

Planificación estratégica y su relación con el desarrollo organizacional en el hospital regional de Pucallpa

Strategic planning and its relationship with organizational development in the regional hospital of Pucallpa

Julio Cesar Vargas Arana^{1,*}; Dionicio Godofredo Gonzalez Gonzalez²

¹ Oficina de Gestión de la Calidad, Hospital Regional de Pucallpa. Agustín Cauper N° 285, Ucayali, Perú.

² Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo. Juan Julio Ganoza N° 113, Trujillo, Perú.

*Autor correspondiente: juliocvargasa@hotmail.com (J. Vargas).

Fecha de recepción: 20 12 2019 Fecha de aceptación: 20 12 2019.

RESUMEN

La investigación se desarrolló con el objetivo de determinar si existe relación entre las variables planificación estratégica y desarrollo organizacional en el hospital regional de Pucallpa. Población: 130 trabajadores administrativos del hospital regional de Pucallpa. Muestra: 50 trabajadores y funcionarios seleccionados por muestreo no probabilístico por conveniencia. Para los datos cuantitativos se aplicaron dos cuestionarios, validados a través de juicio de expertos y sometidos a la prueba de confiabilidad Alfa de Cronbach; para los datos cualitativos se aplicó una guía de entrevista estructurada a cinco especialistas en el tema. Luego se realizó el análisis y valoración de los datos, así como la inferencia estadística para probar las hipótesis. Se procesó la información a través del software de estadística SPSS versión 22. Finalmente, el estudio concluye con un coeficiente de correlación de Pearson $R = 0,437$ y el p -valor = 0,002 lo cual indica una correlación positiva media y altamente significativa entre las variables de estudio, es decir, existe relación significativa entre la Planificación Estratégica y el Desarrollo Organizacional en el Hospital Regional de Pucallpa.

Palabras clave: planificación estratégica; desarrollo organizacional; gestión institucional; servicios públicos de calidad.

ABSTRACT

The research was carried out with the objective of determining if there is a relationship between the variables strategic planning and organizational development in the regional hospital of Pucallpa. Population: 130 administrative workers of the regional hospital of Pucallpa. Sample: 50 workers and officials selected by non-probabilistic sampling for convenience. For the quantitative data two questionnaires were applied, validated through expert judgment and submitted to the Cronbach Alpha reliability test; For qualitative data, a structured interview guide was applied to five specialists in the field. Then, the analysis and evaluation of the data was performed, as well as the statistical inference to test the hypotheses. The information was processed through the statistical software SPSS version 22. Finally, the study concludes with a Pearson correlation coefficient $R = 0.437$ and the p -value = 0.002 which indicates a positive and highly significant positive correlation between the variables of Therefore, that is, there is a significant relationship between Strategic Planning and Organizational Development at the Regional Hospital of Pucallpa.

Keywords: strategic planning; organizational development; Institutional management; quality public services.

INTRODUCCIÓN

La planificación en las organizaciones se caracteriza por tener un largo historial, el cual evidencia sus orígenes a fines del siglo XIX. La evolución de la planificación se encuentra vinculada al desarrollo de la administración. La administración es una disciplina científica que ha tenido múltiples cambios durante el tiempo, incorporando cada vez nuevos aportes desde diferentes campos del conocimiento. CEPLAN (2014) señala que la planificación estratégica es un ejercicio de formulación y establecimiento de objetivos de carácter prioritario, cuya característica principal es el establecimiento de los cursos de acción (estrategias) para alcanzarlos, además de un análisis continuo de la situación actual y del pensamiento orientado al futuro para generar información para la toma de decisiones y lograr los objetivos estratégicos. Romero (2014) nos dice que la contribución de la planificación estratégica al desarrollo de las organizaciones ha sido muy numerosa, pese a no contar en ocasiones con la comprensión de los diferentes miembros que integran los sistemas; afirma que actualmente la planificación estratégica en las organizaciones sanitarias, tiene un elevado grado de descrédito, tanto por parte de los directivos de las organizaciones como por parte del tejido social.

El 30 de enero del 2002, se promulgó la Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado, la cual declara al Estado peruano en proceso de modernización en sus diferentes instancias, dependencias, entidades, organizaciones y procedimientos, con la finalidad de mejorar la gestión pública y construir un Estado democrático, descentralizado y al servicio del ciudadano. Después de once años se emite el Decreto Supremo N° 004-2013-PCM, que aprueba la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2021. Esta política establece entre sus pilares centrales las Políticas Públicas, Planes Estratégicos y Operativos. La política también identifica entre las principales deficiencias de la gestión pública en el Perú, la ausencia de un sistema eficiente de planeamiento y problemas de articulación con el sistema de presupuesto público, así también

sostiene que uno de los componentes de la Gestión Pública orientada a Resultados es el Planeamiento Estratégico.

Otro proceso importante dentro de las organizaciones públicas, que se debe promover y fortalecer es el Desarrollo Organizacional como metodología para resolver los problemas dentro de la organización, después de identificar los obstáculos que impiden su adecuado funcionamiento, logrando el logro de sus objetivos.

El Ministerio de Salud aprobó mediante Resolución Ministerial N° 1334-2018/MINSA, su Plan Estratégico Institucional (PEI) 2019 – 2021, siendo el documento de gestión institucional en el cual se establece la declaración de política institucional, la misión, objetivos y acciones estratégicas institucionales, indicadores y metas, ruta estratégica y responsables; para un horizonte de 3 años; es coherente con las prioridades y estrategias establecidas por la Alta Dirección del MINSA, los objetivos estratégicos del PESEM del MINSA, la Política General de Gobierno al 2021, aprobada mediante Decreto Supremo N° 056-2018-PCM y con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) establecidos por la Organización de las Naciones Unidas - ONU. De acuerdo a la cadena de planes estratégicos y siguiendo la lógica de la cadena de valor público, el PEI 2019 – 2021 del Ministerio de Salud, es el documento que debe orientar la formulación del Plan Operativo Institucional (POI), de tal manera que todas las actividades que realicen las diversas unidades ejecutoras y órganos de la institución de manera anual, se complementen y contribuyan efectivamente al logro de los objetivos estratégicos institucionales.

El objetivo del presente estudio fue determinar si existe relación entre la planificación estratégica y el desarrollo organizacional en el hospital regional de Pucallpa.

MATERIAL Y MÉTODOS

Se utilizó el método hipotético deductivo. Para cada una de las dimensiones del estudio se precisaron los indicadores e ítems y se determinaron las técnicas e instrumentos para recopilar la información.

Para la parte cuantitativa se eligió como técnica la encuesta, y como instrumento un cuestionario para la variable planificación estratégica con 32 ítems y otro para la variable desarrollo organizacional con 33 ítems, ambas en Escala Ordinal tipo Likert. Como la investigación es mixta, el componente cualitativo se enmarca en el paradigma interpretativo. Para obtener la información se utilizó como técnica la entrevista a profundidad a expertos, aplicado a 05 especialistas en los temas de planificación estratégica y desarrollo organizacional, quienes experimentan y comprenden la realidad institucional objeto de estudio. El método empleado es el descriptivo, porque la información que se obtuvo se sistematizó e interpretó partiendo de apreciaciones específicas con relación a los aspectos inmersos en las dimensiones de cada una de las variables. Esta información se utilizó para contrastar o complementar con los resultados de la parte cuantitativa. Los datos recolectados se procesaron y presentan en tablas y gráficos estadísticos; se utilizó el programa estadístico SPSS versión 22, procediendo luego al análisis e interpretación de los resultados con el uso de la estadística descriptiva e inferencial.

La población está conformada por 130 Trabajadores Administrativos del Hospital Regional de Pucallpa (80 hombres y 50 mujeres), que desempeñan sus labores en las diferentes unidades orgánicas administrativas del hospital regional de Pucallpa.

Para la obtención del tamaño de la muestra se utilizó el muestreo no probabilístico por conveniencia, bajo los criterios de exclusión e inclusión establecidos por el investigador para esta intervención; las herramientas del trabajo de investigación estuvieron orientadas a trabajadores y funcionarios vinculados con la materia de estudio, habiéndose excluido dependencias que no tienen interés y no aportarían en la investigación.

En tal sentido, la muestra estuvo representada por 50 servidores entre trabajadores y funcionarios de las unidades orgánicas administrativas del Hospital Regional de Pucallpa (35 hombres y 15 mujeres). En la muestra seleccionada se estudiaron las variables Planificación Estratégica y Desarrollo Organizacional.

Criterios de Inclusión. Trabajadores administrativos del Hospital Regional de Pucallpa, de ambos sexos, con 5 o más años de labor en la institución y funcionarios en cargos estratégicos del hospital, con algún nivel de toma de decisiones; que desempeñan sus labores en las unidades orgánicas administrativas de la institución.

Criterios de Exclusión. Trabajadores administrativos del Hospital Regional de Pucallpa, de ambos sexos, con menos de 5 años de labor en la institución.

Entrevista a profundidad. La muestra de participantes en el cual se realizó la entrevista a profundidad durante el año 2019, es de 05 especialistas, de la Oficina de Enlace del Ministerio de Economía y Finanzas en la ciudad de Pucallpa, Institución Educativa Francisco Bolognesi, Departamento de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional de Ucayali y Gerencia de Planeamiento y Presupuesto del Gobierno Regional de Ucayali, habiendo sido determinado este número por muestreo no probabilístico a conveniencia del autor.

Al tratarse de una investigación cualicuantitativa, primero se recolectaron y analizaron datos para responder a la pregunta formulada como problema, probar las hipótesis y realizar la medición numérica, conteo y procesamiento estadístico; en segundo lugar, se recogió información cualitativa generada en las apreciaciones de los especialistas en la problemática; luego la revisión documentaria para realizar la interpretación correspondiente.

Se utilizaron como técnicas para nuestro estudio la encuesta, para recoger datos en los servidores administrativos que forman parte de la muestra de estudio sobre la planificación estratégica y el desarrollo organizacional, con ello describir y explicar en detalle el problema; la entrevista, que nos permitió recoger los puntos de vista o apreciaciones de los especialistas en planificación estratégica y desarrollo organizacional; y la revisión documental, que es una técnica de observación complementaria, que nos permite conocer los documentos técnicos de la institución que se relacionan con la investigación.

Los instrumentos fueron sometidos a la prueba de confiabilidad utilizando el coeficiente de consistencia interna Alfa de

Cronbach, para lo cual se aplicó una prueba piloto a 20 servidores públicos con las mismas características de la muestra de estudio. Después de procesar los datos en el software de estadística SPSS versión 22, se obtuvo como resultado un valor de 0,971 para el cuestionario de Planificación Estratégica, y un valor de 0,916 para el cuestionario de Desarrollo Organizacional, valores que son considerados adecuados y aplicables a investigaciones.

Se elaboró una base de datos en Excel para las dos variables en estudio. Se construyó una matriz de puntuaciones de la variable planificación estratégica y variable desarrollo organizacional (con la base de datos recolectados). Luego se elaboraron tablas de frecuencias y porcentajes, presentando los datos en tablas y gráficos lineales, con sus respectivas interpretaciones.

Se realizó la prueba no paramétrica de Kolomogor / Smirnov, considerada como prueba de "bondad de ajuste", la que nos permitió medir el grado de concordancia que existe entre la distribución de un conjunto de datos y una distribución teórica específica, debido a que la muestra es mayor o igual a 50 individuos. Luego, para las variables y dimensiones que poseen una distribución normal se aplicó una prueba estadística de la misma naturaleza, el estadístico de correlación de Pearson; para las dimensiones que poseen una distribución no normal se aplicó una prueba estadística de la naturaleza de esta última, el estadístico de correlación Rho de Spearman (coeficiente de correlación de Spearman). Para procesar la información y contrastar las hipótesis se utilizó el software de estadística SPSS versión 22.

Considerando la información que se obtuvo de las entrevistas, en las cuales los entrevistados expresaron sus opiniones en cada respuesta a la pregunta planteada; la información proporcionada por cada uno se organizó y ordenó; se sintetizaron las ideas principales y puntos de vista. Después, se clasificaron y agruparon las opiniones y puntos de vista coincidentes y en desacuerdo en cada uno de los temas en referencia; descartando las irrelevantes. Luego, se organizaron por categorías y sistematizó la información, sintetizando los aportes centrales, realizando finalmente la interpretación.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Descriptivos

La figura 1 permite observar que, del total de la muestra, en cuanto a la variable Planificación estratégica: 36% la percibe en el nivel Deficiente, 32% en el nivel Muy deficiente, 26% en el nivel Regular y 6% en el nivel Eficiente. Respecto a la dimensión Visión institucional a mediano plazo: 44% la percibe en el nivel Muy deficiente, 26% en el nivel Regular, 20% en el nivel Deficiente y 10% en el nivel Eficiente. En cuanto a la dimensión Gestión para resultado en la producción de servicios: 36% la percibe en el nivel Deficiente, sendos 28% en los niveles Muy deficiente y Regular, y sendos 4% en los niveles Eficiente y Muy eficiente. Respecto a la dimensión Sistemas de información: 36% la percibe en el nivel Muy deficiente, 26% en el nivel Regular, 24% en el nivel Deficiente y 14% en el nivel Eficiente. Respecto a la dimensión Monitoreo y evaluación: 36% la percibe en el nivel Muy deficiente, 32% en el nivel Deficiente, 18% en el nivel Regular, 12% en el nivel Eficiente y 2% en el nivel Muy eficiente, en la sede de estudio.

La figura 2 permite observar que, del total de la muestra, en cuanto a la variable Desarrollo organizacional: 56% la percibe en el nivel Regular, 34% en el nivel Eficiente y 10% en el nivel Deficiente. Respecto a la dimensión Cambio: 50% la percibe en el nivel Deficiente, 36% en el nivel Regular, 12% en el nivel Eficiente y 2% en el nivel Muy deficiente. En cuanto a la dimensión Planeación: 46% la percibe en el nivel Deficiente, 32% en el nivel Regular, 14% en el nivel Eficiente, 6% en el nivel Muy eficiente y 6% en el nivel Muy deficiente. Respecto a la dimensión Eficacia: 56% la percibe en el nivel Eficiente, 28% en el nivel Regular, 10% en el nivel Muy eficiente y 6% en el nivel Deficiente. Respecto a la dimensión Salud organizacional: 50% la percibe en el nivel Regular, 40% en el nivel Eficiente, 8% en el nivel Muy eficiente y 2% en el nivel Deficiente, en la sede de estudio.

La figura 3 permite observar que, el mayor porcentaje de la muestra, representado por el 24%, percibe la variable Planificación estratégica en el nivel Deficiente y, la variable Desarrollo organizacional en el nivel Regular, en la sede de estudio.

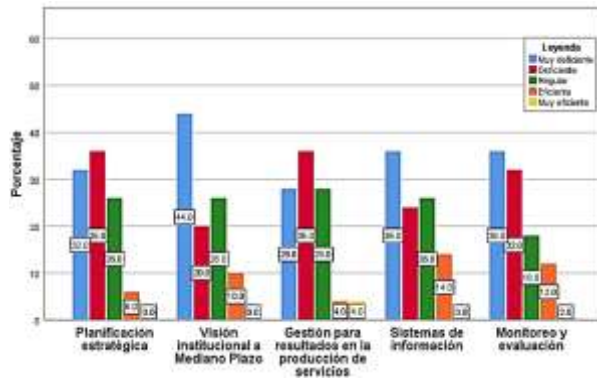


Figura 1. Resultados planificación estratégica y dimensiones

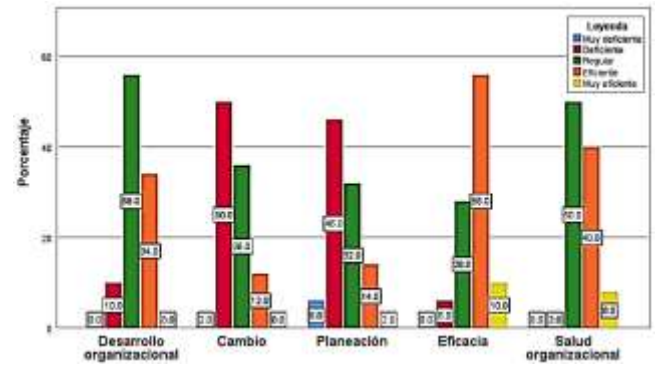


Figura 2. Resultados desarrollo organizacional y dimensiones

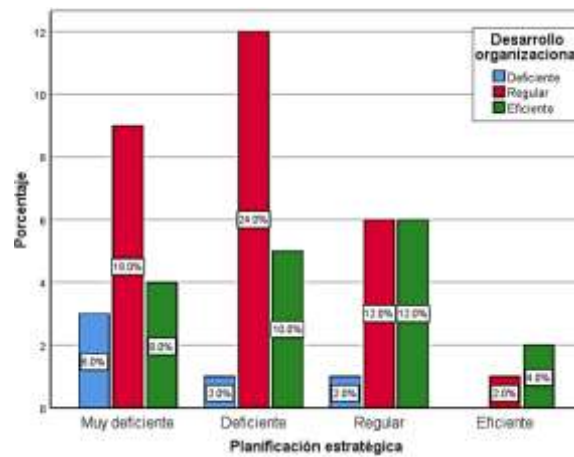


Figura 3. Relación planificación estratégica * desarrollo organizacional.

Contraste de hipótesis general

Las pruebas de normalidad aplicadas (Kolmogorov-Smirnov) debido a que la muestra es igual o mayor que 50 individuos, demuestran que las variables poseen una distribución normal (Tabla 1) por lo que supone la aplicación de una prueba estadística de la misma naturaleza, por lo que se aplicó el estadístico de correlación de Pearson.

Tabla 1 Pruebas de normalidad para la hipótesis general

	Kolmogorov-Smirnov ^a		Shapiro-Wilk			
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Planificación estratégica	0,086	50	0,200*	0,967	50	0,174
Desarrollo organizacional	0,095	50	0,200*	0,976	50	0,411

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.
a. Corrección de significación de Lilliefors

El resultado $R = 0,437$ y el $p\text{-valor} = 0,002$ indica una correlación positiva media y altamente significativa (Tabla 2) indica que existe relación significativa entre la Planificación Estratégica y el Desarrollo

Organizacional en el Hospital Regional de Pucallpa.

Tabla 2 Correlación de Pearson para la hipótesis general

		Desarrollo organizacional
Planificación estratégica	Correlación de Pearson	0,437**
	Sig. (bilateral)	0,002
	N	50

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

Al contrastar estos resultados con los encontrados por Hilario y Zárate (2016), donde concluye que el planeamiento estratégico se relaciona significativamente con la gestión de la calidad con una correlación de Pearson de (0,952), observamos que ambos estudios muestran similitudes en sus resultados ya que en ambos existe una correlación altamente significativa entre sus variables de estudio. Al comparar nuestros hallazgos con los de Chilon (2018), vemos que destaca la existencia de una correlación alta positiva entre la Planificación Estratégica y

Desempeño Organizacional, con un coeficiente de correlación de Pearson (0,842). Por otro lado, al contrastar nuestros hallazgos con los encontrados por Sánchez (2018), podemos observar en relación al nivel del desarrollo organizacional que el 3,3% de los trabajadores de la ENSAD perciben un nivel de "malo"; el 48,3% perciben un nivel de "regular"; mientras que el 48,3% perciben un nivel de "bueno". De otra parte, el nivel de Desarrollo Organizacional en el hospital regional de Pucallpa, percibido por el 56% de los trabajadores y funcionarios administrativos es Regular, para el 34% se encuentra en el nivel Eficiente y el 10% lo considera en el nivel Deficiente. También encontramos similitud con los resultados del trabajo de Romero (2016), quien concluye que la planificación estratégica está relacionada positiva y significativamente con la calidad de la gestión educativa de las universidades en general.

Cualitativos

Respecto de la planificación estratégica y los procesos de cambio del hospital regional de Pucallpa, los entrevistados refieren que, es de suma importancia que exista una visión institucional a mediano plazo puesto que esto garantiza un plan ordenado del quehacer diario de dicha institución, además, teniendo en cuenta que es una institución pública, dependiente del estado, requiere de mayor atención, puesto que, en base a la cantidad de personas que son atendidas, es de necesidad primordial la mejora continua y los cambios positivos. También, estuvieron de acuerdo con la importancia de planificar con anterioridad, teniendo en cuenta una visión a mediano plazo, puede apoyar en una mejor atención y mayor calidad de trabajo dentro de este servicio público para mantener la armonía en la ciudadanía, con la seguridad de un mejor porvenir. Los entrevistados afirman que una adecuada planeación contribuye a la entrega de servicios públicos eficientes, que responden a las necesidades y expectativas del ciudadano puesto que, consideran que tener un plan, garantizará la reducción de gastos innecesarios y ayudará a que los servicios se den oportunamente, esto impulsará a una mejora significativa, puesto que se hará planes a futuro, teniendo en cuenta la

realidad del lugar en donde se encuentra situado la institución pública; sin embargo, para que los planes se cumplan correctamente se requiere del compromiso de todos los trabajadores. Al respecto, García (2013) indica la necesidad e importancia de acompañar el proceso de planificación con un componente de capacitación o fortalecimiento de competencias, para la formulación de los planes así como para su implementación, monitoreo y evaluación, así como la medida en que estos contribuyen al desarrollo de la organización, el éxito de sus procesos y el logro de resultados. Aspecto importante que también relevamos y recomendamos a los funcionarios de la institución. Robles *et al.* (2017), señala que la planificación estratégica constituye una de las actividades clave de todas las organizaciones que requieren extender su actuación más allá del corto plazo, en un entorno marcado por la incertidumbre, el riesgo y los cambios multicausales; además indica que este tema es trascendental para las instituciones de salud, por su alta responsabilidad social que involucra a grupos externos e internos, cuyos objetivos deben ser manejados de manera coherente a través de un adecuado proceso de planificación estratégica.

CONCLUSIONES

Existe una correlación positiva media y altamente significativa, entre la Planificación Estratégica y el Desarrollo Organizacional en el Hospital Regional de Pucallpa, con un coeficiente de correlación de Pearson $R= 0,437$ y el $p\text{-valor}= 0,002$.

En la percepción de los especialistas entrevistados, la planificación estratégica va de la mano con el desarrollo organizacional; es decir, se puede asumir que al realizar un trabajo de planeamiento debidamente sistematizado, organizado y socializado, entonces todos los trabajadores de una entidad se ven comprometidos con el desarrollo de esta en términos productivos. Ahora bien, quiénes precisan el éxito o fracaso de una entidad en cuanto a lo desarrollado en esta investigación son los usuarios. Se desprende, en consecuencia, del análisis realizado respecto de cada reactivo del instrumento empleado, que la planificación estratégica y el desarrollo organizacional deben ser una unidad indisoluble y productiva.

Ampliar las investigaciones sobre la relación entre la planificación estratégica y desarrollo organizacional, profundizando sobre todo en los aspectos cualitativos de dicha relación, considerando las dimensiones de eficacia y salud organizacional; así como la percepción de los usuarios sobre la calidad de los servicios recibidos en la institución.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- CEPLAN. 2014. Resolución de Presidencia del Consejo Directivo N° 26-2014-CEPLAN/PCD, que aprobó la Directiva N° 001-2014-CEPLAN, Directiva General del Proceso de Planeamiento Estratégico. Lima. Perú.
- Chilon, R. 2018. Planificación estratégica y su relación con el desempeño organizacional de las oficinas de operaciones de salud de la Dirección Regional de Salud San Martín, San Martín. Perú.
- García, M. 2013. El desarrollo organizacional en las pequeñas empresas: una propuesta de intervención interactiva. México DF.
- González, P.; Cabrera, R. 2012. La dirección estratégica y sus etapas constituyentes. *Observatorio de la Economía Latinoamericana* (162): 1-26.
- Hilario, G.; Zárate, Y. 2018. Planeamiento estratégico y su relación con la gestión de calidad en una institución educativa estatal. Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Trujillo. Perú. 123 pp.
- Ministerio de Salud. 2018. Resolución Ministerial N° 1334-2018/MINSA, que aprueba el Plan Estratégico Institucional (PEI) 2019 – 2021 del Ministerio de Salud. Lima. Perú.
- Ministerio de Salud. 2016. Resolución Ministerial N° 367-2016/MINSA, que aprueba el Plan Estratégico Sectorial Multianual (PESEM) 2016 – 2021 del Sector Salud. Lima. Perú.
- Ministerio de Economía y Finanzas. 2012. Decreto Supremo N° 304-2012-EF, que aprobó el Texto Único Ordenado de la Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto. Lima. Perú.
- Robles, R.; Serrano, H.; Serrano, G.; Gaibor, F.; Armijo, G.; Fernández, A. 2017. Retos de la planificación estratégica en instituciones de salud, Universidad Estatal de Milagro. *Revista Cubana de Investigaciones Biomédicas* 36(3): 1-6.
- Romero, J. 2016. La planificación estratégica y su influencia en la calidad de gestión educativa de la Universidad Técnica de Babahoyo. Tesis doctoral, Universidad Nacional Mayor de San Marcos. 184 pp.
- Romero, F. 2014. Planificación estratégica para el desarrollo profesional de enfermería, Tesis doctoral, Universidad de Extremadura, España. 312 pp.
- Sánchez, G. 2018. Gestión del talento humano y desarrollo organizacional en la Escuela Nacional Superior de Arte Dramático Guillermo Ugarte Chamorro. Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Lima. Perú. 108 pp.