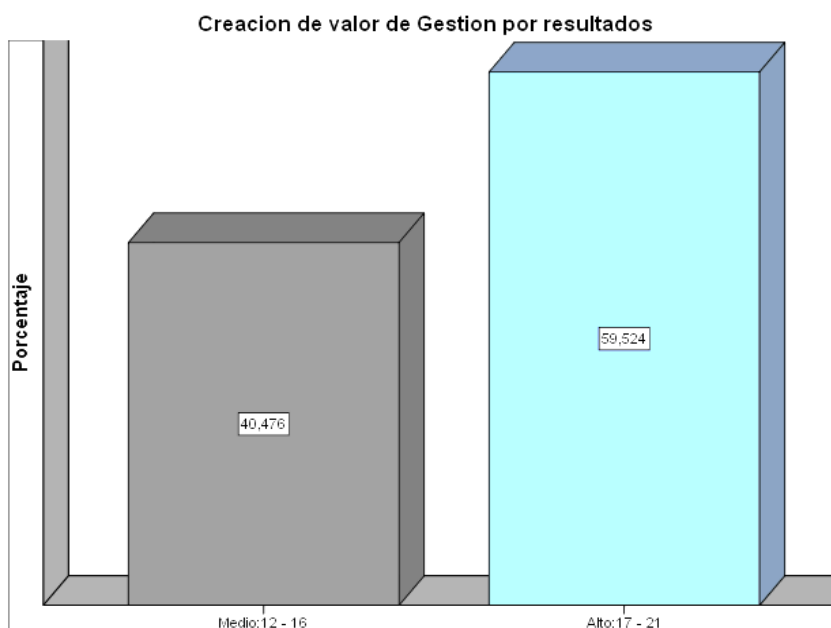
Tabla N°8: Creación de valor de Gestión por resultados

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Medio:12 - 16	17	40,5	40,5	40,5
Alto:17 - 21	25	59,5	59,5	100,0
Total	42	100,0	100,0	

Fuente: base de datos del investigador – SPSS V24

En la tabla N°8, se aprecia resultados del nivel de creación de valor en el Hospital Regional de Huancavelica - 2018. En ella se aprecia que 17 trabajadores se hallan ubicados en el nivel medio con una puntuación de 12 a 16, y 25 trabajadores están ubicados en el nivel alto con una puntuación que oscila de 17 a 21, en cuanto al nivel de creación de valor. Para su mejor comprensión véase la siguiente figura

Figura N° 6: Creación de valor de Gestión por resultados



Fuente: Tabla N°8

En la figura N°6 se aprecian los resultados porcentuales del nivel de creación de valor del Hospital Regional de Huancavelica - 2018. Donde, el 40.47% de trabajadores se encuentran ubicados en el nivel medio, y el 59,52 de trabajadores están en el nivel alto de creación de valor.

En general en la tabla N°8 y la figura N°6 se aprecia que el nivel predominante de creación de valor es alto, lo cual significa que la creación de valor en el Hospital Regional de Huancavelica se halla casi en el 60%, hecho que es medianamente aceptable; sin embargo, requiere que la Institución tome mayor interés en la creación de valor para lograr mayores

porcentuales, para lo cual debe implementar ciertos parámetros para mejorar dicho porcentaje.

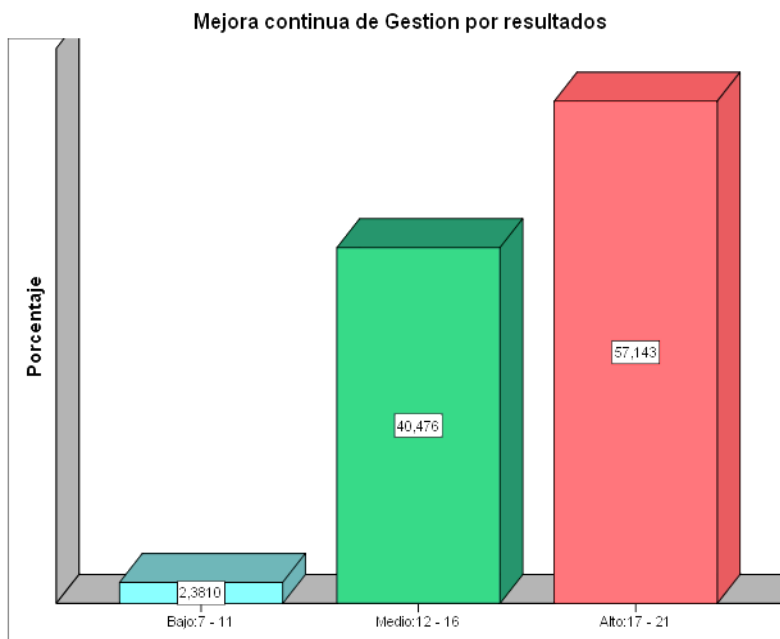
Tabla N°9: Mejora continua de Gestión por resultados

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo:7 - 11	1	2,4	2,4	2,4
Medio:12 - 16	17	40,5	40,5	42,9
Alto:17 - 21	24	57,1	57,1	100,0
Total	42	100,0	100,0	

Fuente: base de datos del investigador – SPSS V24

En la tabla N° 9, se aprecia resultados del nivel de mejora continua en el Hospital Regional de Huancavelica - 2018. En ella se aprecia que 1 trabajador está ubicado en el nivel bajo que oscila entre 7 a 11, y 17 trabajadores se encuentran ubicados en el nivel medio que oscila entre 12 a 16. Por lo mismo, 24 trabajadores están ubicados en el nivel alto con una puntuación que oscila de 17 a 21 en cuanto al nivel de mejora continua. Para su mejor comprensión véase la siguiente figura:

Figura N° 7: Mejora continua de gestión por resultados



Fuente: Tabla N°9

En la figura N°7 se aprecian los resultados porcentuales del nivel de mejora continua del Hospital Regional de Huancavelica - 2018. Donde, el 2.38% de trabajadores se hallan en el nivel bajo, el 40.47 % de los trabajadores se encuentran en el nivel medio, y el 57,14 % de trabajadores están en el nivel alto, respecto a la mejora continua.

En General, en la tabla N°9 y la figura N°7 se aprecia que el nivel predominante de mejora continua es alto, lo cual significa que la mejora continua en el Hospital Regional de Huancavelica se halla superando el 50%, hecho que es medianamente aceptable; sin embargo, requiere que la Institución tome mayor interés en la mejora continua, para lograr mayores porcentuales, para lo cual debe implementar ciertos parámetros para mejorar dicho porcentaje.

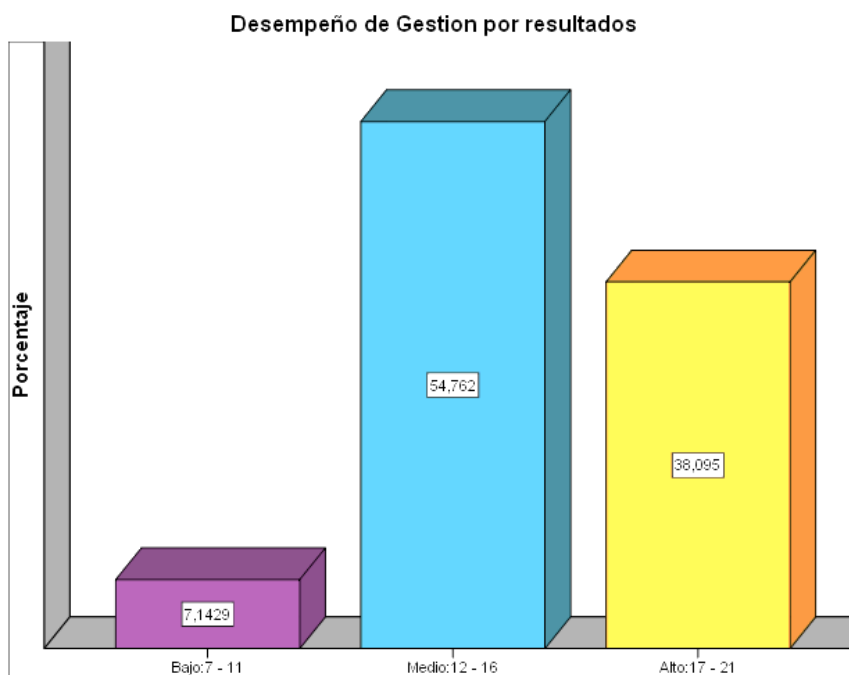
Tabla N° 10: Desempeño de Gestión por resultados

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo:7 - 11	3	7,1	7,1	7,1
Medio:12 - 16	23	54,8	54,8	61,9
Alto:17 - 21	16	38,1	38,1	100,0
Total	42	100,0	100,0	

Fuente: base de datos del investigador – SPSS V24

En la tabla 10, se aprecia resultados del nivel de desempeño en el Hospital Regional de Huancavelica - 2018. En ella se aprecia que 3 trabajadores se hallan ubicados en el nivel bajo con una puntuación que oscila de 7 a 11, y 23 trabajadores están ubicados en el nivel medio con una puntuación que oscila de 12 a 16. Asimismo, se aprecia que 16 trabajadores están ubicados en el nivel alto, con una puntuación de 17 a 21 en cuanto al nivel de desempeño. Para su mejor comprensión véase la siguiente figura:

Figura N° 8: Desempeño de gestión por resultados



Fuente: Tabla N°10

En la figura N°8 se aprecian los resultados porcentuales del nivel de desempeño del Hospital Regional de Huancavelica - 2018. Donde, el que 7, 14 % de trabajadores están en el nivel bajo, y el 54.76 % de trabajadores están en el nivel medio. De la misma manera, se aprecia el 38,09 % de trabajadores están en el nivel alto de nivel de desempeño.

En general en la tabla N°10 y la figura N°8 se aprecia que el nivel predominante de desempeño es de nivel medio, lo cual significa que el desempeño en el Hospital Regional de Huancavelica-2018, se halla superando el 50%, hecho que es medianamente aceptable; sin embargo, requiere que la Institución tome mayor interés en el desempeño, para lograr mayores porcentuales, para lo cual debe implementar ciertos parámetros para mejorar dicho porcentaje respecto al desempeño.

3.2 Prueba de Hipótesis:

La investigación de tipo no experimental, tiene como fin buscar la correlación entre dos variables, para lo cual es necesario tener en cuenta la siguiente tabla, para conocer el tipo de correlación que pudiera existir entre ellos:

Tabla N° 11: Valores de correlación

Tipo de correlación	Valor
Correlación negativa perfecta	-1
Correlación negativa muy fuerte	-0,90 a -0,99
Correlación negativa fuerte	-0,75 a -0,89
Correlación negativa media	-0,50 a -0,74
Correlación negativa débil	-0,25 a -0,49
Correlación negativa muy débil	-0,10 a -0,24
No existe correlación alguna	-0,09 a +0,09
Correlación positiva muy débil	+0,10 a +0,24
Correlación positiva débil	+0,25 a +0,49
Correlación positiva media	+0,50 a +0,74
Correlación positiva fuerte	+0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte	+0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta	+1

Fuente: Oseda, et. al (2018)

El estadígrafo utilizado para el cálculo de correlación ha sido el de Spearman, por tener una escala ordinal y para validar la hipótesis planteada se realizó con la prueba de significancia.

a. Prueba de hipótesis general

Hipótesis de investigación planteada fue: Existe relación entre planeamiento estratégico y la gestión por resultados en el Hospital Regional de Huancavelica-2018.

1. Planteamiento de hipótesis estadístico:

Hipótesis nula:

$H_0 (\rho > 0,05)$

No existe la relación significativa entre la planificación estratégica y la gestión por resultados en el Hospital Regional de Huancavelica-2018.

Hipótesis alterna:

$H_1 (\rho \leq 0,05)$

Existe la relación significativa entre la planificación estratégica y gestión por resultados en el Hospital Regional de Huancavelica-2018.

2. Nivel de significancia o riesgo

$\alpha = 0,05$ (5%)

3. Estadígrafo de prueba:

Rho de Spearman y de significancia

4. Calcular los valores de la prueba estadística.

Tabla N° 12: Correlación entre Planificación Estratégica y Gestión por Resultados.

Correlaciones

		Planificació n estratégica	Gestión por resultados
Planificación estratégica	Correlación de Pearson	1	,381*
	Sig. (bilateral)		,013
	N	42	42
Gestión por resultados	Correlación de Pearson	,381*	1
	Sig. (bilateral)	,013	
	N	42	42

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Base de datos del investigador-SPSS V24, Spearman

En tabla N° 12, se aprecia la existe de correlación significativa entre planificación estratégica y la gestión por resultados, con un valor de coeficiente de correlación de 0,381.

5. Regla de decisión.

Se acepta H_0 : si la significancia bilateral asintótica es mayor que el nivel de significancia teórica.

Se acepta H_1 : si el nivel significancia bilateral asintótica es menor e igual que el nivel de significancia teórica.

6. Decisión estadística.

Como, la significancia bilateral asintótica (0,013) es menor que el nivel de significancia teórica (0,05), se acepta la H_1 (hipótesis alterna). Es decir, estadísticamente el nivel de significancia o de error encontrada es de 1,3 % menor a lo permitido en las ciencias sociales que es de 5%. Por lo tanto, existe la relación significativa entre la planificación estratégica y la gestión por resultados.

7. Conclusión estadística.

Que, si existe la relación significativa entre la planificación estratégica y gestión por resultados en el Hospital Regional de Huancavelica-2018, con un nivel de significancia de 0.013 menor de 0,05 y $Rho=0,381$.

a. Prueba de hipótesis específicos

Hipótesis específica 1

La hipótesis específica 1 de investigación planteada fue: Existe relación entre los beneficios y la creación de valor en el Hospital Regional de Huancavelica-2018.

Tabla N° 13: Correlación entre beneficios y creación de valor.

Correlaciones			Beneficios de planificación estratégica	Creación de valor de Gestión por resultados
Rho de Spearman	Beneficios de planificación estratégica	Coeficiente de correlación	1,000	,384*
		Sig. (bilateral)	.	,012
		N	42	42
	Creación de valor de Gestión por resultados	Coeficiente de correlación	,384*	1,000
		Sig. (bilateral)	,012	.
		N	42	42

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Base de datos del investigador-SPSS V24, Spearman

En la tabla N° 13, se aprecia que existe correlación significativa entre beneficios y creación de valor, con un valor de coeficiente de correlación de 0,384.

1. Regla de decisión.

Se acepta H_0 : si la significancia bilateral asintótica es mayor que el nivel de significancia teórica.

Se acepta H_1 : si el nivel significancia bilateral asintótica es menor e igual que el nivel de significancia teórica.

2. Decisión estadística.

Como, la significancia bilateral asintótica (0,012) es menor que el nivel de significancia teórica (0,05), se acepta la H_1 (hipótesis alterna). Es decir, estadísticamente el nivel de significancia o de error encontrada es de 1,2 %

menor a lo permitido en las ciencias sociales que es de 5%. Por lo tanto, existe la relación significativa entre el beneficio y la creación de valor.

3. Conclusión estadística.

Que, si existe la relación significativa entre el beneficio y la creación de valor en el Hospital Regional de Huancavelica-2018, con un nivel de significancia de 0.012 menor de 0,05 y $Rho=0,384$.

Hipótesis específica 2

La hipótesis específica 2 de investigación planteada fue: Existe relación entre la estrategia y la mejora continua en el Hospital Regional de Huancavelica-2018.

Tabla N°14: Correlación entre estrategias y mejora continua.

			Correlaciones	
			estrategias de planificación estratégica	Mejora continua de Gestión por resultados
Rho de Spearman	estrategias de planificación estratégica	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 42	,330* ,033 42
	Mejora continua de Gestión por resultados	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,330* ,033 42	1,000 . 42

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Base de datos del investigador-SPSS V24, Spearman

En la tabla N° 14, se aprecia que existe correlación significativa entre estrategias y mejora continua, con un valor de coeficiente de correlación de 0,330.

1. Regla de decisión.

Se acepta H_0 : si la significancia bilateral asintótica es mayor que el nivel de significancia teórica.

Se acepta H_1 : si el nivel significancia bilateral asintótica es menor e igual que el nivel de significancia teórica.

2. Decisión estadística.

Como, la significancia bilateral asintótica (0,033) es menor que el nivel de significancia teórica (0,05), se acepta la H_1 (hipótesis alterna). Es decir, estadísticamente el nivel de significancia o de error encontrada es de 3,3 % menor a lo permitido en las ciencias sociales que es de 5%. Por lo tanto, existe la relación significativa entre estrategias y mejora continua.

3. Conclusión estadística.

Si existe la relación significativa entre estrategias y mejora continua en el Hospital Regional de Huancavelica-2018, con un nivel de significancia de 3,3 %, menor de 0,05 y $Rho=0,330$.

Hipótesis Específico 3

La hipótesis específica 3 de investigación planteada fue: Existe relación entre la administración y el desempeño en el Hospital Regional de Huancavelica - 2018.

Tabla N° 15: Correlación entre administración y desempeño.

Correlaciones

			Administración de planificación estratégica	Desempeño de Gestión por resultados
Rho de Spearman	Administración de planificación estratégica	Coeficiente de correlación	1,000	,438**
		Sig. (bilateral)	.	,004
	Desempeño de Gestión por resultados	N	42	42
		Coeficiente de correlación	,438**	1,000
		Sig. (bilateral)	,004	.
		N	42	42

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

Fuente: Base de datos del investigador-SPSS V24, Spearman.

En la tabla N° 15, se aprecia que existe correlación significativa entre administración y desempeño, con un valor de coeficiente de correlación de 0,438.

1. Regla de decisión.

Se acepta H_0 : si la significancia bilateral asintótica es mayor que el nivel de significancia teórica.

Se acepta H_1 : si el nivel significancia bilateral asintótica es menor e igual que el nivel de significancia teórica.

2. Decisión estadística.

Como, la significancia bilateral asintótica (0,004) es menor que el nivel de significancia teórica (0,05), se acepta la H_1 (hipótesis alterna). Es decir, estadísticamente el nivel de significancia o de error encontrada es de 0,4 % menor a lo permitido en las ciencias sociales que es de 5%. Por lo tanto, existe la relación significativa entre la admiración y el desempeño.

3. Conclusión estadística.

Si existe la relación significativa entre la administración y el desempeño en el Hospital Regional de Huancavelica-2018, con un nivel de significancia de 0.04 % menor de 0,05 y $Rho=0,438$.

CAPÍTULO IV

DISCUSIÓN

1.- Discusión a la hipótesis general

Este trabajo de investigación tuvo como hipótesis general: existe relación entre la planificación estratégica y gestión por resultados en el Hospital Regional de Huancavelica-2018. Que conforme a la prueba de Rho de Spearman en el que se evidencia el valor de coeficiente de correlación de 0.381, lo cual significa y/o indica la existencia de una correlación positiva; además, que la significancia bilateral es de 0.013 que es menor a la significancia teórica de $\alpha = 0,05$ (5%), evidenciándose un nivel de significancia de 1.3% menor a lo permitido que es el 5%. En consecuencia, la relación es significativa, y se rechaza la hipótesis nula (H_0), asumiendo que existe relación significativa entre la planificación estratégica y gestión por resultados en el Hospital Regional de Huancavelica-2018.

2.- Discusión a la hipótesis específico1

En la presente investigación se tuvo como hipótesis específica: existe relación entre el beneficio y la creación de valor en el Hospital Regional de Huancavelica-2018, lo cual con la prueba de Rho de Spearman se ha

obtenido un valor de coeficiente de correlación de 0.384, lo cual significa y/o indica la existencia de una correlación positiva; además, que la significancia bilateral es de 0.12 que es menor a la significancia teórica de $\alpha = 0,05$ (5%), evidenciándose un nivel de significancia de 1.2% menor a lo permitido que es el 5%. En consecuencia, la relación es significativa y se rechaza la hipótesis nula (H_0), asumiendo que existe relación significativa entre beneficios y creación de valor en el Hospital Regional de Huancavelica-2018.

3.- Discusión a la hipótesis específica 2

En la presente investigación se tuvo como hipótesis específica: existe relación entre estrategias y la mejora continua en el Hospital Regional de Huancavelica-2018, lo cual con la prueba de Rho de Spearman se ha obtenido un valor de coeficiente de correlación de 0.330, lo cual significa y/o indica la existencia de una correlación positiva; además, que la significancia bilateral es de 0.033 que es menor a la significancia teórica de $\alpha = 0,05$ (5%), evidenciándose un nivel de significancia de 3.3% menor a lo permitido que es el 5%. En consecuencia, la relación es significativa y se rechaza la hipótesis nula (H_0), asumiendo que existe relación significativa entre estrategias y la mejora continua en el Hospital Regional de Huancavelica-2018.

4.- Discusión a la hipótesis específica 3

En la presente investigación se tuvo como hipótesis específica: existe relación entre la administración y el desempeño en el Hospital Regional de Huancavelica-2018, lo cual con la prueba de Rho de Spearman se ha obtenido un valor de coeficiente de correlación de 0.438, lo cual significa y/o indica la existencia de una correlación positiva; además, que la significancia bilateral es de 0.004 que es menor a la significancia teórica de $\alpha = 0,05$ (5%), evidenciándose un nivel de significancia de 0.4% menor a lo permitido que es el 5%. En consecuencia, la relación es significativa y se rechaza la hipótesis nula (H_0), asumiendo que existe relación significativa entre la administración y el desempeño en el Hospital Regional de Huancavelica-2018.

Que, conforme a la realización de la discusión de la hipótesis general y las hipótesis específicas 1, 2 y 3, se evidencia que la relación entre la planificación estratégica y la gestión por resultados en el Hospital Regional de Huancavelica es significativa, lo cual se halla corroborada y sustentada por Aguirre (2014), quien en sus tesis titulado “Planeamiento estratégico y productividad laboral”, en el que determinó que la planificación estratégica si influye en la productividad laboral porque este prevé a tomar acciones correctivas que deben ser aplicados al personal, y proporciona herramientas que coadyuven a direccionar de manera correcta los procesos, a fin de lograr el aumento y/o el incremento de producción en el servicio a que la entidad está obligado; también Rosas (2016), en su tesis titulado “Planeamiento estratégico y su repercusión en la gestión empresarial del sector turismo de la región puno, 2015-2016”, en el que determinó que la planificación estratégica repercute en la gestión empresarial, y señala que, a mayor planeamiento estratégico mayor gestión empresarial.

Espinoza (2013), en su tesis titulado “Planeamiento estratégico instrumento de gestión para el desarrollo de las empresas de seguridad y vigilancia privada de Lima Metropolitana”, en el que determinó que la aplicación de la planificación estratégica influye de manera positiva en la producción y la rentabilidad de la empresa; por lo mismo, logra satisfacción de los clientes y/o usuarios, y que puede ser aplicado en las diferentes empresas y/o entidades, cuando la organización se alinea o direcciona adecuadamente a un modelo de excelencia en la gestión, es de seguro que mejorará, y desarrollará y podrá ser sostenible en el tiempo y puede extenderse a cualquier otra empresa, y Ganoza (2015), en su tesis que titula “Aplicación de plan estratégico para la mejora de la gestión pública de la Municipalidad de Puerto Eten-2015-2010”, en el que se determinó, que con la aplicación de la planificación estratégica existe mejora en la gestión pública. Esto se halla apoyado en la prueba de hipótesis, además señala que la aplicación de la planificación estratégica mejora significativamente la gestión pública, como en la eficiencia, la eficacia, la calidad, la productividad en la gestión pública.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES

- 1.- Se ha determinado que existe relación significativa entre la planificación estratégica y gestión por resultados en el Hospital Regional de Huancavelica-2018, con coeficiente de correlación de 0.381 y teniendo una significación bilateral de 0.013.

- 2.- Se determinó que existe relación significativa entre beneficio y creación de valor en el Hospital Regional de Huancavelica-2018, con un coeficiente de correlación de 0.384, y teniendo una significación bilateral de 0.12.

- 3.- Se determinó que existe relación significativa entre estrategias y mejora continua en el Hospital Regional de Huancavelica-2018, con un coeficiente de correlación de 0.330, y teniendo una significación bilateral de 0.033.

- 4.- Se ha determinado que existe relación significativa entre administración y desempeño en el Hospital Regional de Huancavelica-2018, con coeficiente de correlación de 0.438, y teniendo una significación bilateral de 0.004.

CAPÍTULO VI

RECOMENDACIONES

- 1.- Que, la relación que existe entre la planificación estratégica y gestión por resultados en el Hospital Regional de Huancavelica-2018, es de nivel medio. Consecuentemente, medianamente aceptable, lo cual requiere que la entidad de be priorizar y tomar mayor interés y cuidado para mejorar la planificación estratégica, y por ende mejorar la gestión por resultados.
- 2.- Que, la relación que existe entre el beneficio y la creación de valor, es de nivel medio. Consecuentemente, es medianamente aceptable, y requiere que el Hospital Regional de Huancavelica tome acciones respecto a los beneficios que otorga la planificación estratégica, mediante cursos, capacitaciones u otras acciones a los trabajadores de la entidad y la sociedad.
- 3.- Que, la relación que existe entre estrategias y mejora continua, igualmente es de nivel medio. Consecuentemente, es una relación medianamente aceptable y significa que las estrategias en la planificación estratégica no son aplicadas de manera correcta; pues, requiere que la entidad tome acciones respecto a las estrategias a ser utilizados para lograr mejora continua.
- 4.- Que, por lo mismo, la relación que existe entre la administración y el desempeño es de nivel medio. Consecuentemente, también es una relación medianamente aceptable, y requiere que la Institución tome mayor interés en la administración de la planificación estratégica, para lo cual debe implementar ciertos parámetros para mejorar en el desempeño de los trabajadores y por ende de la institución.

CAPÍTULO VII

REFERENCIAS

Aguirre de León (2014), Planeamiento estratégico y productividad laboral (tesis), Universidad Rafael Landívar - Guatemala.

Busso Díaz, Augusto – 2015, Factores personales e institucionales y desempeño laboral de personal de enfermería en Centro Quirúrgico del Hospital Huancavelica (tesis), Universidad Cesar Vallejo – Perú.

Boulding (1954), La Teoría General de Sistemas y la Estructura Científica.

CHIAVENATO, Idalberto. Introducción a la Teoría general de la Administración. Séptima edición. McGraw Hill México 2006, p143.

Bujaico De la Cruz y Girón Flores (2017), El plan estratégico y la gestión de la Municipalidad Provincial de Huanta-Ayacucho-2016 (tesis) Universidad Inca Garcilaso de la Vega - Perú.

*Campos Gonzales (2014), Aplicación de un Sistema de planificación estratégica y control de gestión en una organización sin fines de lucro: Caso ONG Psicólogos voluntarios **(tesis)**, Universidad de Chile.*

Chiavenato (1995), Fases para la Elaboración de la Planeación Estratégica.

Dess, G.G. y Lumpkin, G.T. (2003). Dirección estratégica: Creando ventajas competitivas. Madrid, España: McGraw-Hill Interamericana.

Espinoza Altamirano (2013), Planeamiento estratégico como instrumento de gestión para el desarrollo de las empresas de seguridad y vigilancia privada de Lima Metropolitana (tesis), Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima - Perú.

Ganoza Ubillús (2015), Aplicación de un plan estratégico para la mejora de la gestión pública de la Municipalidad de Puerto Eten-2015-2010 (tesis), Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC) - Perú.

Martínez Pedros y Artemio Milla, Introducción al plan estratégico-Ediciones Díaz de Santos-2012.

Mendoza Vergara, Ángela (2015), Planificación estratégica y su relación con la calidad de servicios en los Hoteles tres estrellas del Distrito de Andahuaylas, 2014 (tesis), Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas-Perú.

Mendoza Rodríguez (2014), Diseño del Plan Estratégico 2013-2017 de la Empresa Patricia Ramírez (tesis), Universidad de Cartagena - Colombia.

Mendoza Choy (2013), Planeación estratégica en las organizaciones no gubernamentales del área rural del Municipio de Sololá (tesis), Universidad Rafael Landívar – Guatemala.

Mora (2014), La planificación estratégica como instrumento de desarrollo integral (tesis), Universidad Complutense de Madrid - España.

McGRAW-HILL, Introducción a la Teoría General de la Administración, Séptima edición ÍNTER AMERICAN A EDITORES, S.A. DE C.V.

Naranjo Pérez, Mesa Espinoza, De la Administración por objetivos al control estratégico - Tecnología en marcha- Vol. 18 Nº 1.

Pisconte Cuya (2015). Liderazgo y planeamiento estratégico y su influencia en la mejora continua en una empresa de servicios (tesis), Universidad Nacional Mayor de San Marcos-Perú.

Ramírez Cancino y Martínez Rosalyn (2016), Planeamiento Estratégico para mejorar los procesos de la Gestión Comercial en el Empresa Molinera MOLISAN EIRL (tesis), Universidad Pedro Ruiz Gallo-Perú.

Rosas (2016), Planeamiento estratégico y su repercusión en la gestión empresarial del sector turismo de la región puno, 2015-2016 (tesis), Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, Puno-Perú.

Salazar, Zapata Guerrero (2014), Percepciones de enfermeras asistenciales sobre: Rol Gerencial de Enfermeras Jefes de Servicio. Hospital Nacional-ESSALUD (tesis), Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo-Chiclayo-Perú.

Tito Huamaní, Pedro L. (s.f). Importancia del planeamiento estratégico para el desarrollo organizacional.

Vargas Espejo y Salazar Morales (2015)-XX Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública, Lima, Perú, 10-13 Nov. 2015 - La importancia del planeamiento estratégico y su implicancia en el proceso de gestión del rendimiento.

ANEXOS

Anexo: 1

Caracterización de la Población

GRUPO OCUPACIONAL	NOMBRADO	CONTRATO CAS	CONTRATO CIVIL		DESTACADO	INTERNO.	TOTAL
Personal asistencial							
Médico Cirujano General	5	0	0		0	7	12
Médico familiar	0	0	0		0	0	0
Medicina interna	5	0	2		0	0	7
Medico Infectólogo	1	0	0		0	0	1
Medico Neumólogo	0	0	0		0	0	0
Médico Pediatra	3	0	6		0	0	9
Médico Cirujano	7	0	5		0	0	12
Otorrinolaringología	0	0	0		1	0	1
Médico Anestesiólogo	5	1	4		0	0	10
Traumatología, Ortopedia.	0	0	3		0	0	3
Gineco Obstetricia	5	0	5		0	0	10
Oftalmólogo	1	0	2		0	0	3
Neurólogo	1	0	0		0	0	1
Gastroenterólogo	1	0	1		0	0	2
Psiquiatra	0	0	1		0	0	1
Intensivista	0	0	3		1	0	4
Urólogo	1	0	0		0	0	1
Dermatólogo	0	0	1		0	0	1
Rehabilitación	0	0	2		0	0	2
Cirujano Dentista	7	2	0		0	0	9
Enfermera	52	84	0		0	0	136
Biólogo	1	1	0		0	0	2

Obstetra	20	21	0		0	0	41
Psicólogo	2	6	0		0	0	8
Nutricionista	2	0	0		0	0	2
Químico Farmacéutico	2	1	0		0	0	3
Tecnólogo Med. Radiólogo	0	0	0		0	0	0
Tecnólogo Med. Rehabilitación	0	4	0		0	0	4
Técnico Fisioterapia	0	2	0		0	0	2
Tecnólogo Med. Lab.	3	4	0		0	0	7
Tec. En Enfermería	54	70	0		1	0	125
Tec. En farmacia	8	0	0		0	0	8
Téc. En nutrición	0	0	0		0	0	0
Tec. En laboratorio	4	0	0		0	0	4
Auxiliares y otros	78	49	0		0	0	127
Asistente Social	4	0	0		0	0	4
SUB TOTAL 1	272	245	35		3	7	562
Porcentaje %	87%	94%	100%		100%	100%	91%
Personal administrativo							
Adm. Profesionales	28	3	0		0	0	31
Adm. Técnicos	2	13	0		0	0	15
Adm. Auxiliares	12	0	0		0	0	12
Personal de apoyo	0	0	0		0	0	0
SUB TOTAL 2	42	16	0		0	0	58
Porcentaje %	13%	6%	0%		0%	0%	9%
TOTAL	314	261	35		3	7	620
PORCENTAJE %	100%	100%	100%		100%	100%	100%

Fuente: CAP de la institución.

Anexo: 2

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

ENTIDAD: Hospital Regional de Huancavelica

DIRECCIÓN: Av. Andrés A. Cáceres S/N-Yananaco-Huancavelica.

CUESTIONARIO

OBJETIVO: Determinar la influencia de la planificación estratégica en la gestión para resultados en el Hospital Regional de Huancavelica, periodo 2018.

INSTRUCCIONES: Estimado trabajador profesional, técnico y auxiliar, le agradezco leer atentamente y marcar de manera personal con una X la respuesta correcta de entre las opciones de esta información solicitada. El presente es totalmente anónimo y su procesamiento es reservado; se agradece por su gentil colaboración.

VALORACIÓN:

Siempre: **(3)**

A veces: **(2)**

Nunca : **(1)**

DATOS GENERALES:

Sexo: M () F ()

Edad:..... Años de servicio:.....

CONDICIÓN: Nombrado: (); Contratado: ()

Nº	ÍTEMS, REACTIVOS Y/O PREGUNTAS	Siempre	A veces	Nunca
	PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA			
	BENEFICIO			
1	¿Formula el Hospital su plan acorde a su realidad?			
2	¿Premia el Hospital a sus trabajadores?			
3	¿Implementa el Hospital tecnología para cumplir su función?			
4	¿Realiza el Hospital examen a trabajos que Ud. realiza?			

5	¿Ejecuta de manera constante las labores encomendadas?			
6	¿Son firme las determinaciones del titular del Hospital?			
7	¿Soluciona el Hospital adecuadamente problemas de salud?			
	ESTRATEGIA			
8	¿Es importante el trabajador administrativo para logro de objetivos?			
9	¿Informa las deficiencias que surgen en su trabajo?			
10	¿Evalúa el Hospital los trabajos que realiza?			
11	¿Optimiza el Hospital los procesos de gestión institucional?			
12	¿Cumple sus aspiraciones personales con el trabajo que realiza?			
13	¿Mejora y adapta el Hospital sus obligaciones a situaciones determinadas?			
14	¿Logra los objetivos establecidos?			
	ADMINISTRACIÓN			
15	¿Comparte Ud. la cultura organizacional que existe?			
16	¿Cultiva lealtad para con la institucional?			
17	¿Las decisiones del titular del Hospital son acertadas?			
18	¿Cumple con las tareas encomendadas?			
19	¿Se preocupa la Institución en ampliar tus conocimientos?			
20	¿Cumple tus expectativas tu compensación económica?			
21	¿Superas las dificultades laborales?			

Nº	ÍTEMS, REACTIVO Y/O PREGUNTAS	Siempre	A veces	Nunca
	GESTIÓN PARA RESULTADOS			
	CREACIÓN DE VALOR			
22	¿Cumple el Hospital con las demandas de los usuarios?			
23	¿Coadyuva al logro de objetivos el trabajo que realiza?			

24	¿Encuentran los usuarios del Hospital solución a sus problemas de salud?			
25	¿Se trata adecuadamente a los usuarios del Hospital?			
26	¿Coadyuva el Hospital en mejorar la salud de los usuarios?			
27	¿Posee sentimientos de bienestar con el trabajo que realiza?			
28	¿Usar la tecnología genera mayor producción?			
	MEJORA CONTINUA			
29	¿Cuenta el Hospital con profesionales acorde a su nivel II-2?			
30	¿Realiza el Hospital inspección a las gestiones?			
31	¿Es necesario el funcionamiento de OCI?			
32	¿Existe control de procesos para buscar satisfacción de usuarios?			
33	¿Es necesario resolución de dificultades para logro de objetivos?			
34	¿Te sientes contento con el trabajo que realizas?			
35	¿Mide la Institución el trabajo que produce el trabajador?			
	DESEMPEÑO			
36	¿Cuenta con control de calidad los insumos que utiliza la Institución?			
37	¿Brinda el Hospital servicios de calidad a los usuarios?			
38	¿Son oportunos los servicios que se brinda?			
39	¿Concuerdan la producción de servicios con los insumos con que cuenta?			
40	¿Cumple la entidad sus objetivos previstos en el plan?			
41	¿Realiza actividades acordes al plan establecido?			
42	¿Realiza trabajos acordes a tu perfil?			

Fuente: Elaboración propia

Anexo: 3

Matriz de operacionalización de variable 1

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems reactivos	Opciones de respuesta
	George (2013) define que la planeación estratégica es un proceso que mantiene unido al equipo directivo para traducir la misión, visión y estrategia en resultados tangibles; reduce los conflictos y fomenta la participación y el compromiso de los niveles de la organización con los esfuerzos requeridos para hacer realidad el futuro que se desea, menciona también que es un proceso que se inicia con el establecimiento de metas organizacionales, define estrategias y políticas para lograrlas y desarrolla planes detallados para asegurar la	Planificación estratégica: Viene a ser un conjunto de acciones sucesivas realizadas por una organización y/o entidad pública, con la finalidad de lograr resultados tangibles previamente establecidos mediante estrategias y el uso adecuado de recursos humanos, bajo dirección y/o administración adecuada.	Beneficios	Realidad Motivación Progreso Control Perseverancia Decisión Resultado Recursos	¿Formula el Hospital su plan acorde a su realidad? ¿Premia el Hospital a sus trabajadores? ¿Implementa el Hospital tecnología para cumplir su función? ¿Realiza el Hospital examen a trabajos que Ud. realiza? ¿Ejecuta de manera constante las labores encomendadas? ¿Las determinaciones del titular del Hospital son firmes? ¿Soluciona el Hospital adecuadamente problemas de salud?	Siempre, a veces, nunca Siempre, a veces, nunca Siempre, a veces, nunca Siempre, a veces, nunca Siempre, a veces, nunca Siempre, a veces, nunca Siempre, a veces, nunca

<p>PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA</p>	<p>implantación de las estrategias para obtener los fines que se buscan, dicho de otro modo, también afirma que es una actitud, una forma de vida; requiere dedicación para actuar con base en la observación del futuro y una determinación para planear en forma constante y sistemática, pues es una parte integral de la dirección. <u>(Fuente: Nilda Rosas Rojas-2016)</u></p>		<p>Estrategia</p>	<p>Indicadores</p> <p>Seguimiento</p> <p>Objetivos</p> <p>Metas</p> <p>Misión</p> <p>Visión</p> <p>Relaciones</p> <p>Valores</p>	<p>¿Es importante el trabajador administrativo para logro de objetivos?</p> <p>¿Informa las deficiencias que surgen en su trabajo?</p> <p>¿Evalúa el Hospital los trabajos que realiza?</p> <p>¿Optimiza el Hospital los procesos de gestión institucional?</p> <p>¿Cumple sus aspiraciones personales con el trabajo que realiza?</p> <p>¿Mejora y adapta el Hospital sus obligaciones a situaciones determinadas?</p> <p>¿Logra los objetivos establecidos?</p> <p>¿Comparte Ud. la cultura</p>	<p>Siempre, a veces, nunca</p> <p>Siempre, a veces, nunca</p> <p>Siempre, a veces, nunca</p> <p>Siempre, a veces, nunca</p> <p>Siempre, a veces, nunca</p> <p>Siempre, a veces, nunca</p> <p>Siempre, a veces, nunca</p> <p>Siempre, a veces, nunca</p> <p>Siempre, a veces, nunca</p> <p>Siempre, a veces, nunca</p>
---	--	--	--------------------------	--	---	---

			Administración	<p>Liderazgo</p> <p>Tareas</p> <p>Capacitación</p> <p>Remuneración</p> <p>Compromiso</p>	<p>organizacional que existe?</p> <p>¿Cultiva lealtad para con la institucional?</p> <p>¿Las decisiones del titular del Hospital son acertadas?</p> <p>¿Cumple con las tareas encomendadas ?</p> <p>¿Se preocupa la Institución en ampliar tus conocimientos?</p> <p>¿Cumple tus expectativas tu compensación económica?</p> <p>¿Superas las dificultades laborales?</p>	<p>Siempre, a veces, nunca</p> <p>Siempre, a veces, nunca</p> <p>Siempre, a veces, nunca</p> <p>Siempre, a veces, nunca</p>
--	--	--	-----------------------	--	--	---

Fuente: Elaboración propia

Anexo: 4

Matriz de operacionalización de variable 2

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems reactivos	Opciones de respuesta
Gestión por Resultados	Es un marco conceptual cuya función es facilitar a las organizaciones públicas la dirección efectiva e integrada de su proceso de creación de valor, con la finalidad de optimizarlo asegurando la máxima eficacia, eficiencia de su desempeño, la consecución de objetivos de gobierno y la mejora continua de sus instituciones". (Fuente: Investigador-INCISPP-Instituto de Ciencias Sociales y Políticas Públicas-Nov. 2016).	<u>Gestión por resultados:</u> Son las acciones dirigidas a la creación de valor y una mejora continua, optimizando y asegurando el uso adecuado de recursos con eficacia y eficiencia y lograr el objetivo deseado.	Creación de valor	Servicio Resultado Confianza Derechos Beneficio Satisfacción Incremento Capacidad Auditoria Implementación Calidad	¿Cumple el Hospital con las demandas de los usuarios? ¿Coadyuva al logro de objetivos el trabajo que realiza? ¿Encuentran los usuarios del Hospital solución a sus problemas de salud? ¿Se trata adecuadamente a los usuarios del Hospital? ¿Coadyuva el Hospital en mejorar la salud de los usuarios? ¿Posee sentimientos de bienestar con el trabajo que realiza? ¿Usar la tecnología genera mayor producción? ¿Cuenta el Hospital con profesionales acorde a su nivel II-2?	Siempre, a veces, nunca Siempre, a veces, nunca Siempre, a veces, nunca Siempre, a veces, nunca Siempre, a veces, nunca Siempre, a veces, nunca Siempre, a veces, nunca Siempre, a veces, nunca Siempre, a veces, nunca

				Problemas	¿Realiza el Hospital inspección a las gestiones?	Siempre, a veces, nunca	
			Mejora continua	Medición	¿Es necesario el funcionamiento de OCI?	Siempre, a veces, nunca	
				Rendimiento	¿Existe control de procesos para buscar satisfacción de usuarios?	Siempre, a veces, nunca	
				Insumo	¿Es necesario resolución de dificultades para logro de objetivos?		
				Producto	¿Te sientes contento con el trabajo que realizas?	Siempre, a veces, nunca	
				Oportunidad			
				Eficiencia	¿Mide la Institución el trabajo que produce el trabajador?	Siempre, a veces, nunca	
				Eficacia		Siempre, a veces, nunca	
				Cumplimiento	¿Cuenta con control de calidad los insumos que utiliza la Institución?	Siempre, a veces, nunca	
				Desempeño	Competencia	¿Brinda el Hospital servicios de calidad a los usuarios?	Siempre, a veces, nunca
						¿Son oportunos los servicios que se brinda?	Siempre, a veces, nunca

					<p>¿Concuerda la producción de servicios con los insumos con que cuenta?</p> <p>¿Cumple la entidad sus objetivos previstos en el plan?</p> <p>¿Realiza actividades acordes al plan establecido?</p> <p>¿Realiza trabajos acordes a tu perfil?</p>	
--	--	--	--	--	---	--

Fuente: Elaboración propia

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Anexo: 5

PROBLEMA GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	OBJETIVO GENERAL	VARIABLE	MARCO TEÓRICO	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
¿Qué relación existe entre la planificación estratégica y la gestión por resultados en el Hospital Regional de Huancavelica, periodo 2018?	Existe relación entre el planeamiento o estratégico y la gestión por resultados en el Hospital Regional de Huancavelica, periodo 2018.	Determinar la relación que existe entre la planificación estratégica y la gestión por resultados en el Hospital Regional de Huancavelica, periodo 2018.	<p>PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA</p>	<p>George (2013) define que la planeación estratégica es un proceso que mantiene unido al equipo directivo para traducir la misión, visión y estrategia en resultados tangibles; asimismo, reduce los conflictos y fomenta la participación y el compromiso de los niveles de la organización con los esfuerzos requeridos para hacer realidad el futuro que se desea, menciona también que es un proceso que se inicia con el establecimiento de metas organizacionales, define estrategias y políticas para lograrlas y desarrolla planes detallados para asegurar la implantación de las estrategias para obtener los fines que se buscan, dicho de otro modo, también afirma que es una actitud, una forma de vida; requiere dedicación para actuar con base en la observación del futuro y una determinación para planear en forma constante y sistemática, pues es una parte integral de la dirección. (Fuente: <u>Nilda Rosas Rojas-2016</u>)</p>	<p>Beneficios</p> <p>Estrategias</p> <p>Administración</p>	<p>Correlaciona I</p> <p>Correlaciona I</p>
			<p>GESTIÓN POR</p>	<p>Es un marco conceptual cuya función es facilitar a las organizaciones públicas la dirección efectiva e integrada de su proceso de</p>	<p>Creación de valor</p>	

			RESULTADOS	creación de valor, con la finalidad de optimizarlo asegurando la máxima eficacia, eficiencia de su desempeño, la consecución de objetivos de gobierno y la mejora continua de sus instituciones". (Fuente: <u>Investigador-INCISPP-Instituto de Ciencias Sociales y Políticas Públicas-Nov. 2016</u>).	Mejora continua	
PROBLEMA ESPECÍFICO	HIPOTESIS ESPECÍFICO	OBJETIVO ESPECÍFICO				
¿Qué relación existe entre los beneficios y la creación de valor en el Hospital Regional de Huancavelica, periodo 2018?	Existe relación entre los beneficios y la creación de valor en el Hospital Regional de Huancavelica, periodo 2018.	Determinar la relación que existe entre los beneficios y la creación de valor en el Hospital Regional de Huancavelica, periodo 2018.				
¿Qué relación existe entre la estrategia y la mejora continua en el Hospital Regional de Huancavelica, periodo 2018?	Existe relación entre la estrategia y la mejora continua en el Hospital Regional de Huancavelica, periodo 2018.	Determinar la relación que existe entre la estrategia y la mejora continua en el Hospital Regional de Huancavelica, periodo 2018.				
¿Qué relación existe entre la	Existe relación entre la	Determinar la relación que existe				

administración y el desempeño en el Hospital Regional de Huancavelica, periodo 2018?	administración y el desempeño en el Hospital Regional de Huancavelica, periodo 2018.	entre la administración y el desempeño en el Hospital Regional de Huancavelica, periodo 2018.				
--	--	---	--	--	--	--

Fuente: Elaboración propia.

Anexo: 6

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR CRITERIO POR JUECES O EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: La influencia de la Planificación Estratégica en la Gestión para Resultados en el Hospital Regional de Huancavelica, periodo 2018.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS, PREGUNTAS O REACTIVOS	OPCIONES DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES														
				Siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta																
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO															
PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO: Viene a ser un conjunto de acciones sucesivas realizadas por una organización y/o entidad pública, con la finalidad de lograr resultados tangibles previamente establecidos mediante estrategias y el uso adecuado de recursos humanos, bajo dirección y/o administración adecuada.	Propósito y beneficios: Mejora sus actividades en mejor calidad y es instrumento de exigencia para directivos para que cumpla sus obligaciones	Realidad	¿Formula el Hospital su plan acorde a su realidad?																										
		Motivación	¿Premia el Hospital a sus trabajadores?																										
		Progreso	¿Implementa el Hospital tecnología para cumplir su función?																										
		Control	¿Realiza el Hospital examen a trabajos que Ud. se realiza?																										
		Perseverancia	¿Ejecuta de manera constante las labores encomendadas?																										
		Decisión	¿Son firmes las determinaciones del titular del Hospital?																										
		Resultado	¿Soluciona el Hospital adecuadamente problemas de salud?																										
	Estrategia: Es relacionar el conjunto de operaciones que se realiza en cumplimiento de sus funciones	Recursos	¿Es importante el trabajador administrativo para logro de objetivos?																										
		Indicadores	¿Informa las deficiencias que surgen en su trabajo?																										
		Seguimiento	¿Evalúa el Hospital los trabajos que realiza?																										
		Objetivos	¿Optimiza el Hospital los procesos de gestión institucional?																										
		Metas	¿Cumple sus aspiraciones personales con el trabajo que realiza?																										
		Misión	¿Mejora y adapta el Hospital sus obligaciones a situaciones determinadas?																										
		Visión	¿Logra los objetivos establecidos?																										
	Administración: Es tarea de toda organización en que realiza actividades sistematizadas de su competencia, a fin de cumplir con la razón de ser o de su existencia, en tal sentido, debe trazar metas y objetivos a cumplir.	Relaciones	¿Comparte Ud. la cultura organizacional que existe?																										
		Valores	¿Cultiva lealtad para con la institucional?																										
		Liderazgo	¿Las decisiones del titular del Hospital son acertadas?																										
		Tareas	¿Cumple con las tareas encomendadas?																										
		Capacitación	¿Se preocupa la Institución en ampliar tus conocimientos?																										
		Remuneración	¿Cumple tus expectativas tu compensación económica?																										
		Compromiso	¿Superas las dificultades laborales?																										

[Firma]
 Dr. Hetsides L. Castiño Méndez
 CAL N° 46649
 4ROG6

Anexo: 7

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR CRITERIO POR JUECES O EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: La influencia de la Planificación Estratégica en la Gestión para Resultados en el Hospital Regional de Huancavelica, periodo 2018.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM, PREGUNTAS O REACTIVOS	OPCIONES DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES		
				Siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión	Relación entre la dimensión y el indicador	Relación entre el indicador y el ítem	Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
												SI	NO
GESTIÓN PARA RESULTADOS: son las acciones dirigidas a la creación de valor y una mejora continua, optimizando y asegurando el uso adecuado de recursos con eficacia y eficiencia y lograr el objetivo deseado.	Creación de valores: Es satisfacer necesidades de la población y mejorar sus condiciones de vida.	Servicio	¿Cumple el Hospital con las demandas de los usuarios?										
		Resultado	¿Coadyuva al logro de objetivos el trabajo que realiza?										
		Confianza	¿Encuentran los usuarios del Hospital solución a sus problemas de salud?										
		Derechos	¿Se trata adecuadamente a los usuarios del Hospital?										
		Beneficio	¿Coadyuva el Hospital en mejorar la salud de los usuarios?										
		Satisfacción	¿Posee sentimientos de bienestar con el trabajo que realiza?										
		Incremento	¿Usar la tecnología genera mayor producción?			✓		✓		✓			
	Mejora continua: Instrumento para solucionar problemas surgidos y mejorar calidad de productos.	Capacidad	¿Cuenta el Hospital con profesionales acorde a su nivel II-2?										
		Auditoria	¿Realiza el Hospital inspección a las gestiones?										
		Implementación	¿Es necesario el funcionamiento de OCI?										
		Calidad	¿Existe control de procesos para buscar satisfacción de usuarios?										
		Problemas	¿Es necesario resolución de dificultades para logro de objetivos?										
		Medición	¿Te sientes contento con el trabajo que realizas?										
		Rendimiento	¿Mide la Institución el trabajo que produce el trabajador?			✓		✓		✓			
	Desempeño: Acto de reconocer y estimar cumplimiento o no cumplimiento de labores asignadas.	Insumo	¿Cuenta con control de calidad los insumos que utiliza la Institución?										
		Producto	¿Brinda el Hospital servicios de calidad a los usuarios?										
		Oportunidad	¿Son oportunos los servicios que se brinda?										
		Eficiencia	¿Concuerda la producción de servicios con los insumos con que cuenta?										
		Eficacia	¿Cumple la entidad sus objetivos previstos en el plan?										
		Cumplimiento	¿Realiza actividades acordes al plan establecido?										
		Competencia	¿Realiza trabajos acordes a tu perfil?			✓		✓		✓			

[Firma]
 Dr. Hulsides L. Castiño Méndez
 CAL N° 48549
 4ROG6

Anexo: 8

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de encuesta

OBJETIVO: Recabar información sobre la planificación estratégica en el Hospital Regional de Huancavelica, Perú-2018.

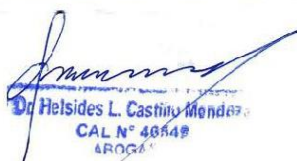
DIRIGIDO A: Los trabajadores del Hospital Regional de Huancavelica.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Dr. Castillo Mendoza Helcides Leandro.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Dr. en Derecho, Mag. en Gestión Pública.

VALORACIÓN:

PORCENTAJE	MUY BUENA	BUENA	REGULAR	MALA
	100-75	74-50	49-25	24-1



Dr. Helcides L. Castillo Mendoza
CAL N° 40549
AROG

.....
Firma del evaluador

Anexo: 9

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de encuesta

OBJETIVO: Recabar información sobre gestión por resultados en el Hospital Regional de Huancavelica, Perú-2018.

DIRIGICO A: Los trabajadores del Hospital Regional de Huancavelica.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Dr. Castillo Mendoza Helcides Leandro.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Dr. en Derecho, Mag. en Gestión Pública.

VALORACIÓN:

PORCENTAJE	MUY BUENA	BUENA	REGULAR	MALA
	100-75	74-50	49-25	24-1



Dr. Helcides L. Castillo Mendoza
CAL N° 48649
AROC

.....
Firma del evaluador

Anexo: 10

Confiabilidad del instrumento: PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA

Sujetos	BENEFICIOS									ESTRATEGIA						ADMINISTRACION								TOTAL	NIVEL					
	1	2	3	4	5	6	7	Sub total	Nivel	8	9	10	11	12	13	14	sub total	Nivel	15	16	17	18	19			20	21	Sub total	Nivel	
1	2	2	2	2	2	2	2	14	2	3	2	2	2	1	1	2	13	2	1	3	2	2	1	1	2	12	2	39	2	
2	3	2	1	2	3	3	3	17	3	3	3	3	1	2	2	3	17	3	2	3	3	3	3	2	3	19	3	53	3	
3	2	2	2	2	2	2	2	14	2	3	2	2	2	2	3	2	16	2	3	3	2	3	2	2	3	18	3	48	2	
4	2	1	2	2	2	1	2	12	2	3	3	2	2	3	2	1	16	2	1	3	2	2	1	1	3	13	2	41	2	
5	3	2	3	2	3	3	2	18	3	3	3	2	2	3	3	3	19	3	3	3	2	3	2	2	3	18	3	55	3	
6	1	2	2	1	2	2	2	12	2	3	2	2	2	2	2	2	15	2	3	2	2	2	2	2	3	16	2	43	2	
7	2	3	3	3	3	2	2	18	3	3	2	3	3	3	2	3	19	3	2	3	3	3	3	2	3	19	3	56	3	
8	2	1	2	2	2	2	2	13	2	3	2	1	2	1	2	2	13	2	1	3	1	3	1	1	3	13	2	39	2	
9	2	2	1	1	3	2	2	13	2	3	2	1	1	3	2	2	14	2	2	3	2	3	1	2	3	16	2	43	2	
10	2	2	2	1	2	2	2	13	2	3	2	2	2	2	2	2	15	2	3	3	3	3	2	2	3	19	3	47	2	
11	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	3	3	21	3	63	3	
12	1	1	2	1	3	1	2	11	1	3	2	1	1	1	2	3	13	2	2	3	1	2	1	1	3	13	2	37	2	
13	2	1	1	1	3	3	3	14	2	3	3	3	2	2	2	3	18	3	3	3	3	3	1	2	3	18	3	50	2	
14	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	3	3	21	3	63	3	
15	3	2	2	3	2	3	3	18	3	3	3	3	2	3	2	2	18	3	3	2	2	3	3	3	3	19	3	55	3	
16	2	2	3	1	3	3	2	16	2	3	3	3	2	3	3	3	20	3	3	3	3	3	2	2	3	19	3	55	3	
17	3	2	2	2	3	3	3	18	3	3	2	2	2	2	2	2	15	2	3	3	2	3	3	2	2	18	3	51	3	
18	1	1	2	2	2	2	2	12	2	3	2	2	2	2	2	2	15	2	2	3	2	3	1	2	3	16	2	43	2	
19	3	2	2	2	3	2	3	17	3	3	3	3	2	2	3	3	19	3	2	3	3	2	2	2	2	17	3	53	3	
20	1	1	2	1	3	2	3	13	2	3	3	3	2	2	3	3	19	3	3	3	3	2	2	2	2	17	3	49	2	
21	2	2	1	1	3	2	2	13	2	3	2	1	1	3	2	2	14	2	2	3	3	2	3	1	3	17	3	44	2	
22	3	1	3	1	3	1	1	13	2	3	2	1	1	2	1	3	13	2	2	2	2	2	1	1	2	12	2	38	2	
23	3	2	3	2	3	2	2	17	3	3	3	3	3	3	2	3	20	3	3	3	2	3	3	3	3	20	3	57	3	
24	1	1	2	1	2	1	1	9	1	3	3	1	1	1	3	2	14	2	3	3	1	3	1	2	3	16	2	39	2	
25	2	1	2	2	2	2	2	13	2	3	2	3	2	3	2	3	18	3	3	3	2	3	3	1	2	17	3	48	2	
26	3	1	2	2	3	3	3	17	3	3	2	3	2	2	3	2	17	3	3	2	1	3	2	3	2	16	2	50	2	
27	3	2	2	3	3	2	2	17	3	3	3	3	3	3	3	2	20	3	2	3	3	3	2	3	3	19	3	56	3	
28	3	2	3	2	3	3	3	19	3	3	3	2	3	2	2	3	18	3	3	3	3	3	3	2	3	20	3	57	3	
29	1	1	2	1	2	2	2	11	1	3	2	2	2	3	2	2	16	2	2	3	2	3	3	1	2	16	2	43	2	
30	2	2	2	3	3	3	3	18	3	3	2	3	2	3	2	2	17	3	3	2	3	3	1	2	3	17	3	52	3	
31	2	2	2	2	3	2	2	15	2	3	3	3	2	2	2	2	17	3	2	3	2	3	1	2	3	16	2	48	2	
32	2	1	2	2	2	2	2	13	2	3	3	2	2	2	2	2	16	2	2	3	2	3	2	3	2	17	3	46	2	
33	1	1	2	2	3	2	1	12	2	3	3	2	2	1	2	2	15	2	2	3	2	3	3	1	3	17	3	44	2	
34	2	2	2	1	3	3	2	15	2	3	2	2	2	2	2	2	15	2	2	3	2	3	2	2	3	17	3	47	2	
35	2	2	3	2	3	2	3	17	3	2	2	3	3	2	2	2	16	2	3	3	2	3	3	2	3	19	3	52	3	
36	2	2	2	2	2	1	2	13	2	3	2	2	2	2	2	2	15	2	3	2	2	3	2	1	2	15	2	43	2	
37	3	2	2	1	3	2	1	14	2	1	2	1	2	1	2	1	10	1	2	1	2	3	3	3	2	16	2	40	2	
38	3	2	3	2	3	2	2	17	3	3	2	2	2	2	2	2	15	2	2	3	2	2	1	2	2	14	2	46	2	
39	2	2	2	2	2	2	2	14	2	3	2	1	2	2	1	2	13	2	3	3	2	2	2	1	3	16	2	43	2	
40	2	2	2	2	2	2	2	14	2	3	3	2	1	2	2	2	15	2	3	2	2	3	1	2	3	16	2	45	2	
41	2	1	2	2	2	2	3	14	2	3	3	1	2	3	2	3	17	3	2	3	2	2	2	2	3	16	2	47	2	
42	2	2	2	1	2	2	3	14	2	3	1	2	2	2	2	2	14	2	2	3	2	3	2	2	3	17	3	45	2	
ΣX																														
ΣX2																														

Fuente: Elaboración propia

Anexo: 11

Confiabilidad del instrumento: GESTIÓN POR RESULTADOS																													
Sujetos	CREACIÓN DE VALOR								MEJORA CONTINUA								DESEMPEÑO								TOTAL	NIVEL			
	22	23	24	25	26	27	28	Sub total	Nivel	29	30	31	32	33	34	35	Sub total	Nivel	36	37	38	39	40	41			42	Sub total	Nivel
1	2	3	2	3	2	3	2	17	3	2	2	3	2	3	2	2	16	2	2	2	2	1	2	3	2	14	2	47	2
2	2	1	3	3	3	3	3	18	3	2	1	2	3	2	3	1	14	2	3	3	3	1	3	3	2	18	3	50	2
3	2	2	2	2	2	3	3	16	2	2	2	3	2	3	3	2	17	3	2	2	2	2	2	3	15	2	48	2	
4	2	3	2	2	2	2	3	16	2	2	2	3	2	3	3	2	17	3	1	2	2	2	2	3	14	2	47	2	
5	3	3	2	3	3	3	3	20	3	2	2	3	3	3	3	2	18	3	3	3	3	3	3	3	21	3	59	3	
6	2	3	2	2	2	1	3	15	2	2	2	3	2	3	2	3	17	3	2	2	2	2	2	3	15	2	47	2	
7	2	3	2	3	2	3	2	17	3	3	2	3	2	2	3	3	18	3	3	2	3	2	2	3	3	18	3	53	3
8	2	2	2	1	2	1	3	13	2	2	1	3	1	3	2	1	13	2	1	2	2	1	1	2	1	10	1	36	2
9	3	3	2	2	2	2	3	17	3	2	2	3	1	3	3	1	15	2	1	2	2	2	2	3	14	2	46	2	
10	2	3	2	3	3	3	3	19	3	3	2	3	2	3	3	2	18	3	2	2	2	2	3	3	16	2	53	3	
11	3	3	2	2	3	3	1	17	3	3	3	2	3	3	3	3	20	3	3	3	3	3	3	3	21	3	58	3	
12	2	2	2	1	2	3	2	14	2	1	1	3	2	3	2	1	13	2	3	1	1	2	2	2	1	12	2	39	2
13	3	3	2	2	3	3	3	19	3	2	3	2	1	3	3	3	17	3	3	2	2	3	3	3	19	3	55	3	
14	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	3	21	3	63	3	
15	2	3	3	3	3	2	3	19	3	3	2	3	3	3	3	2	19	3	3	3	2	2	3	3	18	3	56	3	
16	2	3	2	2	2	3	3	17	3	2	2	3	2	2	3	2	16	2	2	2	2	2	2	3	15	2	48	2	
17	2	2	2	2	2	3	3	16	2	2	3	2	2	3	3	2	17	3	2	2	2	2	3	3	17	3	50	2	
18	1	3	2	2	2	3	3	16	2	1	1	3	1	2	2	2	12	2	1	2	2	1	1	1	2	10	1	38	2
19	2	2	3	3	3	3	2	18	3	2	3	3	2	2	3	3	18	3	3	2	2	2	3	3	18	3	54	3	
20	2	2	3	3	3	2	3	18	3	2	3	3	2	2	3	2	17	3	3	2	2	2	3	3	18	3	53	3	
21	3	3	2	2	2	2	3	17	3	2	2	3	1	3	3	1	15	2	1	2	2	2	2	3	14	2	46	2	
22	2	3	2	2	2	2	2	15	2	1	2	3	2	2	2	1	13	2	2	2	2	2	1	2	1	12	2	40	2
23	1	2	2	2	2	2	3	14	2	2	1	3	2	3	3	2	16	2	2	2	2	2	2	2	14	2	44	2	
24	2	2	2	3	2	2	3	16	2	1	3	1	1	3	3	2	14	2	2	1	2	1	1	2	1	10	1	40	2
25	2	3	2	2	3	3	2	17	3	2	2	3	2	2	3	2	16	2	2	2	2	2	2	3	15	2	48	2	
26	3	3	3	3	2	3	3	20	3	2	3	2	3	2	3	2	17	3	3	3	3	3	3	3	21	3	58	3	
27	2	3	2	2	2	3	3	17	3	2	3	3	2	3	3	3	19	3	2	2	2	2	2	3	15	2	51	3	
28	3	3	2	3	3	3	3	20	3	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	2	2	3	19	3	60	3	
29	2	2	1	2	2	2	2	13	2	2	2	2	1	1	2	1	11	2	1	1	2	2	2	2	2	12	2	36	2
30	2	3	2	2	2	3	3	17	3	3	3	3	2	3	2	2	18	3	3	2	2	2	3	3	2	17	3	52	3
31	2	2	2	2	2	3	2	15	2	2	2	3	2	3	3	2	17	3	2	2	2	2	2	3	15	2	47	2	
32	2	2	2	2	2	2	3	15	2	2	2	3	2	3	3	2	17	3	2	2	2	2	2	2	14	2	46	2	
33	2	2	2	2	3	3	3	17	3	2	1	1	1	2	3	1	11	1	1	3	3	2	2	2	15	2	43	2	
34	2	3	2	2	3	3	3	18	3	2	2	3	2	3	3	2	17	3	2	2	2	3	3	2	17	3	52	3	
35	3	2	2	2	3	1	2	15	2	3	3	3	2	2	3	2	18	3	2	1	2	2	1	2	13	2	46	2	
36	3	3	2	2	2	2	2	16	2	3	2	3	2	2	3	1	16	2	3	3	2	2	2	3	17	3	49	2	
37	3	3	2	1	2	3	3	17	3	3	3	3	3	2	3	3	20	3	2	3	2	3	3	2	18	3	55	3	
38	2	2	2	2	3	3	3	17	3	2	2	3	2	2	2	2	15	2	2	2	2	2	2	3	15	2	47	2	
39	2	3	2	3	3	3	3	19	3	2	2	1	3	3	3	1	15	2	2	2	2	2	2	3	15	2	49	2	
40	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	3	2	1	2	3	2	15	2	2	2	2	2	2	2	14	2	43	2	
41	3	2	2	2	3	2	3	17	3	2	2	3	3	3	3	2	18	3	2	2	2	2	3	3	16	2	51	3	
42	2	2	2	2	2	3	3	16	2	2	2	3	2	3	3	3	18	3	2	2	2	2	2	2	14	2	48	2	
ΣX																													
ΣX2																													

Fuente: Elaboración propia

Anexo 12: Encuesta a trabajador del Hospital Regional de Huancavelica



Fuente: Elaboración propia

Anexo 13: Encuesta a trabajador del Hospital Regional de Huancavelica



Fuente: Elaboración propia

Anexo 14: Encuesta a trabajador del Hospital Regional de Huancavelica



Fuente: Elaboración propia

Anexo 15: Encuesta a trabajador del Hospital Regional de Huancavelica



Fuente: Elaboración propia

Anexo 16: Encuesta al trabajador del Hospital Regional de Huancavelica



Fuente: Elaboración propia

Anexo 17: Encuesta a trabajador del Hospital Regional de Huancavelica



Fuente: Elaboración propia

Anexo 18: Encuesta a trabajador del Hospital Regional de Huancavelica



Fuente: Elaboración propia

Anexo 19: Encuesta a trabajador del Hospital Regional de Huancavelica



Fuente: Elaboración propia.