



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Gestión estratégica y desempeño laboral de los colaboradores
de la Dirección Regional de Salud – San Martín, 2020**

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

AUTORA:

Muñoz Fernández, Elsa (ORCID: 0000-0002-0206-7810)

ASESORA:

Dra. Contreras Julián, Rosa Mabel (ORCID: 0000-0002-0196-1351)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

TARAPOTO – PERÚ

2021

Dedicatoria

A mi esposo y a mis hijitos Jorge Daniel y Adriel que son el motor de mi vida y fuerza que necesito día a día para lograr todo lo que me propongo.

Elsa

Agradecimiento

Un agradecimiento especial a la Dirección Regional de Salud – San Martín, a la Universidad César Vallejo y a mis docentes.

La autora

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	16
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	16
3.2. Variables y Operacionalización	16
3.3. Población, muestra y muestreo	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimientos	19
3.6. Métodos de análisis de datos	20
3.7. Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS.....	21
V. DISCUSIÓN	24
VI. CONCLUSIONES.....	26
VII. RECOMENDACIONES	27
ANEXOS	31

Índice de tablas

Tabla 1.	Nivel de gestión estratégica de los colaboradores de la Dirección Regional de Salud- San Martín, 2020.....	21
Tabla 2.	Nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Salud- San Martín, 2020.....	22
Tabla 3.	Prueba de normalidad.....	23
Tabla 4.	Análisis de la correlación entre la gestión estratégica con el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Salud- San Martín, 2020.....	23

Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión estratégica con el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Salud – San Martín, 2020. El estudio fue tipo básico, diseño no experimental, cuya población y muestra fue de 85 colaboradores, la técnica de recolección de datos fue la encuesta y como instrumento el cuestionario. Los principales hallazgos determinaron que el nivel de gestión estratégica tiene un mayor nivel en muy mala con un 38%; asimismo el nivel de desempeño tiene mayor predominancia en muy malo con un 42%. Concluyendo que, existe relación significativa entre la gestión estratégica con el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Salud – San Martín, 2020; por cuanto se obtuvo una correlación moderada de 0,506 y un valor p-valor 0,000 menor que 0,01 ($0,000 < 0,01$); es decir, a mayor gestión estratégica, mejor será el desempeño laboral.

Palabras clave: Gestión estratégica, desempeño laboral, colaboradores.

Abstract

The objective of the research was to determine the relationship between strategic management and work performance of the collaborators of the Regional Health Directorate - San Martín, 2020. The study was basic type, non-experimental design, whose population and sample was 85 collaborators the data collection technique was the survey and the questionnaire as an instrument. The main findings determined that the level of strategic management has a higher level than ever with 38%; likewise, the level of performance is more prevalent than ever with 42%. Concluding that, there is a significant relationship between strategic management and the work performance of employees of the Regional Health Directorate - San Martín, 2020; because a moderate correlation of 0.506 and a p-value 0.000 less than 0.01 ($0.000 < 0.01$) was obtained; that is, the more strategic management, the better the job performance.

Keywords: Strategic management, job performance, collaborators.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional, como aspecto específico de la vida humana las empresas (ya sean empresas públicas o empresas privadas) en su entorno laboral no solo reflejan la ocupación y las condiciones profesionales que deben realizar los empleados, sino también las decisiones que toma el gerente para brindar comodidad a los empleados, en tales circunstancias, algunos estudios en los Estados Unidos han encontrado que las organizaciones que modifican su estrategia y estructura a medida que cambia el entorno son mejores que las organizaciones que no han realizado estos cambios, además producto del contexto actual, muchas organizaciones e han visto afectadas debido a las modificaciones estructurales que han sufrido, omitiéndose muchas áreas por los recortes presupuestales y administrativos que han sufrido, en ese contexto, al personal se les a tenido que duplicar funciones con tal que las empresas siguen desarrollando en su mercado actual.

A nivel nacional, la mayoría de las instituciones públicas y privadas llevan a cabo planes informales e irregulares. Sin embargo, estos estudios muestran que, medido por la existencia de un plan estratégico formal, cuanto mayor es la intensidad del plan estratégico y la dirección, mayor es el nivel de desempeño de sus empleados, especialmente el aumento y la eficiencia en la medición y logro de metas. En este sentido, la dirección estratégica de organizaciones con múltiples departamentos es complicada y requiere mucho tiempo, debido a las circunstancias del momento, suele llevar más de un año pasar de la evaluación de la situación al acuerdo de decisión final. Hay relativamente muchas personas afectadas por decisiones estratégicas, por lo que se necesita un sistema formal más complejo para garantizar que la gestión estratégica pueda lograr el desempeño con éxito.

A nivel regional, la dirección estratégica es una pieza fundamental de las entidades porque mediante ella se puede cumplir con lo propuesto por la entidad, lo cual es indispensable para que la entidad tenga lineamientos y procesos concretos que contribuyen a alcanzar con los propósitos que la

conducirán al éxito e incrementar un alto nivel de rentabilidad gracias al buen desempeño laboral. Una buena gestión estratégica en la entidad aportará positivamente a elevar el desempeño laboral del personal la cual será de forma efectiva y eficiente, debido a que las actividades a desarrollar estarán planificadas y desarrolladas de acuerdo a los objetivos estratégicos formulados, además de gestionadas los recursos y presupuestos a utilizarse para llegar a dichos objetivos, por ello que el personal contara con todos los recursos para que este se desenvuelva de manera adecuada y pueda cumplir las tareas asignadas.

A nivel local, en la Dirección Regional de Salud – San Martín, 2020, se observa deficiencias en cuanto a su gestión estratégica, debido a que las actividades a realizar no son programas oportunamente, no existe una adecuada gestión de presupuesto para el desarrollo de las misma, con deficiente organización administrativa y del personal, con un liderazgo inoportuno que hace no se tenga un rumbo definido y con deficientes controles que no permite detectar errores oportunamente, todo esto ha generado que el desempeño laboral de los colaboradores se vea afectado, ya que estos se vean limitados en el desarrollo de las actividades, debido a la falta de recursos para desarrollar sus funciones, con sobrecarga laboral, retrasos en la entrega de informes y cumplimiento de metas asignadas, todo ello conlleva a que no se cumpla en su totalidad los objetivos organizacionales.

En base a la realidad problemática es necesario formular **Problema general:** ¿Cuál es la relación entre la gestión estratégica con el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Salud – San Martín 2020?
Como problemas específicos: ¿Cuál es el nivel de gestión estratégica de los colaboradores de la Dirección Regional de Salud – San Martín 2020?
¿Cuál es el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Salud – San Martín 2020?

Esta investigación fue por **conveniencia**, la presente investigación es bueno porque se pretende dar solución a la problemática de la institución, además de contar con personal altamente calificado e idóneo en cada área de trabajo de la institución. **Relevancia social**, permitirá contar con una institución sólida, con planes de trabajos, con un liderazgo adecuado de los representantes, donde se tenga como ejemplo para otras instituciones, además que la investigación servirá como base para futuras investigaciones. **Valor teórico**, Utilicé las teorías mencionadas en la encuesta para proporcionar una base científica para estudiar cada variable, y los resultados se pueden utilizar en investigaciones futuras. **Implicancias prácticas**, permitirá a la institución contar con una herramienta útil para la toma de decisiones, además de contar con alternativas de solución para que esta pueda corregir la problemática identificada. **Utilidad metodológica**, se hará uso de metodologías y técnicas de investigación que han de servir de aporte para investigaciones similares a este estudio.

En base a lo anterior, es necesario plantear como **objetivo general**: Determinar la relación entre la gestión estratégica con el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Salud – San Martín, 2020. Como **objetivos específicos**: Identificar el nivel gestión estratégica de los colaboradores de la Dirección Regional de Salud – San Martín, 2020. Analizar el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Salud – San Martín, 2020. Como **hipótesis general**: Hi: Existe relación significativa entre la gestión estratégica con el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Salud – San Martín, 2020. Ho: No existe relación significativa entre la gestión estratégica con el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Salud – San Martín, 2020. Como **hipótesis específicas**: H1: El nivel de gestión estratégica de los colaboradores de la Dirección Regional de Salud – San Martín, 2020, es bueno. H2: El nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Salud – San Martín, 2020, es bueno.

II. MARCO TEÓRICO

En cuanto a los antecedentes internacionales se menciona, Pacheco, F. (2018). *Modelo de gestión estratégica para la industria de energías renovables bajo el escenario de cambio de la matriz energética del Ecuador*. (Tesis de maestría). Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador, Quito. Tipo de investigación fue aplicada, no experimental, población y muestra documentación, la técnica fue análisis de la documentación y el instrumento fue guía de la documentación. Concluyó que: Luego de una minuciosa investigación, se realizaron suficientes entrevistas con sus representantes. Se señaló que, si bien son pequeñas y medianas empresas, sus actividades es muy competitivo. Dado que existen algunas condiciones que impiden que las empresas se involucren en actividades de comercialización de bienes importados, se trata de un mercado relativamente nuevo en el país; de esta manera, los beneficios arancelarios del gobierno, las oportunidades de financiamiento y las condiciones de motivación no son solo para fines comerciales, sino para fines sociales, además un modelo de gestión estratégica permitirá a las empresas contar con un instrumento que le permita desarrollar sus actividades de manera más práctica, que apoyen a la consecución de los objetivos institucionales.

Alvarado, C. y Pinduisaca, E. (2019). *Factores que inciden en el desempeño laboral del profesional de enfermería en las áreas de hospitalización del Hospital Materno Infantil Dra. Matilde Hidalgo De Procel del periodo mayo – agosto*. (Tesis de maestría). Universidad de Guayaquil, Ecuador. Descriptiva, no experimental, la población y muestra son 50 profesionales, la técnica es la encuesta y el instrumento es cuestionario, concluyó que la población mayoritaria es femenina, además, cuentan con profesión de enfermería profesional, grado de edad. Principalmente 25 a 45 años, y finalmente, tienen una familia con dos o más hijos; el último factor es que puede tener un mayor impacto, dependiendo de la especialidad relevante, y el desempeño del personal, asimismo los factores que inciden son la satisfacción laboral, la motivación y el clima organización, variables que ayudan a que el colaborador tenga un desempeño óptimo y que este cumpla

las actividades dadas, además que este se sienta comprometido e involucrado con la institución y tenga un sentido de pertenencia a la misma.

Proaño, W. (2018) *Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los Marineros Mercantes de una Empresa Naviera*. (Tesis de maestría). Universidad Espíritu Santo, Guayaquil, Ecuador. Tipo de investigación no experimental, descriptivo, tanto población como muestra fueron 175 marinos, como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario. Concluyó que existe una incidencia positiva en el desempeño laboral, además se nota que el clima organizacional tiene un nivel regular, debido a que el ambiente no es el adecuado, no existe una buena comunicación entre compañeros de trabajo y superiores, malas relaciones laborales, no se incentiva el trabajo en equipo, además se evidencia que el desempeño laboral es bajo, ya que no se cumplen los objetivos institucionales, no se supervisa ni controla al personal, existe sobrecargas laborales, no se monitorea el cumplimiento de los objetivos institucionales, no se respeta el manual de organización y funciones, ya que existe duplicidad de funciones, con una estructura organizacional ambigua que no está actualizada de acuerdo a las nuevas creaciones de unidades jerárquicas, con documentos normativos desactualizados que ha hecho que la institución se vea afectada organizacionalmente.

A nivel nacional, Velásquez, J. (2017). *Gestión estratégica y el comercio ambulante en la Municipalidad de Los Olivos- 2016*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú. El tipo de investigación fue básico, de diseño no experimental, la población fue 237 trabajadores, la muestra fue de 147, Concluyó que se logró demostrar la existencia de una relación directa positiva débil entre los conceptos que plantea el estudio, esto como consecuencia que el valor encontrado del Rho fue 0.429 y el nivel de sig. Fue menor a 0.05, en ese contexto se puede decir que mejor gestión estratégica de la institución, con planes alternativos para los comerciantes informales, se reducirá el nivel de comercio ambulante, donde se le brinde al ambulante alternativas de solución, ya que perjudica de manera directa a los comerciantes formales, así mismo de acuerdo al análisis descriptivo de las variables se evidencia que el nivel de comercio ambulante en el distrito

es de un 79%, porcentaje elevado en comparación a años anteriores, dicha informalidad se debe a que la municipalidad no tiene estrategias o políticas que ayuden a estos a reubicarse, además no existe apoyo desde la comuna para que incentiven a la formalización, con una deficiente gestión estratégica que los planes elaborados no están de acuerdo a la realidad actual del distrito y la poca voluntad política por hacerlo.

Torres, N. (2017). *Plan de gestión estratégica para optimizar el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa – 2016*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Chiclayo, Perú. Básico, no experimental, la población y muestra fueron 58 colaboradores, concluyó que el 47% de los ellos fueron encuestados, el 38% se realizó según el método de selección de sitio y solo el 15% de los cooperadores fueron designados. En cuanto a las calificaciones académicas más altas logradas por el personal administrativo, el 42% son estudiantes universitarios, el 36% tienen títulos técnicos, el 3% son graduados de secundaria, el 3% son títulos universitarios y el 12% son educación secundaria. Entre los trabajadores cooperantes, el 54% tiene contrato legal No. 278, el 21% trabaja bajo la Ley No. 728, el 17% trabaja bajo el sistema CAS, y solo el 8% ha aprobado contratos de arrendamiento de servicios; en cuanto a sus calificaciones académicas, el 96% Las personas han recibido educación secundaria y el 4% no ha recibido ninguna formación.

Santa María, F. (2017). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en profesionales de la salud de una microred. Lambayeque 2017*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Básico, no experimental, la población y muestra fue 60 profesionales, la técnica fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. Concluyó que existe una relación fuerte y directa entre las variables que componen el estudio, por otro lado, el valor de p fue 0.000 y el Rho Spearman fue 0,642, además, se evidencia que el gestión del talento humano es regular, debido a que la institución no le brinda todas las herramientas necesarias al personal para que este se desenvuelva, falta de inventivos y motivaciones que ha hecho que el personal no se sienta motivado ni comprometido con la institución, además no se involucra en el cumplimiento de los objetivos

institucionales, en cuanto al desempeño, este es regular, existiendo sobrecargas laborales desgano del personal y en muchas veces demoras en los tramites que realiza el usuario.

A nivel local, Gárate, A. (2017). *Nivel de estrés laboral y grado de desempeño laboral de los colaboradores del Hospital II-2 Tarapoto, 2016*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú. No experimental, descriptivo correlacional, la población es de 749 colaboradores, la muestra es de 252 colaboradores, la técnica es la encuesta y el instrumento es un cuestionario. Concluyo que existe una relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral, con un rho de spearman de 0.373 y el p valor menor que 0.05, haciendo ver que a menor nivel de estrés del personal, este tendrá mayores niveles de desempeño, reflejado en el cumplimiento de las tareas, apoyo en el cumplimiento de los objetivos institucionales, adecuadas relaciones laborales y una oportuna comunicación con los superiores, incentivando al trabajo en equipo, en cuanto al análisis del estrés, este es elevado, debido a que no se tiene un buen ambiente laboral, con recamos entre compañeros de trabajo, con una deficiente comunicación, no existe un adecuado trabajo en equipo, con personal sin iniciativa y sin esmero, personal cansado y sobre todo que realizan el presentismo laboral, problema que a llevado a que toda la institución se sienta un ambiente hostil.

Ibáñez, M. (2020). *Condiciones de trabajo y desempeño laboral del personal del Hospital II Essalud, Tarapoto – 2020*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú. Básico, no experimental, La población y muestra son 75 trabajadores, la técnica es una encuesta y el instrumento es un cuestionario, concluyo que existe una alta correlación positiva entre las variables de estudio, el coeficiente de correlación fue 0,998 y el resultado de p es 0,000, es decir, que a mejores condiciones de trabajo en la institución, el personal tendrá mejores desempeños laborales, evidenciado en el cumplimiento de los objetivos institucionales. Por otro lado, el nivel de condiciones laborales en el Hospital Essalud II es muy deficiente, con un 68%, debido a que no les brinda todas la herramientas al personal, no se le da los implementos necesarios y las comodidades mínimas para que este

desarrolle su trabajo de manera eficiente, generando en este que no tenga un desempeño laboral óptimo, ya que también carecen de capacitaciones, retroalimentaciones, etc.

Chilon, B. (2018). *Planificación estratégica y su relación con el desempeño organizacional de las Oficinas de Operaciones de Salud de la Dirección Regional de Salud- San Martín – 2018*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú. No experimental, descriptivo correlacional, la población y muestra son 106 trabajadores. Conclusión: Terminada la investigación, es posible verificar que existe una alta y directa correlación entre los conceptos involucrados en la investigación (asumiendo que la correlación de Pearson es 0.842, además, el coeficiente de determinación es 0.709, indicando 70.9% de desempeño) y se ve afectado por el plan estratégico. Por otro lado, el 3% de los trabajadores dijo que el plan estratégico no existe; el 27% de las personas confirmó que se ha propuesto el plan estratégico y el 37% dijo que el plan se ha lanzado. El 25% de los colaboradores dijo que el plan se está implementando, el 8% de los trabajadores dijo que la estrategia del plan se ha implementado y ningún colaborador dijo que el plan estratégico se ha fusionado.

En cuanto a las teorías relacionadas con este tema, se mencionó la gestión estratégica, Prieto (2011) la definió como una herramienta general, cuyo proceso posibilita que la entidad se generalice en su desarrollo futuro. El término gestión se refiere a hacer del pensamiento un proceso participativo en el que se toman direcciones y decisiones para el bien común. (Página 81). Además, Ortiz (2010) señaló que la gestión estratégica es sinónimo de dirección táctica, planificación estratégica, para ello la institución debe formularse actividades y acciones de acuerdo al contexto real, con un diagnóstico real de la empresa en la que se encuentra, realizando un análisis exhaustivo de sus factores internos como son las fortalezas y debilidades como también sus amenazas y oportunidades, para que de acuerdo a ello las estrategias aplicadas tengan resultados esperados y que las empresa o instituciones puedan lograr sus objetivos previstos en beneficio de cierto grupo o población beneficiaria (p. 15).

Fred (2008) conceptualiza la estrategia como la influencia de la estrategia en las funciones y departamentos de la entidad, y considera factores internos y externos de evaluación para que las estrategias den los resultados esperados, además, cada estrategia deben contener un plan de acción con responsables designados para el monitoreo y supervisión de cumplimiento de cada actividad, en ese sentido los directivos o representantes delegan funciones de acuerdo al área encargada para dichas funciones (p. 11). En el caso de Kaplan y Norton (2008), señalaron que tanto las metas como planes estratégicos deben llevar a la mejoría a las instituciones, debido a que se desarrollan procesos y se planifican actividades para lograr cumplir las metas a corto, mediano y largo plazo, por ello, es necesario fortalecer los contactos, mejorar los procedimientos operativos y aumentar el nivel de innovación como sus activos intangibles; el propósito es hacer representativas y medibles las metas estratégicas. Por su parte, Chanta (2019) conceptualiza la gestión estratégica como un proceso a futuro donde se establece ciertas estrategias con el objetivo que se puedan desarrollar para el beneficio de la institución, dichas estrategias es producto de un análisis que se hace la institución tanto a nivel interno como externo y de lo que se pretende conseguir en cierto tiempo determinado.

Ramos y Sánchez (2014) mencionan que los objetivos a considerarse dentro de la administración estratégica son: Potenciar e intensificar el sistema de gestión institucional que facilite el compromiso. Impulsar la convivencia entre los colaboradores, la confianza, la equidad y la calidad del traspaso de información. Ajustar el trabajo sistémico y planeado. Utilizar mecanismos de comunicación que ayuden a los empleados a desarrollar y fortalecer los seminarios de formación a través de nuevos planes para lograr una autonomía de calidad. Sin embargo, la dirección estratégica es un proceso global destinado a mejorar la eficiencia, integrando los planes estratégicos con otros sistemas de gestión, asignando así la responsabilidad de todos los gerentes al desarrollo e implementación de la estrategia, para ello se debe contar con personal capacitado que ayude a que las actividades planificadas se cumplan en el tiempo establecido y brinden los resultados esperados,

además es preciso mencionar que el personal debe estar supervisado y controlado para que estos tengan un objetivo(p. 98).

La evolución del pensamiento estratégico, D'Alessio (2015) propuso un nuevo modelo y definió la estrategia de negocio como el método de crecimiento de una entidad en términos de alcance y relación producto-mercado. Definir cómo obtener una ventaja competitiva (reconocida por los clientes como una ventaja competitiva única y distintiva) y cómo crear sinergia entre los elementos internos y externos de la organización y desarrollar mejoras que conduzcan a la calidad del producto. La esencia de la estrategia es que la organización desarrolle actividades distintivas, es decir, busca establecer mejoras entre costo o precio con respecto a las demás organizaciones, además estas requieren diseñar, desarrollar, comercializar y diferenciar sus productos. La estrategia consiste en elegir una forma diferente de llevar a cabo las operaciones con respecto a la competencia para proporcionar una propuesta de valor única capaz de brindar satisfacción total y ofrecer una experiencia irrepetible. La posición estratégica sostenible proviene del sistema de actividades, cada actividad puede mejorar el papel que ejecuten las demás. (p. 749)

Asimismo, D'Alessio (2015) menciona que el modelo continuo de proceso estratégico incorpora una agrupación de actividades que se ejecutan de forma sucesiva con el fin que la entidad pueda proyectarse hacia el futuro y cumpla con su visión deseada. Dicho proceso incluye tres fases: formulación, desarrollo y control; además posee tres insumos: El estudio del entorno (a nivel macro y micro) definirá las oportunidades y amenazas que inciden en el sector, la entidad y en los rivales. La evaluación del sector y la competitividad, a partir de ello se podrá definir el perfil de competencia de los demás establecimientos, con base a los factores clave de éxito en el ámbito industrial. El análisis interno de la institución, por medio del cual se definirán los puntos de mejora y las fortalezas. (p. 25)

Las características de la gestión estratégica; según su forma de hacer las cosas y su comprensión de la organización, en el supuesto de que, como nos define la dialéctica, lo único que establece es el cambio, por ende, no es

oportuno hacer definiciones de lo que es, porque en el momento que se determine definitivamente ya no es presente a la realidad y se convierte en pasado. Al respecto, Ponce (2002) conceptualizó que la gestión estratégica es cambiante y que los planes estratégicos deben de actualizarse de acuerdo a los nuevos contextos en las que opera la institución, es por ello que las instituciones deben contar con planes de contingencia para hacer frente a los nuevos cambios que pueden suceder, para ello se debe contar con todo el sistema logístico para responder ante tales cambios (p. 56). Para Prieto (2011), menciona que todos los planes estratégicos como su gestión estratégica de toda institución estará sujeto a cambios, debido a que estos muchas veces no están de acorde a la realidad, razón por la cual muchas veces de toman malas decisiones que perjudican ala institución, es por ello que estos planes deben comprender la inclusión de todos los recursos necesario para su ejecución y posterior evaluación de los mismos, teniendo como dimensiones las siguientes:

Como primera dimensión: **Formulación estratégica.** Puede definirse como el mapa de direcciones de cualquier empresa, entidad o unidad que brinde servicios o bienes. Estos servicios o bienes se pueden utilizar para guiar a los miembros en sus esfuerzos por alcanzar las metas establecidas, permanecer en el mercado, mantener el crecimiento y la rentabilidad, y deben ser precisos en toda la empresa.

Como segunda dimensión: **Ejecución estratégica.** La incidencia de una estrategia solo se puede observar a través de sus resultados o productos generados; a su vez, estos también dependen de la efectividad de las herramientas y estrategias utilizadas en su desarrollo, así mismo es considerada como la puesta en marcha de todas las actividades y acciones formuladas dirigidas por un responsable, el cual debe estar supervisando y monitoreando su cumplimiento dotando asi los recursos necesarios para cumplir los objetivos propuestos.

Como tercera dimensión: **Evaluación estratégica.** La efectividad de la estrategia proviene de evaluar su impacto en el comportamiento actual de la empresa, desde otra perspectiva, la estrategia es una forma de que los

gerentes hagan planes estratégicos para sus funciones internas y externas y sus decisiones diarias. (p. 163), en ese sentido, aquí se evalúa los resultados obtenidos producto de la implementación o ejecución de las actividades y planes, donde se tiene que tomar decisiones para que los próximos planes nos e comentan los mismos errores y que sirva como una base para las posteriores actividades.

Como segunda variable se menciona el **desempeño laboral**, Mondy (2010), quien lo conceptualiza como el grado de desarrollo obtenido por un colaborador en el alcance de los propósitos de la organización en un lapso de tiempo previsto, por ende, el desempeño está integrado por acciones tangibles, medibles y observables. Del mismo modo, Sonnentag, Volmer, & Spychala (2010) indica que el desempeño de los colaboradores es de gran relevancia tanto para las entidades como para las personas. Evidenciar un alto desempeño al cumplirlas las tareas resulta en satisfacción, provoca sentimientos de autonomía y autoeficacia. Además, mantener un alto desempeño se traduce en ascensos, premiación y gratitud, así como mejores oportunidades laborales, además de incentivar a que se tenga un ambiente laboral adecuado, una buena comunicación ente compañeros de trabajo y superiores y personal motivado, comprometido con la institución y para el logro de los objetivos institucionales beneficiándose así la empresa y los mismos colaboradores ya que al tener un sentido de pertinencia estos tiene mayor estabilidad laboral y económica.

Según Romero (2010), el elemento clave del desempeño laboral es la motivación. Toda empresa se verá afectada por la combinación de experiencia, valor, visión de futuro y retorno esperado; la multitud constituye el incentivo de sus miembros, entendiendo lo que impulsa a los empleados, pueden ser una herramienta clave para controlar y promover el desempeño de los empleados (p. 25). En tanto, Vives (2011) señala que otro elemento que incide en el desempeño es la responsabilidad. Una entidad agrupa un conjunto de funciones que deben ser responsablemente asumidas sean cual sean sus resultados. Es por esta razón que los colaboradores mal gestionados evaden las responsabilidades delegando la carga, llegando a sectores elevados, quienes se ven envueltos en el deber de decidir y, al

hacerlo, sean estos resultados fructíferos o malos, serán duramente cuestionado por las mismas personas que delegaron esta toma de decisión, transformándose en un círculo vicioso. (p. 25) y, para García (2007), menciona la formación y desarrollo profesional. Se ha convertido en una forma de resolver los puntos clave del plan de una entidad, formación y desarrollo. Al proporcionar un lenguaje común, formar una red de empleados y establecer una visión común para la empresa, pueden promover el desarrollo de habilidades y mejorar la comunicación entre los integrantes de una empresa. (p. 71)

Para Castro (2004) los factores que influyen en el desempeño laboral con los siguientes factores: El Satisfacción en el cargo. Es la agrupación de sentimientos beneficiosos o desfavorables que el colaborador percibe en su puesto de trabajo, las mismas que generan actitudes visibles y medibles en el puesto. En otras palabras, la satisfacción, es el estado en la que se encuentra un colaborador de acuerdo a lo que la institución le brinda, para ello el colaborador evalúa varios factores desde la motivación hasta las remuneraciones, Autoestima. está motivado por el sistema de demanda de las personas, muestra la necesidad de lograr una nueva situación en la empresa y el deseo de ser reconocido en el grupo de trabajo. Cooperación. Es necesario considerar que las funciones que realizan los colaboradores pueden mejorar la conexión con los clientes o usuarios, o en el caso de que pertenezcan a un equipo que pueda controlar su calidad y vitalidad. Formación de los empleados. En el 80% de los casos, los cursos de formación manual han generado beneficios considerables. Su propósito es proporcionar información y contenido específicos de la ubicación o promover la imitación de modelos.

Responsabilidad en la evaluación de colaboradores, según Chiavenato (2001), menciona que el directivo o gerente es el encargado de velar porque el colaborador tenga todas las herramientas necesarias para que desarrolle su trabajo y de acuerdo esto también tiene la obligación de evaluar su desempeño para poder así capacitarles y retroalimentales en temas que muestran deficiencias, en ese contexto, hay organizaciones más democráticas donde los propios trabajadores son responsables de su

desempeño y se autoevalúan. En estas entidades, cada integrante está sujeto a una autoevaluación (desempeño, eficiencia y efectividad) en base a parámetros definidos por el director o la empresa.

Además, el área de recursos humanos, es una de las opciones más habituales y conservadoras para las empresas, aunque han dejado de utilizarla por su centralidad y burocracia. En este caso, el área de personal es el responsable de medir el desempeño de cada colaborador, para evitar esas acciones, el área debe implementar o realizar procesos de reclutamiento y selección de personal riguroso para contar con personal idóneo y capacitado en cada área de trabajo. En algunas empresas, la evaluación del desempeño es realizada por un comité designado específicamente para este propósito, el cual está compuesto por socios contractuales responsables de los jefes de diferentes departamentos o departamentos de gestión.

Para Callomamani (2013), las características del desempeño del personal corresponden al conjunto de conocimientos, competencias y destrezas que se esperan que un colaborador desarrolle al momento de efectuar sus funciones, siendo estas: Flexibilidad. Es la facultad que le da la organización al colaborador para que vierta sus opiniones y que ayude a una mejor toma de decisiones haciéndoles partícipes en las actividades e involucrándoles y premiándoles cuando se consiguen los objetivos grupales e institucionales. Puede adaptar el idioma a las necesidades del destinatario. Concéntrese en manejar eficazmente la gramática, la organización y la estructura de las comunicaciones. Iniciativa. Se caracteriza por influir positivamente en las actitudes para alcanzar las metas. Saber cómo se refiere al grado de tecnología y experiencia en el campo relacionado con su trabajo y la adaptabilidad de los empleados. Mejorar el rendimiento. Esto se refiere a la capacidad de definir metas de desempeño y desarrollo a través del entrenamiento objetivo y el control del desempeño.

Dimensiones del desempeño laboral, para Mondy (2010), se menciona las siguientes dimensiones:

Como primera dimensión: **Rasgos de personalidad.** Se refiere al comportamiento, la competitividad, el alcance de las metas y el potencial de mejoramiento que posee el colaborador. Son características que tiene un colaborador, como cualidades, performance, proactividad, versatilidad, que son los cimientos de evaluación en su ámbito de trabajo.

Como segunda dimensión: **Competencias.** Son el conjunto de habilidades, comportamientos, valores y destrezas que posee el colaborador al momento de efectuar sus labores, tomar una decisión o desarrollar una estrategia, es por ello que se evalúa de acuerdo al puesto que ocupa cada personal y de acuerdo al perfil y funciones que este realiza, para ello el área de personal elabora instrumentos de medición que le va permitir analizar y poder tomar decisiones para capacitarlos y retroalimentarlos.

Como tercera dimensión: **Logros de metas.** Lo define como un factor a evaluar y medir, pues expresa tácitamente la obtención de los objetivos definidos institucionalmente, el porcentaje de cumplimiento, en este sentido el logro de las metas está en función de cuanto se avanzó y se cumplió las actividades presupuestadas en relación a los recursos económicos invertidos, es por ello que el encargado o responsable deben manejar una base de datos que le permita identificar y cuantificar de manera rápida los resultados obtenidos.

Como cuarta dimensión: **Potencial de mejoramiento.** Define que la empresa debe contribuir al desarrollo de los colaboradores para el alcance de sus objetivos trazados, además, debe trabajar constantemente para identificar aquellos factores que necesitan ser suprimidos o modificados, todo en beneficio de la empresa y eliminar aquellos trámites o procesos que adolezcan a la empresa. (p. 245)

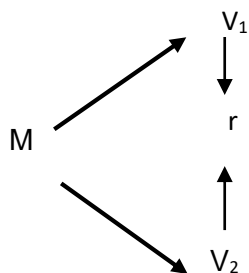
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de estudio: La investigación es de carácter básico, porque solo busca directamente posibles usos o efectos en la práctica (Hernandez, et al, 2014).

Diseño de investigación: El estudio es un diseño no experimental, es transversal, porque no se manipulo las variables y se determinó un tiempo determinado (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2014).

El diseño se esquematiza de la siguiente manera:



Dónde:

M = Muestra
V1 = Gestión estratégica
V2 = Desempeño laboral
r = Relación

3.2. Variables y Operacionalización

Variable 1: Gestión estratégica

Variable 2: Desempeño laboral

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

Estuvo comprendido por 85 colaboradores de la Dirección Regional de Salud – San Martín.

Criterios de inclusión:

Se incluyó al personal nombrado y CAS que estén en los rangos de edad de 18 a 65 años.

Criterios de exclusión: Se excluyó a los jefes de cada área y al director de la institución.

Muestra:

La muestra fue igual que la población, es decir 85 trabajadores.

Muestreo:

El muestreo fue el no probabilístico, debido a que se trabajó con el total de la población.

Unidad de análisis:

Fueron los colaboradores de la Dirección Regional de Salud – San Martín.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

La técnica para determinar la relación entre las variables en estudio fue la encuesta, es decir se utilizará una encuesta para la gestión estratégica y del mismo modo para el desempeño laboral.

Instrumento

El instrumento para medir la variable gestión estratégica, cuya finalidad es identificar el nivel gestión estratégica, el cuestionario fue adaptado del estudio de Carrera (2019), denominada: Gestión estratégica e imagen corporativa del área de producción en la empresa Inka Trayers SRL, Ate, 2019. El cuestionario está estructurado en 20 enunciados, dividido en 3 dimensiones. La escala de medición será la ordinal con una autovaloración de: 1= muy malo, 2= malo 3= regular 4= bueno y 5= muy bueno.

El instrumento para medir la variable desempeño laboral, cuya finalidad es analizar el nivel de desempeño laboral, el cuestionario fue adaptado del estudio de Briceño (2019), denominada: Satisfacción laboral y desempeño laboral de los trabajadores de la

empresa Manufactura e Ingeniería Rodríguez S.A.C. Lima 2019. El cuestionario está estructurado de 14 enunciados, la misma que se encuentra dividido en 4 dimensiones. La escala de medición será la ordinal con una autovaloración de: 1= muy malo, 2= malo 3= regular 4= bueno y 5= muy bueno.

Validez

El cuestionario fue validado mediante el Juicio de expertos, se identificará a profesionales con conocimiento de la temática en investigación, quienes emitirán una ponderación del instrumento de recojo de información en base a los propósitos de la investigación. En la presente investigación serán 3 profesionales quienes validarán los cuestionarios de la encuesta, en función a las escalas antes mencionadas.

Variable	N.	Especialidad	Promedio de validez	Opinión del experto
Gestión estratégica	1	Metodólogo	4.5	Viable para su aplicación
	2	Especialista	4.5	Viable para su aplicación
	3	Especialista	4.5	Viable para su aplicación
Desempeño laboral	1	Metodólogo	4.5	Viable para su aplicación
	2	Especialista	4.5	Viable para su aplicación
	3	Especialista	4.5	Viable para su aplicación

Los instrumentos fueron sujetos a valoración por profesionales acreditados en el tema de Gestión Pública. Las cuales emitieron un resultado promedio de 4.5, representando el 90% de concordancia entre jueces, lo que indica, que tienen alta validez.

Confiabilidad

Para la determinación de este aspecto metodológico, se aplicó el análisis del Alfa de Crombach.

Análisis de confiabilidad: Gestión estratégica

Resumen de procesamiento de casos		
	N	%
Válido	85	100
Excluido ^a	0	0
Total	85	100

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Crombach	N de elementos
,974	14

Análisis de confiabilidad: desempeño laboral

Resumen de procesamiento de casos		
	N	%
Válido	85	100
Excluido ^a	0	0
Total	85	100

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Crombach	N de elementos
,944	14

3.5. Procedimientos

Las fuentes primarias y secundarias se utilizarán para construir el marco teórico, y se formaran herramientas (cuestionarios) para recolectar información sobre cada variable de investigación; el cuestionario se aplicará a los colaboradores en base a las muestras obtenidas, y los datos se procesarán y analizarán mediante estadística descriptiva. Los resultados se comparan con premisas y teorías, y se establecen recomendaciones y sugerencias en base a las conclusiones. Fijar metas.

3.6 Métodos de análisis de datos

Para la recopilación de datos, se proporciona a través de las herramientas específicas proporcionadas en la muestra y luego se verifica por expertos a través de la herramienta. De manera similar, se representa mediante tablas y estadísticas, y la comparación hipotética utiliza Spearman, En el proceso se utiliza SPSS V.24. El valor de este coeficiente está entre -1 y 1.

3.7 Aspectos éticos

Se basó en los principios éticos internacionales, primero el respeto a las personas, es decir, su participación voluntaria, y luego la caridad con los participantes, quienes realizan cambios en el sistema, en el sistema de justicia, y siempre consideran la moral y ellos mismos. El derecho y el goce de la integridad científica, que estipula que es para fines académicos únicamente, y finalmente, la responsabilidad es cumplir con los elementos básicos del plan para todas las etapas de la investigación.

IV. RESULTADOS

4.1. Nivel gestión estratégica de los colaboradores de la Dirección Regional de Salud – San Martín, 2020.

Tabla 1.

Nivel de gestión estratégica de los colaboradores de la Dirección Regional de Salud- San Martín, 2020

Escala	Intervalos	N	Porcentaje
Muy mala	15 - 27	32	38%
Mala	27 - 39	19	22%
Regular	39 - 51	14	16%
Buena	51 - 63	11	13%
Muy buena	63 - 75	9	11%
Total		85	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la Dirección Regional de Salud- San Martín, 2020.

Interpretación:

En la tabla 1 se observa el nivel de gestión estratégica, que tiene un nivel muy mala correspondiente a un 38% representado por 32 colaboradores, seguido de un nivel malo en un 22% el mismo que corresponde a 19 colaboradores, así mismo se observa un nivel regular en un 16%, el mismo que corresponde a 14 colaboradores, seguido de un nivel bueno en un 13% que corresponde 11 colaboradores y finalmente se tiene un nivel muy bueno en un 11% el mismo que corresponde a 9 colaboradores.

4.2. Nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Salud – San Martín, 2020.

Tabla 2.

Nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Salud- San Martín, 2020

Escala	Intervalos	N	Porcentaje
Muy malo	16 - 29	36	42%
Malo	29 - 42	17	21%
Regular	42 - 54	10	12%
Bueno	54 - 67	14	16%
Muy bueno	67 - 80	8	9%
Total		85	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la Dirección Regional de Salud- San Martín, 2020.

Interpretación:

En la tabla 2 se analiza el nivel de desempeño laboral, que tiene un nivel muy malo correspondiente a un 42% representado por 36 colaboradores, seguido de un nivel malo en un 21% el mismo que corresponde a 17 colaboradores, así mismo se observa un nivel regular en un 12%, el mismo que corresponde a 10 colaboradores, seguido de un nivel bueno en un 16% que corresponde a 14 colaboradores y finalmente se tiene un nivel muy bueno en un 9% el mismo que corresponde a 8 colaboradores.

4.3. Relación entre la gestión estratégica con el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Salud – San Martín, 2020.

Tabla 3.

Prueba de normalidad.

	Kolmogorov smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión estratégica	,129	85	,070
Desempeño laboral	,159	85	,087

Fuente: Spss V25

Interpretación:

Dado que la muestra es mayor que 50, se calcula el coeficiente de Spearman; el resultado es menor a 0.05, por lo tanto, la muestra en estudio tiene una distribución normal, por lo que se utiliza el coeficiente de Pearson para la correlación.

Hipótesis general

Tabla 4.

Análisis de la correlación entre la gestión estratégica con el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Salud – San Martín, 2020.

Gestión estratégica	Desempeño laboral		
	Coefficiente de Pearson	p-valor	N
	,506**	.000	85

Fuente: Spss V25

Se contempla la correlación entre la gestión estratégica con el desempeño laboral, ya que el coeficiente de correlación de Pearson fue de 0,506 (correlación positiva moderada) y un p valor igual a 0,000 (p-valor \leq 0.05), es decir, existe relación significativa entre la gestión estratégica con el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Salud – San Martín, 2020.

V. DISCUSIÓN

En cuanto al nivel de gestión estratégica, tiene un nivel muy malo correspondiente a un 38%, seguido de un nivel malo en un 22%, así mismo se observa un nivel regular en un 16%, seguido de un nivel bueno en un 13% y finalmente se tiene un nivel muy bueno en un 11%, dichos resultados se deben a que la organización carece de un control de registros, no cuenta con equipos modernos para agilizar las funciones del colaborador, los trabajadores no están identificados con el trabajo realizado, dichos resultados guardan relación con lo expuesto por Chilon (2018) quien logró comprobar que existe una correlación alta y directa entre los conceptos que aborda el estudio, de acuerdo ello una planeación estratégica permitirá proveerse de todos los recursos para que el personal pueda realizar sus funciones de manera adecuada y cómoda, además de capacitarlos de acuerdo a los puestos que ocupan con el objetivo de tener personal idóneo en cada área de trabajo. Por otro lado, el nivel de planificación estratégica; el 3% de los trabajadores dijo que el plan estratégico no existe; el 27% afirmó que el nivel de plan estratégico está en la propuesta y el 37% del personal dijo que esta iniciado, el 25% de los colaboradores dijo que estaba en ejecución, el 8% de los trabajadores dijo que la estrategia del plan estaba implementada y ningún colaborador dijo que el plan estratégico estaba consolidado.

En cuanto al nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Salud- San Martín, 2020, que tiene un nivel muy malo correspondiente a un 42%, seguido de un nivel malo en un 21%, así mismo se observa un nivel regular en un 12%, seguido de un nivel bueno en un 16% y finalmente se tiene un nivel muy bueno en un 9%, dichos resultados se deben a que la institución no valora el desempeño y aporte del trabajador, no cuenta con iniciativa al momento de desarrollar su labor, no aplica los conocimientos adquiridos en experiencias laborales previas, no se les permite tomar decisiones para realizar algún cambio y no se toma en cuenta las ideas de los demás compañeros para el logro de las metas, dichos resultados guardan coincidencia con lo expuesto por Alvarado & Pinduisaca (2019) mencionó que los factores que inciden en el desempeño laboral son

la motivación, el clima laboral, las condiciones laborales, las remuneraciones, que hace que el personal se sienta motivado e involucrado con las actividades y objetivos organizacionales de la institución. Además, se destaca que existe una relación entre la gestión estratégica y el desempeño laboral debido a que el análisis estadístico del coeficiente de correlación de Pearson alcanzó 0,506 (la correlación es moderadamente positiva) y el valor de p es igual a 0,000 (valor de $p \leq 0,05$). Es decir, si los representantes de la agencia son mejores en la gestión estratégica, el desempeño laboral de los empleados será menor, demostrarán cumplir con las metas asignadas, participar en el desarrollo de las actividades planificadas en el plan de trabajo, para ello las entidades deben contar con personal capacitado y conocedor de las actividades a realizar y que esto estén dotados de todas las herramientas necesarias para que estos puedan trabajar de manera eficiente y puedan cumplir los objetivos institucionales y que la gestión de los directivos sea considerada como buena.

Estos resultados son consistentes con lo afirmado por Velásquez (2017), quien intentó demostrar que existe una relación directa positiva débil entre los conceptos propuestos por la investigación, y el resultado es un valor Rho de 0.429 y un nivel sig. Menos de 0,05. Por otro lado, con base en el primer objetivo específico, que es determinar la incidencia entre la formulación de la estrategia y la secuencia comercial, puede indicar que existe una relación directa, positiva y débil, por lo que Rho es 0.339, y su significancia es igual a 0.000, además, Santa María (2017) señaló que existe una relación cercana y directa entre las variables que componen el estudio. Por otro lado, en este sentido, el valor de p es 0,000, Gárate (2017) mencionó que existe una relación directa y significativa entre el nivel de estrés laboral y el desempeño laboral, debido a que el valor de p es 0.373, y el valor de significancia es menor de 0.05 eso indica que a menor nivel del estrés el personal tendrá mayores o mejores desempeño, evidenciado en el cumplimiento de las metas.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1. Existe relación significativa entre la gestión estratégica con el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Salud – San Martín, 2020, ya que el coeficiente de correlación de Pearson se alcanzó fue de 0,506 (correlación positiva moderada) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.05$).
- 6.2. El nivel de gestión estratégica de los colaboradores de la Dirección Regional de Salud- San Martín, 2020, que tiene un nivel muy malo correspondiente a un 38%, seguido de un nivel malo en un 22%, así mismo se observa un nivel regular en un 16%, seguido de un nivel bueno en un 13% y finalmente se tiene un nivel muy bueno en un 11%.
- 6.3. El nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Salud- San Martín, 2020, que tiene un nivel muy malo correspondiente a un 42%, seguido de un nivel malo en un 21%, así mismo se observa un nivel regular en un 12%, seguido de un nivel bueno en un 16% y finalmente se tiene un nivel muy bueno en un 9%.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1. A la Directora de la Dirección Regional de Salud – San Martín, fomentar acciones que permita al colaborador involucrarse y comprometerse con los objetivos institucionales, además de contar con personal idóneo en cada área de trabajo que permitan brindar una adecuada información para una buena toma de decisiones.

- 7.2. Al jefe del área de planificación, formular estrategias que permitan ser medibles a corto y mediano plazo, con el objetivo de poder evaluar oportunamente la gestión del jefe de la institución, además de gestionar los presupuestos para que cada actividad o programa se desarrolle en su totalidad.

- 7.3. Al jefe del área de personal, capacitar al personal de acuerdo al puesto que ocupa, además supervisar el cumplimiento de las actividades programadas en los planes de trabajo y los logros obtenidos.

REFERENCIAS

- Alvarado, C. & Pinduisaca, E. (2019). *Factores que inciden en el desempeño laboral del profesional de enfermería en las áreas de hospitalización del Hospital Materno Infantil Dra. Matilde Hidalgo De Procel del periodo mayo – agosto*. (Tesis de maestría). Universidad de Guayaquil, Ecuador. <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/47012/1/TESIS-1400-ALVARADO-PINDUISACA.pdf>
- Callomamani R. (2013) “La Supervisión Pedagógica y El Desempeño Laboral de los Docentes de la Institución Educativa 7035 de San Juan de Miraflores”, Universidad Nacional de San Marcos
- Castro, L. (2004). Percepciones acerca del clima organizacional: resumen de una investigación. (En Red) Disponible en: www.ut.edu.com
- Chanta, M. (2019). Propuesta de balanced scorecard para la gestión estratégica de las pymes: Caso Galería El César, La Victoria, 2018 (Tesis de Grado. Univ. César Vallejo, Lima). <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/28794>
- Chiavenato, I. (2001) Administración de Recursos Humanos. (3ª Ed.) Colombia: McGraw Hill.
- Chilon, B. (2018). *Planificación estratégica y su relación con el desempeño organizacional de las Oficinas de Operaciones de Salud de la Dirección Regional de Salud- San Martín – 2018*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28761/Chilon_RBP.pdf?sequence=1
- D'Alessio, F. (2015). El proceso estratégico: un enfoque de Gerencia. Ciudad de Mexico: Pearson Educación de México S.A. de C.V
- Fred, D. (2008). Conceptos de administración estratégica (11a ed.). D.F., México: Pearson educación
- Gárate, A. (2017). *Nivel de estrés laboral y grado de desempeño laboral de los colaboradores del Hospital II-2 Tarapoto, 2016*. (Tesis de maestría).

Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú.
[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16517/G%
c3%a1rate_AAJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16517/G%c3%a1rate_AAJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

García G. (2007). *Clima Organizacional: Hacia un nuevo modelo*. UNICAWA.
Obtenido de UNICAWA

Ibáñez, M. (2020). *Condiciones de trabajo y desempeño laboral del personal del Hospital II Essalud, Tarapoto – 2020*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú.
[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48317/Ib%
c3%a1%c3%b1ez_GMY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48317/Ib%c3%a1%c3%b1ez_GMY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (2008). *The Execution Premium*. Barcelona: Gestión 2000.

Mondy, R. (2010). *Administración de recursos humanos (11ª ed.)*. México: Pearson Educación

Ortiz, A. (2010). *Gestión estratégica aplicación en las pymes industriales*. Revista Copérnico. Año VII N° 13

Pacheco, F. (2018). *Modelo de gestión estratégica para la industria de energías renovables bajo el escenario de cambio de la matriz energética del Ecuador*. (Tesis de maestría). Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador, Quito.
[http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6451/1/T2761-MBA-
Pacheco-Modelo.pdf](http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6451/1/T2761-MBA-Pacheco-Modelo.pdf)

Ponce, S. (2002). *Proceso administrativo y gestión empresarial en coproabas, Jinotega*” (Tesis de Gerencia Empresarial). Disponible en: 37
<http://repositorio.unan.edu.ni/1800/1/5330.pdf>

Prieto, J. E. (2011). *Gestión estratégica organizacional (3a ed.)*. Bogotá: Ecoe ediciones.

Proaño, W. (2018). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los Marineros Mercantes de una Empresa Naviera*. (Tesis de maestría). Universidad Espíritu Santo, Guayaquil, Ecuador.

<http://repositorio.uees.edu.ec/bitstream/123456789/2561/1/PROA%20%910%20PARRA%20WLADIMIR%20ROBERTO.pdf>

Rams, L., y Sánchez, K. (2014) Como define el aporte de la gestión del desempeño a la rentabilidad del negocio (Tesis de Recursos Humanos). http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/?c=tpos&a=d&d=1502-0910_Massarov

Romero R. (2010). Clima Organizacional su relación con el factor humano. Estados Unidos: PROCADP, Subsecretaria de administración y finanzas, dirección general de recursos humanos.

Santa María, F. (2017). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en profesionales de la salud de una microred. Lambayeque 2017*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú. <http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8809/Santa%20Mar%20%910%20PARRA%20WLADIMIR%20ROBERTO.pdf?sequence=6&isAllowed=y>

Sonnentag, S., Volmer, J., & Spychala, A. (2010). Job Performance. Sage handbook of organizational behavior, 1.

Torres, N. (2017). *Plan de gestión estratégica para optimizar el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa – 2016*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Chiclayo, Perú. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/3812/torres_in.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Velásquez, J. (2017). *Gestión estratégica y el comercio ambulatorio en la Municipalidad de Los Olivos- 2016*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/7331/Velasquez_AJA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vives A. (2011). La responsabilidad social de la empresa en América. Washington: Banco Interamericano de Desarrollo.

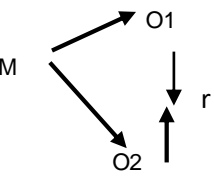
ANEXOS

Matriz de Operacionalización de variables

Dimensiones	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión estratégica	Prieto (2011) definió la gestión estratégica como: Una técnica gerencial cuyo proceso permite a la organización ser proactiva en la formulación de su futuro. Se utiliza el término gestión para dar la idea de ser un proceso participativo en donde se dirige y se decide para el beneficio común. (p. 81).	Es un proceso de evaluación sistemática de tu negocio, mediante el que se definen los objetivos a largo plazo, se identifican metas y objetivos y, muy importante: se desarrolla estrategias para alcanzar los objetivos y se localizan recursos para ponerlos en marcha. Por lo que se medirá mediante sus dimensiones e indicadores.	Formulación estratégica	<ul style="list-style-type: none"> Cumplir con las actividades para lograr los objetivos propuestos 	Ordinal
			Ejecución estratégica	<ul style="list-style-type: none"> Identificar y clasificar las actividades requeridas para cumplir con los objetivos fijados 	
			Evaluación estratégica	<ul style="list-style-type: none"> Incluir en su misma esencia las interrelaciones entre los seres humanos 	
Desempeño laboral	Mondy (2010), define como el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado. En tal sentido, este desempeño está conformado por actividades tangibles, observables y medibles, y otras que se puedan deducir.	Nos estamos refiriendo a la calidad del servicio o del trabajo que realiza el empleado dentro de la organización. Se medirá mediante sus dimensiones e indicadores.	Rasgo de personalidad	<ul style="list-style-type: none"> Apoyo organizacional Compromiso del empleado 	Ordinal
			Competencias	<ul style="list-style-type: none"> Habilidades humanas Capacidades individuales comportamiento 	
			Logros de metas	<ul style="list-style-type: none"> Consideración Recompensa 	
			Potencial de mejoramiento	<ul style="list-style-type: none"> Resultados Satisfacción en el trabajo 	

Matriz de consistencia

Título: Gestión estratégica y desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Salud – San Martín, 2020

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos												
<p>Problema General: ¿Cuál es la relación entre la gestión estratégica con el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Salud – San Martín, 2020</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>¿Cuál es el nivel de gestión estratégica de los colaboradores de la Dirección Regional de Salud – San Martín 2020?</p> <p>¿Cuál es el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Salud – San Martín 2020?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre la gestión estratégica con el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Salud – San Martín, 2020.</p> <p>Objetivos específicos Identificar el nivel gestión estratégica de los colaboradores de la Dirección Regional de Salud – San Martín, 2020. Analizar el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Salud – San Martín, 2020.</p>	<p>Hipótesis general: Hi: Existe relación significativa entre la gestión estratégica con el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Salud – San Martín, 2020.</p> <p>Ho: No existe relación significativa entre la gestión estratégica con el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Salud – San Martín, 2020.</p> <p>Hipótesis específicas: H1: El nivel de gestión estratégica de los colaboradores de la Dirección Regional de Salud – San Martín, 2020, es bueno. H2: El nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Salud – San Martín, 2020, es bueno.</p>	<p>Técnica Encuesta</p> <p>Instrumentos Cuestionario</p>												
Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones													
<p>No experimental</p>  <p>Donde: M: Muestra O1: Gestión estratégica O2: Desempeño laboral R: Relación de las variables de estudio</p>	<p>Población 85 trabajadores</p> <p>Muestra 85 trabajadores</p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 30%;">Variables</th> <th style="width: 70%;">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">Gestión estratégica</td> <td>Formulación estratégica</td> </tr> <tr> <td>Ejecución estratégica</td> </tr> <tr> <td>Evaluación estratégica</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Desempeño laboral</td> <td>Rasgo de personalidad</td> </tr> <tr> <td>Competencias</td> </tr> <tr> <td>Logros de metas</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Potencial de mejoramiento</td> </tr> </tbody> </table>		Variables	Dimensiones	Gestión estratégica	Formulación estratégica	Ejecución estratégica	Evaluación estratégica	Desempeño laboral	Rasgo de personalidad	Competencias	Logros de metas		Potencial de mejoramiento
Variables	Dimensiones														
Gestión estratégica	Formulación estratégica														
	Ejecución estratégica														
	Evaluación estratégica														
Desempeño laboral	Rasgo de personalidad														
	Competencias														
	Logros de metas														
	Potencial de mejoramiento														



Instrumento de recolección de datos

Cuestionario: Gestión estratégica

Datos generales:

N° de cuestionario: Fecha de recolección:/...../.....

Introducción:

El presente instrumento tiene como finalidad identificar el nivel gestión estratégica de los colaboradores de la Dirección Regional de Salud – San Martín, 2020.

Instrucción:

Lee atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, la que sea la más apropiada para Usted, seleccionando del 1 a 5, que corresponde a su respuesta. Asimismo, debe marcar con un aspa la alternativa elegida.

Asimismo, no existen respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”. Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su contextualización.

Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad y marque todos los ítems.

Escala de medición	Escala de autovaloración	
Nunca	Muy malo	1
Casi nunca	Malo	2
A veces	Regular	3
Casi siempre	Bueno	4
Siempre	Muy bueno	5

V1	Gestión estratégica	Escala de medición				
D1	Formulación estratégica	5	4	3	2	1
1	La institución da a conocer cuál es el objetivo a realizarse día a día.					

2	La organización tiene programado las actividades a realizarse durante un tiempo determinado.					
3	La institución tiene claro lo que desea conseguir en un tiempo determinado.					
4	Usted conoce cuales son los planteamientos y propósitos que quiere llegar a alcanzar a institución					
5	La institución tiene conocimiento de las tendencias actuales en cuanto a temas de interés público.					
6	La institución carece de un control de registros.					
D2	Ejecución estratégica	5	4	3	2	1
7	La institución cumple con lo pactado cuando el usuario solicita algunos trámites en un tiempo determinado.					
8	La institución da a conocer a los usuarios todos los procedimientos.					
9	La institución cuenta con equipos modernos para agilizar las funciones del colaborador.					
D3	Evaluación estratégica	5	4	3	2	1
10	Los trabajadores están identificados con el trabajo realizado.					
11	Se fomenta el trabajo en equipo.					
12	La organización realiza una evaluación de las ventas realizadas durante un año.					
13	Cada cierto tiempo (la organización realiza reuniones de trabajo					
14	La organización reconoce al personal que se ha esforzado en el cumplimiento del trabajo.					



Cuestionario: Desempeño laboral

Datos generales:

N° de cuestionario: Fecha de recolección:/...../.....

Introducción:

El presente instrumento tiene como finalidad analizar el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Salud – San Martín, 2020.

Instrucción:

Lee atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, la que sea la más apropiada para Usted, seleccionando del 1 a 5, que corresponde a su respuesta. Asimismo, debe marcar con un aspa la alternativa elegida.

Asimismo, no existen respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”. Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su contextualización.

Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad y marque todos los ítems.

Escala de medición	Escala de autovaloración	
Nunca	Muy malo	1
Casi nunca	Malo	2
A veces	Regular	3
Casi siempre	Bueno	4
Siempre	Muy bueno	5

V2	Desempeño laboral	Escala de medición				
D1	Rasgo de personalidad	5	4	3	2	1
1	Usted actúa de manera apropiada frente a las observaciones y recompensas por su labor.					

2	La empresa valora el desempeño y aporte del trabajador.					
3	Cuenta con el apoyo de sus compañeros para realizar las actividades de apoyo.					
4	La labor que realiza usted es importante y significativa.					
5	La interacción con sus compañeros de trabajo resulta gratificante para usted.					
D2	Competencias	5	4	3	2	1
6	Cuenta con iniciativa al momento de desarrollar su labor.					
7	Usted motiva a sus compañeros para que puedan trabajar en equipo.					
8	Usted aplica los conocimientos adquiridos en experiencias laborales previas.					
9	La empresa le permite tomar decisiones para realizar algún cambio.					
D3	Logros de metas	5	4	3	2	1
10	Se toma en cuenta sus ideas planteadas para el desarrollo de su labor.					
11	Usted toma en cuenta las ideas de los demás compañeros para el logro de las metas.					
12	Las recompensas sirven de motivación para alcanzar los objetivos establecidos.					
D4	Potencial de mejoramiento	5	4	3	2	1
13	Asume con responsabilidad los resultados Recuperados por el trabajo realizado.					
14	El dueño de la empresa considera la libertad y el valor de su trabajo.					

Validación de instrumentos



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

Apellidos y nombres del experto : Vela Saavedra, Rita
 Institución donde labora : Dirección Regional de Salud San Martín
 Especialidad : Directora de la Dirección Ejecutiva de Regulación y Fiscalización Sectorial
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Gestión estratégica
 Autor (s) del instrumento (s) : Muñoz Fernandez, Elsa

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

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

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Instrumento aplicable

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.5

Tarapoto, 12 de enero de 2021

Sello personal y firma

Magister. Salud Pública.
Rita Vela Saavedra
CH. 000817

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

Apellidos y nombres del experto : Vela Saavedra, Rita
 Institución donde labora : Dirección Regional de Salud San Martín
 Especialidad : Directora de la Dirección Ejecutiva de Regulación y Fiscalización Sectorial
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Desempeño laboral
 Autor (s) del instrumento (s) : Muñoz Fernandez, Elsa

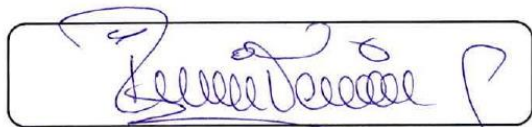
II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

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

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

I. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Instrumento aplicable
PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Tarapoto, 12 de enero de 2021



Sello personal y firma
 Rita Vela Saavedra
 Magister Salud Pública
 CH: 000817



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

Apellidos y nombres del experto : Mori Rios, Gissela
 Institución donde labora : Dirección Regional de Salud San Martín
 Especialidad : Especialista temático en Planeamiento
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Gestión estratégica
 Autor (s) del instrumento (s) : Muñoz Fernandez, Elsa

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

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

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Instrumento aplicable

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.5

Tarapoto, 12 de enero de 2021

Sello personal y firma



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Mori Rios, Gissela
 Institución donde labora : Dirección Regional de Salud San Martín
 Especialidad : Especialista temático en Planeamiento
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Desempeño laboral
 Autor (s) del instrumento (s) : Muñoz Fernandez, Elsa

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

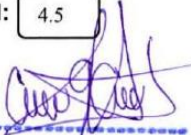
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

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

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

I. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Instrumento aplicable

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.5


 CPC. Mg. Gissela Mori Rios
 Cod. Mat. 18-215

Tarapoto, 12 de enero de 2021

Sello personal y firma



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

Apellidos y nombres del experto : Sánchez Dávila, Keller
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo-Escuela de Posgrado
 Especialidad : Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Gestión estratégica
 Autor (s) del instrumento (s) : Elsa Muñoz Fernández

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable Gestión estratégica en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión estratégica				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, Gestión estratégica de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Gestión estratégica					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable Gestión estratégica				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					45	

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento aplicable

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.5

Tarapoto, 12 de enero de 2021


 Dr. Keller Sánchez Dávila
 DOCENTE POS GRADO

Sello personal y firma

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

Apellidos y nombres del experto : Sánchez Dávila, Keller
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo-Escuela de Posgrado
 Especialidad : Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Desempeño laboral
 Autor (s) del instrumento (s) : Elsa Muñoz Fernández

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				x	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable Desempeño laboral en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					x
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Desempeño laboral				x	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, Desempeño laboral de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					x
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					x
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Desempeño laboral					x
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				x	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desempeño laboral				x	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				x	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x
PUNTAJE TOTAL					45	

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento aplicable

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.5

Tarapoto, 12 de enero de 2021



Dr. Keller Sánchez Dávila
 DOCENTE POS GRADO

Sello personal y firma

Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación



DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD

UNIDAD DE ADMINISTRACIÓN

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Trámite N° 030-2021:.....

CONSTANCIA

LA DIRECTORA REGIONAL DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD SAN MARTÍN, QUE SUSCRIBE:

HACE CONTAR:

Que la Lic. Adm. Elsa Muñoz Fernández, identificada con DNI: 40807913, estudiante de Maestría en Gestión Pública en la Universidad César Vallejo – Filial Tarapoto; ejecutó en esta institución el proyecto de Investigación de "Gestión estratégica y desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Salud – San Martín, 2020".

Se expide la presente a solicitud de la interesada, para lo fines que estime conveniente.

Moyobamba, 05 de enero de 2021



"El Dengue Comienza en tu Casa..... Elimina los Criaderos"

Índice de confiabilidad

Análisis de confiabilidad: Gestión estratégica

Resumen de procesamiento de casos		
	N	%
Válido	85	100
Excluido ^a	0	0
Total	85	100

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Crombach	N de elementos
,974	14

Análisis de confiabilidad: desempeño laboral

Resumen de procesamiento de casos		
	N	%
Válido	85	100
Excluido ^a	0	0
Total	85	100

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Crombach	N de elementos
,944	14

41	3	4	5	5	4	5	5	5	5	1	1	1	1	1
42	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2
43	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4
44	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4
45	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
46	3	2	4	3	2	4	2	4	3	2	3	2	3	2
47	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3
48	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	1	2	2
49	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2
50	4	2	2	1	2	2	1	4	4	4	4	4	5	5
51	5	4	3	3	4	3	3	5	4	4	4	2	2	1
52	4	2	2	1	2	2	1	4	3	4	3	4	4	4
53	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	1	1	1	1
54	4	2	3	3	2	3	3	5	5	4	4	4	2	2
55	4	4	5	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
56	3	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	3	4	4
57	3	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	3	4	4
58	3	2	4	3	2	4	1	1	1	1	1	1	1	1
59	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3
60	4	3	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
61	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2
62	4	4	4	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
63	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1
64	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1
65	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3
66	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1
67	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
68	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3
69	5	3	3	4	4	4	1	3	4	4	4	4	5	4
70	5	4	5	5	4	4	1	5	5	4	5	4	5	5
71	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
72	4	3	2	3	2	2	4	2	3	2	3	2	4	3
73	2	2	2	2	3	3	4	2	2	3	2	3	2	2
74	4	2	3	4	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1
75	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2
76	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3
77	3	3	4	3	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1
78	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
79	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2
80	3	4	3	3	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1
81	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2
82	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
83	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2
84	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4
85	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4

Variable: II														
PREGUNTA N° USUARIO	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14
1	1	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3
2	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	2	4	3	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1
4	2	3	3	4	2	2	1	1	2	2	2	4	2	2
5	3	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
6	4	5	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
7	4	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
8	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
9	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
10	4	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
11	4	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
12	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
13	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
14	4	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
15	3	4	4	3	1	1	2	2	2	3	2	3	1	2
16	3	2	3	3	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1
17	4	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1
18	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1
19	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2
20	3	3	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
21	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2
22	4	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
23	3	3	2	3	3	1	3	2	3	2	3	3	3	2
24	5	4	4	5	5	2	4	4	4	1	1	5	5	3
25	5	5	4	5	5	2	5	4	5	4	5	5	5	4
26	4	4	4	4	4	1	4	4	4	1	1	4	4	1
27	4	3	2	4	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1
28	2	2	3	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2
29	4	4	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1
30	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2
31	5	4	4	5	5	5	4	4	2	2	1	5	5	1
32	5	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
33	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
34	4	3	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
35	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
36	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
37	3	5	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5
38	4	3	2	4	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1
39	2	2	3	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2
40	4	4	3	4	4	1	4	3	4	3	4	4	4	4
41	1	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3

