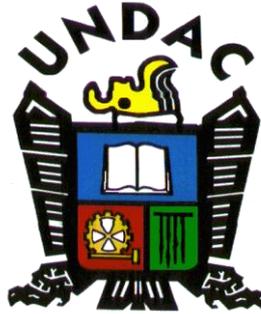


UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y CONTABLES

ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE ECONOMÍA



T E S I S

**Planificación estratégica y su relación con el desempeño organizacional
en el Hospital Regional Daniel Alcides Carrión, Pasco 2023**

Para optar el título profesional de:

Economista

Autores:

Bach. Jhakelin Eufracina BLAS SUCAPUCA

Bach. Sonia Edith GUERRA CABELLO

Asesor:

Dr. Leónidas Félix VILLAORDUÑA CALDAS

Cerro de Pasco – Perú – 2024

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y CONTABLES

ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE ECONOMÍA



T E S I S

**Planificación estratégica y su relación con el desempeño organizacional
en el Hospital Regional Daniel Alcides Carrión, Pasco 2023**

Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:

Dr. Daniel Joel PARIONA CERVANTES
PRESIDENTE

Dr. Marino Teófilo PAREDES HUERE
MIEMBRO

Mg. Felipe Orestes HUAPAYA ZAVALA
MIEMBRO



Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión
Facultad de Ciencias Económicas y Contables
Unidad de Investigación

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

INFORME DE ORIGINALIDAD N° 042-2024

La Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Económicas y Contables de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión ha realizado el análisis con exclusiones en el Software Turnitin Originality, que a continuación se detalla:

Presentado por:

Jhakelin Eufracina BLAS SUCAPUCA y Sonia Edith GUERRA CABELLO

Escuela de Formación Profesional

Economía

Tipo de trabajo:

Tesis

Título del trabajo

Planificación estratégica y su relación con el desempeño organizacional en el hospital regional Daniel Alcides Carrión, Pasco 2023

Asesor:

Dr. Leonidas Félix VILLAORDUÑA CALDAS

Índice de Similitud: **29%**

Calificativo

APROBADO

Se adjunta al presente informe, el reporte de identificación del porcentaje de similitud general: asimismo, a través del correo institucional de la Oficina de Grados y Títulos de nuestra Facultad – FACEC. Envío en la fecha el reporte completo de Turnitin; todo ello, en atención al Proveído N° 000169-2024-UNDAC-D/DFCCEC.

Cerro de Pasco, 14 de setiembre del 2024



Dr. Carlos D. BERNALDO FAUSTINO
Director de la Unidad de Investigación-FACEC

DEDICATORIA

A nuestros apreciados padres por ser parte de nuestra felicidad, por su continuo apoyo, por su generosidad, por hacer posible la culminación de nuestra carrera profesional.

A los todos los docentes de la carrera de Economía de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión.

AGRADECIMIENTO

A Dios por su grandeza, por darnos la vida, por su magna creación de todo el mundo, por su majestad de las cosas, por todas sus bendiciones.

A nuestros apreciados padres, hermanos y amigos quienes nos alentaron a seguir siempre adelante, con éxitos y victorias, por su apoyo espiritual y material para lograr nuestros objetivos y metas.

A nuestros colegas de aula por ser parte de nosotros, por compartir nuestro aprendizaje en las aulas universitarias, hacer trabajos en equipo, por ser solidarios en todo momento, hacer investigaciones, exposiciones y muchas actividades juntos.

A todos los docentes por brindarnos sus sabias enseñanzas, sus experiencias y ayudarnos en nuestra formación profesional.

Nuestro reconocimiento a nuestro Asesor Dr. Leonidas Félix VILLAORDUÑA CALDAS por su gran apoyo, aporte y generosidad.

RESUMEN

El objetivo del estudio fue determinar la relación de la planificación estratégica y el desempeño organizacional en el Hospital Regional Daniel Alcides Carrión, Pasco 2023.

El tipo de investigación fue el no experimental; nivel de relación, diseño correlacional, población 297 trabajadores personal del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión, muestra probabilística 167 trabajadores, técnica encuesta, instrumento cuestionario tipo escala de Likert. Para determinar la relación de las variables se utilizó el test estadístico de coeficiente de correlación de Rho de Spearman, donde se concluye: La planificación estratégica se relaciona significativamente con el desempeño organizacional en el Hospital Regional Daniel Alcides Carrión, Pasco 2023, con un grado de relación de 84.2% positiva alta.

Hipótesis específica 1 según los resultados concluimos: La visión sectorial se relaciona significativamente con el desempeño organizacional en el Hospital Regional Daniel Alcides Carrión, Pasco 2023, con un grado de relación de 71.1% positiva alta.

Hipótesis específica 2 según los resultados concluimos: La gestión por resultados se relaciona significativamente con el desempeño organizacional en el Hospital Regional Daniel Alcides Carrión, Pasco 2023, con un grado de relación de 72.3% positiva alta.

Hipótesis específica 3 según los resultados concluimos: Los sistemas de información se relacionan significativamente con el desempeño organizacional en el Hospital Regional Daniel Alcides Carrión, Pasco 2023, con un grado de relación de 82.4% positiva alta.

Hipótesis específica 4 según los resultados concluimos: El monitoreo y evaluación se relaciona significativamente con el desempeño organizacional en el Hospital Regional Daniel Alcides Carrión, Pasco 2023, con un grado de relación de 83.6%.

Palabras Claves: Planificación estratégica y desempeño organizacional.

ABSTRACT

The objective of the study was to determine the relationship between strategic planning and organizational performance at the Daniel Alcides Carrión Regional Hospital, Pasco 2023.

The type of research was non-experimental; relationship level, correlational design, population 297 workers, staff of the Daniel Alcides Carrión Regional Hospital, probabilistic sample 167 workers, survey technique, Likert scale questionnaire instrument.

To determine the relationship of the variables, the Spearman Rho correlation coefficient statistical test was used, where it is concluded: Strategic planning is significantly related to organizational performance at the Daniel Alcides Carrión Regional Hospital, Pasco 2023, with a degree of relationship of 84.2% high positive.

Specific hypothesis 1 according to the results we conclude: The sectoral vision is significantly related to organizational performance in the Daniel Alcides Carrión Regional Hospital, Pasco 2023, with a degree of relationship of 71.1% high positive.

Specific hypothesis 2 according to the results we conclude: Results-based management is significantly related to organizational performance at the Daniel Alcides Carrión Regional Hospital, Pasco 2023, with a high positive relationship degree of 72.3%.

Specific hypothesis 3 according to the results we conclude: Information systems are significantly related to organizational performance in the Daniel Alcides Carrión Regional Hospital, Pasco 2023, with a degree of relationship of 82.4% high positive.

Specific hypothesis 4 according to the results we conclude: Monitoring and evaluation is significantly related to organizational performance in the Daniel Alcides Carrión Regional Hospital, Pasco 2023, with a degree of relationship of 83.6%.

Keywords: Strategic planning and organizational performance.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación de la planificación estratégica y el desempeño organizacional en el Hospital Regional Daniel Alcides Carrión, Pasco 2023.

Mediante el estudio se ha podido verificar que la ejecución de la planificación estratégica fue participativa y eficiente, con una calificación de buena, es decir se alineo en todas las áreas la visión sectorial, la gestión por resultados, se manejó el sistema de información y se hizo monitoreo y evaluación de la planificación estratégica; el desempeño organizacional también fue bueno, en cuanto a la organización, ejecución presupuestal, cumplimiento programático y la logística de medicamentos e insumos.

El estudio fue elaborado de acuerdo a la estructura del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad, según el estilo APA para las citas y referencias bibliográficas.

En el Capítulo I: consideramos el Problema de investigación que abarca la identificación y planteamiento del problema, delimitación de la investigación, formulación del problema, formulación de objetivos, justificación y limitaciones de la investigación.

En el Capítulo II, consideramos el Marco Teórico, donde se desarrolla los antecedentes del estudio, las bases teóricas científicas, la definición de términos, formulación de hipótesis, identificación de variables y operacionalización de variables referente a las variables de estudio.

En el Capítulo III, consideramos la Metodología y Técnicas de Investigación, el tipo, nivel, método, diseño de investigación, población y muestra, técnicas de recolección, procesamiento, tratamiento estadístico, selección y validación de instrumentos y la orientación ética.

En el Capítulo IV, consideramos los Resultados y discusión, análisis e interpretación de resultados obtenidos, descripción del trabajo de campo, presentación de resultados obtenidos y la prueba de hipótesis para el cual se aplicó el test estadístico

de coeficiente de correlación del Rho de Spearman para datos no paramétricos, para determinar la relación de las variables.

Finalmente, la investigación culminó en las conclusiones y recomendaciones, las mismas que fueron obtenidas como resultado de la contrastación de la hipótesis general y de acuerdo a los resultados del test estadístico coeficiente de correlación Rho de Spearman, concluimos que la planificación estratégica se relaciona significativamente con el desempeño organizacional en el Hospital Regional Daniel Alcides Carrión, Pasco 2023, con un grado de relación de 84.2% positiva alta.

Jhakelin Eufracina BLAS SUCAPUCA

Sonia Edith GUERRA CABELLO

ÍNDICE

DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTO	
RESUMEN	
ABSTRACT	
INTRODUCCIÓN	
ÍNDICE	
ÍNDICE DE TABLAS	
ÍNDICE DE FIGURAS	

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1.	Identificación y determinación del Problema.....	1
1.2.	Delimitación de la investigación.....	3
1.3.	Formulación del problema	4
	1.3.1. Problema general	4
	1.3.2. Problemas específicos.....	4
1.4.	Formulación de objetivos.....	4
	1.4.1. Objetivo general.....	4
	1.4.2. Objetivos específicos.....	5
1.5.	Justificación de la investigación.....	5
1.6.	Limitaciones de la investigación	6

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1.	Antecedentes de estudio	7
2.2.	Bases teóricas - científicas.....	12
2.3.	Definición de términos básicos	24
2.4.	Formulación de hipótesis.....	25
	2.4.1. Hipótesis general.....	25

2.4.2. Hipótesis específica	25
2.5. Identificación de variables	26
2.6. Definición operacional de variables e indicadores	27

CAPITULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación.....	28
3.2. Nivel de Investigación.....	28
3.3. Métodos de investigación	28
3.4. Diseño de investigación.....	29
3.5. Población y muestra	29
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	30
3.7. Selección y Validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación ..	30
3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	31
3.9. Tratamiento estadístico	31
3.10. Orientación ética filosófica y epistémica	31

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del Trabajo de Campo.....	32
4.2. Presentación, Análisis e Interpretación de Resultados	32
4.3. Prueba de Hipótesis	69
4.4. Discusión de Resultados	78

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFIAS

ANEXOS

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Variables e indicadores.....	27
Tabla 2 Estadísticas de fiabilidad	31
Tabla 3 Cuenta el HRDAC con la planificación estratégica.....	33
Tabla 4 La elaboración de la planificación estratégica fue con la participación de todos los trabajadores.....	34
Tabla 5 Los objetivos y metas de la planificación estratégica concuerdan con los objetivos y las metas nacionales	35
Tabla 6 Se cuenta con metas anuales y multianuales para la producción de bienes y servicios	36
Tabla 7 Cada unidad cuenta con objetivos y metas anuales	37
Tabla 8 El HRDAC cuenta con firmas de convenios de gestión.....	38
Tabla 9 Los sistemas de remuneración y evaluación del personal incentivan la obtención de resultados organizacionales	39
Tabla 10 Se ha implementado las estrategias para lograr los resultados esperados en el HRDAC.....	40
Tabla 11 Existe una estrategia para mejorar la calidad de los servicios en el HRDAC	41
Tabla 12 Se recoge información periódica acerca de la opinión de los usuarios de la calidad de servicios	42
Tabla 13 Se utilizan mecanismos de consulta periódica a organizaciones de la sociedad civil, para mejorar la calidad de servicios	43
Tabla 14 Existen sistemas confiables y actualizados de información sobre la producción de bienes y servicios producidos.....	44
Tabla 15 Existen sistemas confiables y actualizados de información sobre la cobertura de los bienes y servicios producidos	45

Tabla 16 Existen indicadores de eficiencia relativos a los costos de los bienes y servicios que se actualizan anualmente	46
Tabla 17 Existen indicadores de eficiencia relativos a la cobertura de los bienes y servicios que se actualizan anualmente	47
Tabla 18 Existe información actualizada sobre los resultados de la gestión del HRDAC a disposición de la ciudadanía a través de la web	48
Tabla 19 El área que realiza el monitoreo y evaluación del HRDAC cuenta con normas técnicas y metodología de trabajo establecidas formalmente	49
Tabla 20 El incumplimiento de las metas y los objetivos, detectado por el monitoreo y las evaluaciones conlleva a las acciones correctivas de carácter técnico, administrativo y financiero	50
Tabla 21 El HRDAC aplica mecanismos que incentivan la eficiencia y eficacia en la gestión	51
Tabla 22 El HRDAC ha recibido reconocimiento en méritos a la gestión y desempeño	52
Tabla 23 El HRDAC cuenta con estructura orgánica y el Reglamento de Organización y Funciones.....	53
Tabla 24 Cree usted que el HRDAC se encuentra implementada con materiales y equipos para el desarrollo de sus actividades	54
Tabla 25 Cree usted que el HRDAC fortalece su organización para el cumplimiento de sus objetivos y metas	55
Tabla 26 Cree usted que el HRDAC cuenta con el recurso humano competente para cumplir sus metas	56
Tabla 27 Cree usted que el HRDAC cuenta con los documentos de gestión y a actualizados	57
Tabla 28 Cree usted que el HRDAC tiene una adecuada asignación presupuestal ...	58
Tabla 29 Cree usted que el HRDAC evalúa el avance de la ejecución presupuestal: trimestral, semestral y anual.....	59

Tabla 30 Cree usted que el HRDAC hace uso correcto de los recursos	60
Tabla 31 Cree usted que el HRDAC coordina acciones de control interno para asegurar la transparencia de sus procesos	61
Tabla 32 Cree usted que el HRDAC considera la planificación programática para la previsión de sus actividades.....	62
Tabla 33 Cree usted que el HRDAC evalúa el logro de los objetivos y metas: trimestral, semestral y anual.....	63
Tabla 34 Cree usted que el nivel de desempeño del HRDAC este considerado como bueno o muy bueno.....	64
Tabla 35 Cree usted que el HRDAC planifica las necesidades de medicamentos e insumos requeridos por las áreas requeridas	65
Tabla 36 Cree usted que el HRDAC atiende de manera oportuna la solicitud de compra de las redes de salud.....	66
Tabla 37 Cree usted que el HRDAC compra medicamentos según cronograma establecido a nivel regional y nacional	67
Tabla 38 Cree usted que el HRDAC asegura el stock de medicamentos de los establecimientos de salud como corresponde	68
Tabla 39 Tabla cruzada PLANIFICACIÓN ESTRATEGICA (Agrupada) * DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL (Agrupada)	69
Tabla 40 Correlaciones de la Planificación Estratégica y Desempeño Organizacional	70
Tabla 41 Tabla cruzada Visión Sectorial (Agrupada)*DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL (Agrupada).....	71
Tabla 42 Correlaciones de la Visión Sectorial y Desempeño Organizacional	72
Tabla 43 Tabla cruzada Gestión por Resultados (Agrupada)*DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL (Agrupada).....	73
Tabla 44 Correlaciones de la Gestión por Resultados y Desempeño Organizacional	74

Tabla 45 Tabla cruzada Sistemas de Información (Agrupada)*DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL (Agrupada).....	75
Tabla 46 Correlaciones de Sistemas de Información y Desempeño Organizacional..	76
Tabla 47 Tabla cruzada Monitoreo y Evaluación (Agrupada)*DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL (Agrupada).....	77
Tabla 48 Correlaciones de Monitoreo y Evaluación y Desempeño Organizacional....	78

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Cuenta el HRDAC con la planificación estratégica	33
Figura 2 La elaboración de la planificación estratégica fue con la participación de todos los trabajadores	34
Figura 3 Los objetivos y metas de la planificación estratégica concuerdan con los objetivos y las metas nacionales	35
Figura 4 Se cuenta con metas anuales y multianuales para la producción de bienes y servicios	36
Figura 5 Cada unidad cuenta con objetivos y metas anuales	37
Figura 6 El HRDAC cuenta con firmas de convenios de gestión	38
Figura 7 Los sistemas de remuneración y evaluación del personal incentivan la obtención de resultados organizacionales	39
Figura 8 Se ha implementado las estrategias para lograr los resultados esperados en el HRDAC.....	40
Figura 9 Existe una estrategia para mejorar la calidad de los servicios en el HRDAC	41
Figura 10 Se recoge información periódica acerca de la opinión de los usuarios de la calidad de servicios	42
Figura 11 Se utilizan mecanismos de consulta periódica a organizaciones de la sociedad civil, para mejorar la calidad de servicios	43
Figura 12 Existen sistemas confiables y actualizados de información sobre la producción de bienes y servicios producidos.....	44
Figura 13 Existen sistemas confiables y actualizados de información sobre la cobertura de los bienes y servicios producidos.....	45
Figura 14 Existen indicadores de eficiencia relativos a los costos de los bienes y servicios que se actualizan anualmente	46

Figura 15 Existen indicadores de eficiencia relativos a la cobertura de los bienes y servicios que se actualizan anualmente	47
Figura 16 Existe información actualizada sobre los resultados de la gestión del HRDAC a disposición de la ciudadanía a través de la web	48
Figura 17 El área que realiza el monitoreo y evaluación del HRDAC cuenta con normas técnicas y metodología de trabajo establecidas formalmente	49
Figura 18 El incumplimiento de las metas y los objetivos, detectado por el monitoreo y las evaluaciones conlleva a las acciones correctivas de carácter técnico, administrativo y financiero	50
Figura 19 El HRDAC aplica mecanismos que incentivan la eficiencia y eficacia en la gestión	51
Figura 20 El HRDAC ha recibido reconocimiento en méritos a la gestión y desempeño	52
Figura 21 El HRDAC cuenta con estructura orgánica y el Reglamento de Organización y Funciones	53
Figura 22 Cree usted que el HRDAC se encuentra implementada con materiales y equipos para el desarrollo de sus actividades	54
Figura 23 Cree usted que el HRDAC fortalece su organización para el cumplimiento de sus objetivos y metas	55
Figura 24 Cree usted que el HRDAC cuenta con el recurso humano competente para cumplir sus metas	56
Figura 25 Cree usted que el HRDAC cuenta con los documentos de gestión y a actualizados	57
Figura 26 Cree usted que el HRDAC tiene una adecuada asignación presupuestal .	58
Figura 27 Cree usted que el HRDAC evalúa el avance de la ejecución presupuestal: trimestral, semestral y anual.....	59
Figura 28 Cree usted que el HRDAC hace uso correcto de los recursos	60

Figura 29 Cree usted que el HRDAC coordina acciones de control interno para asegurar la transparencia de sus procesos	61
Figura 30 Cree usted que el HRDAC considera la planificación programática para la previsión de sus actividades.....	62
Figura 31 Cree usted que el HRDAC evalúa el logro de los objetivos y metas: trimestral, semestral y anual.....	63
Figura 32 Cree usted que el nivel de desempeño del HRDAC este considerado como bueno o muy bueno.....	64
Figura 33 Cree usted que el HRDAC planifica las necesidades de medicamentos e insumos requeridos por las áreas requeridas	65
Figura 34 Cree usted que el HRDAC atiende de manera oportuna la solicitud de compra de las redes de salud.....	66
Figura 35 Cree usted que el HRDAC compra medicamentos según cronograma establecido a nivel regional y nacional	67
Figura 36 Cree usted que el HRDAC asegura el stock de medicamentos de los establecimientos de salud como corresponde	68

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y determinación del Problema

Ante el crecimiento de la demanda de atención médica y servicios de diagnóstico y laboratorio de la población en el Hospital Regional Daniel Alcides Carrión (HRDAC) en la ciudad de Cerro de Pasco y ante el aumento progresivo del personal en este hospital, se nota la disconformidad, críticas, por la mala atención y pésimos servicios médicos, que conlleva a la insatisfacción por parte de la población.

Por otro lado muchas normas se han publicado para optimizar la gestión pública como reforma a cambios por resultados el mismo que abarca a todas las instituciones del sector público, directivos y trabajadores con el fin de optimizar los niveles de eficiencia y eficacia en la gestión de acuerdo a la planificación estratégica institucional, de esta manera lograr un buen servicio de calidad, promoviendo el avance especializado en todas las áreas de salud médica, siendo el personal médico profesional y los de su entorno que contribuyen al desarrollo institucional y mejora de la atención de la salud en toda la población. Estos cambios y reformas de la gestión pública recaen en los recursos humanos la responsabilidad y dirección para optar un servicio eficiente y eficaz al servicio de la población necesitada.

La accesibilidad es actualmente uno de los pilares del cambio, nos muestra un nuevo entorno directamente relacionado con las unidades o áreas de la organización, donde cambian el capital humano al hacer más de ellas competitivo. El papel del capital humano en todas las unidades debe tener iniciativa de competir y lograr la eficiencia y eficacia, el mismo que debe satisfacer a la población atendiendo sus demandas en estos cambios globalizados.

Por otro lado, la actividad organizacional en el HRDAC no refleja el comportamiento del grupo humano de forma positiva en esta organización, los elementos más importantes para lograr los objetivos establecidos por el esfuerzo conjunto, para lograr la gestión por resultados, sea económicos, financieros, servicio de calidad, estructura funcional, innovación, entorno organizacional, satisfacción del cliente, cuota de mercado, etc. La acción organizacional es habilidad para adquirir y procesar recursos humanos, materiales y financieros para lograr objetivos y metas, la importancia radica básicamente en mejorar a los tomadores de decisiones, quienes deciden si las acciones tomadas producirán los resultados deseados; pero en el hospital no corre tal situación, necesita mejorar.

El capital humano es la base de las operaciones de una organización, su desempeño es muy importante para la institución, cuanto más competitivo y dinámico se muestra, el entorno organizacional también mejora, mayor es la necesidad de personas con innovación, capacidad de negociación, creación de valor y compromiso institucional para enfrentar los desafíos del mercado en este caso de la salud, el HRDAC debe mejorar aún los desafíos de la calidad de atención médica en la población.

Así mismo debemos indicar que la planificación estratégica en las organizaciones es una herramienta que delinea y direcciona el futuro, muestra cómo llegar o lograr la visión mediante las estrategias con la dirección y

liderazgo de los recursos humanos, ejerciendo eficiencia y eficacia en la gestión para lograr los objetivos y metas, pero esto no se logrará con una gestión tradicional pasiva, como lo viene haciendo el HRDAC.

Actualmente las organizaciones pasan por ciertos desafíos y problemas, como el HRDAC, el cual cuenta con personal no profesional en las áreas administrativas que limitan las decisiones oportunas, la lenta ejecución de las actividades planificadas, los procesos de adquisición muy lentos, sistema de información fraccionados que no centra con el paciente, personal contratado por servicios no personales en más del 32% con alta rotación, cuadro de asignación y funciones con pocas plazas de profesionales y funcionarios que estén presupuestadas.

Respecto a los usuarios existe una alta demanda de atención médica y demás servicios que no son atendidos a falta de profesionales médicos especializados, medicinas solo básicas, pacientes con problemas graves son transferidos a otras regiones para su atención, dado que no tienen equipos y profesionales disponibles, limitada atención a las personas pertenecientes al SIS, no hay programa de prevención de la salud dirigida a la población, limitado manejo de enfermedades crónicas degenerativas, que son de altos costos y de larga duración, el HRDAC no cuenta con un sistema de gestión de calidad, equipos médicos de alta tecnología para algunos servicios no están operativos a raíz de falta de capacitación del personal especializado, no se cumplen los objetivos y metas en el mediano plazo, escasa participación de la comunidad y organizaciones de base con el hospital como actores sociales, el mismo que le den cambios dinámicos y rendición de cuentas continuas a la sociedad.

1.2. Delimitación de la investigación

El presente estudio nos llevó a estudiar las variables de planificación estratégica y el desempeño organizacional.

Espacial, El estudio se desarrolló en el Hospital Regional Daniel Alcides Carrión en la ciudad de Cerro de Pasco.

Temporal, El período para estudiar fue al mes de abril del 2023.

Universo, Se tomó en cuenta para la investigación a todos los trabajadores del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión, siendo la muestra probabilística para los datos finitos, para ello se realizó el trabajo de campo con las técnicas e instrumento de recopilación de información primaria, para luego procesarlos para llegar a las conclusiones y recomendaciones del estudio.

Contenido, Las variables que se estudió y analizó fue la planificación estratégica y el desempeño profesional.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿Cómo se relaciona la planificación estratégica y el desempeño organizacional en el Hospital Regional Daniel Alcides Carrión, Pasco 2023?

1.3.2. Problemas específicos

¿Cómo se relaciona la visión sectorial y el desempeño organizacional en el Hospital Regional Daniel Alcides Carrión, Pasco 2023?

¿Cómo se relaciona la gestión por resultados y el desempeño organizacional en el Hospital Regional Daniel Alcides Carrión, Pasco 2023?

¿Cómo se relaciona los sistemas de información y el desempeño organizacional en el Hospital Regional Daniel Alcides Carrión, Pasco 2023?

¿Cómo se relaciona el monitoreo y evaluación y el desempeño organizacional en el Hospital Regional Daniel Alcides Carrión, Pasco 2023?

1.4. Formulación de objetivos

1.4.1. Objetivo general

Determinar la relación de la planificación estratégica y el desempeño organizacional en el Hospital Regional Daniel Alcides Carrión, Pasco 2023.

1.4.2. Objetivos específicos

Determinar la relación de la visión sectorial y el desempeño organizacional en el Hospital Regional Daniel Alcides Carrión, Pasco 2023.

Determinar la relación de la gestión por resultados y el desempeño organizacional en el Hospital Regional Daniel Alcides Carrión, Pasco 2023.

Determinar la relación de los sistemas de información y el desempeño organizacional en el Hospital Regional Daniel Alcides Carrión, Pasco 2023.

Determinar la relación del monitoreo y evaluación y el desempeño organizacional en el Hospital Regional Daniel Alcides Carrión, Pasco 2023.

1.5. Justificación de la investigación

Teórica, el estudio se desarrolló con el fin de hacer aportes al conocimiento de los contrastes de la teoría y de las hipótesis que se hizo con cada una de las variables de estudio, el mismo que ayudó a determinar la relación de la planificación estratégica en relación con el desempeño organizacional, estos resultados del estudio se concluyeron en una propuesta para ser incorporado como conocimiento en las ciencias económicas.

Práctica, la investigación se realizó porque existe necesidad de mejorar el desempeño organizacional y el logro de los objetivos y metas planificadas estratégicamente en el Hospital Regional Daniel Alcides Carrión, así como mejorar la atención médica con un mejor servicio a la población en la ciudad de Cerro de Pasco referente a la salud.

Metodológica, La planificación estratégica y el desempeño organizacional se investigó mediante el método científico, situaciones que pueden ser investigadas por la ciencia, una vez que sean verificada su validez y confiabilidad podrán ser utilizadas en otros trabajos de investigación similares para proponer casos diferentes en el desempeño organizacional.

1.6. Limitaciones de la investigación

El presente estudio tuvo limitaciones en la recolección de datos de las variables de estudio, ya que no toda la información recolectada puede ser verídica, así mismo solo se determinó la relación de las variables y dimensiones de estudio, otra limitación fue la disponibilidad del tiempo, el factor económico para el desarrollo y culminación del estudio.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio

Chilon, (2018), en su tesis concluye:

La Oficina de Operaciones de Salud de la Dirección Regional de Salud San Martín tuvo una correlación alta y directa o positiva entre la planificación estratégica y el desempeño organizacional con un coeficiente de correlación de Pearson de 0,842. Asimismo, se muestra el coeficiente de determinación (0.709), el cual indica que el 70.9% de los resultados operativos de la organización están influenciados por la planificación estratégica.

El nivel de planificación estratégica en la Oficina de Operaciones de Salud de la Dirección Regional de Salud San Martín; El 3% de los empleados dijo que la planificación estratégica "no está presente", el 27% de los empleados dijo que el nivel de planificación estratégica es "recomendable" y el 37% dijo que el nivel está "en progreso", el 25% de los empleados dijo que sí "en desarrollo" y el 8% dijo que este nivel estaba "en desarrollo", el plan estratégico está "implementado" y ningún empleado ha indicado que el plan estratégico esté "consolidado".

Los niveles de desempeño organizacional de la Oficina de Operaciones de Salud de de la Dirección Regional de Salud San Martín mostraron que el 31%

de los empleados calificaron el nivel como "malo", el 43% lo calificó como "normal" y el 26% lo calificó como "bueno" el desempeño organizacional. (p.49)

Lanas, (2015), en su tesis concluye:

La misión y la visión son importantes para la empresa, y por lo tanto los empleados de la organización son capaces de formular y alcanzar las metas consideradas por la dirección. Un plan estratégico permite a la gerencia dirigir adecuadamente la empresa y establecer metas a corto, mediano y largo plazo. Para RR.HH., la planificación estratégica es una hoja de ruta para cumplir a cabalidad con sus funciones y responsabilidades, aumentando así su productividad y eficiencia óptima.

El control de actividades es un mecanismo efectivo para garantizar la finalización exitosa de las actividades asignadas, diagnosticar el progreso de cada individuo e identificar brechas. Por eso el control de gestión es fundamental para OFFSET Ambato, porque significa eficiencia y eficacia. La capacitación es un medio tradicional muy eficaz para aumentar el rendimiento laboral de los empleados, los conocimientos nuevos y ya adquiridos complementan la eficiencia y el alto rendimiento, se puede aumentar la producción en el menor tiempo posible, se obtiene más rápido de los pedidos de los clientes al entregar el producto de acuerdo con las de acuerdo días El desarrollo y superación profesional es un parámetro del éxito de los empleados, conocer y hacer cosas nuevas y lo que les despierta interés los motiva a realizar mejor sus tareas en la empresa, si no sucede lo contrario, son elementos mediocres que no contribuyen a cualquier cosa debido a su desarrollo y ambiente de trabajo. (p.78-79)

Lopez, (2022), en su tesis concluye:

Los resultados de este estudio muestran una relación estadísticamente significativa ($r = 0.741$) entre las variables de gestión estratégica y las variables de desempeño de los empleados en el Municipio Distrital de Tapuc,

Departamento Daniel Alcides Carrión, Región Pasco ($r = 0.741$), Semestre 1 de 2021. Los resultados expresados por los empleados se interpretan como que la gestión estratégica se concentra en niveles altos, además, el esfuerzo laboral también se concentra en niveles altos, por lo que ambas variables tienen una buena correlación y además tienen un nivel alto.

Los resultados de este estudio muestran una correlación estadísticamente significativa ($r = 0.708$) entre la primera dimensión de formulación de estrategias y las variables de desempeño de los empleados municipales del distrito de Tapuc, provincia Daniel Alcides Carrión, región Pasco ($r = 0.708$), primer semestre de 2021. Los resultados expresados por el estudiante se interpretaron como una formulación de estrategia centrada en el nivel de rutina, pero en el desempeño de la tarea centrándonos en el alto nivel, la relación entre los dos lados también es muy buena, además de la diferencia de nivel.

Los resultados de este estudio muestran una correlación estadísticamente significativa ($r = 0.609$) entre la segunda dimensión implementación de la estrategia y la variable desempeño de los empleados en el Municipio de Tapuc, Provincia Daniel Alcides Carrión, Región Pasco. Semestre 1 de 2021. Los resultados expresados por los estudiantes se interpretaron como Desempeño Estratégico enfocado en un nivel normal, mientras que Desempeño Laboral enfocado en un nivel alto, se encontró que las variables están bien correlacionadas excepto en diferentes niveles. Los resultados de este estudio muestran una correlación estadísticamente significativa ($r = 0.620$) entre la evaluación estratégica de la tercera dimensión y las variables de desempeño de los empleados en el municipio de Tapuc, Daniel Alcides Provincia de Carrión, Región Pasco, en el primer semestre de 2021. La interpretación de los resultados expresados por los estudiantes es que la evaluación estratégica se enfoca en el nivel normal, mientras que el desempeño

laboral se enfoca en el nivel alto, y entre los diferentes niveles la relación entre ambos es muy buena. (p.78-79)

Rueda, (2021), en su tesis doctoral concluye:

El propósito de este estudio fue identificar la relación entre la gestión del plan estratégico y el desempeño organizacional en las instituciones de educación superior ecuatorianas. Aunque la planificación estratégica se utiliza principalmente en las corporaciones, se aplica a todo tipo de organizaciones, incluidas las universidades. Sin embargo, las universidades no pueden copiar literalmente los modelos implementados con éxito en los negocios sin antes someterse a un refinamiento, adaptación, singularización y adaptación a sus propias circunstancias. Las universidades, a diferencia de las empresas, se enfocan en tres procesos principales en sus actividades: académico, de investigación y de extensión comunitaria, por lo que su misión, objetivos y estrategias deben enfocarse en la gestión eficaz de estas tres tareas, y la planificación estratégica puede ayudar a lograr estos objetivos. cambio organizativo y mejora de la gestión.

Si bien las universidades ecuatorianas reconocen que la evaluación del desempeño es la mejor manera de alcanzar metas, optimizar recursos y lograr mejores resultados, aún existe mucha incertidumbre sobre qué es la evaluación y cómo realizarla y gestionarla. Por el momento, solo se encuentran disponibles los resultados obtenidos durante la acreditación realizada por organismos estatales y rectores universitarios, quienes han desarrollado y ajustado sus modelos de evaluación de acuerdo a los resultados obtenidos. Es importante mencionar que las universidades ecuatorianas han adecuado su planificación estratégica y por ende sus objetivos y estrategias para implementar estos modelos, los cuales incluyen un conjunto de indicadores cualitativos y cuantitativos orientados a medir el cumplimiento de los parámetros establecidos en las dimensiones de docencia e investigación. y enlaces a procesos

institucionales tales como gestión de infraestructura y sistemas, gobierno corporativo y gestión estratégica. Por ello, es importante que cumplan con el objetivo de incrementar la calidad de la educación superior y sus instituciones en beneficio de toda la sociedad, creando un ambiente propicio a la autonomía para que las instituciones de educación superior puedan formular e implementar sus metas y estrategias. . interferencia para un mejor rendimiento. (p.101-102)

Ayón, Alvarez, & Plaza, (2023), en su artículo concluye:

La misión y la visión son sumamente importantes para cualquier institución, empresa u organización porque nos ayudan a saber dónde estamos y hacia dónde queremos ir. Por tanto, funciona como un programa de trabajo para cumplir a cabalidad las funciones y tareas de los empleados, aumentar la eficiencia y optimizar la productividad y el rendimiento. Es una industria diversa y dinámica, cuyo negocio principal son las tiendas, supermercados, distribuidores, etc., por lo que es necesario examinar a fondo si se está cumpliendo la misión y visión para obtener mejores resultados. (p.457)

Díaz & Cubas, (2021), en su tesis concluyen:

La investigación desarrollada a través de la planificación estratégica y la eficiencia del trabajo muestra que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, por lo que se concluye que el estudio tiene una relación positiva entre ambas variables estudiadas. La conclusión es que las dimensiones de la variable independiente tienen un efecto positivo en los resultados laborales de los empleados de la institución educativa investigada, por lo que se puede demostrar que existe una relación entre la planificación estratégica y el desempeño laboral. La conclusión es que el nivel de correlación entre ambas variables de investigación dio como resultado un coeficiente de correlación de 0.637, el cual se determina según la interpretación del coeficiente de correlación RHO de Spearman en un nivel de correlación positivo moderado. Finalmente, estudios estadísticos y cuantitativos han confirmado que si existe

una relación entre la planificación estratégica y el desempeño laboral, significa que una buena planificación estratégica conduce a un buen desempeño laboral, es todo lo contrario. (p.90).

Bravo, (2021), en su tesis concluye:

La planificación estratégica es importante porque permite a las organizaciones entender dónde están y hacia dónde quieren ir en el futuro, de modo que contribuya al mejor funcionamiento de la organización y pueda alcanzar las metas y objetivos trazados. Los elementos que inciden en la planificación estratégica de las empresas del sector pesquero del Cantón de La Libertad son principalmente la poca o poca planificación y organización en la ejecución de las actividades y el logro de las metas establecidas, de igual forma, diseño, ejecución. y evaluación de estrategias es deficiente en algunas áreas de estas organizaciones, mientras que en relación al desempeño organizacional, la comunicación entre algunos supervisores y subordinados es débil, además de una motivación insuficiente, incluso en las organizaciones estudiadas existen deficiencias en la evaluación del desempeño que afectar. Evaluación del desempeño. productiva del proceso de cierta manera. Las propuestas descritas se realizaron con base en los resultados para que todos los indicadores de las preguntas formuladas en la encuesta fueran considerados para apoyar a las empresas de la industria pesquera en el Cantón de La Libertad. (p.18).

2.2. Bases teóricas - científicas

Planificación Estratégica

(CEPLAN, 2019), El PEI es un instrumento de gestión que define la estrategia del Pliego para lograr sus objetivos, en un periodo mínimo de tres (3) años, a través de iniciativas diseñadas para producir una mejora en el bienestar de la población a la cual sirve. Estos objetivos se deben reflejar en resultados.

El Planeamiento Estratégico, es una herramienta de gestión que permite apoyar la toma de decisiones de las organizaciones en torno al quehacer actual y al camino que deben recorrer en el futuro para adecuarse a los cambios y a las demandas que les impone el entorno y lograr la mayor eficiencia, eficacia, calidad en los bienes y servicios que se proveen.

El Planeamiento Estratégico es un método de intervención para producir un cambio en el curso tendencial de los eventos. Por ello, cuando se la aplica a la conducción de la sociedad, está influida por las ideas que orientan tal sociedad y está limitada por las condiciones en que esta sociedad se desarrolla.

El planeamiento institucional cumple un rol fundamental para que las prioridades de política pública (en distinto nivel de gobierno) se concreten en la asignación de recursos. El PEI vincula los objetivos nacionales, sectoriales y territoriales (según corresponda) con los Objetivos y Acciones Estratégicas de las entidades, expresados como resultados que se espera lograr. Luego, el POI establece un conjunto de Actividades Operativas e Inversiones más específicas que son valorizadas para asegurar la producción de bienes o servicios que contribuyan al logro de esos resultados.

(HUERTAS F., 1993), La planificación no es otra cosa que el intento del hombre por gobernar su futuro, por imponer la razón humana sobre las circunstancias. Ningún mecanismo automático y determinístico resuelve el destino del hombre. Si lo que digo es correcto, la planificación es válida en cualquier sistema social democrático. Pero, para comprender esta afirmación debemos tener la capacidad de distinguir tres modos de planificación: 1) planificar la realidad centrado en el diseño de las reglas del juego social para afinar esas reglas hasta que el sistema opere con eficiencia y eficacia, 2) planificar la estrategia del juego mismo, para anticipar o prever las grandes jugadas marcantes de los resultados futuros, y 3) planificar en detalle y con intento de precisión cuantitativa cada jugada, invadiendo el campo de la

creatividad de cada jugador. Yo creo en los dos primeros modos de planificación. El primero exige equipos de alto nivel constantemente preocupados por mejorar las reglas del juego sin crear condiciones de inestabilidad e inseguridad; exige también un árbitro que aplique las reglas imponiendo las sanciones pertinentes. El segundo modo se preocupa por los posibles desarrollos del juego y requiere formular planes que nos preparen para ellos, anticipando problemas, oportunidades y amenazas.

(Chiavenato, 2000), en su libro de Introducción a la Teoría General de la Administración define lo siguiente: La Planificación Estratégica es una herramienta fundamental para el desarrollo y ejecución de proyectos, es un proceso sistemático, que da sentido de dirección y continuidad a las actividades diarias de una organización, permitiéndole visualizar el futuro e identificando los recursos, principios y valores requeridos para transitar desde el presente hacia el futuro, siguiendo para ello una serie de pasos y estrategias que puedan definir los objetivos a largo plazo, identificando metas y objetivos cuantitativos, desarrollando estrategias para alcanzar dichos objetivos y localizando recursos para llevar a cabo dichas estrategias

(Arellano, 2000), en su libro de Marketing, Enfoque América Latina define lo siguiente: el planeamiento estratégico es el proceso en el cual se desarrolla y mantienen una relación viable entre los objetivos y recursos de la organización y las oportunidades cambiantes del mercado. Es la fórmula para alcanzar el éxito en el mundo de los negocios, es el plan para lograr el mejor rendimiento de los recursos, la selección de la base de negocios en que participan y el esquema para obtener una posición favorable en el mercado. Es la estructura para establecer relaciones con el siempre cambiante mundo exterior.

(Scott, 2013), La planificación estratégica es una actividad compleja y, por lo tanto, antes de intentar definirla es útil comparar su grado de complejidad con el de otra actividad compleja: la formulación de políticas económicas tiene

una similitud general con la planificación estratégica, pues esta se ocupa de administrar una empresa y la política económica se ocupa de administrar la economía de un país. Durante muchos años, los ejecutivos experimentados, que asisten a programas de gestión, debían responder a la pregunta: “¿qué se entiende por estrategia?” Sus respuestas siempre son muy variadas, entre ellas:

1. Saber adónde va uno y cómo va a llegar allí.
2. Establecer un conjunto de objetivos claros y movilizar recursos para lograrlos.
3. Pensar a largo plazo en lugar de a corto plazo.
4. Descubrir cómo lograr un mejor efecto que los competidores en el mercado.
5. Diseñar y seleccionar un curso de acción.

(Koontz H. & Weihrich, 1998), En su Libro Administración, una Perspectiva Global define: La Planeación implica la selección de misiones y objetivos; así como las acciones necesarias para cumplirlos, por lo tanto requiere de la toma de decisiones; esto es, de la elección de cursos futuros de acción a partir de diversas alternativas.

(Dess & Lumpkin, 2003), Entendemos por Plan Estratégico el conjunto de análisis, decisiones y acciones que una organización lleva a cabo para crear y mantener ventajas comparativas sostenibles a lo largo del tiempo.

El Plan Estratégico es además la tarjeta de presentación de la idea del emprendedor frente a todos los grupos con los que la empresa pretende entablar relaciones: accionistas, entidades financieras, trabajadores, clientes, proveedores, etc. Por ello, el emprendedor debe recoger en el plan estratégico toda la información relativa a la puesta en marcha del negocio.

(Altair, 2003), Un Plan Estratégico es el documento que sintetiza a nivel económico-financiero, estratégico y organizativo el posicionamiento actual y futuro de la empresa. ¿Por qué hablamos de tres niveles? Porque el Plan Estratégico debe revisar todas las áreas de la empresa incluidas en estos tres niveles. Debe, además, someterlas a examen y determinar la estrategia a seguir

en lo que concierne a las variables que como empresa podemos controlar, así como predecir la evolución de las variables externas que afectan inevitablemente a la evolución de la empresa.

El Plan Estratégico es un excelente ejercicio para trazar las líneas que marcarán el futuro de nuestra empresa. Debemos ser capaces de diseñar el porvenir de la empresa y, lo que es más importante, transmitir estas pautas, contrastarlas y convencer al resto de los agentes que interactúan con la organización de cuál es el camino hacia el éxito.

El Plan Estratégico, realizado de una forma sistemática, proporciona ventajas notables para cualquier organización empresarial:

- Obliga a la Dirección de la empresa a pensar, de forma sistemática, en el futuro.
- Identifica los cambios y desarrollos que se pueden esperar.
- Aumenta la predisposición y preparación de la empresa para el cambio.
- Mejora la coordinación de actividades.
- Minimiza las respuestas no racionales a los eventos inesperados (anticipación).
- Reduce los conflictos sobre el destino y los objetivos de la empresa.
- Mejora la comunicación.
- Los recursos disponibles se pueden ajustar mejor a las oportunidades.
- El plan proporciona un marco general útil para la revisión continuada de las actividades.
- Un enfoque sistemático de la formación de estrategias conduce a niveles más altos de rentabilidad sobre la inversión (creación de valor).

(Altair, 2003), La idea del Plan Estratégico debe surgir de la dirección de la organización, del dueño, de la directiva, del gerente, en función de la estructura de la sociedad. Es decir, de la persona o personas cuya misión es dirigir la empresa hacia el éxito.

Fases de Elaboración de un Plan Estratégico

- El análisis estratégico, puede ser considerado como el punto inicial del proceso. Consiste en el trabajo previo que debe ser realizado con el fin de formular e implantar eficazmente las estrategias. Para ello, es necesario realizar un completo análisis externo e interno que constaría de los siguientes procesos:
- Analizar los propósitos y los objetivos organizativos. La visión, misión y objetivos estratégicos de una empresa forman una jerarquía de metas que se alinean desde amplias declaraciones de intenciones y fundamentos para la ventaja competitiva hasta específicos y mensurables objetivos estratégicos.
- Analizar el entorno. Es necesario vigilar y examinar el entorno, así como analizar a los competidores. Dicha información es crítica para determinar las oportunidades y amenazas en el entorno.

Proporcionamos dos niveles de entorno:

- El entorno general, que consta de varios elementos que denominaremos los segmentos políticos, económicos, tecnológicos y sociales, segmentos en los que se producen tendencias y eventos clave, con un impacto potencial dramático en la empresa.
- El entorno sectorial o entorno competitivo, que se encuentra más cercano a la empresa y que está compuesto por los competidores y otras organizaciones que pueden amenazar el éxito de los productos y servicios de la empresa.
- Análisis interno. Dicho análisis ayuda a identificar tanto las fortalezas como las debilidades que pueden, en parte, determinar el éxito de una empresa en un sector. Analizar las fortalezas y relaciones entre las actividades que comprenden la cadena de valor de una empresa puede constituir un medio de descubrir fuentes potenciales de ventaja competitiva para la empresa.

- Valorar los activos intangibles de la empresa. El conocimiento de los trabajadores y otros activos intelectuales o intangibles de una empresa es fundamental, puesto que son cada vez más importantes como inductores de ventajas competitivas y de creación de riqueza en la economía actual. Además del capital humano, valoraremos el grado en el que la organización crea redes y relaciones entre sus empleados, clientes, proveedores y aliados.

La formulación estratégica de una empresa se desarrolla en varios niveles:

- Estrategias corporativas. La estrategia corporativa se dedica a cuestiones que conciernen a la cartera de negocios de la empresa. Dicha estrategia se centra en dos preguntas:
 - ¿En qué negocios deberíamos competir?
- ¿Cómo podemos gestionar la cartera de negocios para crear sinergias entre los negocios?
 - Estrategia competitiva o a nivel de unidad de negocio. Las empresas de éxito se esfuerzan por desarrollar bases para lograr una ventaja competitiva, ventaja que pueda consistir en un liderazgo en costes y/o en la diferenciación, sea especializándose en un reducido segmento de mercado o abarcando un sector de actividad concreto con un alcance amplio.
 - Estrategias operativas. Se considera que una empresa es una serie de funciones (marketing, producción, recursos humanos, investigación y desarrollo, etc.) y la manera de entenderla es analizar el desempeño de cada una de esas funciones con relación a las ejecutadas por la competencia. Para ello, utilizaremos el Análisis de la Cadena de Valor. El Análisis de la Cadena de Valor es una herramienta gerencial para identificar fuentes de ventaja competitiva. El propósito de analizar la cadena de valor es identificar aquellas actividades de la empresa que pudieran aportarle una ventaja competitiva potencial. Poder aprovechar esas oportunidades dependerá de la capacidad de la empresa para desarrollar, a lo largo de la

cadena de valor y mejor que sus competidores, aquellas actividades competitivas cruciales.

- La implantación estratégica requiere asegurar que la empresa posea adecuados controles estratégicos y diseños organizativos. Es de particular relevancia garantizar que la empresa haya establecido medios eficaces para coordinar e integrar actividades, dentro de la propia empresa, así como con sus proveedores, clientes y socios aliados.
- Conseguir un control eficaz de la estrategia. Las empresas son incapaces de implementar satisfactoriamente las estrategias seleccionadas a menos que ejerciten un control estratégico eficaz. El control de la información requiere que la organización vigile y examine el entorno, y responda eficazmente a las amenazas y oportunidades. En este sentido, el Cuadro de Mando Integral se ha convertido en el instrumento por excelencia para asegurar una adecuada implantación de la estrategia en la empresa.
- Crear diseños eficaces. Para triunfar, las empresas deben tener estructuras y diseños organizativos que sean coherentes con su estrategia.
- Crear una organización inteligente y ética. Una estrategia de liderazgo eficaz debe dedicarse a establecer una dirección, diseñar la organización y desarrollar una organización comprometida con la excelencia y el comportamiento ético. Además, dado el rápido e impredecible cambio en el entorno competitivo actual, la estrategia de la empresa debe crear una empresa aprendedora. Esto permite que la organización pueda beneficiarse del talento individual y colectivo existente dentro de la organización.
- Fomentar el aprendizaje corporativo y la creación de nuevas estrategias. El éxito actual no garantiza el éxito futuro. Con el rápido e impredecible cambio en el mercado global, las empresas, sea cual sea su tamaño, deben seguir buscando oportunidades para crecer y encontrar nuevas formas de renovar su organización. Dentro de las corporaciones, el comportamiento

emprendedor autónomo de los individuos que lideran nuevos productos puede surgir de cualquier punto de la organización, cubriendo funciones y actividades emprendedoras esenciales.

El horizonte temporal del Plan Estratégico vendrá definido por la índole de las decisiones estratégicas que estemos adoptando, así distinguimos:

- Decisiones estratégicas de mayor alcance (más de 10- 15 años).
- Decisiones estratégicas de largo alcance (3-5 años).
- Decisiones operativas (1 año o menos). Un horizonte temporal de 3-5 años es el período más adecuado para que la sociedad tenga el tiempo suficiente para poner en marcha los planes de acción, donde se materializan las estrategias de largo alcance y, al mismo tiempo, no es un período excesivamente amplio que dé lugar al planteamiento de objetivos de mayor alcance cuya definición, alcance y seguimiento son cada vez más difíciles conforme se amplía el horizonte temporal de planificación. Una sociedad es como un ser vivo que evoluciona constantemente por sí misma y en su entorno. El Plan Estratégico deberá ser revisado en el horizonte de planificación mediante revisiones anuales, con el fin de comprobar que efectivamente el rumbo que tomamos es el acertado y que vamos encaminados a la consecución de los objetivos planteados.

Análisis FODA

(Altair, 2003), El análisis FODA resume los aspectos clave de un análisis del entorno de una actividad empresarial (perspectiva externa) y de la capacidad estratégica de una organización (perspectiva interna). FODA es la sigla usada para referirse a una herramienta analítica que permite trabajar con toda la información relativa al negocio, útil para examinar sus debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades. El análisis FODA tiene múltiples aplicaciones y puede ser usado en diferentes unidades de análisis, tales como producto, mercado, producto-mercado, línea de productos, corporación, empresa,

división, unidad estratégica de negocio entre otras. El análisis FODA consta de dos perspectivas: • La perspectiva interna: tiene que ver con las fortalezas y las debilidades del negocio, aspectos sobre los cuales los gestores de la empresa tienen algún grado de control.

La perspectiva externa: mira las oportunidades que ofrece el mercado y las amenazas que debe enfrentar el negocio en el mercado seleccionado. Se trata de aprovechar al máximo esas oportunidades y anular o minimizar esas amenazas, circunstancias sobre las cuales los promotores del proyecto tienen poco o ningún control directo. Los objetivos que se persiguen con este análisis FODA son convertir las debilidades en fortalezas y las amenazas en oportunidades. El procedimiento para llevar a cabo el análisis FODA es el siguiente:

1. Identificar los cambios clave en el entorno de la organización, siguiendo el tipo de análisis descrito en el “análisis del entorno (general y competitivo)”.
2. Analizar el perfil de los recursos y capacidades de su organización, siguiendo el tipo de análisis descrito en el “análisis interno”.
3. Representar gráficamente los resultados anteriores en una matriz de cuatro cuadrantes.
4. Consensuar con el equipo de dirección los resultados del análisis anterior.

Desempeño Organizacional

Melara, (2023), La gestión del desempeño organizacional es el proceso de garantizar que los recursos de su empresa se utilicen adecuadamente para lograr los objetivos de la empresa. El desempeño de la organización se refiere a la gestión cuyo interés comercial es garantizar que los recursos alcancen los objetivos previstos durante el viaje comercial. (p.1-2). Asimismo, es un enfoque que sugiere estrategias que podrían impulsar el interés de la junta, los empleados y los departamentos. A través de diversas actividades, presentar los recursos necesarios para la realización efectiva de las metas.

Al mismo tiempo, es necesario alcanzar la excelencia a través de mejoras en todos los ámbitos, tanto en la relación con el cliente como en el entorno empresarial. Así consiguen alcanzar objetivos como la calidad de los resultados de los productos o servicios ofrecidos. De esta manera, los ingresos pueden crecer y se pueden obtener ganancias. La gestión del desempeño es un enfoque estratégico de la gestión, proporciona a los gerentes, empleados y partes interesadas en diferentes niveles las herramientas necesarias para la planificación regular, el seguimiento continuo, la medición y la evaluación periódica del desempeño organizacional. (Melara, 2023; p.3).

Planeación del desempeño organizacional

De acuerdo con esta característica, todas las metas deben establecerse teniendo en cuenta los resultados que determinan la acción. Estas unidades medibles se pueden expresar como cantidad, calidad, costo y capacidad. Las mediciones resultantes, a su vez, proporcionan un resultado que conduce a una decisión. Es común que estos resultados determinen el diseño de cada proceso.

Evaluaciones de desempeño

La evaluación del desempeño es realizada por la dirección de la organización, donde se realizan varias funciones. Tales como acciones de seguimiento que deben tomarse en las tareas de los empleados o en las tareas en curso. Como los honorarios que se les pagan.

Cameron, (2005), Un sistema de evaluación del desempeño es una técnica de gestión de recursos humanos que permite determinar la actuación de cada una de las personas que estén involucradas en dicho sistema, en relación a una serie de factores establecidos de antemano y en consecuencia su aportación a la consecución de los objetivos individuales, departamentales y globales de la organización.

Bloom, (1999), El desempeño de las organizaciones es esencial para alcanzar los objetivos planeados y obtener, consecuentemente, el éxito de la

visión empresarial, entendida ésta como la meta más alta de una organización. En este contexto, la medición del desempeño tiene un papel crítico, en cuanto que implica dar seguimiento a los avances en los logros de las estrategias de la organización. Para ello, es necesario contar con herramientas que respondan de forma adecuada a las necesidades de ese seguimiento y evaluación, y provean de indicadores que permitan modificar, si es necesario, el rumbo de las estrategias. (p.7)

Organización

Editorial, (2021), “Es un sistema social formado por un grupo de personas en un determinado tiempo, espacio y cultura para lograr objetivos comunes” (p.1-2)

En toda organización se establecen normas, metas y ejes que ayuden a lograr la misión. Hay ciertas características que distinguen a las organizaciones: por ejemplo, tamaño, alcance, finanzas, mano de obra, tecnología y uso de recursos naturales. La misión a realizar puede generar beneficios (este último es el caso de las ONG). Los miembros de la organización generalmente se organizan en una jerarquía que define normas y reglas. Una organización solo puede funcionar si existe comunicación entre sus creadores y existe la intención de coordinar acciones para lograr uno o más objetivos. (Editorial, 2021; p.2).

Ejecución Presupuestal

MEF, (2023), “La ejecución presupuestaria es la fase del ciclo presupuestario en la que se consideran actividades que contribuyen a la utilización de los recursos materiales, económicos y financieros asignados en el presupuesto con el objetivo de obtener bienes, servicios y obras en la misma cantidad, calidad y capacidades esperadas en el presupuesto” (p.1-2).

El presupuesto público es un instrumento de gestión financiera del Estado en el que se cuantifica los ingresos y gastos a atender durante un ejercicio presupuestal, por medio del cual se asignan los recursos públicos sobre

la base de priorización de programas estratégicos, proyectos y actividades consideradas en un plan estratégico y operativo. (MEF, 2023; p.3).

2.3. Definición de términos básicos

Estrategia, Acción o conjunto de acciones establecidas para el cumplimiento de un objetivo o meta.

Eficiencia, “Capacidad para lograr un fin empleando los mejores medios posibles”.

Eficacia, “Capacidad de lograr el efecto que se desea o se espera”.

Efectividad: “Cuantificación del logro de la meta” o “Capacidad de lograr el efecto que se desea”. Es el equilibrio entre eficacia y eficiencia, es decir, se es efectivo si se es eficaz y eficiente.

Gestión, Proceso de dirección de los recursos tangibles e intangibles de una organización o negocio, de sus procesos y actividades. Se caracteriza por su alta carga de responsabilidad y el necesario componente de liderazgo que requiere para lograr los objetivos con el concurso de otros. Implica también un grado de administración y coordinación de los elementos a disposición.

Indicador, Expresión cuantitativa o cualitativa de una variable que permite valorar y/o describir la evolución de una actividad, proceso u objetivo establecido.

Objetivo Estratégico, Objetivo organizacional a largo plazo, establecido dentro del proceso de la planeación estratégica, relacionado de manera directa con el cumplimiento de la misión y visión de la organización.

Plan Estratégico Institucional (PEI), Documento en el que se hace visible el proceso de Planeación Estratégica de una organización a mediano plazo. Guía su actuación en función de los objetivos y metas que se haya trazado. Es a la vez una labor de conocimiento de sí misma, de diagnóstico, monitoreo y evaluación, destacando el diseño de acciones y estrategias para alcanzar los propósitos establecidos en sus documentos fundacionales.

Planeación Estratégica, Proceso administrativo que se utiliza para definir los objetivos y metas de una organización en un largo plazo y las estrategias necesarias para alcanzarlas. Esta herramienta tiene como principales características que se realiza con base a un análisis exhaustivo del entorno y las capacidades internas organizacionales e incluye la definición de mecanismos de seguimiento y evaluación.

Planes Estratégicos, Es la determinación de los objetivos específicos y metas de largo plazo en una empresa, junto con la adopción de cursos de acción y distribución de los recursos necesarios para lograr estos propósitos. Comúnmente hablamos sobre planes y estrategia como sinónimos.

2.4. Formulación de hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

La planificación estratégica se relaciona significativamente con el desempeño organizacional en el Hospital Regional Daniel Alcides Carrión, Pasco 2023.

2.4.2. Hipótesis específica

La visión sectorial se relaciona significativamente con el desempeño organizacional en el Hospital Regional Daniel Alcides Carrión, Pasco 2023.

La gestión por resultados se relaciona significativamente con el desempeño organizacional en el Hospital Regional Daniel Alcides Carrión, Pasco 2023.

Los sistemas de información se relacionan significativamente con el desempeño organizacional en el Hospital Regional Daniel Alcides Carrión, Pasco 2023.

El monitoreo y evaluación se relaciona significativamente con el desempeño organizacional en el Hospital Regional Daniel Alcides Carrión, Pasco 2023

2.5. Identificación de variables

V. 1

Planificación Estratégica

V. 2

Desempeño Organizacional

2.6. Definición operacional de variables e indicadores

Tabla 1 Variables e indicadores

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
V.1. Planificación Estratégica	Visión Sectorial	. Planificación estratégica . Participación de trabajadores . Objetivos y metas nacionales	1, 2 Y 3	Escala de Likert Totalmente en desacuerdo 0 1 En desacuerdo 2 Indeciso 3 De acuerdo 4 Totalmente de acuerdo 5
	Gestión por Resultados	. Metas anuales y multianual de bienes y de servicios . Objetivos y metas anuales . Convenios . Sistema de remuneración . Estrategias . Calidad de los servicios . Información periódica . Consulta periódica	4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 Y 11	
	Sistemas de Información	. Sistemas confiables . Indicadores de eficiencia a los costos . Indicadores de eficiencia de cobertura . Información de resultados de gestión	12, 13, 14 Y 15	
	Monitoreo y Evaluación	. Monitoreo y evaluación . Acciones correctivas . Eficiencia y eficacia . Gestión y desempeño	16, 17, 18 Y 19	
V.2. Desempeño Organizacional	Organización	. Estructura orgánica . Materiales y equipos . Fortalecimiento de la organización . Recursos humanos . Documentos de gestión	1, 2, 3, 4 Y 5	Tabla de Conversión Bajo Regular Buena Muy buena
	Ejecución Presupuestal	. Asignación presupuestal . Ejecución presupuestal . Uso de recursos . Control interno	6, 7, 8, Y 9	
	Cumplimiento Programático	. Planificación pragmática . Logro de objetivos y metas . Nivel de desempeño	10,11 Y 12	
	Logística de Medicamentos e Insumos	. Medicamentos e insumos . Solicitud de compras . Cronograma . Stock de medicamentos	13, 14, 15 Y 16	

CAPITULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación

Según **Esteban, (2009)**, “El tipo de investigación para el presente estudio es la descriptiva no experimental con datos transversales el mismo que describirá y verificará los hechos y fenómenos de las variables de estudio y la relación entre estas variables” (p.75).

3.2. Nivel de Investigación

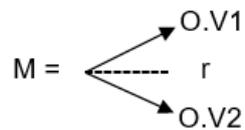
El nivel fue de relación, según **Pacori, A., & Pacori E. (2019)** “el nivel de relación busca entender la relación entre variables sin establecer causalidad no pretende establecer relación causa efecto sino relación entre eventos que se dan con cierta secuencia en el tiempo entre 1 y otro son estudios de asociación sin dependencia” (p.74)

3.3. Métodos de investigación

Según **Esteban, (2009)**, El método a usar en la investigación: “inductivo, deductivo y el dialéctico para sistematizar, explicar los resultados de la investigación” (p.185).

3.4. Diseño de investigación

Corresponde al diseño correlacional.



Dónde:

M = Es la muestra

O = Observación

r = Relación entre las variables

V1 = Planificación Estratégica

V2 = Desempeño Organizacional

3.5. Población y muestra

Población

La población para nuestra investigación estuvo constituida por el total del personal del Hospital Daniel Alcides Carrión, según la Ordenanza Regional No. 468-2021-G.R.P/CR y de acuerdo al cuadro de asignación de personal (CAP) son 297 trabajadores de las distintas áreas.

Muestra

La muestra está estimada de acuerdo a la fórmula probabilísticas para la población finita, representada por 167 trabajadores Hospital Daniel Alcides Carrión Pasco.

Según **Pino, (2019)**, denota el tamaño de muestra fue calculado con un margen o probabilidad de error E del 5%, la distribución estándar Z es de 1.95, la tasa de acierto en la distribución normal p es 0.5 y probabilidad de error en dicha distribución q es de 0.5 (teniendo en cuenta que $q=1-p$) (p.450); para el cual se utilizará la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N Z^2 p q}{N E^2 + Z^2 p q}$$

Donde:

N = Población

n = Muestra

Z = Distribución Estándar

E = Margen o probabilidad de error

p = Tasa de acierto en la distribución normal

q = Probabilidad de error en la distribución

Reemplazando valores tendríamos:

$$n = \frac{297 (1.95)^2 (0.5) (0.5)}{297 (0.05)^2 + (1.95)^2 (0.5) (0.5)}$$

$$n = \frac{282.335625}{1.963125}$$

$$1.963125$$

$$n = 167 \text{ muestras}$$

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para el presente estudio se usó:

Técnica: Encuesta

Instrumento: Cuestionario de tipo de escala de Likert.

3.7. Selección y Validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación

La selección del instrumento fue la escala de Likert y para la validación y fiabilidad del instrumento se aplicó con el Alfa de Cronbach por análisis de correlación y varianzas en el programa del SPSS de los 36 ítems considerados en el cuestionario, obteniendo el resultado siguiente:

Tabla 2 Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,978	,978	36

Nota. El alfa de Cronbach SPSS 27.

La información estadística, nos muestra un Alfa de Cronbach de 0.978 y un alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados de 0.978 positivo muy alto cercano a uno, lo que nos quiere decir que nuestro instrumento es fiable, homogéneo y confiable.

3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

El trabajo de investigación fue desarrollado en el Hospital Regional Daniel Alcides Carrión, se procedió con el tratamiento de la información recopilada ordenando los datos en el programa Excel, así mismo se exportó al SPSS 28 para realizar la estadística descriptiva tablas de frecuencia y luego desarrollar las pruebas estadísticas de verificación o pruebas de hipótesis para su interpretación y explicación de los resultados obtenidos.

3.9. Tratamiento estadístico

El tratamiento estadístico está dado en las tablas de frecuencia y sus gráficos y para la prueba de hipótesis se usó el test estadístico de coeficiente de correlación del Rho de Spearman.

3.10. Orientación ética filosófica y epistémica

La práctica de los valores es muy importante en el desarrollo de la tesis, como el cumplimiento del estilo APA, el código de ética de la universidad y sobre todo el cumplimiento de la estructura del Reglamento de grados y títulos de la universidad.

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del Trabajo de Campo

El trabajo de campo se desarrolló primero con la recolección de datos de fuentes primarias mediante la técnica de encuesta y el instrumento que fue el cuestionario de escala de Likert encuestando a 167 trabajadores del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión, seguido de ello se verificó cada encuesta según las preguntas contestadas, esto nos sirvió para describir, analizar y determinar los resultados de las variables de estudio.

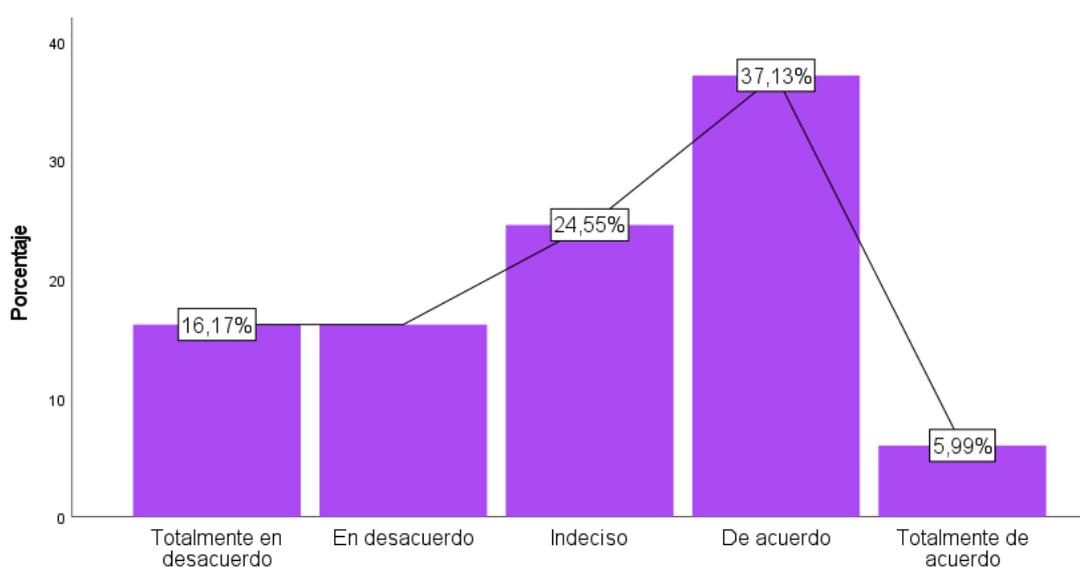
4.2. Presentación, Análisis e Interpretación de Resultados

En primer lugar, presentamos los resultados de las encuestas de la estadística descriptiva, las tablas de frecuencias y los gráficos correspondientes cada uno con sus respectivas interpretaciones, luego se presenta la prueba de hipótesis, con el test estadístico de coeficiente de correlación del Rho de Spearman para datos no paramétricos, luego presentamos los objetivos logrados tanto general y específico mediante la verificación estadística de las hipótesis a nivel general y específica. A continuación, presentamos los resultados del estudio:

Tabla 3 Cuenta el HRDAC con la planificación estratégica

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	27	16,2	16,2	16,2
	En desacuerdo	27	16,2	16,2	32,3
	Indeciso	41	24,6	24,6	56,9
	De acuerdo	62	37,1	37,1	94,0
	Totalmente de acuerdo	10	6,0	6,0	100,0
	Total	167	100,0	100,0	

Figura 1 Cuenta el HRDAC con la planificación estratégica



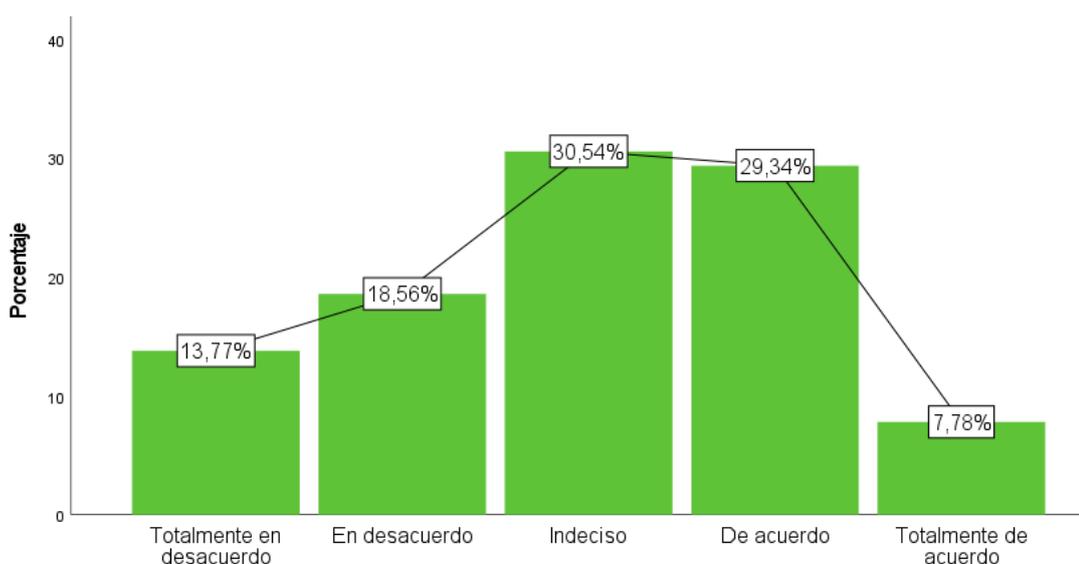
Interpretación:

Los resultados de la información estadística nos muestran que, de 167 encuestados, el 37.13% afirman que están de acuerdo con que el HRDAC cuenta con la planificación estratégica, el 24,55% dicen que están indecisos, el 16.17% mencionan que están totalmente en desacuerdo, el 16.17% indican que están en desacuerdo y el 5.99% afirma que están totalmente de acuerdo con que la HRDAC tiene una planificación estratégica.

Tabla 4 La elaboración de la planificación estratégica fue con la participación de todos los trabajadores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	23	13,8	13,8	13,8
	En desacuerdo	31	18,6	18,6	32,3
	Indeciso	51	30,5	30,5	62,9
	De acuerdo	49	29,3	29,3	92,2
	Totalmente de acuerdo	13	7,8	7,8	100,0
	Total	167	100,0	100,0	

Figura 2 La elaboración de la planificación estratégica fue con la participación de todos los trabajadores



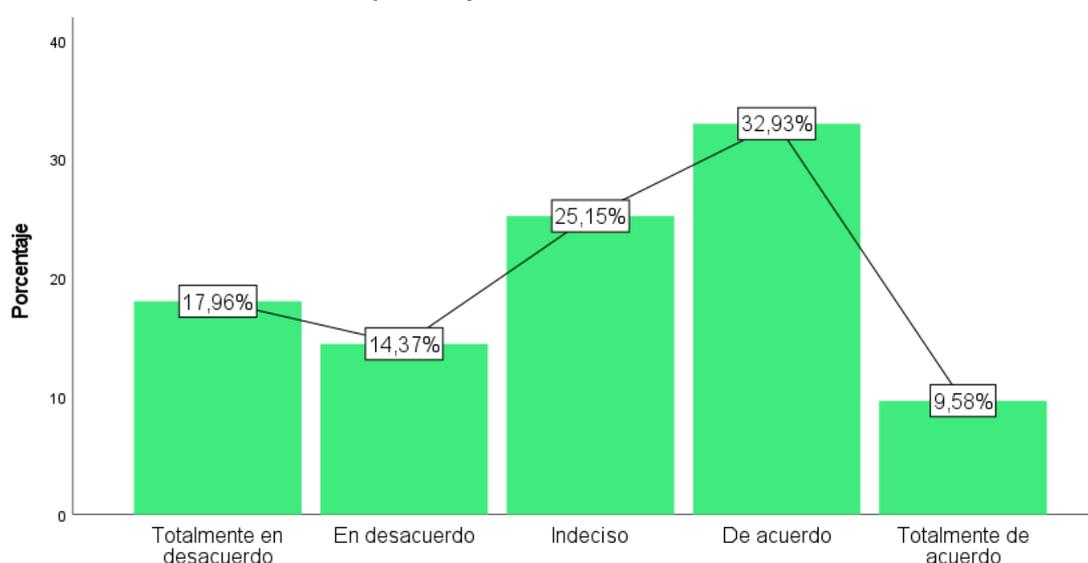
Interpretación:

Los resultados de la información estadística nos muestran que, de 167 encuestados, el 30.54% afirman que están indecisos con que la planificación estratégica se elabora con la participación de los trabajadores, el 29.34% dicen que están de acuerdo, el 18.56% mencionan que están en desacuerdo, el 13.77% indican que están en totalmente en desacuerdo y el 7.78% afirman que están totalmente de acuerdo con la premisa.

Tabla 5 *Los objetivos y metas de la planificación estratégica concuerdan con los objetivos y las metas nacionales*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	30	18,0	18,0	18,0
	En desacuerdo	24	14,4	14,4	32,3
	Indeciso	42	25,1	25,1	57,5
	De acuerdo	55	32,9	32,9	90,4
	Totalmente de acuerdo	16	9,6	9,6	100,0
	Total	167	100,0	100,0	

Figura 3 *Los objetivos y metas de la planificación estratégica concuerdan con los objetivos y las metas nacionales*



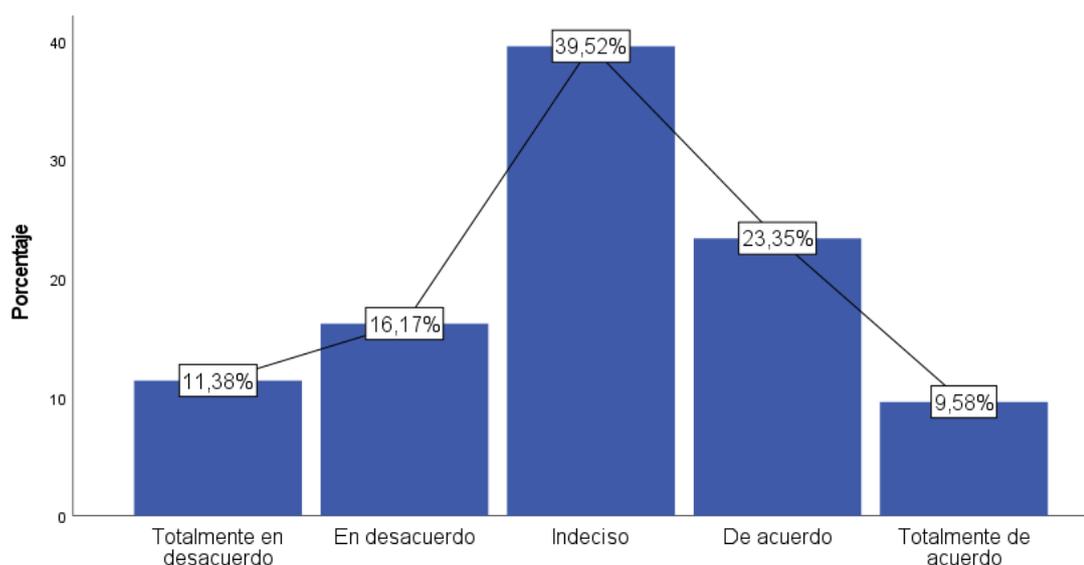
Interpretación:

Los resultados de la información estadística nos muestran que, de 167 encuestados, el 32.93% afirman que están de acuerdo con que los objetivos y metas de la planificación estratégica concuerdan con los objetivos y las metas nacionales, el 25.15% dicen que están indecisos, el 17.96% mencionan que están totalmente en desacuerdo, el 14.37% indican que están en desacuerdo y el 9.58% afirma que están totalmente de acuerdo con la premisa.

Tabla 6 Se cuenta con metas anuales y multianuales para la producción de bienes y servicios

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	19	11,4	11,4	11,4
	En desacuerdo	27	16,2	16,2	27,5
	Indeciso	66	39,5	39,5	67,1
	De acuerdo	39	23,4	23,4	90,4
	Totalmente de acuerdo	16	9,6	9,6	100,0
	Total	167	100,0	100,0	

Figura 4 Se cuenta con metas anuales y multianuales para la producción de bienes y servicios



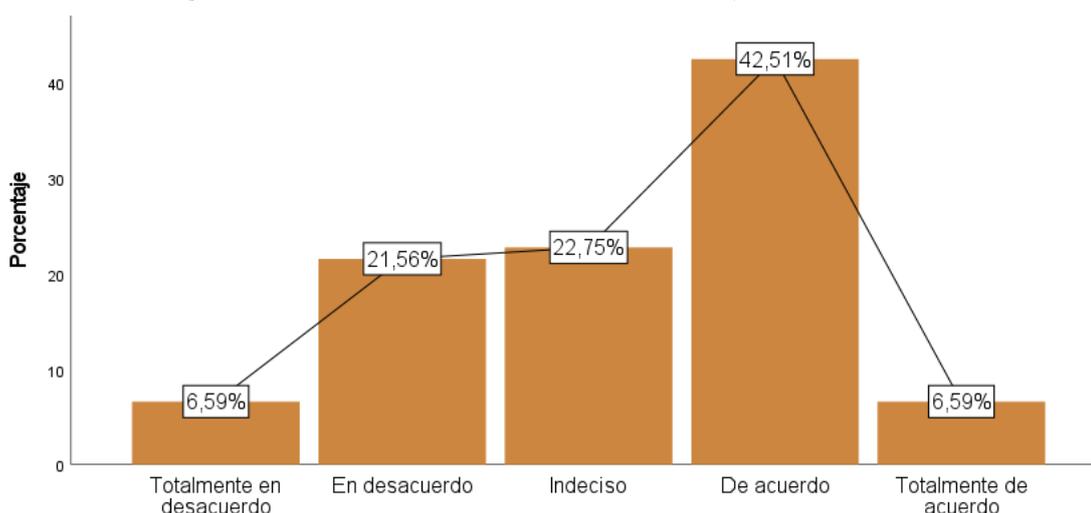
Interpretación:

Los resultados de la información estadística nos muestran que, de 167 encuestados, el 39.52% afirman que están indecisos con que la organización cuenta con metas anuales y multianuales para la producción de bienes y servicios, el 23.35% dicen que están de acuerdo, el 16.17% mencionan que están en desacuerdo, el 11.38% indican que están totalmente en desacuerdo y el 9.58% afirman que están totalmente de acuerdo con la premisa.

Tabla 7 Cada unidad cuenta con objetivos y metas anuales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	11	6,6	6,6	6,6
	En desacuerdo	36	21,6	21,6	28,1
	Indeciso	38	22,8	22,8	50,9
	De acuerdo	71	42,5	42,5	93,4
	Totalmente de acuerdo	11	6,6	6,6	100,0
	Total	167	100,0	100,0	

Figura 5 Cada unidad cuenta con objetivos y metas anuales



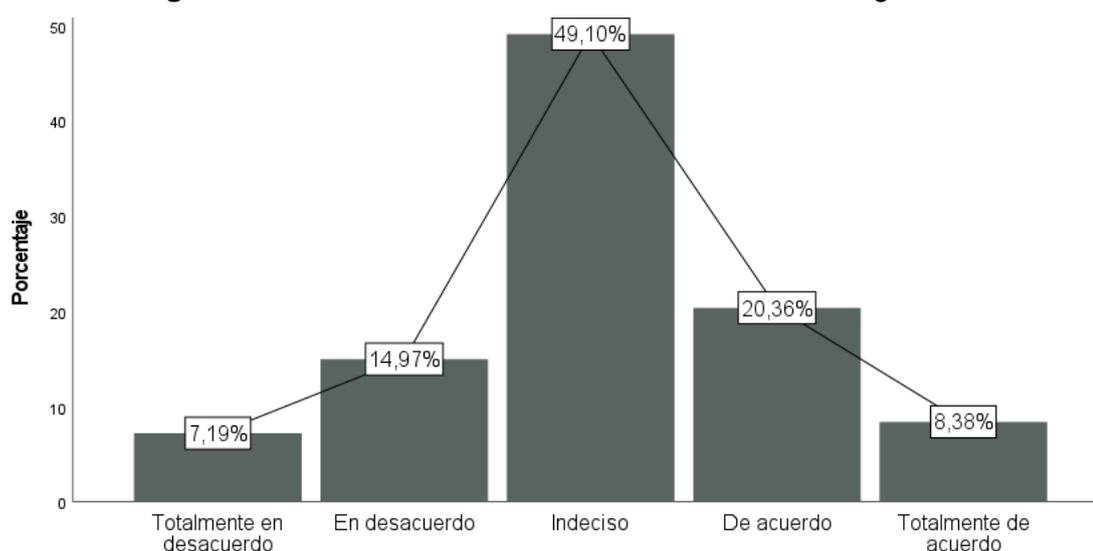
Interpretación:

Los resultados de la información estadística nos muestran que, de 167 encuestados, el 42.51% afirman que están de acuerdo con que cada unidad cuenta con objetivos y metas anuales, el 22.75% dicen que están indecisos, el 21.56% mencionan que están en desacuerdo, el 6.59% indican que están totalmente en desacuerdo y el 6.59% afirma que están totalmente de acuerdo con que cada unidad cuenta con objetivos y metas anuales.

Tabla 8 *El HRDAC cuenta con firmas de convenios de gestión*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	12	7,2	7,2	7,2
	En desacuerdo	25	15,0	15,0	22,2
	Indeciso	82	49,1	49,1	71,3
	De acuerdo	34	20,4	20,4	91,6
	Totalmente de acuerdo	14	8,4	8,4	100,0
	Total	167	100,0	100,0	

Figura 6 *El HRDAC cuenta con firmas de convenios de gestión*



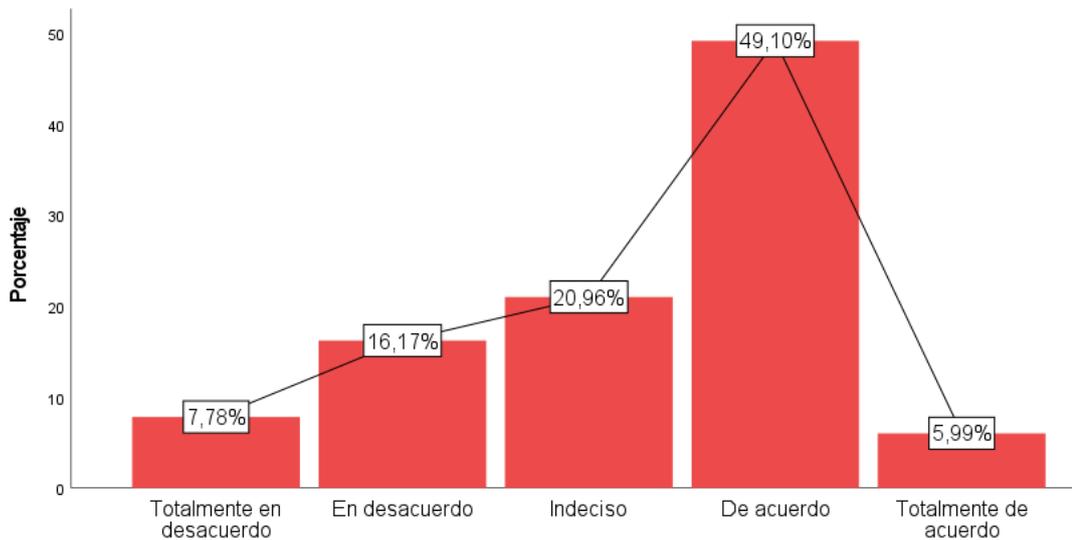
Interpretación:

Los resultados de la información estadística nos muestran que, de 167 encuestados, el 49.10% afirman que están indecisos con que el HRDAC cuenta con firmas de convenios de gestión, el 20.36% dicen que están de acuerdo, el 14.97% mencionan que están en desacuerdo, el 8.38% indican que están totalmente de acuerdo y el 7.19% afirma que están totalmente en desacuerdo con que el HRDAC cuenta con firmas de convenios de gestión.

Tabla 9 *Los sistemas de remuneración y evaluación del personal incentivan la obtención de resultados organizacionales*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	13	7,8	7,8	7,8
	En desacuerdo	27	16,2	16,2	24,0
	Indeciso	35	21,0	21,0	44,9
	De acuerdo	82	49,1	49,1	94,0
	Totalmente de acuerdo	10	6,0	6,0	100,0
	Total	167	100,0	100,0	

Figura 7 *Los sistemas de remuneración y evaluación del personal incentivan la obtención de resultados organizacionales*



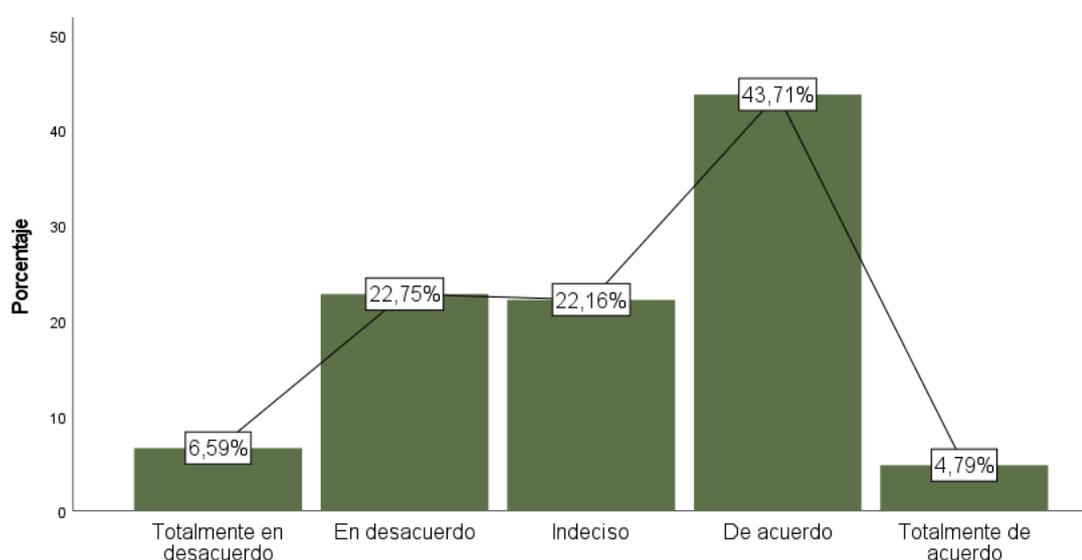
Interpretación:

Los resultados de la información estadística nos muestran que, de 167 encuestados, el 49.10% afirman que están de acuerdo con que *los sistemas de remuneración y evaluación del personal incentivan la obtención de resultados organizacionales*, el 20.96% dicen que están indecisos, el 16.17% mencionan que están en desacuerdo, el 7.78% indican que están totalmente en desacuerdo y el 5.99% afirma que están totalmente de acuerdo con la premisa.

Tabla 10 Se ha implementado las estrategias para lograr los resultados esperados en el HRDAC

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	11	6,6	6,6	6,6
	En desacuerdo	38	22,8	22,8	29,3
	Indeciso	37	22,2	22,2	51,5
	De acuerdo	73	43,7	43,7	95,2
	Totalmente de acuerdo	8	4,8	4,8	100,0
	Total	167	100,0	100,0	

Figura 8 Se ha implementado las estrategias para lograr los resultados esperados en el HRDAC



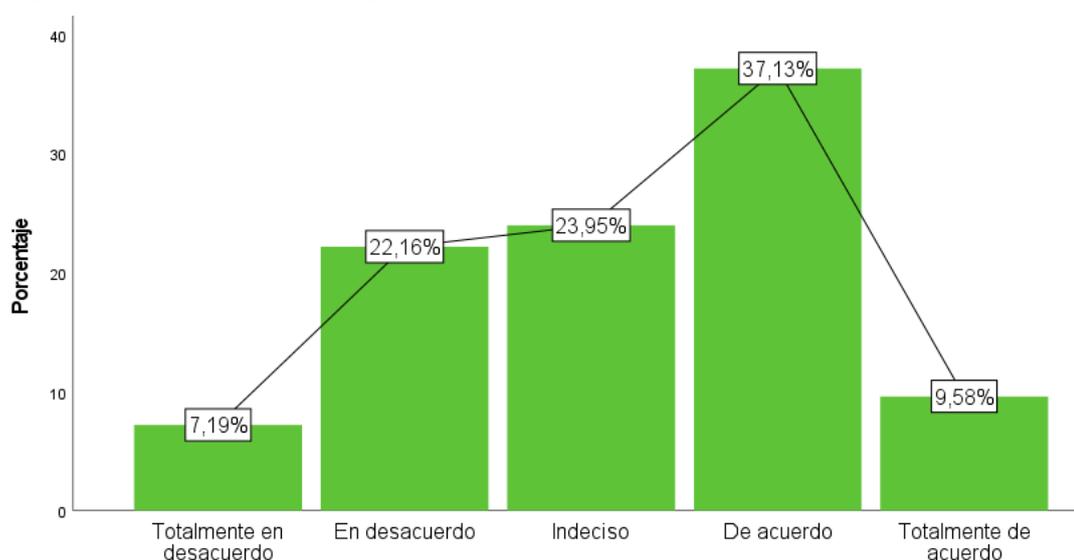
Interpretación:

Los resultados de la información estadística nos muestran que, de 167 encuestados, el 43.71% afirman que están de acuerdo con que se ha implementado las estrategias para lograr los resultados esperados en el HRDAC, el 22.75% dicen que están en desacuerdo, el 22.16% mencionan que están indecisos, el 6.59% indican que están totalmente en desacuerdo y el 4.79% afirman que están totalmente de acuerdo con la premisa.

Tabla 11 Existe una estrategia para mejorar la calidad de los servicios en el HRDAC

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	12	7,2	7,2	7,2
	En desacuerdo	37	22,2	22,2	29,3
	Indeciso	40	24,0	24,0	53,3
	De acuerdo	62	37,1	37,1	90,4
	Totalmente de acuerdo	16	9,6	9,6	100,0
	Total	167	100,0	100,0	

Figura 9 Existe una estrategia para mejorar la calidad de los servicios en el HRDAC



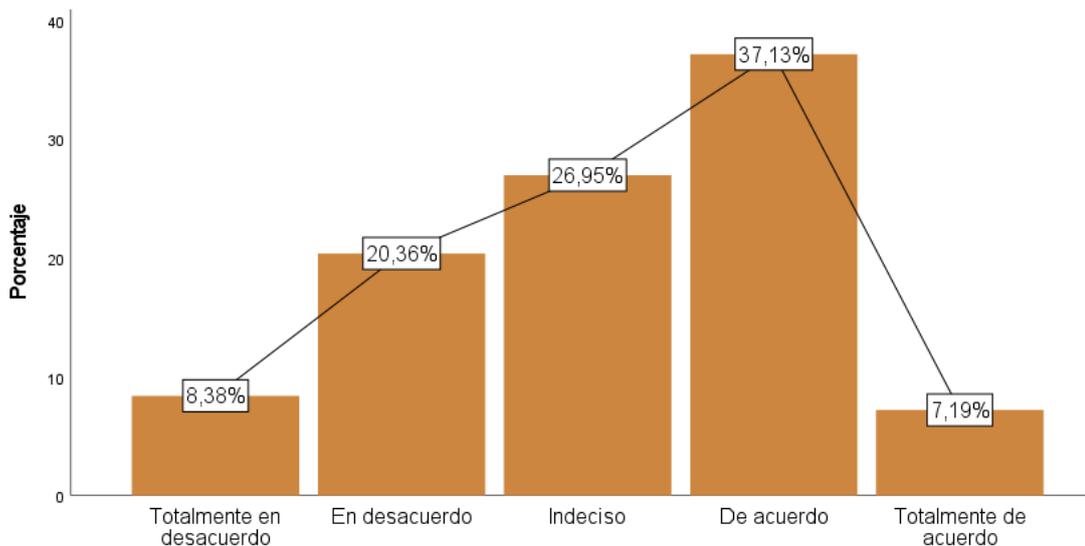
Interpretación:

Los resultados de la información estadística nos muestran que, de 167 encuestados, el 37.13% afirman que están de acuerdo con que existe una estrategia para mejorar la calidad de los servicios en el HRDAC, el 23.95% dicen que están indecisos, el 22.16% mencionan que están en desacuerdo, el 9.58% indican que están totalmente de acuerdo y el 7.19% afirma que están totalmente en desacuerdo con que existen estrategias para la mejora de calidad.

Tabla 12 Se recoge información periódica acerca de la opinión de los usuarios de la calidad de servicios

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	14	8,4	8,4	8,4
	En desacuerdo	34	20,4	20,4	28,7
	Indeciso	45	26,9	26,9	55,7
	De acuerdo	62	37,1	37,1	92,8
	Totalmente de acuerdo	12	7,2	7,2	100,0
	Total	167	100,0	100,0	

Figura 10 Se recoge información periódica acerca de la opinión de los usuarios de la calidad de servicios



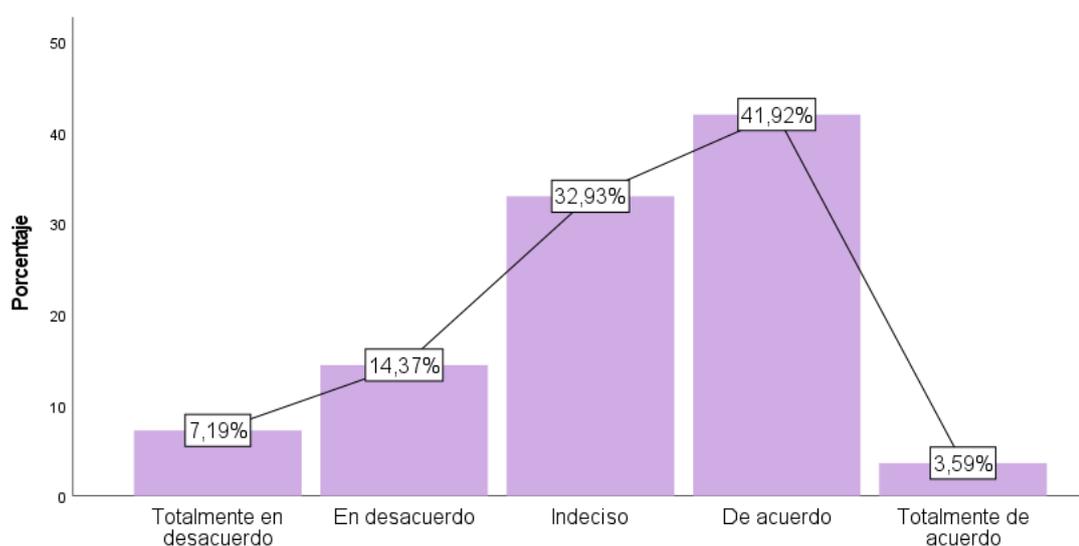
Interpretación:

Los resultados de la información estadística nos muestran que, de 167 encuestados, el 37.13% afirman que están de acuerdo con que se recoge información periódica acerca de la opinión de los usuarios de la calidad de servicios, el 26.95% dicen que están indecisos, el 20.36% mencionan que están en desacuerdo, el 8.38% indican que están totalmente en desacuerdo y el 7.19% afirma que están totalmente de acuerdo con que se recoge información de la opinión de los usuarios.

Tabla 13 *Se utilizan mecanismos de consulta periódica a organizaciones de la sociedad civil, para mejorar la calidad de servicios*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	12	7,2	7,2	7,2
	En desacuerdo	24	14,4	14,4	21,6
	Indeciso	55	32,9	32,9	54,5
	De acuerdo	70	41,9	41,9	96,4
	Totalmente de acuerdo	6	3,6	3,6	100,0
	Total	167	100,0	100,0	

Figura 11 *Se utilizan mecanismos de consulta periódica a organizaciones de la sociedad civil, para mejorar la calidad de servicios*



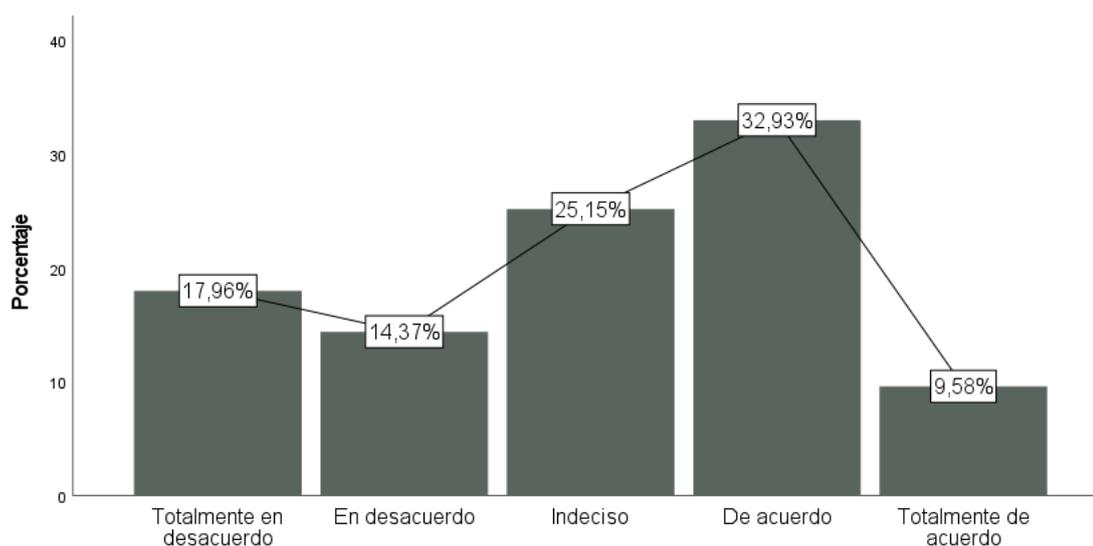
Interpretación:

Los resultados de la información estadística nos muestran que, de 167 encuestados, el 41.92% afirman que están de acuerdo con que se utilizan mecanismos de consulta periódica a organizaciones de la sociedad civil, para mejorar la calidad de servicios, el 32.93% dicen que están indecisos, el 14.37% mencionan que están en desacuerdo, el 7.19% indican que están en totalmente en desacuerdo y el 3.59% afirman que están totalmente de acuerdo la premisa.

Tabla 14 *Existen sistemas confiables y actualizados de información sobre la producción de bienes y servicios producidos*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	30	18,0	18,0	18,0
	En desacuerdo	24	14,4	14,4	32,3
	Indeciso	42	25,1	25,1	57,5
	De acuerdo	55	32,9	32,9	90,4
	Totalmente de acuerdo	16	9,6	9,6	100,0
	Total	167	100,0	100,0	

Figura 12 *Existen sistemas confiables y actualizados de información sobre la producción de bienes y servicios producidos*



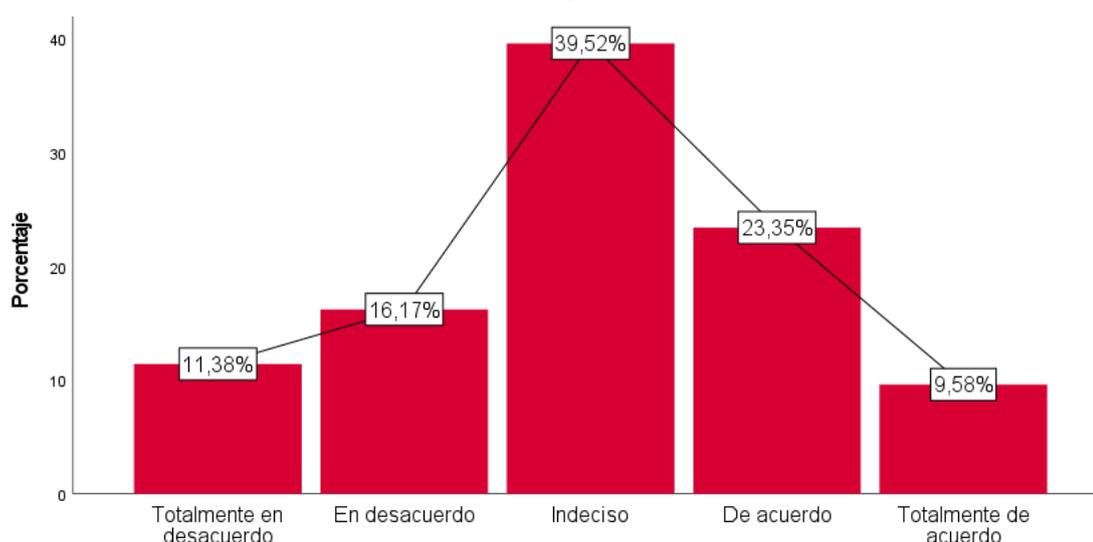
Interpretación:

Los resultados de la información estadística nos muestran que, de 167 encuestados, el 32.93% afirman que están de acuerdo con que existen sistemas confiables y actualizados de información sobre la producción de bienes y servicios producidos, el 25.15% dicen que están indecisos, el 17.96% mencionan que están totalmente en desacuerdo, el 14.37% indican que están en desacuerdo y el 9.58% afirma que están totalmente de acuerdo con la premisa.

Tabla 15 *Existen sistemas confiables y actualizados de información sobre la cobertura de los bienes y servicios producidos*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	19	11,4	11,4	11,4
	En desacuerdo	27	16,2	16,2	27,5
	Indeciso	66	39,5	39,5	67,1
	De acuerdo	39	23,4	23,4	90,4
	Totalmente de acuerdo	16	9,6	9,6	100,0
	Total	167	100,0	100,0	

Figura 13 *Existen sistemas confiables y actualizados de información sobre la cobertura de los bienes y servicios producidos*



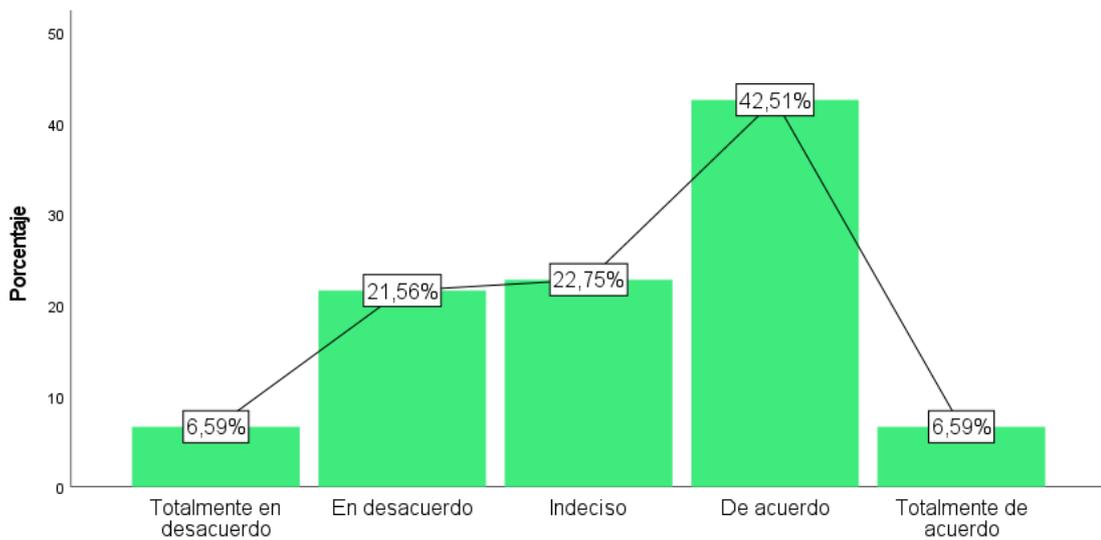
Interpretación:

Los resultados de la información estadística nos muestran que, de 167 encuestados, el 39.52% afirman que están indecisos con que existen sistemas confiables y actualizados de información sobre la cobertura de los bienes y servicios producidos, el 23.35% dicen que están de acuerdo, el 16.17% mencionan que están en desacuerdo, el 11.38% indican que están totalmente en desacuerdo y el 9.58% afirma que están totalmente de acuerdo con la premisa.

Tabla 16 *Existen indicadores de eficiencia relativos a los costos de los bienes y servicios que se actualizan anualmente*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	11	6,6	6,6	6,6
	En desacuerdo	36	21,6	21,6	28,1
	Indeciso	38	22,8	22,8	50,9
	De acuerdo	71	42,5	42,5	93,4
	Totalmente de acuerdo	11	6,6	6,6	100,0
	Total	167	100,0	100,0	

Figura 14 *Existen indicadores de eficiencia relativos a los costos de los bienes y servicios que se actualizan anualmente*



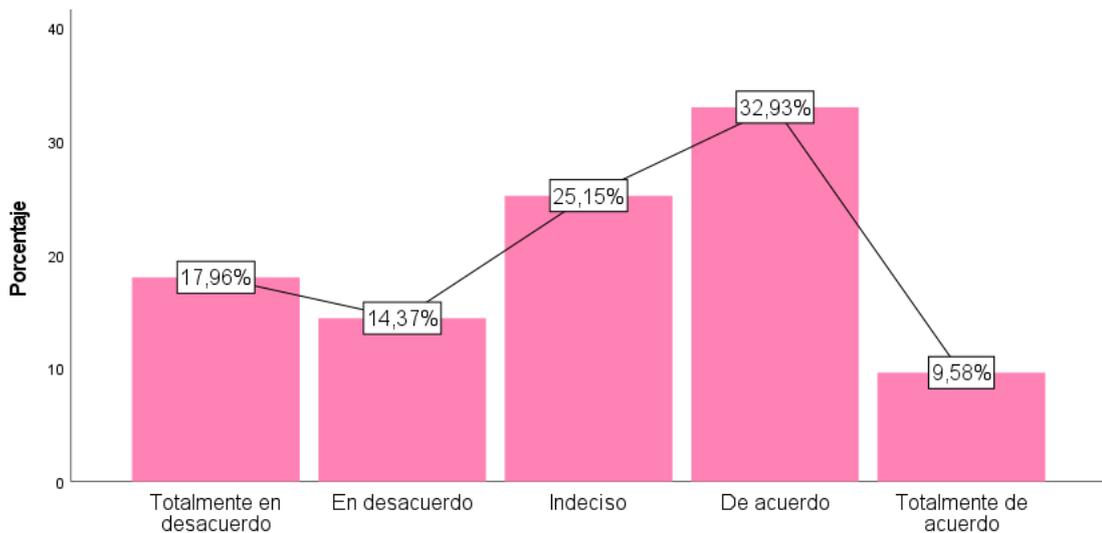
Interpretación:

Los resultados de la información estadística nos muestran que, de 167 encuestados, el 42.51% afirman que están de acuerdo con que existen indicadores de eficiencia relativos a los costos de los bienes y servicios que se actualizan anualmente, el 22.75% dicen que están indecisos, el 21.56% mencionan que están en desacuerdo, el 6.59% indican que están totalmente en desacuerdo y el 6.59% afirman que están totalmente de acuerdo con la premisa.

Tabla 17 *Existen indicadores de eficiencia relativos a la cobertura de los bienes y servicios que se actualizan anualmente*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	30	18,0	18,0	18,0
	En desacuerdo	24	14,4	14,4	32,3
	Indeciso	42	25,1	25,1	57,5
	De acuerdo	55	32,9	32,9	90,4
	Totalmente de acuerdo	16	9,6	9,6	100,0
	Total	167	100,0	100,0	

Figura 15 *Existen indicadores de eficiencia relativos a la cobertura de los bienes y servicios que se actualizan anualmente*



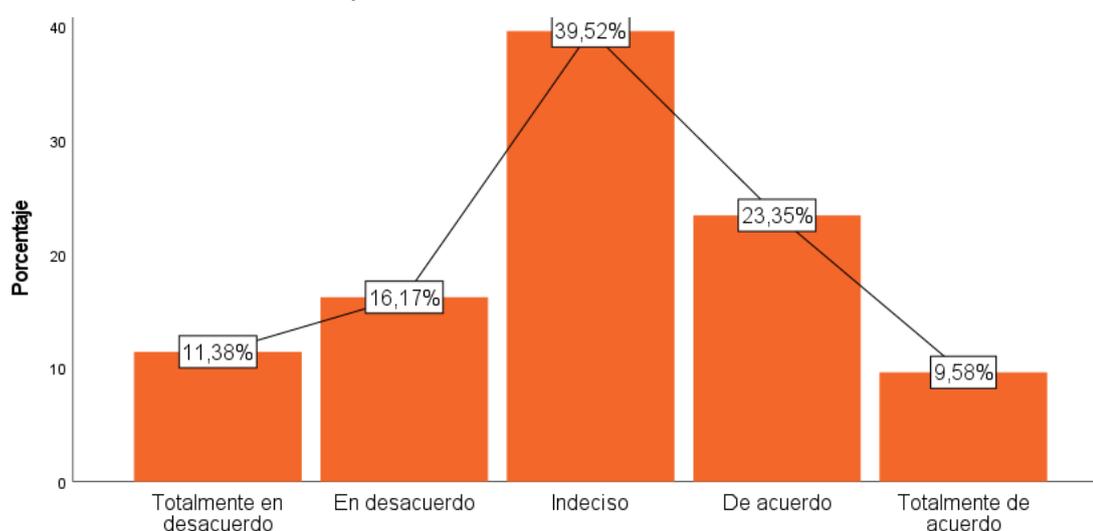
Interpretación:

Los resultados de la información estadística nos muestran que, de 167 encuestados, el 32.93% afirman que están de acuerdo con que existen indicadores de eficiencia relativos a la cobertura de los bienes y servicios que se actualizan anualmente, el 25.15% dicen que están indecisos, el 17.96% mencionan que están totalmente en desacuerdo, el 14.37% indican que están en desacuerdo y el 9.58% afirma que están totalmente de acuerdo con la premisa.

Tabla 18 Existe información actualizada sobre los resultados de la gestión del HRDAC a disposición de la ciudadanía a través de la web

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	19	11,4	11,4	11,4
	En desacuerdo	27	16,2	16,2	27,5
	Indeciso	66	39,5	39,5	67,1
	De acuerdo	39	23,4	23,4	90,4
	Totalmente de acuerdo	16	9,6	9,6	100,0
	Total	167	100,0	100,0	

Figura 16 Existe información actualizada sobre los resultados de la gestión del HRDAC a disposición de la ciudadanía a través de la web



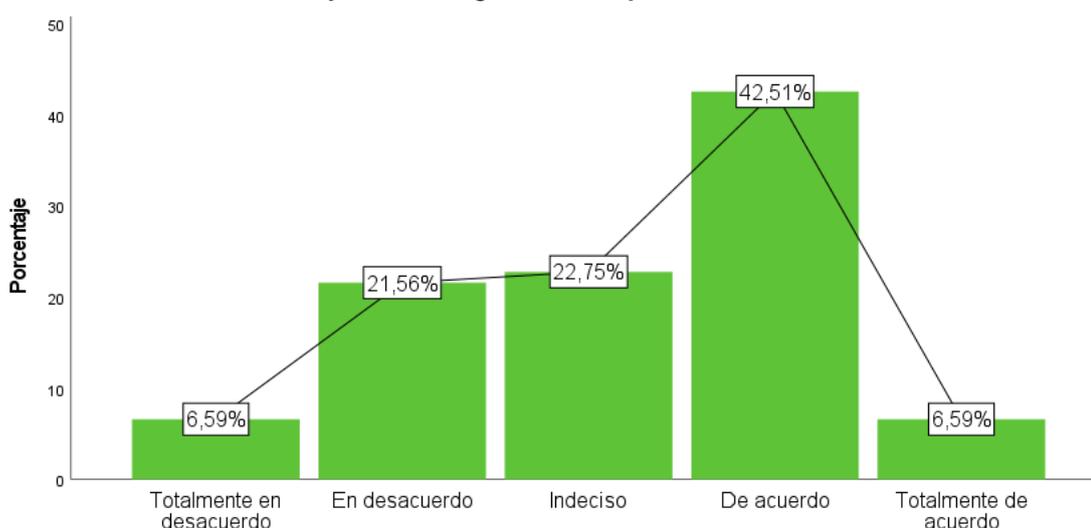
Interpretación:

Los resultados de la información estadística nos muestran que, de 167 encuestados, el 39.52% afirman que están indecisos con que existe información actualizada sobre los resultados de la gestión del HRDAC a disposición de la ciudadanía a través de la web, el 23.35% dicen que están de acuerdo, el 16.17% mencionan que están en desacuerdo, el 11.38% indican que están totalmente en desacuerdo y el 9.58% afirman que están totalmente de acuerdo con la premisa.

Tabla 19 *El área que realiza el monitoreo y evaluación del HRDAC cuenta con normas técnicas y metodología de trabajo establecidas formalmente*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	11	6,6	6,6	6,6
	En desacuerdo	36	21,6	21,6	28,1
	Indeciso	38	22,8	22,8	50,9
	De acuerdo	71	42,5	42,5	93,4
	Totalmente de acuerdo	11	6,6	6,6	100,0
	Total	167	100,0	100,0	

Figura 17 *El área que realiza el monitoreo y evaluación del HRDAC cuenta con normas técnicas y metodología de trabajo establecidas formalmente*



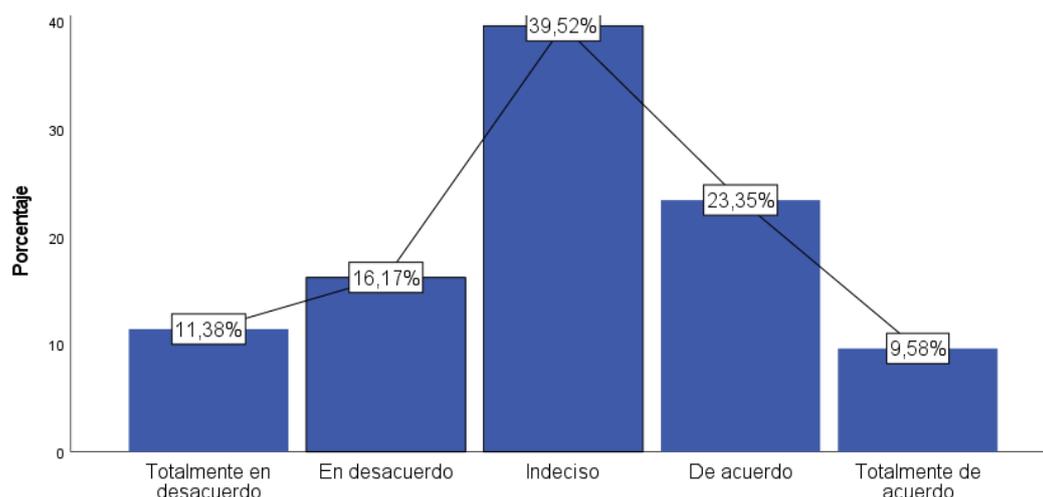
Interpretación:

Los resultados de la información estadística nos muestran que, de 167 encuestados, el 42.51% afirman que están de acuerdo con que el área que realiza el monitoreo y evaluación del HRDAC cuenta con normas técnicas y metodología de trabajo establecidas formalmente, el 22.75% dicen que están indecisos, el 21.56% mencionan que están en desacuerdo, el 6.59% indican que están totalmente en desacuerdo y el 6.59% afirma que están totalmente de acuerdo con la premisa.

Tabla 20 *El incumplimiento de las metas y los objetivos, detectado por el monitoreo y las evaluaciones conlleva a las acciones correctivas de carácter técnico, administrativo y financiero*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	19	11,4	11,4	11,4
	En desacuerdo	27	16,2	16,2	27,5
	Indeciso	66	39,5	39,5	67,1
	De acuerdo	39	23,4	23,4	90,4
	Totalmente de acuerdo	16	9,6	9,6	100,0
	Total	167	100,0	100,0	

Figura 18 *El incumplimiento de las metas y los objetivos, detectado por el monitoreo y las evaluaciones conlleva a las acciones correctivas de carácter técnico, administrativo y financiero*



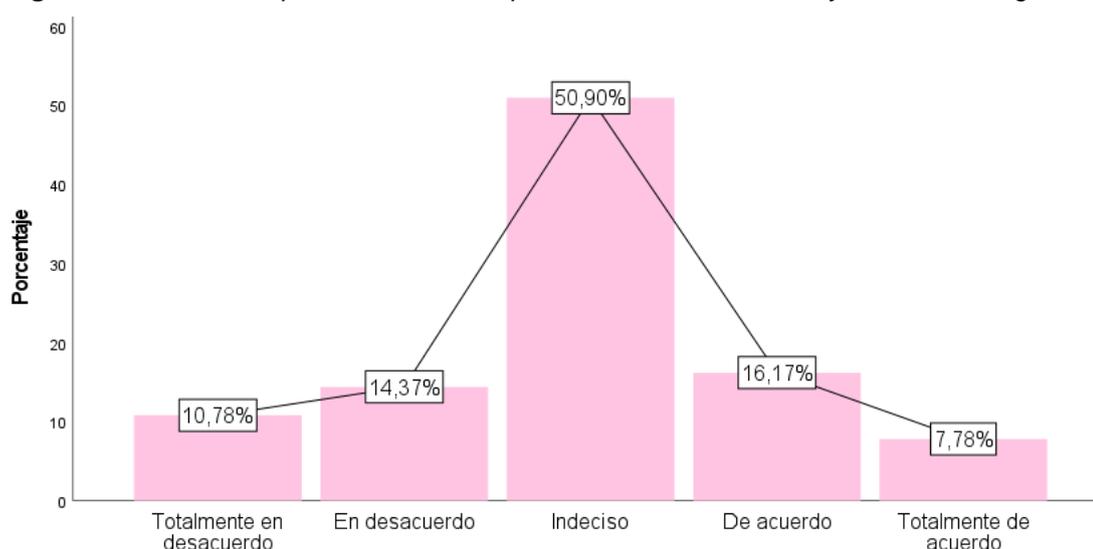
Interpretación:

Los resultados de la información estadística nos muestran que, de 167 encuestados, el 39.52% afirman que están indecisos con que el incumplimiento de las metas y los objetivos, detectado por el monitoreo y las evaluaciones conlleva a las acciones correctivas de carácter técnico, administrativo y financiero, el 23.35% dicen que están de acuerdo, el 16.17% están en desacuerdo, el 11.38% indican que están totalmente en desacuerdo y el 9.58% están totalmente de acuerdo.

Tabla 21 *El HRDAC aplica mecanismos que incentivan la eficiencia y eficacia en la gestión*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	18	10,8	10,8	10,8
	En desacuerdo	24	14,4	14,4	25,1
	Indeciso	85	50,9	50,9	76,0
	De acuerdo	27	16,2	16,2	92,2
	Totalmente de acuerdo	13	7,8	7,8	100,0
	Total	167	100,0	100,0	

Figura 19 *El HRDAC aplica mecanismos que incentivan la eficiencia y eficacia en la gestión*



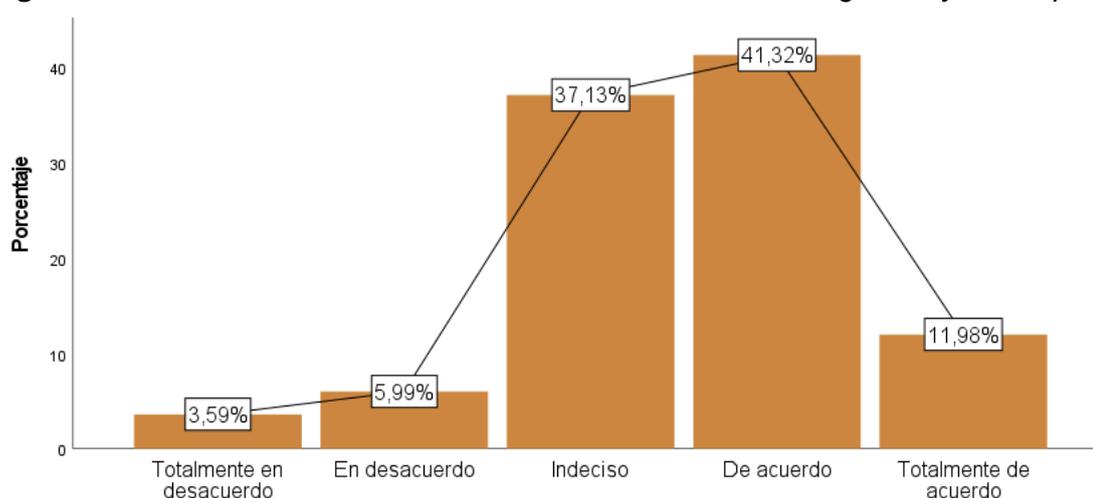
Interpretación:

Los resultados de la información estadística nos muestran que, de 167 encuestados, el 50.90% afirman que están indecisos con que el HRDAC aplica mecanismos que incentivan la eficiencia y eficacia en la gestión, el 16.17% dicen que están de acuerdo, el 14.37% mencionan que están en desacuerdo, el 10.78% indican que están totalmente en desacuerdo y el 7.78% afirman que están totalmente de acuerdo con que la organización incentiva la eficiencia y la eficacia en la gestión.

Tabla 22 *El HRDAC ha recibido reconocimiento en méritos a la gestión y desempeño*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	6	3,6	3,6	3,6
	En desacuerdo	10	6,0	6,0	9,6
	Indeciso	62	37,1	37,1	46,7
	De acuerdo	69	41,3	41,3	88,0
	Totalmente de acuerdo	20	12,0	12,0	100,0
	Total	167	100,0	100,0	

Figura 20 *El HRDAC ha recibido reconocimiento en méritos a la gestión y desempeño*



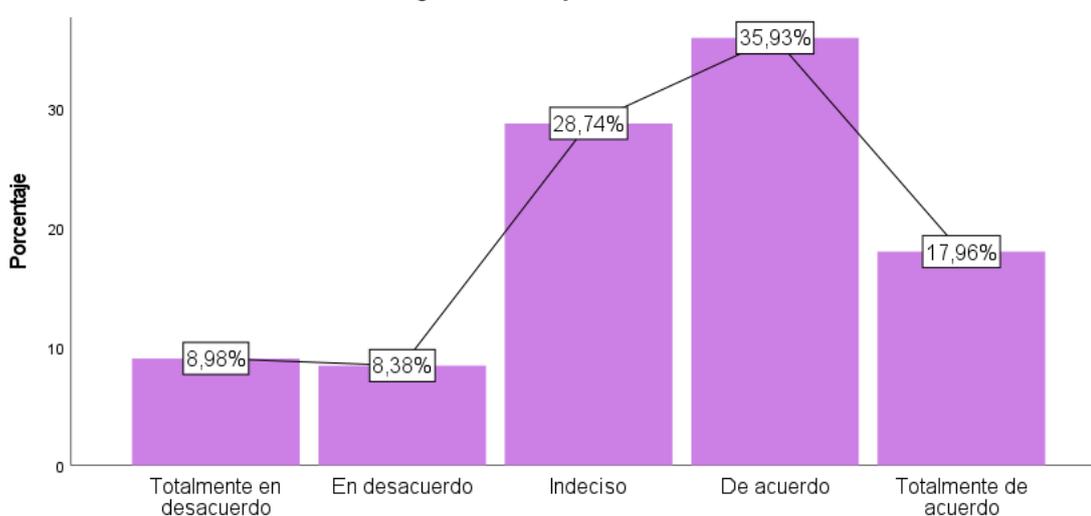
Interpretación:

Los resultados de la información estadística nos muestran que, de 167 encuestados, el 41.32% afirman que están de acuerdo con que el HRDAC ha recibido reconocimiento en méritos a la gestión y desempeño, el 37.13% dicen que están indecisos, el 11.98% mencionan que están totalmente de acuerdo, el 5.99% indican que están en desacuerdo y el 3.59% afirman que están totalmente en desacuerdo con que la organización reconoce los méritos en la gestión y desempeño.

Tabla 23 *El HRDAC cuenta con estructura orgánica y el Reglamento de Organización y Funciones*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	15	9,0	9,0	9,0
	En desacuerdo	14	8,4	8,4	17,4
	Indeciso	48	28,7	28,7	46,1
	De acuerdo	60	35,9	35,9	82,0
	Totalmente de acuerdo	30	18,0	18,0	100,0
	Total	167	100,0	100,0	

Figura 21 *El HRDAC cuenta con estructura orgánica y el Reglamento de Organización y Funciones*



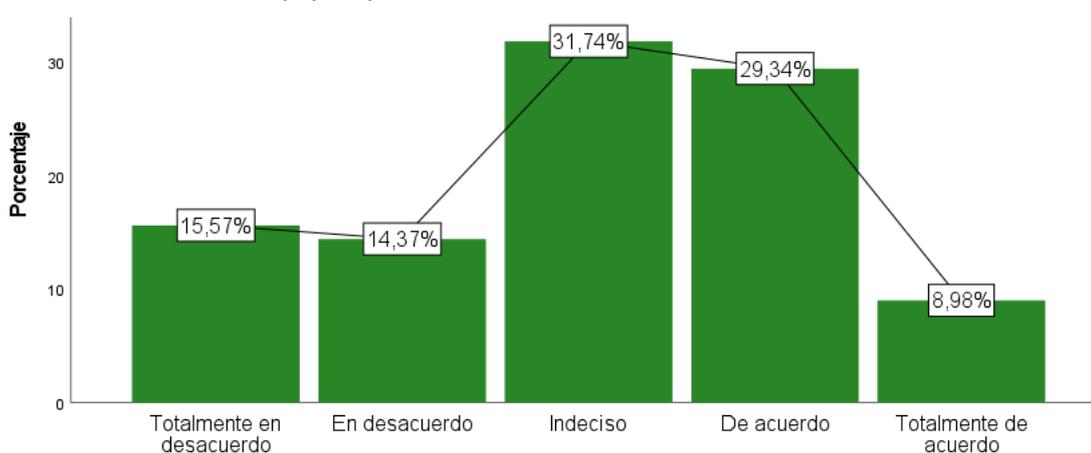
Interpretación:

Los resultados de la información estadística nos muestran que, de 167 encuestados, el 35.93% afirman que están de acuerdo con que el HRDAC cuenta con estructura orgánica y el Reglamento de Organización y Funciones, el 28.74% dicen que están indecisos, el 17.96% mencionan que están totalmente de acuerdo, el 8.98% indican que están totalmente en desacuerdo y el 8.38% afirman que están en desacuerdo con la premisa.

Tabla 24 Cree usted que el HRDAC se encuentra implementada con materiales y equipos para el desarrollo de sus actividades

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	26	15,6	15,6	15,6
	En desacuerdo	24	14,4	14,4	29,9
	Indeciso	53	31,7	31,7	61,7
	De acuerdo	49	29,3	29,3	91,0
	Totalmente de acuerdo	15	9,0	9,0	100,0
	Total	167	100,0	100,0	

Figura 22 Cree usted que el HRDAC se encuentra implementada con materiales y equipos para el desarrollo de sus actividades



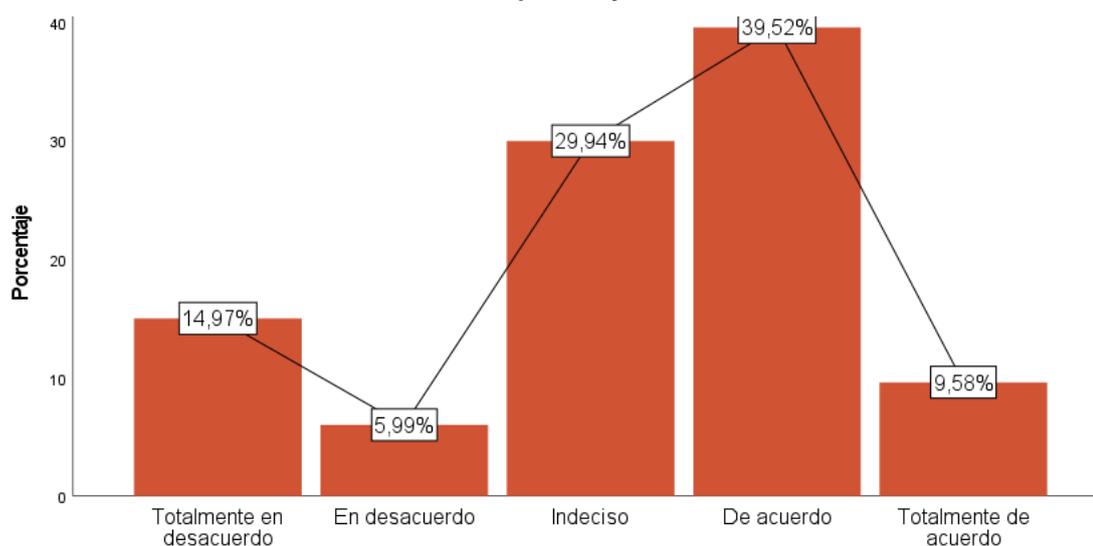
Interpretación:

Los resultados de la información estadística nos muestran que, de 167 encuestados, el 31.74% afirman que están indecisos con que el HRDAC se encuentra implementada con materiales y equipos para el desarrollo de sus actividades, el 29.34% dicen que están de acuerdo, el 15.57% mencionan que están totalmente en desacuerdo, el 14.37% indican que están en desacuerdo y el 8.98% afirman que están totalmente de acuerdo con la premisa.

Tabla 25 Cree usted que el HRDAC fortalece su organización para el cumplimiento de sus objetivos y metas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	25	15,0	15,0	15,0
	En desacuerdo	10	6,0	6,0	21,0
	Indeciso	50	29,9	29,9	50,9
	De acuerdo	66	39,5	39,5	90,4
	Totalmente de acuerdo	16	9,6	9,6	100,0
	Total	167	100,0	100,0	

Figura 23 Cree usted que el HRDAC fortalece su organización para el cumplimiento de sus objetivos y metas



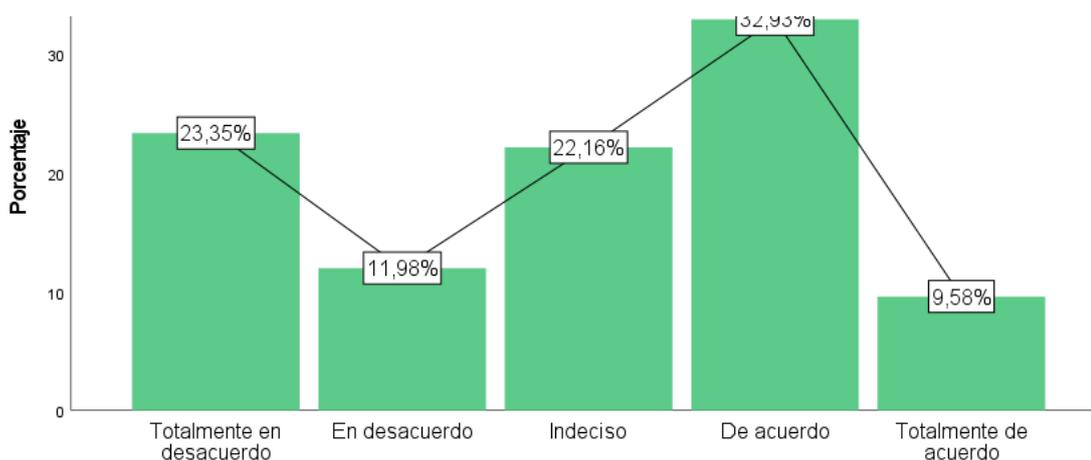
Interpretación:

Los resultados de la información estadística nos muestran que, de 167 encuestados, el 39.52% afirman que están de acuerdo con que el HRDAC fortalece su organización para el cumplimiento de sus objetivos y metas, el 29.94% dicen que están indecisos, el 14.97% mencionan que están totalmente en desacuerdo, el 9.58% indican que están totalmente de acuerdo y el 5.99% afirman que están totalmente en desacuerdo con que la organización se fortalece para cumplir metas.

Tabla 26 Cree usted que el HRDAC cuenta con el recurso humano competente para cumplir sus metas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	39	23,4	23,4	23,4
	En desacuerdo	20	12,0	12,0	35,3
	Indeciso	37	22,2	22,2	57,5
	De acuerdo	55	32,9	32,9	90,4
	Totalmente de acuerdo	16	9,6	9,6	100,0
	Total	167	100,0	100,0	

Figura 24 Cree usted que el HRDAC cuenta con el recurso humano competente para cumplir sus metas



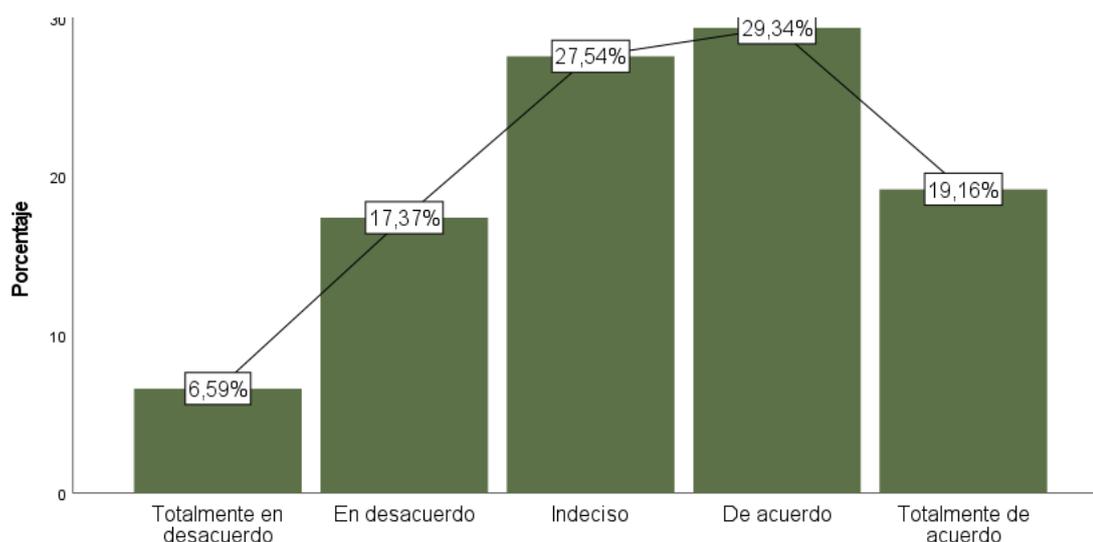
Interpretación:

Los resultados de la información estadística nos muestran que, de 167 encuestados, el 32.93% afirman que están de acuerdo con que el HRDAC cuenta con el recurso humano competente para cumplir sus metas, el 23.35% dicen que están totalmente en desacuerdo, el 23.35% mencionan que están totalmente en desacuerdo, el 11.98% indican que están en desacuerdo y el 9.58% afirman que están totalmente de acuerdo con la premisa.

Tabla 27 Cree usted que el HRDAC cuenta con los documentos de gestión y a actualizados

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	11	6,6	6,6	6,6
	En desacuerdo	29	17,4	17,4	24,0
	Indeciso	46	27,5	27,5	51,5
	De acuerdo	49	29,3	29,3	80,8
	Totalmente de acuerdo	32	19,2	19,2	100,0
	Total	167	100,0	100,0	

Figura 25 Cree usted que el HRDAC cuenta con los documentos de gestión y a actualizados



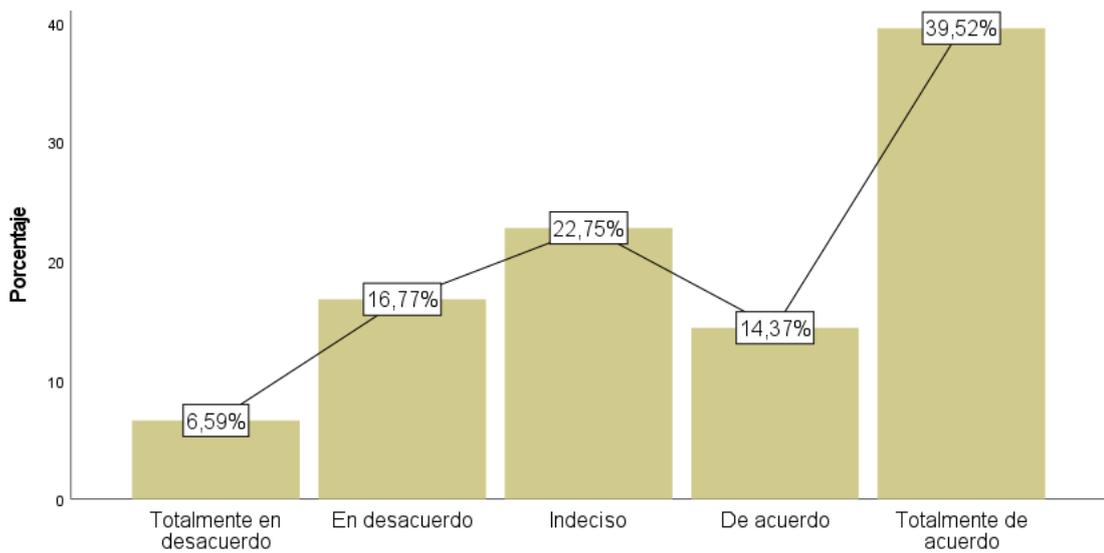
Interpretación:

Los resultados de la información estadística nos muestran que, de 167 encuestados, el 29.34% afirman que están de acuerdo con que el HRDAC cuenta con los documentos de gestión y a actualizados, el 27.54% dicen que están indecisos, el 19.16% mencionan que están totalmente de acuerdo, el 17.37% indican que están en desacuerdo y el 6.59% afirman que están totalmente en desacuerdo con que la organización cuenta con documentos de gestión.

Tabla 28 Cree usted que el HRDAC tiene una adecuada asignación presupuestal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	11	6,6	6,6	6,6
	En desacuerdo	28	16,8	16,8	23,4
	Indeciso	38	22,8	22,8	46,1
	De acuerdo	24	14,4	14,4	60,5
	Totalmente de acuerdo	66	39,5	39,5	100,0
	Total	167	100,0	100,0	

Figura 26 Cree usted que el HRDAC tiene una adecuada asignación presupuestal



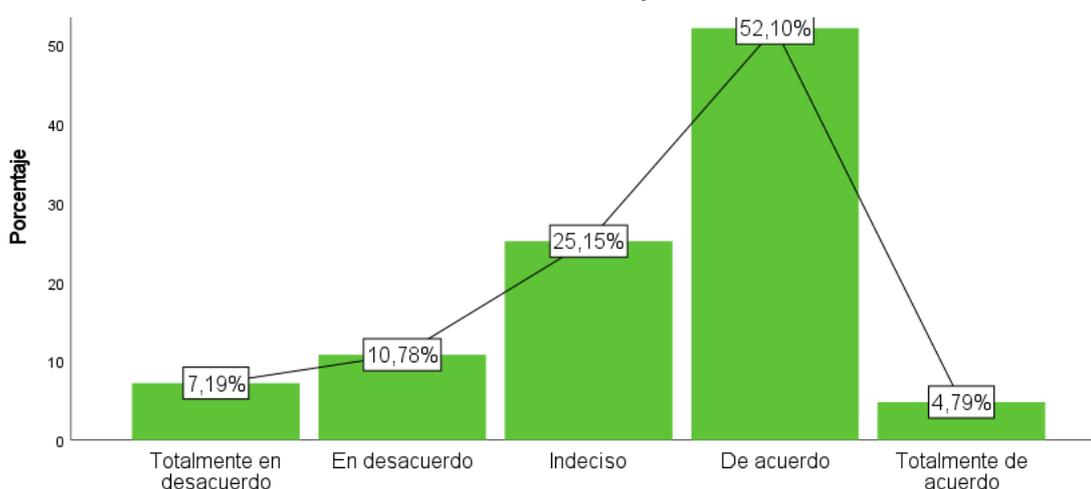
Interpretación:

Los resultados de la información estadística nos muestran que, de 167 encuestados, el 39.52% afirman que están totalmente de acuerdo con que el HRDAC tiene una adecuada asignación presupuestal, el 22.75% dicen que están indecisos, el 16.77% mencionan que están en desacuerdo, el 14.37% indican que están de acuerdo y el 6.59% afirman que están totalmente en desacuerdo con que la organización tiene una buena asignación presupuestal.

Tabla 29 Cree usted que el HRDAC evalúa el avance de la ejecución presupuestal:
trimestral, semestral y anual

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	12	7,2	7,2	7,2
	En desacuerdo	18	10,8	10,8	18,0
	Indeciso	42	25,1	25,1	43,1
	De acuerdo	87	52,1	52,1	95,2
	Totalmente de acuerdo	8	4,8	4,8	100,0
	Total	167	100,0	100,0	

Figura 27 Cree usted que el HRDAC evalúa el avance de la ejecución presupuestal:
trimestral, semestral y anual



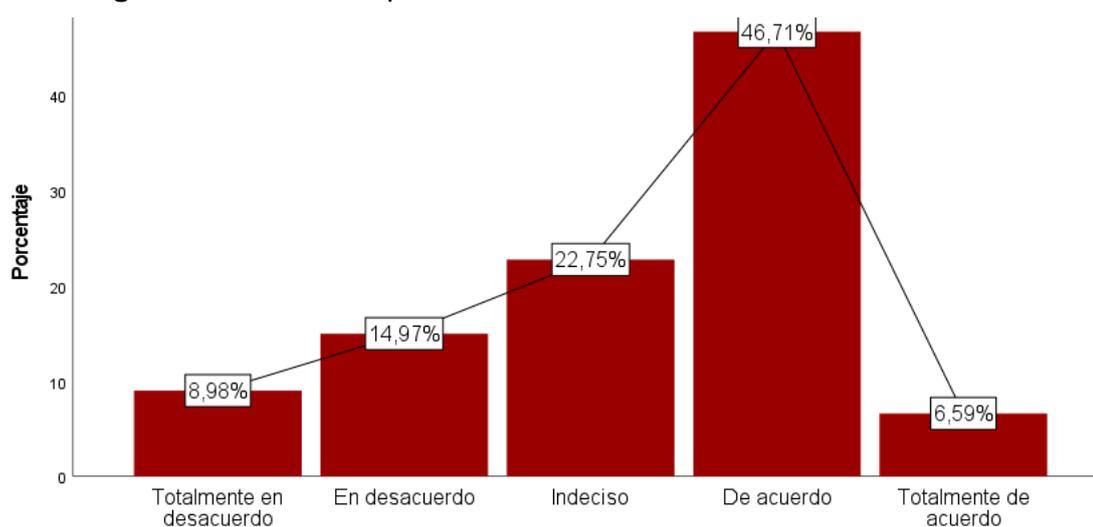
Interpretación:

Los resultados de la información estadística nos muestran que, de 167 encuestados, el 52.10% afirman que están de acuerdo con que el HRDAC evalúa el avance de la ejecución presupuestal: trimestral, semestral y anual, el 25.15% dicen que están indecisos, el 10.78% mencionan que están en desacuerdo, el 7.19% indican que están totalmente en desacuerdo y el 4.79% afirman que están totalmente de acuerdo con que la organización evalúa su avance de ejecución presupuestal.

Tabla 30 Cree usted que el HRDAC hace uso correcto de los recursos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	15	9,0	9,0	9,0
	En desacuerdo	25	15,0	15,0	24,0
	Indeciso	38	22,8	22,8	46,7
	De acuerdo	78	46,7	46,7	93,4
	Totalmente de acuerdo	11	6,6	6,6	100,0
	Total	167	100,0	100,0	

Figura 28 Cree usted que el HRDAC hace uso correcto de los recursos



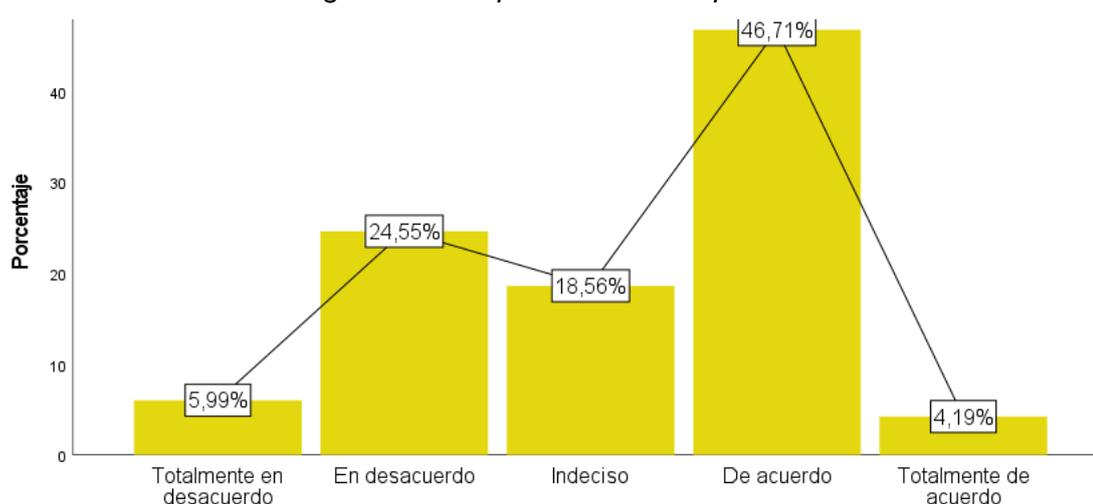
Interpretación:

Los resultados de la información estadística nos muestran que, de 167 encuestados, el 46.71% afirman que están de acuerdo con que el HRDAC hace uso correcto de los recursos, el 22.75% dicen que están indecisos, el 14.97% mencionan que están en desacuerdo, el 8.98% indican que están totalmente en desacuerdo y el 6.59% afirman que están totalmente de acuerdo con que la organización hace un correcto uso de sus recursos.

Tabla 31 Cree usted que el HRDAC coordina acciones de control interno para asegurar la transparencia de sus procesos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	10	6,0	6,0	6,0
	En desacuerdo	41	24,6	24,6	30,5
	Indeciso	31	18,6	18,6	49,1
	De acuerdo	78	46,7	46,7	95,8
	Totalmente de acuerdo	7	4,2	4,2	100,0
	Total	167	100,0	100,0	

Figura 29 Cree usted que el HRDAC coordina acciones de control interno para asegurar la transparencia de sus procesos



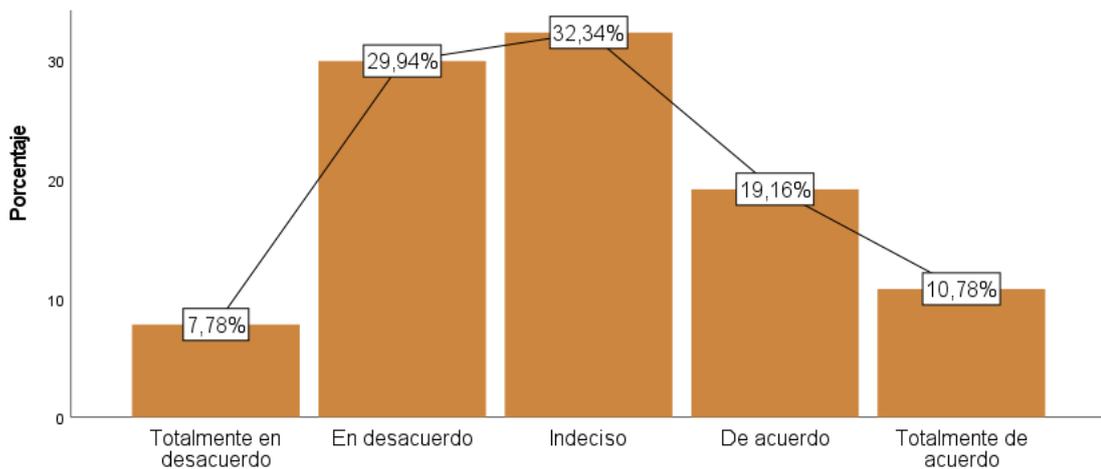
Interpretación:

Los resultados de la información estadística nos muestran que, de 167 encuestados, el 46.71% afirman que están de acuerdo con que el HRDAC coordina acciones de control interno para asegurar la transparencia de sus procesos, el 24,55% dicen que están en desacuerdo, el 18.56% mencionan que están indecisos, el 5.99% indican que están totalmente en desacuerdo y el 4.19% afirman que están totalmente de acuerdo con que la organización tiene control en sus procesos.

Tabla 32 Cree usted que el HRDAC considera la planificación programática para la previsión de sus actividades

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	13	7,8	7,8	7,8
	En desacuerdo	50	29,9	29,9	37,7
	Indeciso	54	32,3	32,3	70,1
	De acuerdo	32	19,2	19,2	89,2
	Totalmente de acuerdo	18	10,8	10,8	100,0
	Total	167	100,0	100,0	

Figura 30 Cree usted que el HRDAC considera la planificación programática para la previsión de sus actividades



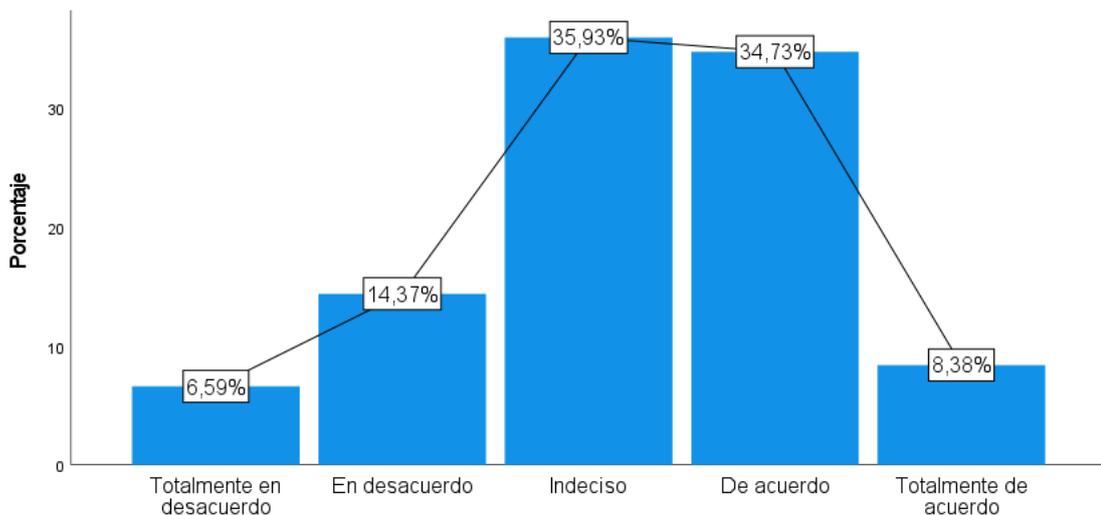
Interpretación:

Los resultados de la información estadística nos muestran que, de 167 encuestados, el 32.34% afirman que están indecisos con que el HRDAC considera la planificación programática para la previsión de sus actividades, el 29.94% dicen que están en desacuerdo, el 19.16% mencionan que están de acuerdo, el 10.78% indican que están totalmente de acuerdo y el 7.78% afirman que están totalmente en desacuerdo con la organización realiza planificación programática.

Tabla 33 Cree usted que el HRDAC evalúa el logro de los objetivos y metas:
trimestral, semestral y anual

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	11	6,6	6,6	6,6
	En desacuerdo	24	14,4	14,4	21,0
	Indeciso	60	35,9	35,9	56,9
	De acuerdo	58	34,7	34,7	91,6
	Totalmente de acuerdo	14	8,4	8,4	100,0
	Total	167	100,0	100,0	

Figura 31 Cree usted que el HRDAC evalúa el logro de los objetivos y metas:
trimestral, semestral y anual



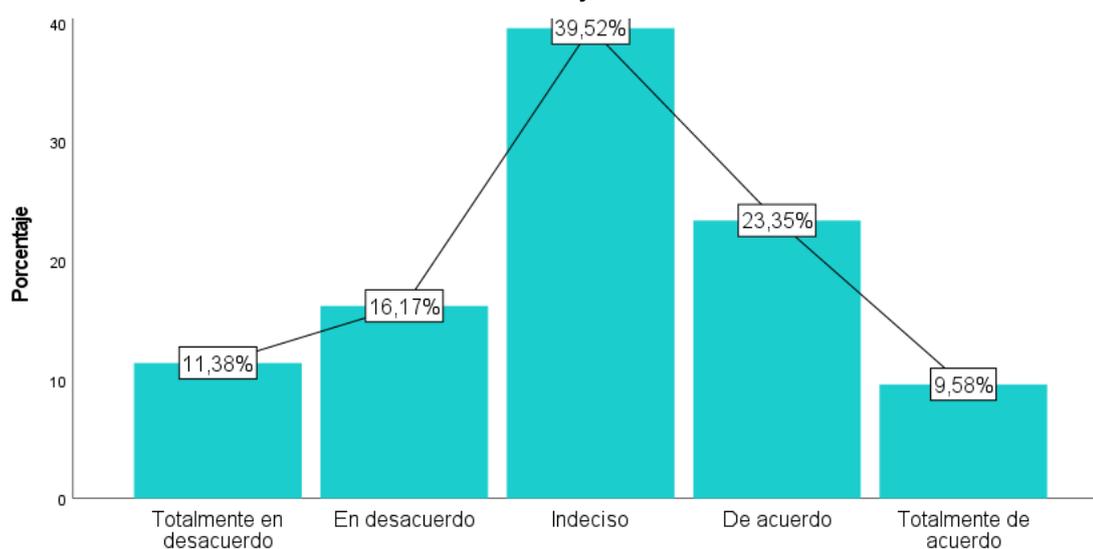
Interpretación:

Los resultados de la información estadística nos muestran que, de 167 encuestados, el 35.93% afirman que están indecisos con que el HRDAC evalúa el logro de los objetivos y metas: trimestral, semestral y anual, el 34.73% dicen que están de acuerdo, el 14.37% mencionan que están en desacuerdo, el 8.38% indican que están totalmente de acuerdo y el 6.59% afirman que están totalmente en desacuerdo con que la organización evalúa sus objetivos y metas.

Tabla 34 Cree usted que el nivel de desempeño del HRDAC este considerado como bueno o muy bueno

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	19	11,4	11,4	11,4
	En desacuerdo	27	16,2	16,2	27,5
	Indeciso	66	39,5	39,5	67,1
	De acuerdo	39	23,4	23,4	90,4
	Totalmente de acuerdo	16	9,6	9,6	100,0
	Total	167	100,0	100,0	

Figura 32 Cree usted que el nivel de desempeño del HRDAC este considerado como bueno o muy bueno



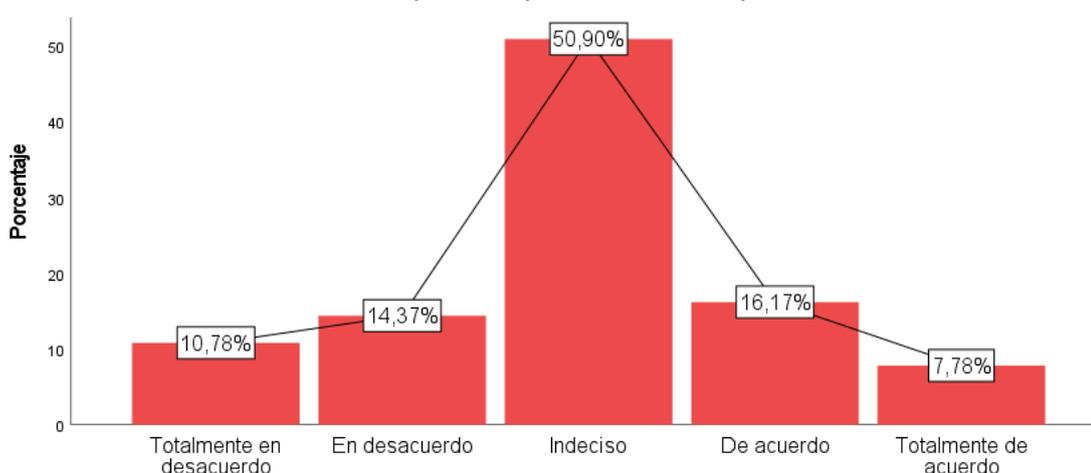
Interpretación:

Los resultados de la información estadística nos muestran que, de 167 encuestados, el 39.52% afirman que están indecisos con que el nivel de desempeño del HRDAC este considerado como bueno o muy bueno, el 23.35% dicen que están de acuerdo, el 16.17% mencionan que están en desacuerdo, el 11.38% indican que están totalmente en desacuerdo y el 9.58% afirman que están totalmente de acuerdo con que la organización tiene un desempeño bueno o muy bueno.

Tabla 35 Cree usted que el HRDAC planifica las necesidades de medicamentos e insumos requeridos por las áreas requeridas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	18	10,8	10,8	10,8
	En desacuerdo	24	14,4	14,4	25,1
	Indeciso	85	50,9	50,9	76,0
	De acuerdo	27	16,2	16,2	92,2
	Totalmente de acuerdo	13	7,8	7,8	100,0
	Total	167	100,0	100,0	

Figura 33 Cree usted que el HRDAC planifica las necesidades de medicamentos e insumos requeridos por las áreas requeridas



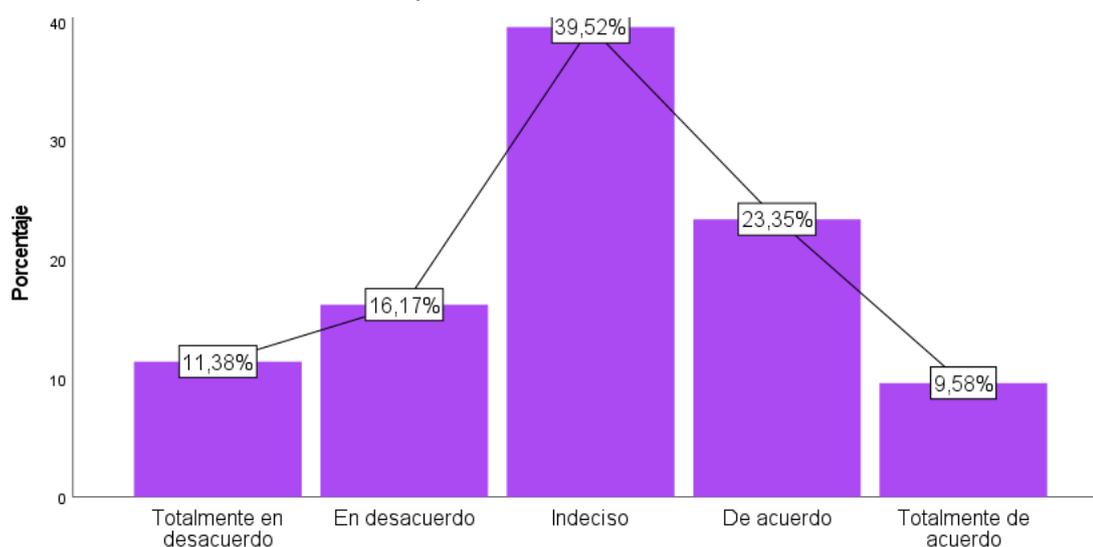
Interpretación:

Los resultados de la información estadística nos muestran que, de 167 encuestados, el 50.90% afirman que están indecisos con que el HRDAC planifica las necesidades de medicamentos e insumos requeridos por las áreas requeridas, el 16.17% dicen que están de acuerdo, el 14.37% mencionan que están en desacuerdo, el 10.78% indican que están totalmente en desacuerdo y el 7.78% afirman que están totalmente de acuerdo con la premisa.

Tabla 36 Cree usted que el HRDAC atiende de manera oportuna la solicitud de compra de las redes de salud

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	19	11,4	11,4	11,4
	En desacuerdo	27	16,2	16,2	27,5
	Indeciso	66	39,5	39,5	67,1
	De acuerdo	39	23,4	23,4	90,4
	Totalmente de acuerdo	16	9,6	9,6	100,0
	Total	167	100,0	100,0	

Figura 34 Cree usted que el HRDAC atiende de manera oportuna la solicitud de compra de las redes de salud



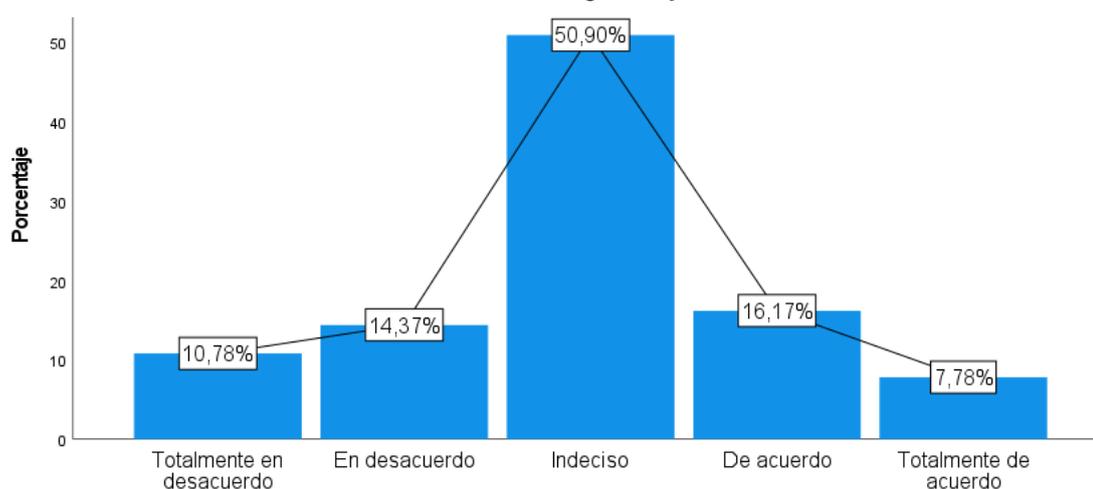
Interpretación:

Los resultados de la información estadística nos muestran que, de 167 encuestados, el 39.52% afirman que están indecisos con que el HRDAC atiende de manera oportuna la solicitud de compra de las redes de salud, el 23.35% dicen que están de acuerdo, el 16.17% mencionan que están en desacuerdo, el 11.38% indican que están totalmente en desacuerdo y el 9.58% afirman que están totalmente de acuerdo con la premisa.

Tabla 37 Cree usted que el HRDAC compra medicamentos según cronograma establecido a nivel regional y nacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	18	10,8	10,8	10,8
	En desacuerdo	24	14,4	14,4	25,1
	Indeciso	85	50,9	50,9	76,0
	De acuerdo	27	16,2	16,2	92,2
	Totalmente de acuerdo	13	7,8	7,8	100,0
	Total	167	100,0	100,0	

Figura 35 Cree usted que el HRDAC compra medicamentos según cronograma establecido a nivel regional y nacional



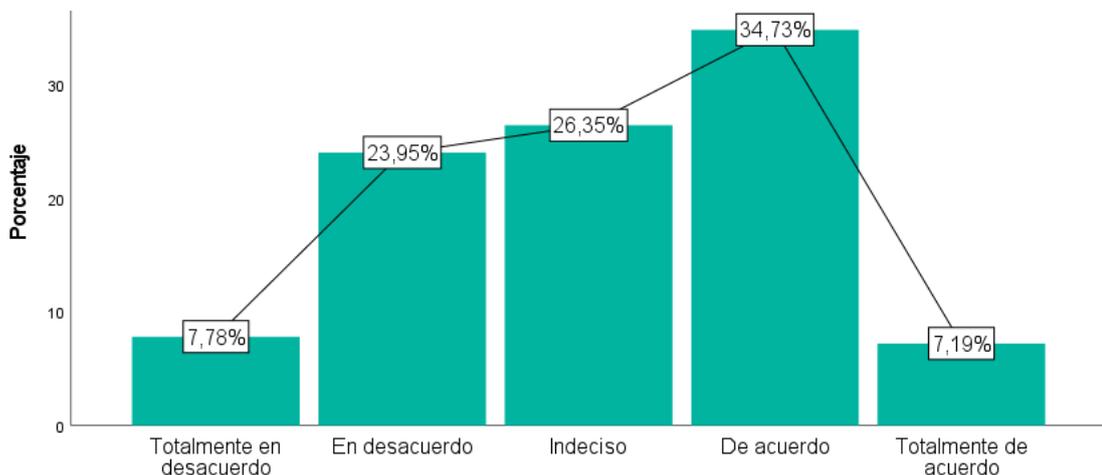
Interpretación:

Los resultados de la información estadística nos muestran que, de 167 encuestados, el 50.90% afirman que están indecisos con que el HRDAC compra medicamentos según cronograma establecido a nivel regional y nacional, el 16.17% dicen que están de acuerdo, el 14.37% mencionan que están en desacuerdo, el 10.78% indican que están totalmente en desacuerdo y el 7.78% afirman que están totalmente de acuerdo con la premisa.

Tabla 38 Cree usted que el HRDAC asegura el stock de medicamentos de los establecimientos de salud como corresponde

Válido	Totalmente en desacuerdo	13	7,8	7,8	7,8
	En desacuerdo	40	24,0	24,0	31,7
	Indeciso	44	26,3	26,3	58,1
	De acuerdo	58	34,7	34,7	92,8
	Totalmente de acuerdo	12	7,2	7,2	100,0
	Total	167	100,0	100,0	

Figura 36 Cree usted que el HRDAC asegura el stock de medicamentos de los establecimientos de salud como corresponde



Interpretación:

Los resultados de la información estadística nos muestran que, de 167 encuestados, el 34.73% afirman que están de acuerdo con que el HRDAC asegura el stock de medicamentos de los establecimientos de salud como corresponde, el 26.35% dicen que están indecisos, el 23.95% mencionan que están en desacuerdo, el 7.78% indican que están totalmente en desacuerdo y el 7.19% afirman que están totalmente de acuerdo con la premisa.

4.3. Prueba de Hipótesis

Hipótesis General

Ho: La planificación estratégica no se relaciona significativamente con el desempeño organizacional en el Hospital Regional Daniel Alcides Carrión, Pasco 2023.

Ha: La planificación estratégica se relaciona significativamente con el desempeño organizacional en el Hospital Regional Daniel Alcides Carrión, Pasco 2023.

Tabla 39 *Tabla cruzada PLANIFICACIÓN ESTRATEGICA (Agrupada) **

DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL (Agrupada)

			DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL (Agrupada)				Total
			Bajo	Regular	Buena	Muy buena	
PLANIFICACIÓN ESTRATEGICA (Agrupada)	Bajo	Recuento	31	0	0	0	31
		% del total	18,6%	0,0%	0,0%	0,0%	18,6%
	Regular	Recuento	0	28	16	0	44
		% del total	0,0%	16,8%	9,6%	0,0%	26,3%
	Buena	Recuento	0	12	52	1	65
		% del total	0,0%	7,2%	31,1%	0,6%	38,9%
	Muy buena	Recuento	0	0	9	18	27
		% del total	0,0%	0,0%	5,4%	10,8%	16,2%
Total	Recuento	31	40	77	19	167	
	% del total	18,6%	24,0%	46,1%	11,4%	100,0%	

Según los resultados de la tabla de contingencia o tabla cruzada 39 podemos observar que el nivel de la planificación estratégica tiene una aceptación de “Buena” en un 38.9% y el desempeño organizacional tiene una aceptación de “buena” en un 46.1% en el Hospital Regional Daniel Alcides Carrión, Pasco 2023.

Tabla 40 *Correlaciones de la Planificación Estratégica y Desempeño Organizacional*

		PLANIFICACIÓN		
			N	DESEMPEÑO
			ESTRATEGIC	ORGANIZACION
			A (Agrupada)	AL (Agrupada)
Rho de Spearman	PLANIFICACIÓN	Coeficiente de correlación	1,000	,842**
	ESTRATEGICA (Agrupada)	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	167	167
	DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,842**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	167	167

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

Interpretación:

De acuerdo a los resultados del test estadístico coeficiente de correlación Rho de Spearman, las variables de estudio tienen un grado de relación de 84.2%, donde el p-valor es = 0.000 < 0.05, por lo que rechazamos la hipótesis nula y concluimos, que: La planificación estratégica se relaciona significativamente con el desempeño organizacional en el Hospital Regional Daniel Alcides Carrión, Pasco 2023.

Hipótesis Específica 1

Ho: La visión sectorial no se relaciona significativamente con el desempeño organizacional en el Hospital Regional Daniel Alcides Carrión, Pasco 2023.

Ha: La visión sectorial se relaciona significativamente con el desempeño organizacional en el Hospital Regional Daniel Alcides Carrión, Pasco 2023.

Tabla 41 *Tabla cruzada Visión Sectorial (Agrupada)*DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL (Agrupada)*

		DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL (Agrupada)					Total
		Bajo	Regular	Buena	Muy buena		
Visión Sectorial (Agrupada)	Bajo	Recuento	19	6	0	0	25
		% del total	11,4%	3,6%	0,0%	0,0%	15,0%
	Regular	Recuento	12	25	24	3	64
		% del total	7,2%	15,0%	14,4%	1,8%	38,3%
	Buena	Recuento	0	9	47	6	62
		% del total	0,0%	5,4%	28,1%	3,6%	37,1%
	Muy buena	Recuento	0	0	6	10	16
		% del total	0,0%	0,0%	3,6%	6,0%	9,6%
Total	Recuento	31	40	77	19	167	
	% del total	18,6%	24,0%	46,1%	11,4%	100,0%	

Según los resultados de la tabla de contingencia o tabla cruzada 41 podemos observar que el nivel de aceptación de la visión sectorial es de “buena” en un 37.1% y el nivel de aceptación del desempeño organizacional es de “Buena” en un 46.1% en el Hospital Regional Daniel Alcides Carrión, Pasco 2023.

Tabla 42 *Correlaciones de la Visión Sectorial y Desempeño Organizacional*

			Visión Sectorial (Agrupada)	DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL (Agrupada)
Rho de Spearman	Visión Sectorial (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000	,711**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	167	167
	DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,711**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	167	167

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

Interpretación:

De acuerdo a los resultados del test estadístico coeficiente de correlación Rho de Spearman, las variables de estudio tienen un grado de relación de 71.1%, donde el p-valor es = 0.000 < 0.05, por lo que rechazamos la hipótesis nula y concluimos, que: La visión sectorial se relaciona significativamente con el desempeño organizacional en el Hospital Regional Daniel Alcides Carrión, Pasco 2023.

Hipótesis Específica 2

Ho: La gestión por resultados no se relaciona significativamente con el desempeño organizacional en el Hospital Regional Daniel Alcides Carrión, Pasco 2023.

Ha: La gestión por resultados se relaciona significativamente con el desempeño organizacional en el Hospital Regional Daniel Alcides Carrión, Pasco 2023.

Tabla 43 *Tabla cruzada Gestión por Resultados (Agrupada)*DESEMPEÑO**ORGANIZACIONAL (Agrupada)*

		DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL (Agrupada)				Total	
		Bajo	Regular	Buena	Muy buena		
Gestión por Resultados (Agrupada)	Bajo	Recuento	30	0	5	0	35
		% del total	18,0%	0,0%	3,0%	0,0%	21,0%
	Regular	Recuento	1	22	24	0	47
		% del total	0,6%	13,2%	14,4%	0,0%	28,1%
	Buena	Recuento	0	18	35	1	54
		% del total	0,0%	10,8%	21,0%	0,6%	32,3%
	Muy buena	Recuento	0	0	13	18	31
		% del total	0,0%	0,0%	7,8%	10,8%	18,6%
Total	Recuento	31	40	77	19	167	
	% del total	18,6%	24,0%	46,1%	11,4%	100,0%	

Según los resultados de la tabla de contingencia o tabla cruzada 43 podemos observar que el nivel de aceptación de la gestión por resultados es de “buena” en un 32.3% y el nivel de aceptación del desempeño organizacional es de “Buena” en un 46.1% en el Hospital Regional Daniel Alcides Carrión, Pasco 2023.

Tabla 44 *Correlaciones de la Gestión por Resultados y Desempeño Organizacional*

			DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL (Agrupada)	Gestión por Resultados (Agrupada)
Rho de Spearman	DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000	,723**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	167	167
	Gestión por Resultados (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,723**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	167	167

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

Interpretación:

De acuerdo a los resultados del test estadístico coeficiente de correlación Rho de Spearman, las variables de estudio tienen un grado de relación de 72.3%, donde el p-valor es = 0.000 < 0.05, por lo que rechazamos la hipótesis nula y concluimos, que: La gestión por resultados se relaciona significativamente con el desempeño organizacional en el Hospital Regional Daniel Alcides Carrión, Pasco 2023.

Hipótesis Específica 3

Ho: Los sistemas de información no se relacionan significativamente con el desempeño organizacional en el Hospital Regional Daniel Alcides Carrión, Pasco 2023.

Ha: Los sistemas de información se relacionan significativamente con el desempeño organizacional en el Hospital Regional Daniel Alcides Carrión, Pasco 2023.

Tabla 45 *Tabla cruzada Sistemas de Información (Agrupada)*DESEMPEÑO**ORGANIZACIONAL (Agrupada)*

		DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL (Agrupada)				Total	
		Bajo	Regular	Buena	Muy buena		
Sistemas de Información (Agrupada)	Bajo	Recuento	31	6	3	0	40
		% del total	18,6%	3,6%	1,8%	0,0%	24,0%
	Regular	Recuento	0	22	4	1	27
		% del total	0,0%	13,2%	2,4%	0,6%	16,2%
	Buena	Recuento	0	12	61	4	77
		% del total	0,0%	7,2%	36,5%	2,4%	46,1%
	Muy buena	Recuento	0	0	9	14	23
		% del total	0,0%	0,0%	5,4%	8,4%	13,8%
	Total	Recuento	31	40	77	19	167
		% del total	18,6%	24,0%	46,1%	11,4%	100,0%

Según los resultados de la tabla de contingencia o tabla cruzada 45 podemos observar que el nivel de aceptación de los sistemas de información es de “buena” en un 46.1% y el nivel de aceptación del desempeño organizacional es de “Buena” en un 46.1% en el Hospital Regional Daniel Alcides Carrión, Pasco 2023.

Tabla 46 *Correlaciones de Sistemas de Información y Desempeño Organizacional*

			DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL (Agrupada)	Sistemas de Información (Agrupada)
Rho de Spearman	DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000	,824**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	167	167
	Sistemas de Información (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,824**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	167	167

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

Interpretación:

De acuerdo a los resultados del test estadístico coeficiente de correlación Rho de Spearman, las variables de estudio tienen un grado de relación de 82.4%, donde el p-valor es = 0.000 < 0.05, por lo que rechazamos la hipótesis nula y concluimos, que: Los sistemas de información se relacionan significativamente con el desempeño organizacional en el Hospital Regional Daniel Alcides Carrión, Pasco 2023.

Hipótesis Específica 4

Ho: El monitoreo y evaluación no se relaciona significativamente con el desempeño organizacional en el Hospital Regional Daniel Alcides Carrión, Pasco 2023.

Ha: El monitoreo y evaluación se relaciona significativamente con el desempeño organizacional en el Hospital Regional Daniel Alcides Carrión, Pasco 2023.

Tabla 47 *Tabla cruzada Monitoreo y Evaluación (Agrupada)*DESEMPEÑO**ORGANIZACIONAL (Agrupada)*

		DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL (Agrupada)					Total
		Bajo	Regular	Buena	Muy buena		
Monitoreo y Evaluación (Agrupada)	Bajo	Recuento	24	9	0	0	33
		% del total	14,4%	5,4%	0,0%	0,0%	19,8%
	Regular	Recuento	7	16	7	0	30
		% del total	4,2%	9,6%	4,2%	0,0%	18,0%
	Buena	Recuento	0	15	68	5	88
		% del total	0,0%	9,0%	40,7%	3,0%	52,7%
	Muy buena	Recuento	0	0	2	14	16
		% del total	0,0%	0,0%	1,2%	8,4%	9,6%
	Total	Recuento	31	40	77	19	167
		% del total	18,6%	24,0%	46,1%	11,4%	100,0%

Según los resultados de la tabla de contingencia o tabla cruzada 47 podemos observar que el nivel de aceptación del monitoreo y evaluación es de “buena” en un 52.7% y el nivel de aceptación del desempeño organizacional es de “Buena” en un 46.1% en el Hospital Regional Daniel Alcides Carrión, Pasco 2023

Tabla 48 *Correlaciones de Monitoreo y Evaluación y Desempeño Organizacional*

			DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL (Agrupada)	Monitoreo y Evaluación (Agrupada)
Rho de Spearman	DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000	,836**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	167	167
	Monitoreo y Evaluación (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,836**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	167	167

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

Interpretación:

De acuerdo a los resultados del test estadístico coeficiente de correlación Rho de Spearman, las variables de estudio tienen un grado de relación de 83.6%, donde el p-valor es = 0.000 < 0.05, por lo que rechazamos la hipótesis nula y concluimos, que: El monitoreo y evaluación se relaciona significativamente con el desempeño organizacional en el Hospital Regional Daniel Alcides Carrión, Pasco 2023.

4.4. Discusión de Resultados

En nuestra investigación al determinar la relación de la planificación estratégica y desempeño organizacional en el Hospital Regional Daniel Alcides Carrión, Pasco 2023, se pudimos encontrar el 84.2% de coeficiente de correlación positiva alta y el p-valor calculado = 0.000 < p-tabular 0.05, a través de la prueba no paramétrica del Rho de Spearman, lo que nos da a entender

que existe una relación entre ambas variables, esto quiere decir la ejecución de la planificación estratégica fue participativa y eficiente, con una calificación de buena, es decir se alineo en todas las áreas la visión sectorial, la gestión por resultados, se manejó el sistema de información y se hizo monitoreo y evaluación de la planificación estratégica; el desempeño organizacional también fue bueno, en cuanto a la organización, ejecución presupuestal, cumplimiento programático y la logística de medicamentos e insumos.

Frente a lo mencionado anteriormente rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis de investigación, donde refiere que la planificación estratégica se relaciona significativamente con el desempeño organizacional en el Hospital Regional Daniel Alcides Carrión, Pasco 2023.

Estos resultados son corroborados por **Díaz & Cubas, (2021)**, menciona que el nivel de correlación entre ambas variables de investigación dio como resultado un coeficiente de correlación de 0.637, el cual se determina según la interpretación del coeficiente de correlación RHO de Spearman en un nivel de correlación positivo moderado. Finalmente, estudios estadísticos y cuantitativos han confirmado que, si existe una relación entre la planificación estratégica y el desempeño laboral, significa que una buena planificación estratégica conduce a un buen desempeño laboral, es todo lo contrario. Así también **Chilon (2018)**, menciona que existe una correlación alta y directa o positiva entre la planificación estratégica y desempeño organizacional en las Oficinas de Operaciones de Salud de la Dirección Regional de Salud San Martín, con un coeficiente de correlación de Pearson (0,842). Asimismo, se muestra el coeficiente de determinación (0,709) indicando que el 70,9% del Desempeño Organizacional se ve influenciado por la Planificación Estratégica. Según

Lopez, (2022), Los resultados de este estudio muestran una relación estadísticamente significativa ($r = 0.741$) entre las variables de gestión estratégica y las variables de desempeño de los empleados en el Municipio

Distrital de Tapuc, Departamento Daniel Alcides Carrión, Región Pasco. Por su parte **Rueda, (2021)**, menciona El propósito de este estudio fue identificar la relación entre la gestión del plan estratégico y el desempeño organizacional en las instituciones de educación superior ecuatorianas, por lo que su misión, objetivos y estrategias deben enfocarse en la gestión eficaz en lo académico, investigación y extensión universitaria, en conclusión, la planificación estratégica puede ayudar a lograr estos objetivos. cambio organizativo y mejora de la gestión.

En este sentido, bajo lo expresado anteriormente y al analizar los resultados de la investigación, podemos confirmar que mientras mejor estructurado este la planificación estratégica, con visión sectorial, objetivos, metas claras, acciones eficientes, el uso de un sistema de información, el continuo monitoreo y evaluación, como el buen desempeño organizacional por el personal de cualquier organización se logrará los objetivos y metas y eficiencia en la gestión.

CONCLUSIONES

1. De acuerdo al objetivo general de la investigación y según la prueba de hipótesis general se obtuvo el resultado del test estadístico coeficiente de correlación de Rho de Spearman, donde las variables de estudio tienen un grado de relación de 84.2% positiva alta, donde el p-valor es $= 0.000 < 0.05$ p-tabular por lo que rechazamos la hipótesis nula y concluimos, que: la planificación estratégica se relaciona significativamente con el desempeño organizacional en el Hospital Regional Daniel Alcides Carrión, Pasco 2023.
2. Para el objetivo específico 1 y la prueba de hipótesis específica 1 se comprobó de acuerdo a los resultados del test estadístico coeficiente de correlación Rho de Spearman, las variables de estudio tienen un grado de relación de 71.1% positiva alta, donde el p-valor es $= 0.000 < 0.05$ p-tabular por lo que rechazamos la hipótesis nula y concluimos, que: la visión sectorial se relaciona significativamente con el desempeño organizacional en el Hospital Regional Daniel Alcides Carrión, Pasco 2023.
3. Para el objetivo específico 2 y la prueba de hipótesis específica 2 se comprobó de acuerdo a los resultados del test estadístico coeficiente de correlación Rho de Spearman, las variables de estudio tienen un grado de relación de 72.3% positiva alta, donde el p-valor es $= 0.000 < 0.05$ p-tabular por lo que rechazamos la hipótesis nula y concluimos, que: la gestión por resultados se relaciona significativamente con el desempeño organizacional en el Hospital Regional Daniel Alcides Carrión, Pasco 2023.
4. Para el objetivo específico 3 y la prueba de hipótesis específica 3 se comprobó de acuerdo a los resultados del test estadístico coeficiente de correlación Rho de Spearman, las variables de estudio tienen un grado de relación de 82.4% positiva alta, donde el p-valor es $= 0.000 < 0.05$ p-tabular por lo que se rechaza la hipótesis nula y concluimos, que: Los sistemas de información se relacionan

significativamente con el desempeño organizacional en el Hospital Regional Daniel Alcides Carrión, Pasco 2023.

5. Para el objetivo específico 4 y la hipótesis específica 4 se comprobó de acuerdo a los resultados del test estadístico coeficiente de correlación Rho de Spearman, las variables de estudio tienen un grado de relación de 83.6% positiva alta, donde el p-valor es $= 0.000 < 0.05$ p-tabular por lo que rechazamos la hipótesis nula y concluimos, que: El monitoreo y evaluación se relaciona significativamente con el desempeño organizacional en el Hospital Regional Daniel Alcides Carrión, Pasco 2023.

RECOMENDACIONES

1. El Hospital Regional Daniel Alcides Carrión debe involucrar a los trabajadores continuamente en la elaboración y ejecución de la planificación estratégica a fin de mejorar la gestión estratégica en esta institución.
2. El Hospital Regional Daniel Alcides Carrión debe alinear dando a conocer en todas sus áreas funcionales las metas anuales y multianuales para la producción de bienes y servicios en la institución.
3. El Hospital Regional Daniel Alcides Carrión debe realizar alianzas estratégicas y convenios con otras instituciones nacionales e internacionales a fin de mejorar el servicio a la población en cuanto a salud se refiere y a la mejora de la gestión institucional.
4. El Hospital Regional Daniel Alcides Carrión debe mejorar la existencia de sistemas confiables y actualizados de información sobre la cobertura de bienes y servicios, a fin de agilizar trámites administrativos y operativos con los usuarios.
5. El Hospital Regional Daniel Alcides Carrión debe mejorar de publicar la información actualizada sobre los resultados de la gestión de la institución, que esté disponible a la población a través de la web en transparencia.
6. El Hospital Regional Daniel Alcides Carrión debe mejorar con las acciones correctivas de carácter técnico, administrativo y financiero, debido al incumplimiento de las metas y objetivos propuestos, siendo detectados por el monitoreo y evaluaciones en la institución.
7. El Hospital Regional Daniel Alcides Carrión debe aplicar mecanismos que incentivan la eficiencia y eficacia en el personal a fin de mejorar la gestión de calidad en la institución.
8. El Hospital Regional Daniel Alcides Carrión debe mejorar la implementación de compra de materiales, equipos, medicamentos e insumos requeridos por las áreas para el buen desarrollo de todas sus actividades.

9. El Hospital Regional Daniel Alcides Carrión debe considerar la planificación programática para la previsión de sus actividades y evaluar el logro de sus objetivos y metas trimestral, semestral y anual.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFIAS

- Altair. (2003). La Elaboración del Plan Estratégico. México: Eco3 Colecciones.
- AMERICO, A. (2011). Planeamiento estratégico y su relación con la gestión de la calidad de la Institución Educativa Kumamoto I N° 3092. Lima: UNMSM.
- ARAMBURU. (2015). Planeamiento estratégico y productividad en los trabajadores administrativos de la Clínica Municipal de Santa Anita. Lima: UCV.
- Ayón, G., Alvarez, A., & Plaza, J. (2023). Planificación estratégica y desempeño organizacional del sector comercial de la parroquia Cascol, Paján período 2019-2021. Reciamuc, 451-460.
- Bloom, A. (1999). Medición del Desempeño. Buenos Aires Argentina: Ed. Granica.
- Bravo, E. (2021). LA PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA Y EL DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL DE LAS EMPRESAS DEL SECTOR PESQUERO DEL CANTÓN LA LIBERTAD. La Libertad Ecuador: UEPSE.
- BRICEÑO, A., & TAVARA, P. (2018). Plan estratégico para la mejora de la gestión pública de la Municipalidad Provincial de Cajabamba. Lima: UCV.
- BUJAICO, S., & GIRON, A. (2016). EL PLAN ESTRATÉGICO Y LA GESTIÓN DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANTA. Ayacucho: UIGV.
- Carrasco. (2005). Metodología de la Investigación Científica. Lima Perú: San Marcos.
- CEPLAN. (2019). Guía para el Planeamiento Institucional. Lima Perú: ceplan.gob.pe.
- Chiavenato, I. (2000). Introducción a la Teoría General de la Administración. México: MC Graw Hill.
- Chiavenatto, I. (2004). Comportamiento Organizacional: LA Dinámica del éxito en las Organizaciones. Buenos Aires Argentina: Thompson.
- CUBAS, L., & QUISPE, S. (2017). PLANIFICACIÓN ESTRATEGICA PARA MEJORAR LA GESTIÓN EMPRESARIAL EN LA EMPRESA CENTRO ESTÉTICO DENTALART E.I.R.L. . Chiclayo: USS.
- Dess, & Lumpkin. (2003). Dirección estratégica. México: Mc Graw Hill.

- Díaz, C., & Cubas, M. (2021). PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA LARAMA BERRIES S.A.C EN EL AÑO 2021, PISCO. Chincha, Ica, Perú: UAI.
- Editorial, E. (5 de agosto de 2021). Organización. Obtenido de ¿Qué es una Organización?: <https://concepto.de/organizacion/>
- ESPINOZA, M. (2013). Planeamiento estratégico como instrumento de gestión para el desarrollo de las empresas de seguridad y vigilancia privada de Lima Metropolitana. Lima: UNMSM.
- Lanas, M. (2015). La Planeación Estratégica y su relación en el Desempeño Laboral de los trabajadores de la empresa OFFSET AMBATO. Ambato Ecuador: UTA.
- MARTINEZ, J. (2016). Plan estratégico para mejorar la gestión de la empresa Celestial Touch. Chiclayo: USS.
- MEF. (2 de enero de 2023). LEY DE PRESUPUESTO DEL SECTOR PÚBLICO PARA EL AÑO FISCAL 2023 LEY N° 31638. Obtenido de Normas para la gestión presupuestarias: https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu_publ/capacita/2023/10012023_ALCANCES_LEY_PRESUP_SECTOR_PUBLICO_2023_P1.pdf
- Melara, M. (6 de marzo de 2023). Desempeño Organizacional. Obtenido de Soy Administrador: <https://soyadministrador.net/gestion-de-desempeno-organizacional/>
- Mendoza, P. (2000). Planeamiento Estratégico en Gerencia. Lima Perú: San Marcos.
- MININ, S. (2014). PLANIFICACIÓN POLÍTICO ESTRATÉGICA EN EL SECTOR PÚBLICO TECNOLOGÍAS DE GESTIÓN. La Plata: UNP.
- Morocho, J. (2016). Economías de Escala en el Sector Forestal de la Amazonia Peruana. Lima Perú: UNAM.
- Pino, R., (2019), Metodología de la Investigación, Elaboración de Diseños para contrastar hipótesis. Ed. San Marcos, Lima Perú.

- Rueda, I. (2021). Relación entre la gestión del plan estratégico y el desempeño organizacional en Instituciones de Educación Superior del Ecuador. Rosario Argentina: UNR.
- Sainz de Vicuña, A. (2003). El plan estratégico en la práctica. Madrid España: ESIC.
- Scott, A. (2013). Planificación Estratégica. Gran Bretaña: Edinburgh.
- VARELA, E. (2010). LAS POLÍTICAS PÚBLICAS DE MODERNIZACIÓN ADMINISTRATIVA EN LOS GOBIERNOS LOCALES DE GALICIA Y EL NORTE DE PORTUGAL. Madrid: UCM.
- VILLACORTA, A. (2013). Plan Estratégico para Mejorar la Gestión de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote. Trujillo: UNT.
- ZEVALLOS, F. (2018). Planeamiento estratégico y gestión del cambio según trabajadores administrativos de la Dirección de Redes Integradas. Lima: UCV.

ANEXOS

Anexo 1. Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario Variable: Planificación Estratégica

INSTRUCCIONES: El cuestionario que le presentamos es para recopilar información referente a la Planificación Estratégica y Desempeño Organizacional en el Hospital Regional Daniel Alcides Carrión, Pasco 2023, con fines académicos, cada una de ellas va acompañada con alternativas de escala de Likert, responda la alternativa que estime conveniente.

V.1. PLANIFICACIÓN ESTRATEGICA		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
		1	2	3	4	5
Ítems	Visión Sectorial					
1	Cuenta el HRDAC con la planificación estratégica					
2	La elaboración de la planificación estratégica fue con la participación de todos los trabajadores.					
3	Los objetivos y metas de la planificación estratégica concuerdan con los objetivos y las metas nacionales					
	Gestión por Resultados					
4	Se cuenta con metas anuales y multianuales para la producción de bienes y servicios					
5	Cada unidad cuenta con objetivos y metas anuales					
6	El HRDAC cuenta con firmas de convenios de gestión					
7	Los sistemas de remuneración y evaluación del personal incentivan la obtención de resultados organizacionales					
8	Se ha implementado las estrategias para lograr los resultados esperados en el HRDAC.					
9	Existe una estrategia para mejorar la calidad de los servicios en el HRDAC					
10	Se recoge información periódica acerca de la opinión de los usuarios de la calidad de servicios.					

11	Se utilizan mecanismos de consulta periódica a organizaciones de la sociedad civil, para mejorar la calidad de servicios.					
Sistemas de Información						
12	Existen sistemas confiables y actualizados de información sobre la producción de bienes y servicios producidos					
13	Existen indicadores de eficiencia relativos a los costos de los bienes y servicios que se actualizan anualmente.					
14	Existen indicadores de eficiencia relativos a la cobertura de los bienes y servicios que se actualizan anualmente					
15	Existe información actualizada sobre los resultados de la gestión del HRDAC a disposición de la ciudadanía a través de la web.					
Monitoreo y Evaluación						
16	El área que realiza el monitoreo y evaluación del HRDAC cuenta con normas técnicas y metodología de trabajo establecidas formalmente.					
17	El incumplimiento de las metas y los objetivos, detectado por el monitoreo y las evaluaciones conlleva a las acciones correctivas de carácter técnico, administrativo y financiero.					
18	El HRDAC aplica mecanismos que incentivan la eficiencia y eficacia en la gestión					
19	El HRDAC ha recibido reconocimiento en méritos a la gestión y desempeño.					

Anexo 2. Cuestionario Variable: Desempeño Organizacional

INSTRUCCIONES: El cuestionario que le presentamos es para recopilar información referente a la Planificación Estratégica y Desempeño Organizacional en el Hospital Regional Daniel Alcides Carrión, Pasco 2023, con fines académicos, cada una de ellas va acompañada con alternativas de escala de Likert, responda la alternativa que estime conveniente.

V.2. DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
		1	2	3	4	5
Ítems	Organización					
1	El HRDAC cuenta con estructura orgánica y el Reglamento de Organización y Funciones.					
2	Cree usted que el HRDAC se encuentra implementada con materiales y equipos para el desarrollo de sus actividades.					
3	Cree usted que el HRDAC fortalece su organización para el cumplimiento de sus objetivos y metas					
4	Cree usted que el HRDAC cuenta con el recurso humano competente para cumplir sus metas					
5	Cree usted que el HRDAC cuenta con los documentos de gestión y a actualizados					
	Ejecución Presupuestal					
6	Cree usted que el HRDAC tiene una adecuada asignación presupuestal					
7	Cree usted que el HRDAC evalúa el avance de la ejecución presupuestal: trimestral, semestral y anual.					
8	Cree usted que el HRDAC hace uso correcto de los recursos.					
9	Cree usted que el HRDAC coordina acciones de control interno para asegurar la transparencia de sus procesos.					
	Cumplimiento Programático					

10	Cree usted que el HRDAC considera la planificación programática para la previsión de sus actividades.					
11	Cree usted que el HRDAC evalúa el logro de los objetivos y metas: trimestral, semestral y anual					
12	Cree usted que el nivel de desempeño del HRDAC este considerado como bueno o muy bueno					
Logística de Medicamentos e Insumos						
13	Cree usted que el HRDAC planifica las necesidades de medicamentos e insumos requeridos por las áreas requeridas.					
14	Cree usted que el HRDAC atiende de manera oportuna la solicitud de compra de las redes de salud.					
15	Cree usted que el HRDAC compra medicamentos según cronograma establecido a nivel regional y nacional.					
16	Cree usted que el HRDAC asegura el stock de medicamentos de los establecimientos de salud como corresponde.					

Tabla de conversión

Denominación	Valoración	Conversión
Totalmente en desacuerdo	1	Bajo
En desacuerdo	2	
Indeciso	3	Regular
De acuerdo	4	Bueno
Totalmente de acuerdo	5	Muy bueno

Anexo 4 Regla de decisión para la interpretación del Rho de Spearman

Valor	Criterio
R = 1.00	Correlación positiva grande, perfecta y positiva
0.9 <= r < 0.99	Correlación positiva muy alta
0.7 <= r < 0.89	Correlación positiva alta
0.4 <= r < 0.69	Correlación positiva moderada
0.2 <= r < 0.39	Correlación positiva baja
0.01 <= r < 0.19	Correlación positiva muy baja
0	Correlación nula
-0.01 <= r < 0.19	Correlación negativa muy baja
-0.2 <= r < 0.39	Correlación negativa baja
-0.4 <= r < 0.69	Correlación negativa moderada
-0.7 <= r < 0.89	Correlación negativa alta
-0.9 <= r < 0.99	Correlación negativa muy alta
R = -1.00	Correlación negativa grande, perfecta y positiva

Nota. Según Martínez & Campos, (2015).

Anexo 5 Procesamiento de Fiabilidad y Validez del Instrumento con el Alfa de Cronbach

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	167	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	167	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,978	,978	36

Estadísticas de elemento

	Media	Desviación estándar	N
Cuenta el HRDAC con la planificación estratégica	3,01	1,195	167
La elaboración de la planificación estratégica fue con la participación de todos los trabajadores.	2,99	1,162	167
Los objetivos y metas de la planificación estratégica concuerdan con los objetivos y las metas nacionales	3,02	1,259	167
Se cuenta con metas anuales y multianuales para la producción de bienes y servicios	3,04	1,113	167
Cada unidad cuenta con objetivos y metas anuales	3,21	1,063	167
El HRDAC cuenta con firmas de convenios de gestión	3,08	,988	167
Los sistemas de remuneración y evaluación del personal incentivan la obtención de resultados organizacionales	3,29	1,060	167

Se ha implementado las estrategias para lograr los resultados esperados en el HRDAC.	3,17	1,047	167
Existe una estrategia para mejorar la calidad de los servicios en el HRDAC	3,20	1,110	167
Se recoge información periódica acerca de la opinión de los usuarios de la calidad de servicios.	3,14	1,088	167
Se utilizan mecanismos de consulta periódica a organizaciones de la sociedad civil, para mejorar la calidad de servicios.	3,20	,979	167
Existen sistemas confiables y actualizados de información sobre la producción de bienes y servicios producidos	3,02	1,259	167
Existen sistemas confiables y actualizados de información sobre la cobertura de los bienes y servicios producidos.	3,04	1,113	167
Existen indicadores de eficiencia relativos a los costos de los bienes y servicios que se actualizan anualmente.	3,21	1,063	167
Existen indicadores de eficiencia relativos a la cobertura de los bienes y servicios que se actualizan anualmente	3,02	1,259	167
Existe información actualizada sobre los resultados de la gestión del HRDAC a disposición de la ciudadanía a través de la web.	3,04	1,113	167
El área que realiza el monitoreo y evaluación del HRDAC cuenta con normas técnicas y metodología de trabajo establecidas formalmente.	3,21	1,063	167
El incumplimiento de las metas y los objetivos, detectado por el monitoreo y las evaluaciones conlleva a las acciones correctivas de carácter técnico, administrativo y financiero.	3,04	1,113	167
El HRDAC aplica mecanismos que incentivan la eficiencia y eficacia en la gestión	2,96	1,026	167
El HRDAC ha recibido reconocimiento en méritos a la gestión y desempeño.	3,52	,911	167
El HRDAC cuenta con estructura orgánica y el Reglamento de Organización y Funciones.	3,46	1,150	167
Cree usted que el HRDAC se encuentra implementada con materiales y equipos para el desarrollo de sus actividades.	3,02	1,195	167
Cree usted que el HRDAC fortalece su organización para el cumplimiento de sus objetivos y metas	3,23	1,181	167
Cree usted que el HRDAC cuenta con el recurso humano competente para cumplir sus metas	2,93	1,331	167

Cree usted que el HRDAC cuenta con los documentos de gestión y a actualizados	3,37	1,169	167
Cree usted que el HRDAC tiene una adecuada asignación presupuestal	3,63	1,328	167
Cree usted que el HRDAC evalúa el avance de la ejecución presupuestal: trimestral, semestral y anual.	3,37	,990	167
Cree usted que el HRDAC hace uso correcto de los recursos.	3,27	1,083	167
Cree usted que el HRDAC coordina acciones de control interno para asegurar la transparencia de sus procesos.	3,19	1,045	167
Cree usted que el HRDAC considera la planificación programática para la previsión de sus actividades.	2,95	1,113	167
Cree usted que el HRDAC evalúa el logro de los objetivos y metas: trimestral, semestral y anual	3,24	1,019	167
Cree usted que el nivel de desempeño del HRDAC este considerado como bueno o muy bueno	3,04	1,113	167
Cree usted que el HRDAC planifica las necesidades de medicamentos e insumos requeridos por las áreas requeridas.	2,96	1,026	167
Cree usted que el HRDAC atiende de manera oportuna la solicitud de compra de las redes de salud.	3,04	1,113	167
Cree usted que el HRDAC compra medicamentos según cronograma establecido a nivel regional y nacional.	2,96	1,026	167
Cree usted que el HRDAC asegura el stock de medicamentos de los establecimientos de salud como corresponde.	3,10	1,088	167

Alfa de Cronbach por cada pregunta

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Cuenta el HRDAC con la planificación estratégica	110,12	839,636	,863	,976
La elaboración de la planificación estratégica fue con la participación de todos los trabajadores.	110,14	848,156	,758	,977
Los objetivos y metas de la planificación estratégica concuerdan con los objetivos y las metas nacionales	110,11	840,494	,805	,977
Se cuenta con metas anuales y multianuales para la producción de bienes y servicios	110,09	844,902	,845	,976
Cada unidad cuenta con objetivos y metas anuales	109,92	857,619	,676	,977
El HRDAC cuenta con firmas de convenios de gestión	110,05	853,853	,797	,977
Los sistemas de remuneración y evaluación del personal incentivan la obtención de resultados organizacionales	109,83	860,634	,628	,977
Se ha implementado las estrategias para lograr los resultados esperados en el HRDAC.	109,95	854,299	,742	,977
Existe una estrategia para mejorar la calidad de los servicios en el HRDAC	109,93	863,055	,560	,978
Se recoge información periódica acerca de la opinión de los usuarios de la calidad de servicios.	109,98	859,729	,625	,977

Se utilizan mecanismos de consulta periódica a organizaciones de la sociedad civil, para mejorar la calidad de servicios.	109,92	857,000	,748	,977
Existen sistemas confiables y actualizados de información sobre la producción de bienes y servicios producidos	110,11	840,494	,805	,977
Existen sistemas confiables y actualizados de información sobre la cobertura de los bienes y servicios producidos.	110,09	844,902	,845	,976
Existen indicadores de eficiencia relativos a los costos de los bienes y servicios que se actualizan anualmente.	109,92	857,619	,676	,977
Existen indicadores de eficiencia relativos a la cobertura de los bienes y servicios que se actualizan anualmente	110,11	840,494	,805	,977
Existe información actualizada sobre los resultados de la gestión del HRDAC a disposición de la ciudadanía a través de la web.	110,09	844,902	,845	,976
El área que realiza el monitoreo y evaluación del HRDAC cuenta con normas técnicas y metodología de trabajo establecidas formalmente.	109,92	857,619	,676	,977
El incumplimiento de las metas y los objetivos, detectado por el monitoreo y las evaluaciones conlleva a las acciones correctivas de carácter técnico, administrativo y financiero.	110,09	844,902	,845	,976
El HRDAC aplica mecanismos que incentivan la eficiencia y eficacia en la gestión	110,17	852,526	,789	,977

El HRDAC ha recibido reconocimiento en méritos a la gestión y desempeño.	109,60	863,771	,677	,977
El HRDAC cuenta con estructura orgánica y el Reglamento de Organización y Funciones.	109,67	868,174	,462	,978
Cree usted que el HRDAC se encuentra implementada con materiales y equipos para el desarrollo de sus actividades.	110,11	841,699	,832	,977
Cree usted que el HRDAC fortalece su organización para el cumplimiento de sus objetivos y metas	109,90	845,465	,786	,977
Cree usted que el HRDAC cuenta con el recurso humano competente para cumplir sus metas	110,19	848,975	,645	,977
Cree usted que el HRDAC cuenta con los documentos de gestión y a actualizados	109,75	852,379	,689	,977
Cree usted que el HRDAC tiene una adecuada asignación presupuestal	109,49	847,854	,662	,977
Cree usted que el HRDAC evalúa el avance de la ejecución presupuestal: trimestral, semestral y anual.	109,76	850,653	,852	,977
Cree usted que el HRDAC hace uso correcto de los recursos.	109,86	851,991	,753	,977
Cree usted que el HRDAC coordina acciones de control interno para asegurar la transparencia de sus procesos.	109,94	859,683	,654	,977
Cree usted que el HRDAC considera la planificación programática para la previsión de sus actividades.	110,17	863,048	,559	,978

Cree usted que el HRDAC evalúa el logro de los objetivos y metas: trimestral, semestral y anual	109,89	862,740	,619	,977
Cree usted que el nivel de desempeño del HRDAC este considerado como bueno o muy bueno	110,09	844,902	,845	,976
Cree usted que el HRDAC planifica las necesidades de medicamentos e insumos requeridos por las áreas requeridas.	110,17	852,526	,789	,977
Cree usted que el HRDAC atiende de manera oportuna la solicitud de compra de las redes de salud.	110,09	844,902	,845	,976
Cree usted que el HRDAC compra medicamentos según cronograma establecido a nivel regional y nacional.	110,17	852,526	,789	,977
Cree usted que el HRDAC asegura el stock de medicamentos de los establecimientos de salud como corresponde.	110,03	858,475	,646	,977

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL EN EL HOSPITAL REGIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN, PASCO 2023

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	INDICADORES
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLE 1	Visión Sectorial
¿Cómo se relaciona la planificación estratégica y el desempeño organizacional en el Hospital Regional Daniel Alcides Carrión, Pasco 2023?	Determinar la relación de la planificación estratégica y el desempeño organizacional en el Hospital Regional Daniel Alcides, Carrión Pasco 2023.	La planificación estratégica se relaciona significativamente con el desempeño organizacional en el Hospital Regional Daniel Alcides Carrión, Pasco 2023.	Planificación Estratégica	Gestión por Resultados Sistemas de Información Monitoreo y Evaluación
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICOS	VARIABLE 2	Organización
¿Cómo se relaciona la visión sectorial y el desempeño organizacional en el Hospital Regional Daniel Alcides Carrión, Pasco 2023?	Determinar la relación de la visión sectorial y el desempeño organizacional en el Hospital Regional Daniel Alcides Carrión, Pasco 2023.	La visión sectorial se relaciona significativamente con el desempeño organizacional en el Hospital Regional Daniel Alcides Carrión, Pasco 2023.	Desempeño Organizacional	Ejecución Presupuestal
¿Cómo se relaciona la gestión por resultados y el desempeño organizacional en el Hospital	Determinar la relación de la gestión por resultados y el desempeño organizacional en el Hospital Regional Daniel Alcides Carrión, Pasco 2023.	La gestión por resultados se relaciona significativamente con el desempeño organizacional en el		Cumplimiento programático Logística de medicamentos e insumos

<p>Regional Daniel Alcides Carrión, Pasco 2023?</p> <p>¿Cómo se relaciona los sistemas de información y el desempeño organizacional en el Hospital Regional Daniel Alcides Carrión, Pasco 2023?</p> <p>¿Cómo se relaciona el monitoreo y evaluación y el desempeño organizacional en el Hospital Regional Daniel Alcides Carrión, Pasco 2023?</p>	<p>Determinar la relación de los sistemas de información y el desempeño organizacional en el Hospital Regional Daniel Alcides Carrión, Pasco 2023.</p> <p>Determinar la relación del monitoreo y evaluación y el desempeño organizacional en el Hospital Regional Daniel Alcides Carrión, Pasco 2023.</p>	<p>Hospital Regional Daniel Alcides Carrión, Pasco 2023.</p> <p>Los sistemas de información se relacionan significativamente con el desempeño organizacional en el Hospital Regional Daniel Alcides Carrión, Pasco 2023.</p> <p>El monitoreo y evaluación se relaciona significativamente con el desempeño organizacional en el Hospital Regional Daniel Alcides Carrión, Pasco 2023.</p>	<p>MÉTODOS:</p> <p>DISEÑO</p> <p>POBLACIÓN</p> <p>MUESTRA</p>	<p>Observación</p> <p>Análítico</p> <p>Deductivo</p> <p>Inductivo</p> <p>Correlacional</p> <p>Chi-Cuadrado</p> <p>9577 habitantes</p> <p>Probabilística</p> <p>369 personas para encuestar</p>
---	---	---	---	--