



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

**Gestión por competencias y el uso de Herramientas Tecnológicas
de los trabajadores de la Unidad Ejecutora 410 – Hospital
Quillabamba, 2022**

AUTOR:

Perez Curi, Luis Paul (orcid.org/0000-0003-0888-7446)

ASESORA:

Dra. Robladillo Bravo, Liz Maribel (orcid.org/0000-0002-8613-1882)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Modelo y herramientas gerenciales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mis padres Lucho y Celia quienes con su amor, paciencia y esfuerzo me han permitido llegar a cumplir hoy un sueño más, gracias por inculcar en mí el ejemplo de esfuerzo y valentía, de no temer las adversidades porque Dios está conmigo siempre.

Dedicar esta tesis a todos los que estuvieron ahí siempre y, por apoyarme cuando más las necesitaba, por extender su mano en momentos difíciles y por el amor brindado cada día, de verdad mil gracias, siempre las llevo en mi corazón.”

Agradecimiento

Me van a faltar páginas para agradecer a las personas que se han involucrado en la realización de este trabajo, sin embargo merecen reconocimiento especial mi Madre y mi Padre que con su esfuerzo y dedicación me ayudaron a culminar estudio de Post Grado y me dieron el apoyo suficiente para no decaer cuando todo parecía complicado e imposible.

Asimismo, agradezco infinitamente a mis Hermanos que con sus palabras me hacían sentir orgulloso de lo que soy y de lo que les puedo enseñar. Ojala algún día yo me convierta en se fuerza para que puedan seguir avanzando en su camino.

De igual forma, agradezco a mi Doctora de Tesis Liz R., que gracias a sus consejos y correcciones hoy puedo culminar este trabajo.

ÍNDICE DE CONTENIDO

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenido.....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. Introducción.....	1
II. Marco teórico.....	6
III. Metodología.....	17
3.1. Tipo de estudio y diseño de investigación.....	17
3.2. Variables, Operaciones y Dimensiones.....	17
3.3. Población.....	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	19
3.5. Procedimientos.....	20
3.6. Métodos de análisis de datos.....	21
3.7. Aspectos éticos.....	22
IV. RESULTADOS.....	23
V. DISCUSIÓN.....	33
VI. CONCLUSIONES.....	37
VII. RECOMENDACIONES.....	39
VIII.REFERENCIAS.....	41
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Distribución de frecuencia variable 1 y dimensiones.....	23
Tabla 2: Distribución de frecuencia variable 2 y dimensiones.....	24
Tabla 3: Tabla Cruzada Gestión por competencia y uso de herramientas tecnológicas.....	25
Tabla 4: Tabla Cruzada Descripción de puestos y uso de herramientas tecnológicas.....	26
Tabla 5: Tabla Cruzada Formación y uso de herramientas tecnológicas.....	27
Tabla 6: Tabla Cruzada Atracción y selección de candidatos y uso de herramientas tecnológicas.....	28
Tabla 7: Tabla Correlación entre Gestión por competencia y uso de herramientas tecnológicas.....	29
Tabla 8: Tabla Correlación entre Descripción de puestos y uso de herramientas tecnológicas.....	30
Tabla 9: Tabla Correlación entre Formación y uso de herramientas tecnológicas.....	31
Tabla 10: Tabla Correlación entre Atracción y selección de candidatos y uso de herramientas tecnológicas.....	32
Tabla 11: Prueba de Kolmogorov para muestra.....	57

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre gestión por competencias y herramientas tecnológicas del personal de la Unidad Ejecutora 410 – Hospital Quillabamba, 2022, durante esta investigación se utilizó un enfoque cuantitativo, de tipo básica, método hipotético deductivo, diseño no experimental, de corte transversal y nivel descriptivo – correlacional.

En el estudio participo una población de 98 trabajadores de la institución, siendo población censal, se empleó la técnica de la encuesta y el instrumento fue el cuestionario, se aplicó la validación de 3 expertos, quienes dieron como aplicable a los instrumentos utilizados. La confiabilidad se aplicó a 15 trabajadores de un ámbito similar, usando el alfa de Cronbach para las variables de Gestión por Competencia y Uso de herramientas tecnológicas con un resultado de 0,769 de fiabilidad. Para la investigación se utilizó el SPSS V26, aplicando la estadística descriptiva e inferencial con el estadístico RHO de Spearman.

Concluyendo que, existe una relación entre la Gestión por competencia y el uso de herramientas tecnológicas en la Unidad Ejecutora 410, cuyo valor de Rho = 0,569, con una significancia de $p = 0,000$, fue positiva y moderada.

Palabras clave: Gestión por competencia, uso de herramientas tecnológicas, sistema integral de TI

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between management by competencies and technological tools of the personnel of the Executing Unit 410 - Quillabamba Hospital, 2022, during this investigation a quantitative approach was used, of a basic type, hypothetical deductive method, non-experimental design, cross-sectional and descriptive-correlational level.

A population of 98 workers from the institution participated in the study, being a census population, the survey technique was used and the instrument was the questionnaire, the validation of 3 experts was applied, who gave the instruments used as applicable. Reliability was applied to 15 workers from a similar field, using Cronbach's alpha for the variables Management by Competence and Use of technological tools with a reliability result of 0.769. For the investigation, SPSS V26 was used, applying descriptive and inferential statistics with Spearman's RHO statistic.

Concluding that there is a relationship between Management by competence and the use of technological tools in the Executing Unit 410, whose Rho value = 0.569, with a significance of $p = 0.000$, was positive and moderate.

Keywords: Competence management, use of technological tools, comprehensive IT system

I. INTRODUCCIÓN

El principal objetivo de esta investigación es encontrar la conclusión sobre la relación que existe entre gestión por competencias y el uso de herramientas tecnológicas de los trabajadores de la Unidad Ejecutora 410 – Hospital Quillabamba, 2022. Donde la información es recopilada de las fuentes del Hospital de Quillabamba y de todos los trabajadores de su plana Asistencial y Administrativa que actualmente se encuentran laborando excepto los que están con licencia COVID-19.

A nivel internacional, la Organización Mundial de la Salud (2020), indica “En situación de aislamiento social, las tecnologías de la información de uso, se han transformado en el principal medio por el cual personas, gobiernos e instituciones de salud trabajan, interactúan, comparten información, intercambian y generan conocimiento, y se comunican” (p. 2). Esto refleja que el mundo laboral ha experimentado, un cambio drástico e inmediato que se dio en el ámbito laboral y esto se relaciona directamente con la gestión por competencia y el uso de herramientas tecnológicas, dentro de cada acción o situación que se presenta.

En el ámbito nacional, el Ministerio de Salud (2012), “Las TIC son las Nuevas Vacunas, hoy tenemos herramientas maravillosas que podemos implementar desde la historia clínica electrónica hasta la georeferencia (GeoMinsa) que nos va a permitir evaluar factores de riesgos en el país” (p. 3). Esto indica el cambio y la necesidad que se da en todos los nosocomios, en el uso de herramientas tecnológicas a diario, en sus diferentes atenciones una de ellas que se sigue en implementación la Telemedicina, además de los pacientes referidos en todo el ámbito nacional.

En el ámbito local, podemos mencionar que las instituciones públicas de nivel II para abajo, se encaminan y se direccionan de acuerdo a las diferentes leyes, decretos de urgencia, normas y directivas, etc. las cuales son otorgadas desde el Gobierno Central, donde lo único que se debe es ejecutar bajo estos parámetros, sin olvidarnos del bienestar del trabajador mediante la gestión por competencia.

El presente investigación se dio la justificación por la importancia que genera en la actualidad y después de haber enfrentado una pandemia como es el COVID 19; gestión por competencias y el uso de herramientas tecnológicas, desempeñando distintas metodologías como la 360°, la de cuestionario, recolección de datos y posterior a esto otorgar validez al objetivo planteado. De este modo las recomendaciones, relacionando siempre con las conclusiones a las cual se desea.

Ante esta ola pandémica, de estos últimos años el éxito empresarial e institucional se basa en cumplir los objetivos que desarrolla diariamente el talento humano, la institución depende mucho de esto. La forma como cada persona explota todas sus capacidades que esta tiene, logrando así una buena gestión de competencias.

Desde que inició esta pandemia, en los últimos años, a nivel mundial, las diferentes empresas, instituciones, organizaciones, etc., comenzaron a descartar lo importante que es la gestión por competencias, porque esto no solo permitirá identificar, sino que a su vez se aprovechara al 100% todas las capacidades y habilidades que cada trabajador posee y estos a su vez serán primordiales para el uso de herramientas tecnológicas en los distintos puestos laborales.

La pandemia Covid-19, nos hizo ver la enorme brecha que falta identificar y en qué condiciones se encuentra cada trabajador, el mismo que este cumpla según sus habilidades un sobresaliente uso de herramientas tecnológicas. Cada trabajador viene desempeñando una labor específica que conjuntamente con los demás trabajadores se logra sacar la institución adelante. Para que esto se concrete y se cumpla a cabalidad es indispensable poner en funcionamiento una buena gestión por competencias.

En la última década, el talento humano ha sido fundamental, para el desarrollo y crecimiento de toda institución, empresa u organización, habiendo demostrado así el uso de herramienta tecnológica que es una pieza fundamental; el que permitirá evaluar su desempeño diario, por lo mismo que se evaluara el cumplimiento de sus, conocimientos, funciones, objetivos y resultados; necesariamente tenemos que recordar que el uso de herramientas tecnológicas, ha sido dejado de lado por las condiciones laborales que ofrece la institución.

En la actualidad las empresas e instituciones de prestigio vienen aplicando constantes evaluaciones del uso de herramientas tecnológicas de manera periódica, con la finalidad de reconocer las deficiencias y retroalimentar los procesos que se ejecutan. Por lo tanto, la gestión por competencias, como el uso de herramientas tecnológicas se usa como política de éxito que brindara un crecimiento institucional. En esta nueva perspectiva las empresas que no apliquen gestión por competencias estarán destinadas a perder un oportuno desarrollo de las capacidades y habilidades del trabajador.

En el ámbito nacional, es frecuente verificar que las grandes empresas e instituciones aplican de manera seria gestión por competencias, el problema está cuando nos direccionamos hacia las instituciones o empresas medianas o pequeñas, y sin saber adecuadamente la importancia y los beneficios que otorga dicho estudio.

En el departamento del Cusco, solo algunas empresas e instituciones de prestigio desarrollan gestión por competencia, además de ser departamento muy plurifuncional y de diferentes clases de desarrollo, con motivos de la pandemia, se han reorganizado quedando con menos personal y trabajando de manera sistemática y virtual, dirigida mayormente a las herramientas tecnológicas. Actualmente dichas empresas e instituciones desarrollan gestión por competencia de forma empírica, porque no se estableció un modelo peculiar a seguir. Toda institución busca explotar al máximo cada talento que estos poseen, así como encontrar nuevos trabajadores competitivos con mucho potencial a desarrollar, para conseguir los objetivos y la visión laboral en el nosocomio.

El Hospital Quillabamba quiere cual será el resultado de la relación de gestión por competencias y el uso de herramientas tecnológicas, logrando así saber que tanto influye en una buena administración de gestión por competencias y esto afecte el uso de herramientas tecnológicas, identificando así un modelo de gestión por competencias de manera que se logre encaminar y afianzar hacia el éxito de sus colaboradores, en llegar al objetivo y visión institucional.

De lo expuesto, se brindara respuesta al problema general: ¿Qué relación existe entre la gestión por competencias y el uso de herramientas tecnológicas de los trabajadores de la Unidad Ejecutora 410 – Hospital Quillabamba, 2022?; así como a los siguientes problemas específicos siguientes: PE1 ¿Cuál es la relación

entre la descripción del puesto con el uso de herramientas tecnológicas de los trabajadores de la Unidad Ejecutora 410 – Hospital Quillabamba, 2022?, PE2 ¿Cuál es la relación entre la formación con el uso de herramientas tecnológicas de los trabajadores de la Unidad Ejecutora 410 – Hospital Quillabamba, 2022? y el PE3 ¿Cuál es la relación entre la atracción y selección de candidatos con el uso de herramientas tecnológicas laboral de los trabajadores de la Unidad Ejecutora 410 – Hospital Quillabamba, 2022?.

La presente investigación dará respuesta a la siguiente justificación teórica porque es importante, modelos que se usó, discusiones y definiciones, donde esto permita determinar la relación que existe entre la gestión por competencias con el uso de herramientas tecnológicas de los trabajadores de la Unidad Ejecutora 410 – Hospital Quillabamba. El proyecto se basó en investigaciones de tesis, libros, publicaciones, normativas, etc., tanto internaciones, nacionales y de ámbito local, para tener como referencia en los resultados adquiridos, para tener una mejor visión en este estudio. Tomando en cuenta conceptos y teorías de las variables estudiadas, donde se basó en el modelo de Martha Alles (2015) e Idalberto Chiavenato (2018), porque en sus libros se identifica con la Administración de personal, Evaluación del desempeño, estudios de casos, etc., quien se adecua mejor a las evaluaciones con este trabajo.

La justificación metodológica elegida se basó en Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio (2014), la misma que será una guía principal para este trabajo, quien nos brinda un mejor enfoque para el desarrollo metodológico. Esta investigación quiere ser un gran soporte en este momento para lograr objetivos de investigación, puesto que para esto se aplicó 1 cuestionario de 39 preguntas, los instrumentos se validaron por expertos, el cual es confiable por medio de la prueba alfa de Cronbach, donde se buscó mediante las hipótesis planteadas responder a la formulación del problema.

La justificación práctica de esta investigación desea saber a qué solución se llegó, y además por intermedio de la información adquirida la Unidad Ejecutora 410 – Hospital Quillabamba, donde podrá saber de mejor manera la gestión por competencias que ahora maneja mediante la distribución de los puestos. Esto será útil tanto para la institución y el personal que se encuentra dentro, por lo mismo que con estos resultados obtenidos se otorgara mejores recomendaciones

que ayuden obtener una mejor eficiencia y eficacia dentro de la gestión por competencias, consiguiendo un mejor uso en las herramientas tecnológicas; este modelo de gestión busco encaminar las competencias de su colaboradores con los objetivos organizacionales, consiguiendo mayor involucramiento en su desempeño diario dentro de la organización y así direccionarnos hacia la visión institucional.

De esta manera llegamos a resolver las siguientes hipótesis formuladas; hipótesis general que supones lo siguiente: Existe una relación directa entre la gestión por competencias y el uso de herramientas tecnológicas de los trabajadores de la Unidad Ejecutora 410 – Hospital Quillabamba, 2022. Y de esta misma forma a las hipótesis específicas: HE1: Existe una relación entre la descripción del puesto y el uso de herramientas tecnológicas de los trabajadores de la Unidad Ejecutora 410 – Hospital Quillabamba, 2022, HE2: Existe una relación entre la formación y el uso de herramientas tecnológicas de los trabajadores de la Unidad Ejecutora 410 – Hospital Quillabamba, 2022 y la HE3: Existe una relación entre la atracción y selección de candidatos con el uso de herramientas tecnológicas de los trabajadores de la Unidad Ejecutora 410 – Hospital Quillabamba, 2022.

El objetivo general se basó en determinar la relación que existe entre la gestión por competencias respecto al uso de herramientas tecnológicas de los trabajadores de la Unidad Ejecutora 410 – Hospital Quillabamba, 2022. Resolviendo así los siguientes objetivos específicos como: OE1: Determinar la relación entre la descripción del puesto y el uso de herramientas tecnológicas de los trabajadores de la Unidad Ejecutora 410 – Hospital Quillabamba, 2022, OE2: Determinar la relación entre la formación y el uso de herramientas tecnológicas de los trabajadores de la Unidad Ejecutora 410 – Hospital Quillabamba, 2022 y el OE3: Determinar la relación entre la atracción y selección de candidatos con el uso de herramientas tecnológicas de los trabajadores de la Unidad Ejecutora 410 – Hospital Quillabamba, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En los antecedentes nacionales contaremos con los siguientes investigadores, tales como:

Vega (2019), Señaló que está dirigido a determinar la relación entre las habilidades directivas y la gestión institucional del Instituto de Educación Superior “América”, Chimbote – 2019. Se considera continuamente el análisis teórico de la organización, sus etapas y los principales aportes teóricos a la organización. El tipo de estudio es no empírico y de diseño correlacional y transaccional. Estos resultados sugieren que existe una relación directa y significativa entre las habilidades de gestión institucional y la gestión institucional. Las investigaciones muestran que las diferencias en el nivel de desarrollo de las habilidades gerenciales no necesariamente afectan el nivel de gestión institucional del Instituto Americano de Educación Superior. Además, se encontró que: la capacidad de eficacia civil y personal es insignificante en el tiempo; las competencias estratégicas más importantes para la gestión institucional de la universidad.

También, Bravo (2021), el objetivo general de este estudio fue determinar la relación entre la gestión del talento por competencias y la satisfacción del cliente en Saga Falabella en 2021. Existe una relación positiva entre la gestión del talento según la capacidad y la satisfacción del cliente entre el clima organizacional y el desempeño laboral (0,398), con el nivel de significancia $p = 0,00 < 0,05$; Se adoptó una hipótesis alternativa: en Saga Falabella 2021 existe una relación directa entre la gestión del talento humano por competencias y la satisfacción del cliente.

Asimismo, Garcés (2020), objetivo general del estudio: determinar la relación entre la gestión del talento humano y la productividad de los empleados del Consejo Científico del Colegio de Ingenieros del Perú Piura 2020. Asimismo, del total de encuestados, el 78,9% está de acuerdo y muy de acuerdo con la implementación total. Se encontró que la gestión del talento humano influyó significativamente en el resultado de una sola tarea en 1704 (70,4%); la gestión del talento influye significativamente en el comportamiento; 742 (74,2%); la gestión del talento humano influyó significativamente en las características de un 1.765 (76,5%) y; la gestión del talento humano, que se relaciona directa y en gran

medida con el trabajo del personal del Colegio de Ingenieros del Consejo del Departamento del Perú en el 2020; año 772 (77,2%).

Seguidamente, Pizarro (2019), tiene como objetivo determinar la relación entre la capacidad profesional y la eficiencia laboral entre el personal de 12 centros de información del centro de la Universidad César Vallejo. Estos trabajos se utilizan, describen, cuantifican y correlacionan, desarrollados como parte del proyecto horizontal, no mencionado en un modelo que incluye 70 personal administrativo de centros de información; Se verifican los datos sobre las variables recopiladas por dos sistemas de prueba. El resultado del coeficiente de correlación Rho de Spearman es de 0,877, mostrando una relación positiva y un alto grado de correlación entre las variables de habilidades ocupacionales y desempeño laboral, un alto nivel de significación $p = 0,000$.

También diremos que Arévalo (2018), tiene como objetivo principal determinar la relación de la gestión de competencia con el órgano de administración del gobierno regional del Callao, 2018. Método utilizado inferencia hipotética, tipo de estudio línea base, correlación de extensión, enfoque cuantitativo; diseño no empírico: horizontal. Es posible establecer una relación entre la gestión de competencia y la gestión administrativa en el gobierno regional del Callao en el año 2018, el resultado según Rho Spearman es de 0.768, lo que se considera una correlación altamente directa, se puede concluir que ambas variables son directamente relacionados. Se ha demostrado que en la medida en que la gestión por competencias sea efectiva, la gestión administrativa también lo será.

Asimismo, Bardales (2019), La presente investigación tuvo como objetivo determinar si la Gestión por Competencias Influye en el Desempeño laboral del Profesional Docente de una Institución Educativa Del Nivel Secundaria del Sector Público de La Ciudad de Cajamarca, 2019. La recolección de los datos, se realizó la tabulación de los mismos y se elaboraron las tablas estadísticas de distribución de frecuencias, utilizando Correlación de Pearson por presentar datos normales en el programa SPSS, en la cual se observa que la significación es 0.000 es menor que el nivel de significancia ($\alpha = 0.05$), y el coeficiente de la Correlación de Pearson es de 1 para la variable Gestión por Competencias y 0,854 para la variable Desempeño del profesional docente, indicando que existe relación entre

las variables, por lo tanto existe suficiente evidencia para afirmar que la influencia es positiva y significativa.

También, Flores (2020) indica que producto del COVID-19, estamos sometidos a situaciones difíciles que hacen posible que nuestra forma de desarrollarnos cambie bruscamente, ocasionando cambios en la mayoría de las actividades como económicas, sociales, deportivas, laborales, educativas entre otras, estudiantes Universitarios de Lima, con la intención de evaluar el logro del aprendizaje, las herramientas tecnológicas y la autorregulación del aprendizaje, logrando obtener resultados favorables a favor que los alumnos se adecuaron a estas circunstancias logrando desarrollar capacidades de autoestudio adecuación a las nuevas herramientas tecnológicas, con lo cual se puede demostrar que lograron una mejor capacidad de aprendizaje en las actividades académicas realizadas en el ciclo que llevaron en su totalidad en forma virtual.

Por lo mismo, De Benedetti (2018), en su estudio se basó en determinar la relación entre la innovación tecnológica y el desempeño según el personal con respecto a la industria que predice las actividades de la compañía relacionadas con Gestión operativa internacional, el tipo de investigación es una correlación descrita y diseñada en nuestra investigación. No es pruebas, el método horizontal y de investigación es cuantitativo, para Resultado: 0.903 para Transformar mejora Tecnológica y 0.709 para Rendimiento Variable. En este estudio se encontró que hubo una alta correlación positiva entre la innovación tecnológica y la productividad de los empleados de Farmagro en el año 2018.

Asimismo, Olano (2022), determina la relación entre TI y la gestión historias clínicas en la clínica nefrológica NEFROCIX, que muestra: nivel Rho = 0.253 entre el uso de variables y el manejo de registros médicos, el nivel de correlación de 0.113 entre el uso de TI y el proceso de atención y 0.326 Rho fueron descubiertos de una relación especial. Descubierta entre variables de TICS y procesos de gestión; Por otro lado, el nivel de uso se ha determinado a partir del 42.5% del número total de personas a las que se les pide regularmente; y el 50% son elegibles de la misma manera que la gestión de historias clínicas. Finalmente, se encuentra que existe una relación positiva entre el uso de TI y la gestión de historias clínicas.

También, diremos Cáceres (2021), El objetivo general es determinar el impacto de la tecnología de la información en la gestión de la Compañía, Lima-Perú, 2021, usando métodos cuantitativos, y diseño no experimental transversal correlacional de nivel descriptivo, esto encontrará que la tecnología de la información no afecta la gestión de Lima - Perú, 2021, teniendo en cuenta la información diferente y la tecnología de liderazgo no está relacionada con ellos o a la altura, sino que también se encontró que la medición de interacciones y conectividad afecta al liderazgo de Lima - Perú, 2021.

Como antecedentes internacionales contamos con:

Correa (2017), Me gustaría mostrar que la estructura de competencias por gestión administrativa de una empresa está relacionada con la optimización de su trabajo. Las organizaciones que los implementan han obtenido resultados acordes con la política institucional y confirman que implementar procesos de gestión de competencias de los empleados mejora la calidad de su trabajo y la empresa prospera en el mercado. Es preferible que estas organizaciones implementen características competitivas para ser más eficientes y resistentes a la competencia; Asimismo, la inclusión de programas adicionales de capacitación para el aprendizaje, el reconocimiento y la evaluación del desempeño son fundamentales para obtener las certificaciones empresariales que los convierten en líderes.

También, indica Lora et al. (2020) El modelo de gestión de la capacidad en una organización debe centrarse en el conocimiento, la acción y la competencia, como sugieren Morin y McClelland. El propósito es presentar un marco para la implementación de un modelo de gestión basado en competencias, sus definiciones, conceptos y beneficios para la organización que lo adopta. La metodología se construye sobre la base de enfoques descriptivos y cualitativos. Los beneficios creados para la empresa van desde la capacidad de administrar, fortalecer y desarrollar los talentos humanos hasta la ejecución, y por ende la capacidad de incrementar la eficiencia y eficacia de la organización. En definitiva, aplicar el modelo adecuado de gestión de recursos humanos reduciendo la rotación de personal y creando valor añadido con este recurso para la realización de la misión y visión de la organización.

También, indica Canós et al. (2016), En este artículo, presentamos varias definiciones y reflexiones sobre los conceptos clave de la gestión de recursos humanos: competencia; habilidad; conocimiento (explícito e implícito); política de gestión de personal; adquirir, estimular y desarrollar habilidades; capital intelectual; y organización inteligente; entre otros. Estos conceptos están relacionados entre sí. Como resultado, también demostramos estas relaciones para ayudar a mejorar el proceso de toma de decisiones de todos en la empresa.

Contaremos con Bravo et al. (2017), El continuo y vertiginoso cambio en la configuración del trabajo y de los contenidos de las tareas ha superado la respuesta tradicional de la formación profesional basada en cursos con horarios definidos de inicio y finalización y certificaciones en vigor. Asimismo, proporcionar demasiada información a través de las TIC ha cambiado el enfoque de qué y cómo aprender a qué y cómo aprender. Hoy, las organizaciones de educación profesional encuentran un nuevo modelo de su trabajo, contribuyendo al nuevo ciclo de transformación antes de crear actividades que puedan medirse por el número de cursos abiertos y abiertos que se proporcionan a los participantes, excepto por algunas excepciones, nunca han regresado. Todos señalan una alta calidad sobre el aumento de la competitividad de los cambios de productos y la tecnología, la rápida perseverancia de la evaluación de conocimiento y capacitación, lograda en diferentes áreas de humanos y servicios como una herramienta para mejorar las condiciones económicas y sociales en general, prevenir y combatir el aislamiento social y la discriminación.

Asimismo, Argüeso (2019), La tecnología es neutral, sus usos no lo son. En la era digital y el trabajo basado en el conocimiento, los empleados están a cargo de su tiempo, pero el uso excesivo de las herramientas tecnológicas puede generar más horas de trabajo, interferencias o violaciones de la privacidad de los empleados y sus familias y, en última instancia, dañar la salud de los empleados. . Este artículo analiza las precauciones que los empleadores deben tomar para garantizar que los trabajadores obtengan un descanso y una mediación conjunta con respecto al derecho a la desconexión digital.

Por consiguiente, Aragüés (2017), El uso de la tecnología invade rápidamente nuestra sociedad, convirtiéndose en una parte inmutable de nuestra vida diaria. En el ámbito laboral, su uso y abuso ha dado lugar a la creación de

diversas formas de organización empresarial y laboral, siendo la prioridad la prestación de servicios mediante sistemas informáticos. Sin embargo, la tecnología puede generar demandas en los trabajadores que a veces son inaceptables por falta de capacitación, adaptación o mal uso, lo que genera nuevos riesgos psicosociales en el trabajo como técnicos. Este artículo intentará analizar el impacto de la tecnología en el mundo laboral, teniendo en cuenta los innumerables beneficios de los empleados al implementarla y apoyando la opinión de que debe usarse con prudencia para evitar condiciones nocivas en el trabajador de la Salud.

Asimismo, Gutiérrez et al. (2018), Las TIC han cambiado la relación entre nativos digitales e inmigrantes; por lo que tienen un impacto en el proceso de enseñanza y aprendizaje porque cada persona utiliza un lenguaje tecnológico diferente. El propósito de este artículo es caracterizar a los nativos e inmigrantes digitales y determinar el impacto de la brecha digital en la educación para la salud. El método utilizado fue una revisión sistemática de artículos científicos publicados desde 2014 en las bases de datos EBSCO, Google Scholar, Redalyc, Science direct, Scopus y Pubmed entre agosto y noviembre de 2017. De las 850 publicaciones encontradas, 60 estudios cumplieron con los criterios de inclusión. . Para reducir el impacto de las disparidades entre nativos digitales e inmigrantes en la educación médica, es importante promover la formación continua de los docentes sobre el uso y manejo adecuado de las nuevas tecnologías, que permitan la creación de modelos pedagógicos y de aprendizaje más interactivos de acuerdo a las necesidades de los futuros profesionales de la salud.

También, se une Estupiñán (2019), El proceso de nuevas tecnologías de información y comunicación le permite crear un nuevo entorno de trabajo para ayudar a la empresa a encontrar un lugar de trabajo para los nuevos empleados, debido a la competitividad, la economía, el tiempo, el cumplimiento, el entorno social, entre otros, entre otros. Tome un papel competitivo desde otro lugar hasta el trabajo tradicional. Al verificar el desarrollo de este tema, al ver documentos en las bases de datos Scopus, Redalyc y SCIELO, se encuentra que el tema de interés y desarrollo y vida personal más amplia, el concepto, el origen, el desarrollo del trabajo televisivo y la aplicación de las normas, los resultados son analizados por los ejes temáticos.

Encontramos a Muñoz et al. (2016), El uso de las tecnologías de la información y la comunicación es muy importante en la enseñanza. El Colegio de Salud Pública ejecuta un sistema de cursos sobre el tema para mejorar el ingreso de los estudiantes. Desde sus inicios, el programa de maestría en Economía de la Salud ha abarcado el campo de las Tecnologías de la Información y la Comunicación para los Profesionales de la Salud, en su quinta edición ha fortalecido el equipo docente y los recursos tecnológicos necesarios para su desarrollo. El propósito de este artículo es describir el resultado del curso en el aula virtual de la Escuela Nacional de Salud Pública. Los métodos utilizados incluyen revisión bibliográfica y análisis de documentos para actualizar el contenido, análisis de informes de antecedentes y preguntas no estructuradas para identificar fortalezas y desafíos. Como resultado, se actualizó el contenido del plan y se implementaron capacitaciones sobre el uso práctico de las herramientas de colaboración y los administradores de directorios. Se evaluó la alta participación en el aula virtual, las fortalezas en la preparación de los docentes, la motivación de los estudiantes y la innovación en la materia. El curso proporciona métodos para encontrar, organizar, investigar y publicar economía de la salud. Se ha encontrado que el uso de entornos virtuales permite consolidar habilidades informáticas y tecnológicas basadas en el autoaprendizaje y la colaboración, así como la asimilación de contenidos y el mejor aprovechamiento de los entornos virtuales que implican la familiaridad con la pertenencia original.

Enfocándonos en parte de la epistemología diremos las según Spencer & Spencer (2007), "Define las competencias como una característica Subyacente en un individuo que esta causalmente relacionada a un estándar de efectividad y/o a una performance superior en un trabajo o situación" (p.22). Para la Gestión por Competencia según Vallejo (2015), "Es impulsar a la excelencia las competencias individuales, de acuerdo a las necesidades operativas. Garantiza el desarrollo y administración del potencial de las personas, de lo que saben hacer o podrían hacer" (p.29).

Análisis y Descripción de Puestos según Alles (2012), "Es uno de los subsistemas de recursos humanos. En este subsistema se recaba información sobre los distintos puestos organizacionales y se analiza sus contenidos (análisis de puestos) para luego, como resultado final, contar con los descriptivos de

puestos de cada una de las posiciones que integran la organización” (p. 7). Además, la Atracción sería según Vallejo (2015), “Es divulgar en el mercado las oportunidades que la organización ofrece a las personas que posean determinadas características que esta desea” (p. 47).

La selección nos dice según Vallejo (2015), “La selección es el proceso de escoger al mejor candidato para el puesto, bajo criterios de selección del perfil del puesto disponible” (p. 55). Por su parte la formación según Alles (2012), “Las organizaciones realizan una serie de actividades con el propósito de mejorar la actuación de las personas en relación con el puesto de trabajo que ocupan en el presente o, eventualmente, lo harán en un futuro” (p. 27).

En el Uso de herramientas tecnológicas diremos según García (2017), “La utilización de herramientas tecnológicas y métodos que se postulan como constructivistas per se. Es bien conocido que el constructivismo, y especialmente el construccionismo social, es el modelo teórico de referencia para muchos desarrolladores de software para la gestión” (p. 12).

En capacitación indica Siliceo (2016), “La capacitación consiste en una actividad planeada y basada en necesidades reales de una empresa u organización y orientada hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del colaborador” (p.25). De igual forma en desempeño laboral diremos Chiavenato (2018), “Es la manera en que las personas cumplen sus funciones, actividades y obligaciones. Las personas mejoran su desempeño para alcanzar los resultados deseados. Un desempeño excelente facilita el éxito de la organización, mientras que uno mediocre no agrega valor” (p. 22).

Las habilidades con Corcino (2013), “La habilidad es la aptitud innata, talento, destreza o capacidad que ostenta una persona para llevar a cabo y por supuesto con éxito, determinada actividad, trabajo u oficio” (p. 28).

En la investigación los autores de las teorías de la variable “gestión por competencias” son: Huaranga (2018), “El predominio del conocimiento como base del éxito de las organizaciones; así como una marcada tendencia a potenciar la gestión como alternativa para garantizar el avance de éstas hacia la excelencia” (p. 3), en su trabajo La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Tacna – 2017.

Espinosa et al. (2022), “Grandes cambios que se operan en el mundo contemporáneo han influido con fuerza en la esfera laboral, han originado cambios en los enfoques teóricos y en los métodos de formación, surgiendo nuevos conceptos que dan respuesta a nuevas situaciones” (p. 33, 34).

Rosales & Fernández (2017), “Determinar el nivel de influencia del clima organizacional de los colaboradores de la gerencia de operaciones de la empresa Sedapar S.A. - Arequipa 2017” (p. 3), esto dentro de su investigación de “Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la gerencia de operaciones de la empresa Sedapar S.A. - Arequipa 2017” (p. 4),

Según las variables que se determinaron fueron: uso de herramientas tecnológicas indican, Culqui et al. (2016), indica “Forma atípica de la organización del trabajo, caracterizado por el uso de tecnologías de la comunicación e información, y por realizar la prestación laboral fuera del centro de trabajo, cuya implementación se aprovechará como una herramienta de inclusión laboral”. Agrega Valdivia (2018), “Las innovaciones que brinda telecomunicaciones, la telesalud es considerada una de las principales innovaciones en los servicios sanitarios, no sólo desde el punto de vista tecnológico sino también cultural y social” (p. 36).

Según Zúñiga (2019), “Las TIC en el proceso de referencia y contra referencia en establecimientos de salud de los gobiernos regionales de Perú lo realizan a través del uso de la plataforma virtual denominado REFCON, donde electrónicamente se ingresan los datos del paciente” (p. 47). También Adrianzen (2019), “Cuál es el efecto del uso de Tecnologías de Información y Comunicaciones y la necesidad de estas para la modernización de la Gestión Pública, así como cuál debería ser la correcta implementación de dichas tecnologías” en su investigación TIC’s y modernización de la gestión pública: La limitada sostenibilidad de la implementación del SIS-GALEN PLUS en el Hospital Regional de Ica (p.54).

En la parte internacional tomaremos como referente a Reyes (2021), “Modelo de gestión se complementa con un tercer componente conocido como Sistema Integral de Información, una plataforma externa administrada por el CONOCER donde se concentra el resultado final del candidato al ser declarado

competente o no” (p. 2); asimismo Riva & Fernández (2020), indica de 2 formas el objeto de evaluación “Como el desempeño efectivo y eficiente de una función, de un papel o de una posición, y como la combinación y uso integrado de conjuntos de conocimientos, destrezas, habilidades y actitudes para realizar una determinada tarea” (p.53); a Martínez et al. (2016), “La implantación de este nuevo enfoque de gestión implicaba en su concepción transformaciones profundas, tanto en el pensamiento como en las acciones y, por tanto, en las tecnologías utilizadas” (p. 10).

Dentro de las Dimensiones tomadas diremos Descripción de puestos: Alles (2015), “Es uno de los subsistemas de recursos humanos. En este subsistema se recopila información sobre los diferentes puestos organizacionales y se analiza su contenido (análisis de puesto) de forma que exista una descripción de puesto para cada uno de ellos”. Seguidamente: Formación Alles (2015), “Las organizaciones llevan a cabo un conjunto de actividades encaminadas a mejorar el desempeño de los individuos en relación con el trabajo que realizan actualmente o pueden realizar en el futuro. Las inversiones en capacitación y desarrollo pueden pasar de una cuenta a una inversión para la organización tal como se formula en relación con la estrategia”, continuamos con: Atracción y selección de candidatos VALLEJO (2015) “Se trata de revelar al mercado las oportunidades que la organización ofrece a las personas que tienen ciertas características que la organización quiere” & VALLEJO (2015) “La selección es el proceso de selección del mejor candidato para un puesto, de acuerdo con los criterios de selección de los perfiles de trabajo disponibles”; ahora tocaremos: Habilidades, Corcino (2013) “Una habilidad es un talento, talento, destreza o habilidad innata que una persona debe realizar y por supuesto tener éxito en una determinada actividad, trabajo u oficio”, seguidamente: Comportamientos Robbins & Judge (2013), “Es la conducta de la que depende una persona sobre los aspectos más relevantes que se presentan en una situación particular de su vida y cómo esta se manifiesta de acuerdo con la forma en que se comporta; y como surgen las personas en diferentes situaciones y según el entorno en el que se desenvuelven” y por ultimo: Metas y resultados según Chiavenato (2019). “Es importante que los colaboradores se centren en las metas a alcanzar más que en el camino para lograr estas metas, ya que el logro de las metas refleja el buen desempeño de los colaboradores, pero más

importante es el punto en el que se llega al enfoque pretendido, como personas a menudo tienden a desarrollar sus propios métodos al realizar una tarea”.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo de estudio y diseño de investigación

Esta investigación de “Gestión por competencias y el uso de Herramientas Tecnológicas de los trabajadores de la Unidad Ejecutora 410 – Hospital Quillabamba, 2022”, se usó la línea de investigación de tipo básica, la misma que según Valladolid et al. (2020), “Investigación se desarrolla en todos los campos del conocimiento: en las ciencias, artes y humanidades. La investigación es básica. La investigación la organiza en programas y líneas de investigación en cada una de las áreas académico-profesionales de la institución” (p. 22).

Teniendo en cuenta sobre este método, nos dice que es hipotético deductivo plasmando un enfoque cuantitativo, desarrollado en la parte del diseño no experimental transversal, así como sustenta Álvarez (2020), “Se mide una sola vez las variables y con esa información se realiza el análisis; se miden las características de uno o más grupos de unidades en un momento específico, sin evaluar la evolución de esas unidades” (p. 4).

Esto conlleva a un estudio de nivel descriptivo Correlacional que se basó en, Hernández et al. (2018) “Tiene como objetivo medir el grado de relación que exista entre dos o más variables, miden cada una de ellas y después, cuantifican y analizan la vinculación” (p. 29).

3.2 Variables, Operaciones y Dimensiones

Se desarrolló con las siguientes variables:

Variable 1: Gestión por Competencia:

Definición Conceptual, Mendieta et al. (2020), “El propósito de tratar de solucionar el problema descrito, por cuanto este afecta el desempeño o bajo rendimiento de los funcionarios en el área administrativa por no estar alineado a su perfil” (p. 16).

Definición Operacional viene a ser un modelo aplicado en el área de Recursos Humanos de la Unidad Ejecutora 410 - Hospital Quillabamba el cual fue medido mediante las siguientes dimensiones: descripción de puestos, formación; y atracción y selección de candidatos. Esto con la finalidad de cumplir con los requisitos demandados por el puesto de trabajo.

Indicadores

Son: Encuesta de percepción del puesto, Descripción de los puestos, Capacitación, Codesarrollo, Análisis de la demanda, Análisis de aprovisionamiento.

Escala de Medición

La escala de medición que se adoptó es: Ordinal, de tipo Likert las cuales son:

- 1 = nunca
- 2 = casi nunca
- 3 = a veces
- 4 = casi siempre
- 5 = siempre

Variable 2: Uso de Herramientas Tecnológicas:

Definición Conceptual según, Carrillo et al. (2018), “La dinámica constante de la ciencia, la tecnología y la innovación, con el volumen de información disponible, constituyen un reto para el quehacer de los grupos de investigación en su compromiso como unidades generadoras de resultados de conocimiento y de aportes relevantes a su entorno” (p. 13)

Definición Operacional En la Unidad Ejecutora 410 - Hospital Quillabamba se realizó la medición del cumplimiento de las tareas requeridas contemplando el puesto de trabajo que esta designado el colaborador; y la medición a su vez de las siguientes dimensiones del uso de herramientas tecnológicas: habilidades, comportamientos; metas y resultados.

Indicadores

- Son: Conocimiento del puesto, conocimiento del negocio, capacidad de ejecución, personalidad, desempeño de la tarea, relaciones humanas, liderazgo, calidad de trabajo, reducción de costos y enfoque en los resultados.

Escala de Medición

La escala de medición que se adoptó es: Ordinal, de tipo Likert como son:

1 = nunca

2 = casi nunca

3 = a veces

4 = casi siempre

5 = siempre

3.3 Población

Población

Según Otzen, T & Manterola, C. (2017), “La muestra censal supone la obtención de datos de todas las unidades del universo acerca de las cuestiones, bloques, que constituyen el objeto del censo. Los datos se recogen en una muestra que representa el total del universo, dado que la población es pequeña y finita” (p.37).

Partiendo de esta premisa la población que se estudió fue, “El personal de la Unidad Ejecutora 410 – Hospital Quillabamba, 2022”, con un total de población de 98 trabajadores administrativos, contando por diversas modalidades de contrato.

Por consiguiente no se obtuvo la muestra, ni muestreo, porque se tomó el 100% de la población.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La recolección de datos según Torres et al. (2019), “en una investigación científica **se procede básicamente por observación, por encuestas o entrevistas a los sujetos de estudio y por experimentación.** (p, 2). El instrumento que se empleó es cuestionario como recolección de información de 39 preguntas con la finalidad de relacionar las 2 variables para dicho propósito.

La técnica según Alan y Cortez (2017), “Definen a la encuesta como aquella recolección de datos de forma sistemática que va dirigido a una muestra que se ha extraído de una población” (p. 74).

La fuente de dicha recolección que se tomó de la población censal mencionada, es de todos los trabajadores de la institución.

Validez

La validación del instrumento se realizó bajo la corroboración de 3 expertos debidamente calificados en el área que este proyecto se desarrolla, esto viene a ser muy importante para ver el grado de aceptación o rechazo de los instrumentos presentados. Esto nos basamos en el estudio de Arias, J (2020), “Los instrumentos fueron validados previamente bajo los parámetros de confiabilidad y validez” (p. 20).

Esta investigación estuvo validado por el parámetro Aiken V, que consiste en cuantificar preguntas o ítems según relevancia, relevancia y claridad, el parámetro V de Aiken toma valores de 0 a 1, y el valor máximo es 1, demostrar un alto grado de confiabilidad (Robles et al., 2018).

La importancia o claridad de un componente en particular es recopilar información precisa, estándares de expertos y conocimiento del tema opinión actual. Los resultados obtenidos por el coeficiente V de Aiken fueron utilizados por tres juicios de expertos.

Confiabilidad

La confiabilidad se desarrolló en alfa de Cronbach, siendo este un método utilizado para medir Confiabilidad, por la cual se determina la calificación de una puntuación resumiendo la información agregada para varios factores del cuestionario.

Ahora confiabilidad Cronbach se usa a menudo porque muestra una indicación de cómo hacerlo, y que esto se obtendrá por la aplicación de un instrumento.

Una vez los datos obtenidos del cuestionario, se pondrá en uso al Cronbach, el cual indico inmediatamente el resultado de dicha confiabilidad de acuerdo a un porcentaje positivo determinado.

3.5 Procedimientos

Strauss & Corbin (2016), “Que si bien no todos los investigadores necesitan recopilar información para completar sus estudios, la gran mayoría de ellos lo encuentra conveniente. Es por ello que los investigadores comienzan a desarrollar una teoría o hipótesis sobre un fenómeno observable y medible; Luego se adentran en el mundo empírico, donde recopilan información y realizan mediciones para desarrollar un

proceso de comparación entre las dos entidades, experimental y teórica. Todo el proceso se repite hasta que la concordancia entre la teoría y los datos se considera satisfactoria.

Como indicamos en la presente encuesta, la información obtenida de los datos recolectados a través de la encuesta (ingeniería) y el uso del cuestionario como herramienta de medición, es procesada en Excel para el análisis de datos y análisis estadístico utilizando SPSS versión 26, posteriormente presentado en la forma de tablas y gráficos para el análisis, presentando los datos en detalle y dando los resultados del análisis realizado.

3.6 Método de análisis de datos

Según Yuni & Urbano (2020), “Cubrimos cómo usar herramientas estadísticas para interpretar la ascendencia. Agrupar los datos en rangos significativos de acuerdo con la selección adecuada conduce a interpretaciones a favor del investigador”.

El método utilizado en la encuesta es “descriptiva correlacional” donde se busca describir el comportamiento de una variable, utilizando estadísticas descriptivas para lograr su objetivo.

Estadística descriptiva

Mencionaremos a, Viedma (2018). “La primera característica describe las calificaciones, los datos o los valores obtenidos para cada variable, luego profundiza en la información recopilada de las variables y dimensiones con tablas y gráficos que representan lo que espera demostrar”. Este trabajo utilizó el programa estadístico SPSS versión 26 con el que se procesaron las bases de datos de la encuesta.

Estadística inferencial

En esta fase se generalizan los resultados obtenidos con fines de investigación y se obtienen gráficos o tablas de resultados estadísticos. Finalmente, se contrastan las hipótesis propuestas. En este estudio se utilizó la prueba Rho de Spearman para determinar la aceptación o rechazo de las hipótesis

3.7 Aspectos Éticos

Este estudio respetó estrictamente los procedimientos establecidos por la Universidad Cesar Vallejo, así como las normas éticas de investigación, por lo que se puede decir que no hubo autoplagio, además de los derechos de autor de las fuentes bibliográficas, como los escritos estándar de referencia APA. Asimismo, se respeta la privacidad y el anonimato de los colaboradores que brindaron información al responder el cuestionario, la finalidad de aclaración y respuesta a las sugerencias enviadas.

IV. RESULTADOS

4.1 Análisis descriptivo

VARIABLE 1: GESTIÓN POR COMPETENCIAS

Tabla 1

Distribución de frecuencia de la variable de gestión por competencias y sus dimensiones

	GESTION POR COMPETENCIA (V1)		DESCRIPCION DE PUESTOS (D1)		FORMACION (D2)		ATRACCION Y SELECCIÓN DE CANDIDATOS (D3)		
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	
Válido	BAJO	37	37,8	38	38,8	58	59,2	34	34,7
	MEDIO	30	30,6	29	29,6	17	17,3	42	42,9
	ALTO	31	31,6	31	31,6	23	23,5	22	22,4
	Total	98	100,0	98	100,0	98	100,0	98	100,0

Se observa de la tabla 1 que, del 100% de trabajadores encuestados dentro de la gestión por competencia, el 37,8% califica que se encuentra en un nivel deficiente, el 30,6% está en un nivel regular y el 31,6% en un nivel eficiente.

Respecto a la dimensión descripción de puestos se obtuvo que el 38,8% de los trabajadores se encuentra en un nivel deficiente, el 29,6% en un nivel regular y el 31,6% en un nivel eficiente. En la dimensión de formación el 59,2% de los trabajadores consideró estar en un nivel deficiente, el 17,3% en un nivel regular y el 23,5% en un nivel eficiente.

En la dimensión de atracción y selección de candidatos el 34,7% de los trabajadores se estableció encontrarse en un nivel deficiente, el 42,9% en un nivel regular y el 22,4% en un nivel eficiente; por lo que se establece, que la mayor parte de los trabajadores no cuenta con una buena evaluación en el proceso de gestión por competencias de la Unidad Ejecutora 410.

VARIABLE 2: USO DE HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS

Tabla 2

DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIA DE LA VARIABLE DE USO DE HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS Y SUS DIMENSIONES

	USO DE HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS (V2)		HABILIDADES (D1)		COMPORTAMIENTO (D2)		METAS Y RESULTADOS (D3)		
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	
Válido	BAJO	39	39,8	34	34,7	42	42,9	35	35,7
	MEDIO	36	36,7	34	34,7	24	24,5	31	31,6
	ALTO	23	23,5	30	30,6	32	32,7	32	32,7
	Total	98	100,0	98	100,0	98	100,0	98	100,0

Se observa de la tabla 2 que, del 100% de trabajadores encuestados dentro del uso de herramientas tecnológicas, el 39,8% califica que se encuentra en un nivel deficiente, el 36,7% está en un nivel regular y el 23,5% en un nivel eficiente.

Respecto a la dimensión de habilidades se obtuvo que el 34,7% de los trabajadores se encuentra en un nivel deficiente, el 34,7% en un nivel regular y el 30,6% en un nivel eficiente. En la dimensión de comportamiento el 42,9% de los trabajadores consideró estar en un nivel deficiente, el 24,5% en un nivel regular y el 32,7% en un nivel eficiente.

En la dimensión de metas y resultados el 35,7% de los trabajadores se estableció encontrarse en un nivel deficiente, el 31,6% en un nivel regular y el 32,7% en un nivel eficiente; por lo que se establece, que la mayor parte de los trabajadores no cuenta con una buena evaluación en el proceso del uso de herramientas tecnológicas de la Unidad Ejecutora 410.

Análisis descriptivo del objetivo general

“Gestión por competencias y el uso de Herramientas Tecnológicas de los trabajadores de la Unidad Ejecutora 410 – Hospital Quillabamba, 2022”

Tabla 3

Tabla cruzada GESTIÓN POR COMPETENCIA (Agrupada)*USO DE HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS (Agrupada)

		USO DE HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS (Agrupada)			Total	
		BAJO	MEDIO	ALTO		
GESTION POR COMPETENCIA (Agrupada)	BAJO	Recuento	24	13	0	37
		Recuento esperado	14,7	13,6	8,7	37,0
		% del total	24,5%	13,3%	0,0%	37,8%
	MEDIO	Recuento	14	7	9	30
		Recuento esperado	11,9	11,0	7,0	30,0
		% del total	14,3%	7,1%	9,2%	30,6%
	ALTO	Recuento	1	16	14	31
		Recuento esperado	12,3	11,4	7,3	31,0
		% del total	1,0%	16,3%	14,3%	31,6%
Total	Recuento	39	36	23	98	
	Recuento esperado	39,0	36,0	23,0	98,0	
	% del total	39,8%	36,7%	23,5%	100,0%	

De la tabla 3 podemos observar la relación entre **Gestión por competencia y uso de herramientas tecnológicas**, dado que el 37,8% de las personas indicaron que la **gestión por competencia** es bajo, mientras 24,5% señalaron que el **uso de herramientas tecnológicas** es bajo y 13,3% es medio. El 30,6% señalaron que la **Gestión por competencia** es medio, mientras que 14,3% indicaron que el **uso de herramientas tecnológicas** es baja, 7,1% es medio y 9,2% es alto. El 31,6% señalaron que la **Gestión por competencia** es alto, mientras que 1% indicaron que el **uso de herramientas tecnológicas** son bajo, 16,3% es media y el 14,3% es alto. Del 100% de trabajadores indicaron que cualquiera sea el valor de **Gestión por competencia**, 39,8% indicaron que el **uso de herramientas tecnológicas** del trabajador es bajo, 36,7% es medio y 23,5% es alto.

Análisis descriptivo del primer objetivo específico

“Establecemos la relación entre la Descripción del puesto con el uso de herramientas tecnológicas de los trabajadores”

Tabla 4

Tabla cruzada Descripción de puestos (Agrupada)*USO DE HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS (Agrupada)

		USO DE HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS (Agrupada)			Total	
		BAJO	MEDIO	ALTO		
Descripción de puestos (Agrupada)	BAJO	Recuento	27	11	0	38
		Recuento esperado	15,1	14,0	8,9	38,0
		% del total	27,6%	11,2%	0,0%	38,8%
	MEDIO	Recuento	8	15	6	29
		Recuento esperado	11,5	10,7	6,8	29,0
		% del total	8,2%	15,3%	6,1%	29,6%
	ALTO	Recuento	4	10	17	31
		Recuento esperado	12,3	11,4	7,3	31,0
		% del total	4,1%	10,2%	17,3%	31,6%
Total	Recuento	39	36	23	98	
	Recuento esperado	39,0	36,0	23,0	98,0	
	% del total	39,8%	36,7%	23,5%	100,0%	

De la tabla 4 podemos observar la relación entre **Descripción de puestos y uso de herramientas tecnológicas**, dado que el 38,8% de las personas indicaron que la **descripción de puestos** es bajo, mientras 27,6% señalaron que el **uso de herramientas tecnológicas** es bajo y 11,2% es medio. El 29,6% señalaron que la **descripción de puestos** es medio, mientras que 8,2% indicaron que el **uso de herramientas tecnológicas** es baja, 15,3% es medio y 6,1% es alto. El 31,6% señalaron que la **descripción de puestos** es alto, mientras que 4,1% indicaron que el **uso de herramientas tecnológicas** son bajo, 10,2% es media y el 17,3% es alto. Del 100% de trabajadores indicaron que cualquiera sea el valor de **Descripción de puestos**, 39,8% indicaron que el **uso de herramientas tecnológicas** del trabajador son bajo, 36,7% son medio y 23,5% es alta.

Análisis descriptivo del segundo objetivo específico

“Establecemos la relación entre la relación entre la Formación y el uso de herramientas tecnológicas de los trabajadores”

Tabla 5

Tabla cruzada Formación (Agrupada)*USO DE HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS (Agrupada)

		USO DE HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS (Agrupada)			Total	
		BAJO	MEDIO	ALTO		
Formación (Agrupada)	BAJO	Recuento	30	24	4	58
		Recuento esperado	23,1	21,3	13,6	58,0
		% del total	30,6%	24,5%	4,1%	59,2%
	MEDIO	Recuento	1	10	6	17
		Recuento esperado	6,8	6,2	4,0	17,0
		% del total	1,0%	10,2%	6,1%	17,3%
	ALTO	Recuento	8	2	13	23
		Recuento esperado	9,2	8,4	5,4	23,0
		% del total	8,2%	2,0%	13,3%	23,5%
Total	Recuento	39	36	23	98	
	Recuento esperado	39,0	36,0	23,0	98,0	
	% del total	39,8%	36,7%	23,5%	100,0%	

De la tabla 5 podemos observar la relación entre **Formación y uso de herramientas tecnológicas**, dado que el 59,2% de las personas indicaron que la **Formación** es bajo, mientras 30,6% señalaron que el **uso de herramientas tecnológicas** es bajo, 24,5% es medio y el 4,1% es alto. El 17,3% señalaron que la **formación** es medio, mientras que 1% indicaron que el **uso de herramientas tecnológicas** es baja, 10,2% es medio y 6,1% es alto. El 23,5% señalaron que la **formación** es alto, mientras que 8,2% indicaron que el **uso de herramientas tecnológicas** son bajo, 2% es media y el 13,3% es alto. Del 100% de trabajadores indicaron que cualquiera sea el valor de **Formación**, 39,8% indicaron que el **uso de herramientas tecnológicas** del trabajador son bajo, 36,7% son medio y 23,5% es alta.

Análisis descriptivo del tercer objetivo específico

“Establecemos la relación entre la atracción y selección de candidatos con el uso de herramientas tecnológicas de los trabajadores”

Tabla 6

Tabla cruzada Atracción y selección de candidatos (Agrupada)* USO DE HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS (Agrupada)

		USO DE HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS (Agrupada)			Total	
		BAJO	MEDIO	ALTO		
Atracción y selección de candidatos (Agrupada)	BAJO	Recuento	13	9	12	34
		Recuento esperado	13,5	12,5	8,0	34,0
		% del total	13,3%	9,2%	12,2%	34,7%
	MEDIO	Recuento	22	17	3	42
		Recuento esperado	16,7	15,4	9,9	42,0
		% del total	22,4%	17,3%	3,1%	42,9%
	ALTO	Recuento	4	10	8	22
		Recuento esperado	8,8	8,1	5,2	22,0
		% del total	4,1%	10,2%	8,2%	22,4%
Total	Recuento	39	36	23	98	
	Recuento esperado	39,0	36,0	23,0	98,0	
	% del total	39,8%	36,7%	23,5%	100,0%	

De la tabla 6 podemos observar la relación entre **Análisis y selección de candidatos y uso de herramientas tecnológicas**, dado que el 34,7% de las personas indicaron que el **análisis y selección de candidatos** es bajo, mientras 13,3% señalaron que el **uso de herramientas tecnológicas** es bajo, 9,2% es medio y el 12,2% es alto. El 42,9% señalaron que **el análisis y selección de candidatos** es medio, mientras que 22,4% indicaron que el **uso de herramientas tecnológicas** es bajo, 17,3% es medio y 3,1% es alto. El 22,4% señalaron que el **análisis y selección de candidatos** es alto, mientras que 4,1% indicaron que el **uso de herramientas tecnológicas** son bajo, 10,2% es media y el 8,2% es alto. Del 100% de trabajadores indicaron que cualquiera sea el valor del **Análisis y selección de candidatos**, 39,8% indicaron que el **uso de herramientas tecnológicas** del trabajador son bajo, 36,7% son medio y 23,5% es alta.

4.2 Análisis inferencial

Prueba de hipótesis general

Ho: No hay relación directa entre la Gestión por competencias y el uso de herramientas tecnológicas de los trabajadores de la Unidad Ejecutora 410 – Hospital Quillabamba

H1: Existe relación directa entre la Gestión por competencias y el uso de herramientas tecnológicas de los trabajadores de la Unidad Ejecutora 410 – Hospital Quillabamba

Tabla 7

Correlación entre las variables Gestión por competencia y Uso de Herramientas tecnológicas

Correlaciones				
			GESTION POR COMPETENCIA (Agrupada)	USO DE HERRAMIENTAS TECNOLOGICAS (Agrupada)
Rho de	GESTION POR	Coefficiente de correlación	1,000	,569**
Spearman	COMPETENCIA	Sig. (bilateral)	.	,000
	(Agrupada)	N	98	98
	USO DE	Coefficiente de correlación	,569**	1,000
	HERRAMIENTAS	Sig. (bilateral)	,000	.
	TECNOLOGICAS	N	98	98
	(Agrupada)			

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

De la tabla 7, la correlación obtenida al emplear Rho de Spearman fue de 0,569, muestra una correlación positiva moderada entre **Gestión por competencia y el uso de herramientas tecnológicas** de los trabajadores de la Unidad Ejecutora 410 – Hospital Quillabamba, dicha correlación fue medida al nivel 0,000 bilateral, por consiguiente se comprueba que $p=0,000 < 0,05$, entonces se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (H1). Por lo tanto, Existe relación directa entre la **Gestión por competencias y el uso de herramientas tecnológicas** de los trabajadores de la Unidad Ejecutora 410 – Hospital Quillabamba, 2022.

Prueba de la primera hipótesis específica

Ho: No hay relación entre la descripción del puesto y el uso de herramientas tecnológicas de los trabajadores

H1: Existe relación entre la descripción del puesto y el uso de herramientas tecnológicas de los trabajadores

Tabla 8

Correlación entre la Descripción del puesto y Uso de Herramientas tecnológicas

Correlaciones				
			Descripción de puestos (Agrupada)	USO DE HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS (Agrupada)
Rho de Spearman	Descripción de puestos (Agrupada)	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000 .	,605** ,000
		N	98	98
	USO DE HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS (Agrupada)	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,605** ,000	1,000 .
		N	98	98

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

De la tabla 8, la correlación obtenida al emplear Rho de Spearman fue de 0,605, muestra una correlación positiva buena entre **Descripción de puestos y el uso de herramientas tecnológicas** de los trabajadores de la Unidad Ejecutora 410 – Hospital Quillabamba, dicha correlación fue medida al nivel 0,000 bilateral, por consiguiente se comprueba que $p=0,000 < 0,05$, entonces se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (H1). Por lo tanto, Existe relación entre la descripción del puesto y el uso de herramientas tecnológicas de los trabajadores de la Unidad Ejecutora 410 – Hospital Quillabamba, 2022.

Prueba de la segunda hipótesis específica

Ho: No hay relación entre la Formación y el uso de herramientas tecnológicas de los trabajadores

H1: Existe relación entre la Formación y el uso de herramientas tecnológicas de los trabajadores

Tabla 9

Correlación entre la Formación y Uso de Herramientas tecnológicas

Correlaciones				
		Formación (Agrupada)	USO DE HERRAMIENTAS TECNOLOGICAS (Agrupada)	
Rho de Spearman	Formación (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000	,398**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	98	98
	USO DE HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,398**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	98	98

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

De la tabla 9, la correlación obtenida al emplear Rho de Spearman fue de 0,398, muestra una correlación positiva baja entre **Formación y el uso de herramientas tecnológicas** de los trabajadores de la Unidad Ejecutora 410 – Hospital Quillabamba, dicha correlación fue medida al nivel 0,000 bilateral, por consiguiente se comprueba que $p=0,000 < 0,05$, entonces se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (H1). Por lo tanto, Existe relación entre la **Formación y el uso de herramientas tecnológicas** de los trabajadores de la Unidad Ejecutora 410 – Hospital Quillabamba, 2022.

Prueba de la tercera hipótesis específica

Ho: No hay relación entre la atracción y selección de candidatos con el uso de herramientas tecnológicas de los trabajadores

H1: Existe relación entre la atracción y selección de candidatos con el uso de herramientas tecnológicas de los trabajadores

Tabla 10

Correlación entre la Atracción y selección de candidatos y Uso de Herramientas tecnológicas

Correlaciones				
		Atracción y selección de candidatos (Agrupada)		USO DE HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS (Agrupada)
Rho de Spearman	Atracción y selección de candidatos (Agrupada)	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 98	,046 ,655 98
	USO DE HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS (Agrupada)	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,046 ,655 98	1,000 . 98

De la tabla 10, la correlación obtenida al emplear Rho de Spearman fue de 0,046; no existe correlación entre **Atracción y selección de candidatos y el uso de herramientas tecnológicas** de los trabajadores de la Unidad Ejecutora 410 – Hospital Quillabamba, dicha correlación fue medida al nivel 0,000 bilateral, por consiguiente se comprueba que $p=0,000 < 0,05$, entonces se acepta la hipótesis nula (Ho) y se rechaza la hipótesis alterna (H1). Por lo tanto, no hay relación entre **Atracción y selección de candidatos y el uso de herramientas tecnológicas** de los trabajadores de la Unidad Ejecutora 410 – Hospital Quillabamba, 2022.

V. DISCUSIÓN

De acuerdo a los resultados obtenidos de la investigación, se determinó la relación positiva promedio entre las variables de investigación, gestión de competencias y uso de herramientas tecnológicas con un valor de 0.569 determinado por la prueba de RHO Spearman, donde se aceptó la hipótesis general de investigación mencionada “Existe relación directa entre la Gestión por competencias y el uso de herramientas tecnológicas de los trabajadores de la Unidad Ejecutora 410 – Hospital Quillabamba”; y se rechazó la hipótesis nula.

Teniendo como referencia al investigación Arévalo (2018), el cual indica como objetivo principal la relación de la gestión por competencia con el órgano de administración del gobierno regional del Callao, 2018, teniendo este como inferencia hipotética, obteniendo como resultado según Rho Spearman es de 0.768, quien considera una correlación alterna directa y estas a su vez son directamente relacionados. Mientras que en nuestros resultados de nuestra inferencia hipotética se obtuvo 0.569 según Rho Spearman, la misma que se acepta la relación entre las 2 variables siendo este una positiva moderada y se visualiza lo mismo que son directamente relacionados; reforzando así la hipótesis y el resultado obtenido en nuestra trabajo de investigación, habiendo trabajado en 2 escenarios distintos de investigación las mismas que los resultados van de la mano.

Siguiendo la metodología de Hernández Fernández y Baptista, el trabajo desarrollado, nos hizo visualizar sus efectos en la variable dependiente; Sin embargo, en este estudio se aplicó la metodología del autor y se demostró que la gestión por competencias depende del uso de herramientas tecnológicas. Por consiguiente, en la parte de la justificación practica Vera (2016), en su proceso de investigación que realizo , señala que este es de tremenda importancia analizar el impacto que tiene la Gestión por competencia y uso de herramientas tecnológicas, el cual se centra en una buena y correcta administración en las diferentes entidades y empresas, el mismo que se debe optimizar el uso de herramientas tecnológicas de los trabajadores y codeciendo de esta manera con esta investigación realizada.

Seguidamente según su estudio de Bravo (2021), donde trabaja su

investigación en base a la relación entre la gestión por competencias y la satisfacción del cliente en Saga Falabella en 2021, en el cual existe una trabajando mediante el Alfa de Cronbach el cual utilizo la prueba Rho de Spearman y donde señala en su hipótesis general: “Existe relación directa entre la gestión por competencias y la satisfacción del cliente de la tienda por departamentos Saga Falabella, 2021, sostiene que según el resultado de 0.398 y bajo el nivel de significancia $p = 0,00 < 0,05$ se aceptó la hipótesis, existiendo así una relación directa dentro de su investigación y a su vez comparando a nuestro estudio decimos que en nuestros resultados de inferencia hipotética se obtuvo 0.569 según Rho Spearman, además de la relación entre las dos variables aceptadas, esta es algo positiva y es concebible que estén directamente relacionadas; Reforzando así la hipótesis y los resultados obtenidos durante nuestro estudio, por lo mismo que son en dos escenarios de estudio diferentes, de manera que los resultados están correlacionados y justifica de tal manera el estudio de una manera de relación correcta y aceptada.

En otro estudio realizado según nuestros antecedentes presentamos tomamos a Bardales (2019), donde indica que utilizando Correlación de Pearson, La Gestión por Competencias influye positiva y significativamente en el Desempeño del Profesional, argumenta que según el resultado de 0.854 y bajo el nivel de significancia $p = 0,00 < 0,05$ se aceptó la hipótesis donde si influye positivamente y significativamente; entonces indicamos una vez que en el trabajo de investigación de Bardales si se demostró el trabajo encomendado y lo que se quería demostrar y dar solución. Si esto lo tomamos en consideración y bajo los resultados obtenidos dentro de nuestra relación de gestión por competencia y uso de herramientas tecnológicas indicamos que se queda demostrada una vez de manera positiva el resultado obtenido, siendo la Gestión por competencia pieza fundamental para un desarrollo y una mejor visión empresarial. Diremos una vez más habiendo ya realizado estudios en diferentes lugares y con diferente población, la respuesta y la solución además de la importancia viene a ser la misma y toma un solo horizonte de solución.

En otro estudio realizado por De Benedetti (2018), donde se basa en determinar la relación entre la innovación tecnológica y el desempeño según el personal con respecto a la industria, donde su investigación cuantitativa llegando al resultado de 0,903, la cual indica que tiene una alta mejora tecnológica y se tiene una correlación positiva para la innovación tecnológica. Donde sí nos basamos en nuestra hipótesis de relación directa entre la gestión por competencia y el uso de herramientas tecnológicas, este va de la mano con el resultado positivo moderado donde contempla que también es fundamental el uso de las herramientas tecnológicas, para una mejor gestión por competencias para la institución y fundamentalmente para el trabajador, esto relacionando los resultados obtenidos en 2 poblaciones distintas, pero que llegan e indican el mismo objetivo de solución.

Asimismo, Olano (2022), determina la relación entre TI y la gestión historias clínicas en la clínica nefrológica NEFROCIX, que muestra: nivel Rho = 0.253 entre el uso de variables y el manejo de registros médicos, el nivel de correlación de 0.113 entre el uso de TI y el proceso de atención y 0.326 Rho fueron descubiertos de una relación especial; se encuentra que existe una relación positiva entre el uso de TI y la gestión de historias clínicas. Si esto tomamos como referencia con nuestro estudio frente a nuestra variable del uso de herramientas tecnológicas y las diferentes hipótesis planteadas, donde solo tomaremos como referencia la hipótesis general y resultado obtenido, diremos que es positivo moderado, siendo que las herramientas tecnológicas hoy en día son piezas fundamentales para un buen desarrollo de gestión empresarial o en busca de una solución en un objetivo de estudio determinado. Una vez indicamos que las 2 investigaciones realizadas (la que se tomó como referencia y la que está en pleno desarrollo), diremos que los resultados son muy semejantes orientando un solo camino de resultado obtenido y con diferentes muestras.

Seguidamente nos basamos en Gutiérrez et al. (2018), donde indica “Las TIC han cambiado la relación entre nativos digitales e inmigrantes; por lo que tienen un impacto en el proceso de enseñanza y aprendizaje porque cada persona utiliza un lenguaje tecnológico diferente” y ahora nos basamos en nuestra investigación la cual todos resultados obtenidos son ligados a uso de tecnología informática, y

donde todo ha tenido una aceptación positiva según el tipo de investigación diremos: la tecnología de la investigación va de la mano con el uso y la nueva era de la tecnología, donde no puede caminar unos sin el otro, asimismo un trabajador de cualquier empresa pequeña o grande, tiene que tener obligatoriamente conocimientos de informática y saber de manera básica la tecnología actual, esto porque al realizar este estudio con una población asignada, se valida que el resultado se da por aceptado y las hipótesis planteadas son las realistas posible.

Si hablamos de Estupiñán (2019), donde indica: “El proceso de nuevas tecnologías de información y comunicación le permite crear un nuevo entorno de trabajo para ayudar a la empresa a encontrar un lugar de trabajo para los nuevos empleados, debido a la competitividad, la economía, el tiempo, el cumplimiento, el entorno social, entre otros, entre otros”, visualizamos que tendremos un estudio más que va de la mano con las hipótesis asignadas del uso de la tecnología informática, en el mismo que indica que esta tecnología informática es altamente efectiva y coherente, por lo mismo que habiendo realizado una investigación en circunstancias distintas, se llega al resultado que son altamente relacionables la gestión por competencia y el uso de la tecnología informática, entonces una vez más se da por valido los resultados obtenidos en la presente investigación.

Durante esta investigación con las cuatro hipótesis planteadas, bajo los resultados obtenidos de positivo medio y alto se da por valido estas hipótesis. Además como se refleja frente a los diferentes estudios de nuestro marco teórico, se visualiza que por más que sean estudios distintos y con diferentes poblaciones, las relación entre estas dos variables son altamente relacionados o así vayan de manera indistinta; porque hoy en día en cualquier empresa o institución si no hay una buena gestión por competencias no se podrá desarrollar de una manera adecuada y eficiente, y si esta no esta tiene manejo o conocimientos de uso de herramientas tecnológicas más en pleno siglo XXI, esta no tendrá un buen desarrollo como trabajador por lo tanto no se cumplirá los objetivos y metas como institución. Por ende esto debe tomarse siempre en cuenta en cualquier institución y más aún en la que se realizó esta investigación para así, cada día no perder el rumbo de su visión y misión como trabajador y como institución.

VI. CONCLUSIONES

Luego de realizar el trabajo de investigación y de acuerdo a los resultados obtenidos en esta investigación se llega a las siguientes conclusiones:

PRIMERA. Existe relación positiva media entre la gestión por competencias con el uso de herramientas tecnológicas de los trabajadores de la Unidad 410 – Hospital Quillabamba del departamento del Cusco, medido con la prueba Rho de Spearman cuyo resultado fue 0.569 y un nivel de significancia $p=0,000<0,05$. Ante tal resultado, si este nosocomio aplica gestión por competencias se verá influenciado el uso de herramientas tecnológicas de sus trabajadores, de esta manera se aprovecha todas las competencias que poseen los trabajadores para mejorar constantemente en todos los procesos de la institución.

SEGUNDA. Existe relación positiva buena entre la descripción del puesto y el uso de herramientas tecnológicas de los trabajadores de la Unidad Ejecutora 410 – Hospital Quillabamba, 2022, la cual se midió con la prueba de Rho Spearman con el resultado 0,605. De este resultado se puede inferir que esta institución de salud debe actualizar continuamente la descripción de cada cargo, pues solo así se atraerá y seleccionará al mejor talento para el correcto desempeño y asignar adecuadas remuneraciones.

TERCERA. Existe relación positiva baja entre la Formación y el uso de herramientas tecnológicas de los trabajadores de la Unidad Ejecutora 410 – Hospital Quillabamba, 2022, la cual se midió con la prueba de Rho Spearman con el resultado 0,398. Dados los resultados obtenidos, la entidad de salud Hospital Quillabamba debe tener en cuenta la capacitación de sus colaboradores para que sea posible mejorar el desempeño de los colaboradores de acuerdo con las funciones del cargo que asume en la institución, ya que la presencia de personal altamente calificado permitirá que este nosocomio compita mejor y sea mucho más eficiente.

CUARTO. No existe relación entre Atracción y selección de candidatos y el uso de herramientas tecnológicas de los trabajadores de la Unidad Ejecutora 410 – Hospital Quillabamba, 2022; siendo el resultado de positiva mínima según la prueba de Rho Spearman de 0,046. Ante tal resultado, la entidad de salud Hospital Quillabamba tiene que buscar los canales de atracción adecuados y

seleccionar de acuerdo a la Atracción y selección de candidatos de la mano al uso de herramientas tecnológicas adecuadamente; este le permite aprovechar las habilidades necesarias y cooperar con la institución aprovechando de mejor manera sus habilidades y conocimiento de acuerdo al perfil.

VII. RECOMENDACIONES

Después de culminar el trabajo de investigación y llegar a una conclusión mediante la aplicación del instrumento a todos los trabajadores de Unidad Ejecutora 410 – Hospital Quillabamba, se optará por las siguientes recomendaciones para aplicar una adecuada gestión de competencias y usos de herramientas, que les permita lograr un desempeño laboral óptimo.

PRIMERA. Se recomienda la adecuada implementación y desarrollo de Gestión por competencia y el uso de herramientas tecnológicas realizado en la presente investigación, justificado en los principios de descripción de puestos, formación; y atracción y selección de candidatos, así como habilidades, comportamientos; metas y resultados; por lo mismo que esto ha sido adaptado a los procesos actuales desarrollados por la organización.

SEGUNDA. Es importante conceptualizar que el uso de herramientas tecnológicas es básico en los diferentes procesos de gestión por competencia. Entonces, se recomienda realizar reglamentos y parámetros actualizados constantemente para el uso de herramientas tecnológicas, esto será muy beneficioso para la empresa, ya que permitirá a los colaboradores saber qué funciones y responsabilidades están desempeñando, además les servirá de guía para la atracción y selección de candidatos, permitiendo a su vez analizar y asignar la remuneración en cada puesto laboral, al mismo tiempo, ayudará a poder evaluar el desempeño de los empleados.

TERCERA. En la atracción y selección de candidatos, es importante considerar desde el inicio el reclutamiento interno como parte del proceso de selección de personal, ya que esto implica informar a los empleados sobre las vacantes o los puestos disponibles en las diferentes áreas, en la ausencia de personal calificado con las habilidades necesarias para su reclutamiento, se debe realizar un reclutamiento externo. El reclutamiento interno motiva a los empleados, ya que se esforzarán por demostrar un buen desempeño en el trabajo y la excelencia en su campo, todo con miras al desarrollo profesional y económico.

CUARTA. Se sugiere a las autoridades superiores pertinentes, enfocarse en la formación de competencias desde sus cuatro puntos de vista, siendo

indispensable brindar a los trabajadores formaciones nuevas dentro de sus habilidades y destrezas la cual permitirá un desempeño laboral adecuado y eficiente para la misma institución, porque el mundo empresarial no es ajeno a los cambios y nuevas innovaciones que trae consigo la globalización. También se recomienda que la formación que pueda tener el trabajador vaya acompañada de una supervisión continua, que asegure que el trabajador aprende y así comprobar también que todo lo aprendido durante la formación se aplica al trabajo realizado.

QUINTO. Se debe establecer un cronograma de evaluación de desempeño para evaluar los puestos asignados a los colaboradores, así como para monitorear los comportamientos que estos exhiben durante su desarrollo laboral, por lo que se debe utilizar la evaluación 360 grados, para así identificar y desarrollar las habilidades de cada colaborador, así como proporcionar retroalimentación para crear mejoras continuas en las operaciones.

REFERENCIAS

- Adrianzén, W. (2019). TIC's y modernización de la gestión pública: La limitada sostenibilidad de la implementación del SIS-GALEN PLUS en el Hospital Regional de Ica [Trabajo de investigación, Pontificia Universidad Católica del Perú].
- Alan, D. & Cortez, L. (2017). Procesos y fundamentos de la investigación científica. Editorial UTMACH. Ecuador.
- Alles, M. (2013). Construyendo Talento: Programas de desarrollo para el crecimiento de las personas y la continuidad organizacional. Ediciones Granica.
- Alles, M. (2015). Dirección Estratégica de Recursos Humanos: Gestión por Competencias (Granica S.A., Vol. 1). México: Ediciones Granica S.A.
- Álvarez, A. (2020). Clasificación de las Investigaciones.
- Álvarez, A. (2020). Clasificación de las investigaciones.
- Aragüez, L. (2017). El impacto de las tecnologías de la información y de la comunicación en la salud de los trabajadores: el tecnoestrés. e-
Revista Internacional de la Protección Social, 2 (2), 169-190.
- Arévalo, A. (2018). *Gestión por competencias y gestión administrativa en el Gobierno Regional del Callao, año 2018.*
https://www.lareferencia.info/vufind/Record/PE_8b1c1fa9bae8167ebc65a8516973eb0e/Description
- Argüeso, M. (2019). Digitalización, tiempo de trabajo y salud laboral. *IUSLabor. Revista d'anàlisi de Dret del Treball*, (2).
- Arias, J. (2020). Técnicas e instrumentos de investigación científica.
- Baena, G. (2014) Metodología de la investigación. Ed. Patria. 1ra Ed. Mexico.
<https://books.google.com.pe/books?id=6aCEBgAAQBAJ&printsec=frontcover&dq>
- Bardales, S. (2019). La gestión por competencias y su influencia en el desempeño del profesional docente de una Institución Educativa del nivel secundaria del sector público de la ciudad de Cajamarca. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo.

- Bravo, D. (2021). Gestión del talento humano basado en competencias y satisfacción al cliente – 2021. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/81312/Bravo_CDH-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y
- Brito, C. et al. (2020). Clima organizacional y su influencia en el desempeño del personal de una empresa de servicio. *Información tecnológica*, 31(1), 141-148.
<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000100141>
- Bojórquez, & Valdez. (Julio-diciembre de 2017). El Comercio Electrónico Como Estrategia de Internacionalización de las PYMES. *RITI Journal*, 5(ISSN: 2387-0893).
Obtenido de
<file:///C:/Users/a86745/Downloads/DialnetElComercioElectronicoComoEstrategiaDeInternacional-7107421.pdf>
- Carrillo, E., Páez, M., Suárez, J. & Luna, M. (2018). Modelo de vigilancia tecnológica para la gestión de un grupo de investigación en salud. *MedUNAB*, 21(1), 84-99.
- Cáceres, A. (2021). *Influencias de las tecnologías de información en el liderazgo de una empresa, Lima-Perú, 2021*. (Tesis de maestría).
Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/68244/Caceres_BDMAE-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Canós, L., Guijarro, E., Santandreu, C., & Babiloni, M. E. (2016). *La gestión por competencias y la gestión del conocimiento*.
<https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/68326/Can%C3%B3s?sequence=1>
- Chiavenato, I. (2008). *Gestión del talento humano*. Mc graw hill.
- Chiavenato, I. (2019). *Introducción a la teoría general de la administración*. México. Editorial Mc Graw Hill.
- Castro M. y Díaz M. (2019). Comunicación interna y gestión de bienestar y felicidad en la empresa española. *Revista Profesional de Información*, 29(3).
<https://revista.profesionaldelainformacion.com/index.php/EPI/article/view/epi.2020.may.24>
- Chanca, V. (2020). Relación entre la gestión del mantenimiento de equipos y el nivel de satisfacción del cliente interno de la USMP.

<https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/7650>

- Corcino, M. (2013). Habilidades y Destrezas en una persona. Recuperado de:
<http://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/05/21/habilidades-ydestrezaen-una-persona>.
- Correa J., S. E. (2017). Incidencia de la gestión por competencias en el crecimiento empresarial. *INNOVA Research Journal*, 2(1), 88-98. <https://doi.org/10.33890/innova.v2.n1.2017.76>
- Culqui F., & González, A. (2016). El Teletrabajo: Una Innovadora Forma de Organización del Trabajo, una Herramienta de Inclusión Laboral y su Regulación Jurídica en el Perú
- De Benedetti, E. (2018). *Innovación Tecnológica y Productividad en la Empresa Farmagro Los Olivos-2017*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/17434/De%20Benedetti_GEG.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Estupiñán, L., Villamil, H., & Jiménez, E. (2019). Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo de los Teletrabajadores: Revisión Sistemática. *Revista Pensamiento Americano*, 12(23).
- Escudero, C. Cortez, L. (2018). Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica. Ecuador: Editorial UTMACH
- Espinosa, J., Montoya, N., & Palacio, E. (2022). Competencias profesionales de egresados de licenciatura en educación física y deportes. *VIREF Revista de Educación Física*, 11(2), 55-67.
- Figueroa, L. (2015). Relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de una institución gubernamental. (Tesis de maestría, Universidad Rafael Landívar), recuperada de:
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Figueroa-Leyvi.pdf>
- Flores, V. & Alvarez, L. (2020). Logros de aprendizaje, herramientas tecnológicas y autorregulación del aprendizaje en tiempos de Covid 19. *Journal of business and entrepreneurial studies*, 4(3), 102-109.
<https://www.redalyc.org/journal/5736/573667939007/573667939007.pdf>

- García, M. (2017). Diseño de investigación: utilización de la metodología cem (Customer Experience Management) para incrementar la satisfacción al cliente en una empresa de telecomunicaciones. [Tesis de grado, Universidad de San Carlos de Guatemala]. http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/08/08_3615_IN.pdf
- Garcés, H. (2020). Gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores del Colegio de Ingenieros del Perú Consejo Departamental Piura, 2020. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/4657>
- Godínez, A. y Hernandez, G (2018) Poder Kaizen: El metodo preferido de MEJORA CONTINUA para maximizar los resultados de toda organización. 5(24). https://books.google.com.pe/books?id=WPxcDwAAQBAJ&dq=mejora+continua&source=gbs_navlinks_s
1/Garc%c3%a9s_SHF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gutiérrez, P. & Soler, C. (2018). Impacto de las diferencias entre nativos e inmigrantes digitales en la enseñanza en las ciencias de la salud: revisión sistemática. *Revista Cubana de Información en Ciencias de la Salud (ACIMED)*, 29(1), 92-105. <https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2020v15n1.6291>
- Hernández, S., R., & Torres, C. (2018). Metodología de la investigación (Vol. 4). México eD. F DF: McGraw-Hill Interamericana.
- Herrera, C. (2018). Las tecnologías de la información y la comunicación (tic) en la gestión administrativa educativa de las instituciones del circuito 18d01c10 de la ciudad de Ambato, propuesta de una guía metodológica. (Tesis de Maestría). Universidad Técnica de Cotopaxi. Ecuador.
- Huaranga, J. (2018). Gestión por Competencias del personal administrativo de la dirección de producción de la Oficina de Normalización Provisional.
- Izquierdo, J. (2021). La calidad de servicio en la administración pública the quality of service in public administration. *Rev. Horizonte Empresarial*, 8, 425–437: <https://doi.org/10.26495/rce.v8i1.1648>
- Knapik, J., Rocha, B. & Sepúlveda, S. (2020). Modelos de Gestão por Competências: Um estudo longitudinal em uma empresa automobilística. *Revista Psicologia. Organizacoes e Trabalho*, 20(3), 1122–1131. <https://doi.org/10.17652/rpot/2020.3.19713>
- LEY Nª 29904, Departamento de investigación y Documentación parlamentaria (DIDP).

“Ley de promoción de la Banda Ancha y construcción de la Red Dorsal Nacional de Fibra Óptica. Aprobado por D.S. N° 014-2013-MTC”. 2013.
[https://www2.congreso.gob.pe/Sicr/CenDocBib/con5_uibd.nsf/\\$\\$ViewTemplate%20for%20Documentos?OpenForm&Db=F82475631FCAA3FB052584F9005FC98D&View=yyy](https://www2.congreso.gob.pe/Sicr/CenDocBib/con5_uibd.nsf/$$ViewTemplate%20for%20Documentos?OpenForm&Db=F82475631FCAA3FB052584F9005FC98D&View=yyy)

- Lora, H., Castilla, S. y Góez, M. (2020). *La gestión por competencias como estrategia para el mejoramiento de la eficiencia la eficacia organizacional* *Revista Saber, Ciencia y Libertad*, 15(1), 83 – 94.
- Martínez, J. A. G. (2016). Guía para la aplicación de ISO 9001 2015. Alpha Editorial.
- Mendieta, M., Erazo, J. & Narváez, C. (2020). Gestión por competencias: herramienta clave para el rendimiento laboral del talento humano del sector hospitalario. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 5(10), 287-312.
- Ministerio de Salud. Resolución Ministerial 297-2012/ MINSA: *Establecimiento del Marco Conceptual para el Fortalecimiento en Sistemas de Información y Tecnologías de Información y de Comunicación en el Ministerio de Salud. El Peruano*. 17 de abril del 2012. 464274
- Muñoz, M., Portuondo, C., Jiménez, G. & Gálvez, A. (2016). Tecnologías de la información y la comunicación en la maestría en Economía de la Salud. *Revista Cubana de Información en Ciencias de la Salud*, 27(4), 491-502.
Recuperado en 23 de abril de 2022,
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S230721132016000400006&lng=es&tlng=pt.
- Montoya, D (2016) Relación entre el clima organizacional y la evaluación del desempeño del personal en una empresa de servicios turísticos: caso Pts. Perú.
- Mora, J. (2003) Guía metodológica para la gestión clínica por procesos. 6(27) en https://books.google.com.pe/books?id=GNw5VYIOk8kC&dq=ciclo+de+demin+45+58+g&source=gbs_navlinks_s
- Moran, K. (2015). Modelo predictivo para estimar los tiempos de instalación y soporte técnico de los servicios de clientes corporativos en una empresa de Telecomunicaciones. <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/43935>
- Navarro, A., Ochoa, J. & Riega, L.(2017). Beneficios esperados de aplicar un programa de reverse mentoring en fábrica peruana Eternit SA.
- O. B., & Mayorga, M. (2017). Aprendizaje permanente, formación por competencias, para la empleabilidad de los estudiantes de la Universidad de Guayaquil. *Journal of*

business and entrepreneurial studies, 1(1).

<https://www.redalyc.org/journal/5736/573668151004/57366815100>

4.pdf

- Olano, C. (2022). *El uso de las TICS y la gestión de historias clínicas en la Clínica NEFROCIX, Chiclayo*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/80303/Olano_PCO-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ormaza, S., Erazo, J., Narváez, C., & Ormaza, J. (2019). Modelo de puesto de trabajo por competencias para el Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) del cantón Déleg, Cañar - Ecuador. [Competency-based job model for the Decentralized Autonomous Government (DAG) of the Déleg canton, Cañar - Ecuador].
Visionario Digital, 3(2.2), 192-215.
[https://doi.org/10.33262/visionario digital.v3i2.2.631](https://doi.org/10.33262/visionario%20digital.v3i2.2.631)
- Otzen, T. & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227–232.
<https://doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Organización Mundial de la Salud (OMS). Alocución de apertura del Director General de la OMS en la rueda de prensa sobre la COVID-19 celebrada el 11 de marzo de 2020 [Internet]. Disponible en: <https://www.who.int/es/dg/speeches/detail/who-director-general-s-opening-remarks-at-the-media-briefing-on-covid-19---11-march-2020>
- Pizarro, C. (2019). *Competencias profesionales y productividad laboral en los centros de información de la Universidad César Vallejo – Perú*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/36779/Pizarro_FCJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Reseña de la Unidad Ejecutora 410 - *Hospital de Quillabamba*. Recuperado de la página del Hospital Quillabamba.
<http://www.hospitalquillabamba.gob.pe/institucional/2016-06-21-15-44-51>.
- Reyes, J. (2021). Evaluación de Competencias a Distancia: un modelo de Gestión de Innovación en el ILCE”.

- Riva, J., & Fernández, G. (2020). Modelo de Gestión por Competencias para optimizar el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Rioja, 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1594-1622.
- Rivoir, A. Morales, M. (2019) *TECNOLOGÍAS DIGITALES Miradas críticas de la apropiación en América Latina*. Argentina: CLACSO
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. México
- Robles, C., Montes, J., Rodríguez, A., & Ortega, A. (2018). Diseño y validación de un instrumento de cultura organizacional para empresas medianas. *Nova scientia*, 10(21), 552-575.
- Rojas, C., Niebles, W., Pacheco, C., & Hernández, H. (2020). Quality service as a key element of social responsibility in small and medium size enterprises. *Información Tecnológica*, 31(4), 221–232. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642020000400221>
- Rosales, F., & Fernández, K. (2017). Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la gerencia de operaciones de la empresa Sedapar SA-Arequipa 2017.
- Sánchez, C. & Reyes, C. (2015). *Metodología y Diseños en la investigación científica*. Lima – Perú: Editorial Visión Universitaria.
- SGSI (2021). ¿Qué es la seguridad de la información y cuantos tipos hay? *SGSI Blog especializado en Sistemas de Gestión de Seguridad de la Información*. <https://www.pmg-ssi.com/2021/03/que-es-la-seguridad-dela-informacion-y-cuantos-tipos-hay/>
- Siliceo, A. (2016). *Capacitación y desarrollo de personal*. Editorial Limusa.
- Spencer, L., & Spencer, S. (2007). *Evaluación de competencias en el trabajo. Modelo para un desempeño superior*, Jhon Wiley & Sons, Nueva York.
- Strauss, A., & Corbin, J. (2016). *Bases de la investigación cualitativa: técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada*. Universidad de Antioquia.
- Torres, M., Salazar, F., & Paz, K. (2019). *Métodos de recolección de datos para una investigación*.
- Torres, M. y Mora, E. (2017). Experiencia de consumo y los niveles de satisfacción de los usuarios de establecimientos de comida rápida en el municipio Libertador del estado Mérida, Venezuela. *Visión Gerencial*, (1), 43-58.

- <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=465549683004>.
- Valdivia, C. (2018). Cultura organizacional y la aplicación de Telesalud en el Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, Lima 2018.
- Valero, A. (2020). Customer Experience Management como herramienta de mejora continua de la calidad enfocada al cliente [Tesis de grado, Universidad Politécnica de Cartagena].
<https://repositorio.upct.es/bitstream/handle/10317/9186/tfg-valcus.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Valladolid, M., & Chávez, L. (2020). El enfoque cualitativo en la investigación jurídica, proyecto de investigación cualitativa y seminario de tesis. *Vox Juris*, 38(2), 69-90.
- VALLEJO, L. (2015). *Gestión del talento humano*.
- Vega, J. (2019). *Competencias directivas y la gestión institucional del Instituto de Educación Superior América, Chimbote – 2019*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39208/Vega_GJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Viedma, C. (2018). *Estadística descriptiva e inferencial*. Madrid: ediciones IDT.
- Wong, J. (2020). Estudio del estado de la gestión de la seguridad informática en la municipalidad provincial de Loreto Nauta – 2020.
<http://repositorio.ups.edu.pe/bitstream/handle/UPS/117/JUNIOR%20WONG%20ECHEVARRIA%20-%20TESIS.pdf>
- Yuni, J., & Urbano, C. (2020). Metodología y técnicas para investigar: recursos para la elaboración de proyectos, análisis de datos y redacción científica. Brujas.
- Zanz, A. (2017). Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua. Tesis para optar grado de maestro. Nicaragua.
- Zavala, F. y Vélez, E. (2020). La gestión de la calidad y el servicio al cliente como factor de competitividad en las empresas de servicios – Ecuador. *Revista Dominio de las ciencias* 6(3) 264-281
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7539687>
- Zúñiga, D. (2019). TIC en el proceso de referencia y contrarreferencia de pacientes en establecimientos de salud de Gobiernos Regionales del Perú.

ANEXOS

1.1 Matriz de Consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: “Gestión por competencias y el uso de Herramientas Tecnológicas de los trabajadores de la Unidad Ejecutora 410 – Hospital Quillabamba, 2022”

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE E INDICADORES								
			Variable 1: Gestión por competencias								
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición					
<p>Problema General: ¿Qué relación existe entre la gestión por competencias y el uso de herramientas tecnológicas de los trabajadores de la Unidad Ejecutora 410 – Hospital Quillabamba, 2022?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es la relación entre la descripción del puesto del uso de herramientas tecnológicas de los trabajadores de la Unidad Ejecutora 410 – Hospital Quillabamba, 2022? • ¿Cuál es la relación entre la formación con el uso de herramientas tecnológicas de los trabajadores de la Unidad Ejecutora 410 – Hospital Quillabamba, 2022? • ¿Cuál es la relación entre la atracción y selección de candidatos con el uso de herramientas tecnológicas de los trabajadores de la Unidad Ejecutora 410 – Hospital Quillabamba, 2022? 	<p>Objetivo general: Determinar la relación que existe entre la gestión por competencias respecto al uso de herramientas tecnológicas de los trabajadores de la Unidad Ejecutora 410 – Hospital Quillabamba, 2022.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar la relación entre la descripción del puesto del uso de herramientas tecnológicas de los trabajadores de la Unidad Ejecutora 410 – Hospital Quillabamba, 2022. • Determinar es la relación entre la formación con el uso de herramientas tecnológicas de los trabajadores de la Unidad Ejecutora 410 – Hospital Quillabamba, 2022. • Determinar la relación entre la atracción y selección de candidatos con el uso de herramientas tecnológicas de los trabajadores de la Unidad Ejecutora 410 – Hospital Quillabamba, 2022. 	<p>Hipótesis general: Existe una relación directa entre la gestión por competencias y el uso de herramientas tecnológicas de los trabajadores de la Unidad Ejecutora 410 – Hospital Quillabamba, 2022.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existe una relación entre la descripción del puesto y el uso de herramientas tecnológicas de los trabajadores de la Unidad Ejecutora 410 – Hospital Quillabamba, 2022. • Existe una relación entre la formación y el uso de herramientas tecnológicas de los trabajadores de la Unidad Ejecutora 410 – Hospital Quillabamba, 2022. • Existe una relación entre la atracción y selección de candidatos con el uso de herramientas tecnológicas de los trabajadores de la Unidad Ejecutora 410 – Hospital Quillabamba, 2022. 	Variable 1: Gestión por competencias								
			Descripción de Puestos	<ul style="list-style-type: none"> • Encuesta de percepción del puesto • Descripción de los puestos 	1-4	Ordinal Tipo Likert 1 = nunca 2 = casi nunca 3 = a veces 4= casi siempre 5 = siempre					
			Formación	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación. • Codesarrollo 	5-8						
			Atracción y selección de candidatos	<ul style="list-style-type: none"> • Análisis de la demanda • Análisis de aprovisionamiento 	9-12						
			Variable 2: Uso de Herramientas Tecnológicas								
			Dimensiones				Indicadores				Ítems
Habilidades				<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento del puesto • Conocimiento del negocio • Capacidad de ejecución • Personalidad 				13-15		Ordinal Tipo Likert 1 = Nunca 2 = casi nunca 3 = a veces 4= casi siempre 5 = siempre	
Comportamientos				<ul style="list-style-type: none"> • Desempeño de la tarea • Relaciones humanas • Liderazgo 				16 -19			
Metas y resultados				<ul style="list-style-type: none"> • Calidad de trabajo • Reducción de costos • Enfoque en los resultados 				20-21			

NIVEL - DISEÑO DE INVESTIGACIÓN		POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR
TIPO: Básica ENFOQUE: Cuantitativo. DISEÑO: No experimental. NIVEL: Descriptivo - Correlacional.		Población: 98 Personal de la Unidad Ejecutora 410 – Hospital Quillabamba, 2022. Será una Muestra Censal .	Variable 1: Gestión por competencias. Variable 2: Uso de herramientas tecnológicas Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Ámbito de Aplicación: Unidad Ejecutora 410 – Hospital Quillabamba – Cusco, 2022. Forma de Administración: Individual	DESCRIPTIVA: Tabla de frecuencias y grafica en barras INFERENCIAL: Prueba correlacional de Rho de Spearman

Fuente: Elaboración propia.

1.2 Matriz de Operacionalización.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

Título: “Gestión por competencias y el uso de herramientas tecnológicas de los trabajadores de la Unidad Ejecutora 410 – Hospital Quillabamba, 2022”

ENFOQUE: Cuantitativo.

TIPO: Aplicada

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
1) Gestión por competencias.	Mendieta et al. (2020), “El propósito de tratar de solucionar el problema descrito, por cuanto este afecta el desempeño o bajo rendimiento de los funcionarios en el área administrativa por no estar alineado a su perfil	Es un modelo aplicado en el área de Recursos Humanos de la Unidad Ejecutora 410 - Hospital Quillabamba el cual será medido mediante las siguientes dimensiones: descripción de puestos, formación; y atracción y selección de candidatos. Esto con la finalidad de cumplir con los requisitos demandados por el puesto de trabajo.	Descripción de puestos	1) Encuesta de percepción del puesto.	Ordinal Tipo Likert 1 = nunca 2 = casi nunca 3 = a veces 4 = casi siempre 5 = siempre
				2) Descripción de los puestos.	
			Formación	1) Capacitación.	
				2) Codesarrollo.	
			Atracción y selección de Candidatos	1) Análisis de la demanda.	
				2) Análisis de aprovisionamiento	
2) Uso de Herramientas Tecnológicas.	Carrillo et al. (2018), “La dinámica constante de la ciencia, la tecnología y la innovación, con el volumen de información disponible, constituyen un reto para el quehacer de los grupos de investigación en su compromiso como unidades generadoras de resultados de conocimiento y de aportes relevantes a su entorno”.	En la Unidad Ejecutora 410 - Hospital Quillabamba se medirá el cumplimiento de las tareas requeridas contemplando el puesto de trabajo que esta designado el colaborador; y la medición a su vez de las siguientes dimensiones del uso de herramientas tecnológicas: habilidades, comportamientos; metas y resultados.	Habilidades	1) Conocimiento del Puesto.	Ordinal Tipo Likert 1 = nunca 2 = casi nunca 3 = a veces 4 = casi siempre 5 = siempre
				2) Conocimiento de la institución.	
				3) Capacidad de ejecución.	
				4) Personalidad.	
			Comportamientos	1) Desempeño de las tareas.	
				2) Relaciones humanas.	
				3) Liderazgo.	
			Metas y resultados	1) Calidad de trabajo.	
				2) Reducción de costos.	
3) Enfoque en los resultados.					

Fuente: Elaboración propia.



ENCUESTA DE PROYECTO DE TESIS

“Gestión por competencias y el uso de Herramientas Tecnológicas de los trabajadores de la Unidad Ejecutora 410 – Hospital Quillabamba, 2022”

Cuestionario dirigido al: Personal del Unidad Ejecutora 410 – Hospital Quillabamba

Objetivo: determinar la relación que existe entre la gestión por competencias respecto al uso de herramientas tecnológicas laboral de los trabajadores.

Indicaciones: Leer cuidadosamente cada pregunta y marque con un aspa (X) la respuesta que considere correcta.

EDAD:.....SEXO:GRADO DE INSTRUCCIÓN:

V1: GESTIÓN POR COMPETENCIA

D1: DESCRIPCIÓN DE PUESTOS			1	2	3	4	5
Encuesta de Percepción de Puestos	1	¿Usted tiene información o idea del puesto laboral?					
	2	¿Considera que es apropiado realizar una entrevista o encuesta para recopilar información del puesto laboral?					
	3	¿Su jefe notifica sobre los cambios de las funciones del puesto?					
	4	¿Todas las funciones que desempeña son apropiadas para la formación del puesto?					
Descripción de los puestos	5	¿Tu jefe ha considerado alguna recomendación que podrías hacer sobre los trabajos que realizas?					
	6	¿Se brinda información sobre las funciones actualizadas del puesto a laborar?					
	7	¿Considera usted que las funciones encomendadas son las apropiadas para el puesto que desempeña?					
D2: FORMACIÓN			1	2	3	4	5
Capacitación	8	¿Considera usted que se capacita al personal de acuerdo a sus perfiles?					
	9	¿Tiene conocimiento de los diferentes medios de capacitación?					
	10	¿Considera usted que las capacitaciones realizadas por la institución son de acuerdo a las funciones del puesto laboral?					
Codesarrollo	11	¿Considera usted que las capacitaciones otorgadas se pone en práctica para el desarrollo laboral?					

	12	¿Usted considera que se hay un seguimiento a las capacitaciones adquiridas?					
D3: ATRACCIÓN Y SELECCIÓN DE CANDIDATOS			1	2	3	4	5
Análisis de la demanda	13	¿La institución utiliza todos los medios de comunicación para adquirir postulantes?					
	14	¿Consideras que la institución utilizo el medio de comunicación acorde para que usted pueda postular al puesto laboral?					
Análisis de aprovisionamiento	15	¿Es de conocimiento público las convocatorias realizadas para todos los puestos requeridos?					
	16	¿Considera usted que se busca postulantes dentro y fuera de la institución?					

V2: USO DE HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS

D1: HABILIDADES			1	2	3	4	5
Conocimiento de puesto	17	¿Considera conocimiento de los objetivos que se deben cumplir en el supuesto actual?					
	18	¿Considera usted que los conocimientos adquiridos de las herramientas tecnológicas son suficiente para el desarrollo en sus funciones?					
Conocimiento de la institución	19	¿Tiene fácil acceso a la información tecnológica, en función al puesto que desempeña?					
	20	¿Maneja la información necesaria en función de la institución?					
Capacidad de ejecución	21	¿Es perseverante en el cumplimiento de los objetivos?					
	22	¿Considera usted que la distribución del trabajo diario está bien realizada?					
	23	¿Considera que se logra cumplir con los objetivos dentro de su tiempo permitido?					
Personalidad	24	¿Usted tiene siempre presente la Misión y Visión de la institución?					
	25	¿Se practica el hábito de la responsabilidad y puntualidad?					
D2: Comportamiento			1	2	3	4	5
Desempeño de tareas	26	¿Se interesa en el desarrollo de nuevas ideas tecnológicas para lograr un mejor desempeño en sus funciones?					
	27	¿Detecta malestar al momento de desarrollar su labor con las nuevas TI?					
Relaciones Humanas	28	¿Considera que existe buena relación entre usted y su jefe inmediato?					
	29	¿Considera que las relaciones interpersonales laborales, lograr desarrollar un trabajo adecuado?					

	30	¿Existe apoyo mutuo cuando ocurren problemas en los procesos de TI?					
Liderazgo	31	¿Hay un líder para cada situación que se presenta en el trabajo?					
	32	¿Considera que todos los empleados tienen la oportunidad de ser líderes en su campo informático?					
D3: Metas y Resultados			1	2	3	4	5
Calidad de trabajo	33	¿Tienes las herramientas que te permiten hacer un buen trabajo?					
	34	¿Está siempre analizando errores que ocurren durante el desarrollo de sus funciones?					
	35	¿Sigue todos los procedimientos descritos en un proceso?					
Reducción de los Costos	36	¿Eres consciente del buen consumo de energía de tu computadora?					
	37	¿Los jefes y/o compañeros fomentan el uso adecuado de las herramientas tecnológicas disponibles para el desempeño de sus funciones?					
Metas y Resultados	38	¿Compara el logro de sus metas con los resultados obtenidos?					
	39	¿Consideras que el trabajo en equipo es más efectivo para lograr buenos resultados?					

1.3 Prueba de Kolmogorov

Tabla 11

		Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra	
		GESTION POR COMPETENCIA (Agrupada)	USO DE HERRAMIENTAS TECNOLOGICAS (Agrupada)
N		98	98
Parámetros normales ^{a,b}	Media	1,94	1,84
	Desv. Desviación	,835	,782
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,247	,256
	Positivo	,247	,256
	Negativo	-,214	-,185
Estadístico de prueba		,247	,256
Sig. asintótica(bilateral)		,000 ^c	,000 ^c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

Se analiza la significancia (amarillo) y se compara el valor 0,05

0,00 < 0,05 (significancia de la variable 1)

0,00 < 0,05 (significancia de la variable 2)

1. Se concluye que las pruebas son no paramétricas o no normales, por lo tanto se usara la Rho de Spearman para la estadística inferencial.
2. Estadística descriptiva.

Tabla 12

Gestión por competencias y uso de herramientas tecnológicas

GESTION POR COMPETENCIA (Agrupada)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	37	37,8	37,8	37,8
	MEDIO	30	30,6	30,6	68,4
	ALTO	31	31,6	31,6	100,0
	Total	98	100,0	100,0	

USO DE HERRAMIENTAS TECNOLOGICAS (Agrupada)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	39	39,8	39,8	39,8
	MEDIO	36	36,7	36,7	76,5
	ALTO	23	23,5	23,5	100,0
	Total	98	100,0	100,0	

De la tabla 12, se observa que la variable Gestión por competencias en el nivel bajo tiene el porcentaje 37,8% en nivel medio 30,6% y en el nivel alto de 31,6%.

Asimismo, la variable de Uso de Herramientas tecnológicas en el nivel bajo tiene el porcentaje de 39,8%, en el nivel medio de 36,7% y en el nivel alto de 23,5%.

8.5 Confiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,769	39

8.6 DOCUMENTOS DE VALIDACION

DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

CARTA DE PRESENTACIÓN

Doctora: Liz Maribel Robladillo Bravo

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del Programa Académico de Maestría en Administración de Negocios - MBA de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, promoción 2022-1, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: "Gestión por competencias y el uso de Herramientas Tecnológicas de los trabajadores de la Unidad Ejecutora 410 - Hospital Quillabamba, 2022" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Luis Paul Pérez Curi
DNI N° 42365795

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable 1: Gestión por competencias

Mendieta et al. (2020), “El propósito de tratar de solucionar el problema descrito, por cuanto este afecta el desempeño o bajo rendimiento de los funcionarios en el área administrativa por no estar alineado a su perfil”. (p. 43).

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1: Descripción de puestos

Alemán, D. et al. (2016) “Consiste en las determinaciones específicas de todas las áreas del puesto, los métodos de trabajo y las relaciones del mismo con los demás puestos, con el propósito de alcanzar una administración de calidad” (p. 8)

Dimensión 2: Formación

Ormaza, S. et al. (2019). “Experiencia, habilidades y aptitudes y perfil blando las competencias comportamentales, actitudes y destrezas, luego identificar competencias por riesgos ocupacionales, establecer un comité de expertos que levanten la información de los perfiles de cargo” (p. 4).

Dimensión: Atracción y selección de Candidatos.

VALLEJO (2015) “Es divulgar en el mercado las oportunidades que la organización ofrece a las personas que posean determinadas características que esta desea” (p. 47).

Variable 2: Uso de Herramientas Tecnológicas

Carrillo et al. (2018), “La dinámica constante de la ciencia, la tecnología y la innovación, con el volumen de información disponible, constituyen un reto para el quehacer de los grupos de investigación en su compromiso como unidades generadoras de resultados de conocimiento y de aportes relevantes a su entorno”. (p. 7).

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1: Habilidades

Corcino, M. (2013) “La habilidad es la aptitud innata, talento, destreza o capacidad que ostenta una persona para llevar a cabo y por supuesto con éxito, determinada actividad, trabajo u oficio” (p. 3)

Dimensión 2: Comportamientos

Molina, L. et al. (2016). “El instrumento por excelencia para alcanzar mayores niveles de eficiencia y eficacia en las empresas. En estos tiempos cambiantes en que los valores evolucionan rápidamente y los recursos se vuelven escasos” (p. 4).

Dimensión: Metas y resultados

ESAN Business (2019) “Son acciones o pasos concretos que realizan las compañías para alcanzar un propósito en particular. Son asignados a las áreas o colaboradores que están inmersos en el proceso de producción de un proyecto y que están en la capacidad de cumplir con las tareas a tiempo. Por ello, incluyen fechas límite y restricciones presupuestales”.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable 1: Gestión por competencias

Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles o rangos
Descripción de Puestos	<ul style="list-style-type: none"> • Encuesta de percepción del puesto • Descripción de los puestos 	1-4	Ordinal Tipo Likert 1 = Nunca 2 = casi nunca 3 = a veces 4 = casi siempre 5 = siempre
Formación	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación. • Codesarrollo 	5-8	
Atracción y selección de candidatos	<ul style="list-style-type: none"> • Análisis de la demanda • Análisis de aprovisionamiento 	9-12	

Fuente: Elaboración propia.

Variable 2: Uso de Herramientas Tecnológicas

Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles o rangos
Habilidades	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento del puesto • Conocimiento del negocio • Capacidad de ejecución • Personalidad 	13-15	Ordinal Tipo Likert 1 = Nunca 2 = casi nunca 3 = a veces 4= casi siempre 5 = siempre
Comportamientos	<ul style="list-style-type: none"> • Desempeño de la tarea • Relaciones humanas • Liderazgo 	16-19	
Metas y resultados	<ul style="list-style-type: none"> • Calidad de trabajo • Reducción de costos • Enfoque en los resultados 	20-21	

Fuente: Elaboración propia.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE

V1: GESTION POR COMPETENCIA

D1: DESCRIPCION DE PUESTOS			Si	No	Si	No	Si	No
Encuesta de Percepción de Puestos	1	¿Usted tiene información o idea del puesto laboral?	X		X		X	
	2	¿Considera que es apropiado realizar una entrevista o encuesta para recopilar información del puesto laboral?	X		X		X	
	3	¿Su jefe notifica sobre los cambios de las funciones del puesto?	X		X		X	
	4	¿Todas las funciones que desempeña son apropiadas para la formación del puesto?	X		X		X	
Descripción de los puestos	5	¿Tu jefe ha considerado alguna recomendación que podrías hacer sobre los trabajos que realizas?	X		X		X	
	6	¿Se brinda información sobre las funciones actualizadas del puesto a laborar?	X		X		X	
	7	¿Considera usted que las funciones encomendadas son las apropiadas para el puesto que desempeña?	X		X		X	
D2: FORMACION					X		X	
Capacitación	8	¿Considera usted que se capacita al personal de acuerdo a sus perfiles?	X		X		X	
	9	¿Tiene conocimiento de los diferentes medios de capacitación?	X		X		X	
	10	¿Considera usted que las capacitaciones realizadas por la institución son de acuerdo a las funciones del puesto laboral?	X		X		X	
Codesarrollo	11	¿Considera usted que las capacitaciones otorgadas se pone en práctica para el desarrollo laboral?	X		X		X	
	12	¿Usted considera que se hay un seguimiento a las capacitaciones adquiridas?	X		X		X	

D3: ATRACCION Y SELECCIÓN DE CANDIDATOS							
Análisis de la demanda	13	¿La institución utiliza todos los medios de comunicación para adquirir postulantes?	X		X		X
	14	¿Consideras que la institución utilizo el medio de comunicación acorde para que usted pueda postular al puesto laboral?	X		X		X
Análisis de aprovisionamiento	15	¿Es de conocimiento público las convocatorias realizadas para todos los puestos requeridos?	X		X		X
	16	¿Considera usted que se busca postulantes dentro y fuera de la institución?	X		X		X

V2: USO DE HERRAMIENTAS TECNOLOGICAS

D1: HABILIDADES							
Conocimiento de puesto	17	¿Considera conocimiento de los objetivos que se deben cumplir en el su puesto actual?	X		X		X
	18	¿Considera usted que los conocimientos adquiridos de las herramientas tecnológicas son suficiente para el desarrollo en sus funciones?	X		X		X
Conocimiento de la institución	19	¿Tiene fácil acceso a la información tecnológica, en función al puesto que desempeña?	X		X		X
	20	¿Maneja la información necesaria en función de la institución?	X		X		X
Capacidad de ejecución	21	¿Es perseverante en el cumplimiento de los objetivos?	X		X		X
	22	¿Considera usted que la distribución del trabajo diario está bien realizada?	X		X		X
	23	¿Considera que se logra cumplir con los objetivos dentro de su tiempo permitido?	X		X		X
Personalidad	24	¿Usted tiene siempre presente la Misión y Visión de la institución?	X		X		X
	25	¿Se practica el habito de la responsabilidad y puntualidad?	X		X		X
D2: Comportamiento							

Desempeño de tareas	26	¿Se interesa en el desarrollo de nuevas ideas tecnológicas para lograr un mejor desempeño en sus funciones?	X		X		X	
	27	¿Detecta malestar al momento de desarrollar su labor con las nuevas TI?	X		X		X	
Relaciones Humanas	28	¿Considera que existe buena relación entre usted y su jefe inmediato?	X		X		X	
	29	¿Considera que las relaciones interpersonales laborales, lograr desarrollar un trabajo adecuado?	X		X		X	
	30	¿Existe apoyo mutuo cuando ocurren problemas en los procesos de TI?	X		X		X	
Liderazgo	31	¿Hay un líder para cada situación que se presenta en el trabajo?	X		X		X	
	32	¿Considera que todos los empleados tienen la oportunidad de ser líderes en su campo informático?	X		X		X	
D3: Metas y Resultados								
Calidad de trabajo	33	¿Tienes las herramientas que te permiten hacer un buen trabajo?	X		X		X	
	34	¿Está siempre analizando errores que ocurren durante el desarrollo de sus funciones?	X		X		X	
	35	¿Sigue todos los procedimientos descritos en un proceso?	X		X		X	
Reducción de los Costos	36	¿Eres consciente del buen consumo de energía de tu computadora?	X		X		X	
	37	¿Los jefes y/o compañeros fomentan el uso adecuado de las herramientas tecnológicas disponibles para el desempeño de sus funciones?	X		X		X	
Metas y Resultados	38	¿Compara el logro de sus metas con los resultados obtenidos?	X		X		X	
	39	¿Consideras que el trabajo en equipo es más efectivo para lograr buenos resultados?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia: SI

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X] Aplicable después de corregir []**

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Robladillo Bravo Liz Maribel

DNI: 09217078

Especialidad del validador: Metodóloga

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

25 de mayo del 2022



Firma del Experto Informante.

Observaciones (precisar si hay suficiencia: SI

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: García Tarazona José Omar

DNI: 40131259

Especialidad del validador: Estadística e investigación científica / Psicología y Ciencias Sociales

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

25 de mayo del 2022



Firma del Experto Informante.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ROBERT CHAVEZ MAYTA..... DNI:....04068858...

Especialidad del validador **MARKETING Y NEGOCIOS GLOBALES**.....

.....30....de...05.....del 20 22.....

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma del Experto Informante.