

UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA

ESCUELA DE POSGRADO



MAESTRÍA EN GOBIERNO Y GESTIÓN PÚBLICA

TESIS

**“El Empleo de las Herramientas de Tecnología Digital
en Épocas de Pandemia y la Gestión del Talento
Humano en la Oficina General de Gestión de Recursos
Humanos del Minsa, Periodo 2020-2021”**

PRESENTADO POR: YESSICA FABIOLA HIDALGO CHAGRAY

Para optar el grado de Maestro en Gobierno y Gestión Pública

ASESOR DE TESIS: Dr. DEMETRIO PEDRO DURAND SAAVEDRA

LIMA – PERÚ

2022

Turnitin Informe de Originalidad

Procesado el: 11-jul.-2022 3:47 p. m. -05
 Identificador: 1869341109
 Número de palabras: 20170
 Entregado: 1

TESIS GOBIERNO Y GESTION PUBLICA. DR DURAND Por
 Yessica Fabiola Hidalgo
 Chagray

Índice de similitud 29%	Similitud según fuente Internet Sources: 29% Publicaciones: 3% Trabajos del estudiante: 14%
---------------------------------------	---

[incluir citas](#)
 [Excluir bibliografía](#)
 [excluyendo las coincidencias < 1%](#)
 modo:
 ver informe en vista quickview (vista clásica) ▼

[imprimir](#)
[actualizar](#)
[descargar](#)

2% match (Internet desde 28-jun.-2022) http://repositorio.ulasamericas.edu.pe	✕
2% match (Internet desde 29-abr.-2019) https://es.scribd.com/doc/16190329/Trabajo-Del-Talento-Humano	✕
2% match (Internet desde 13-dic.-2020) https://www.ehcos.com/la-transformacion-de-los-hospitales-mundo-digital/	✕
2% match (Internet desde 19-nov.-2021) http://portal.amelica.org	✕
1% match (Internet desde 01-may.-2021) http://repositorio.uigv.edu.pe	✕
1% match () Chen, Ping. "La valoración del talento humano y el rendimiento laboral en empresas Chinas en el Perú", Universidad inca Garcilaso de la Vega, 2017	✕
1% match (Internet desde 17-jul.-2021) http://repositorio.uigv.edu.pe	✕
1% match () Mejia Vilchez, Ulises Augusto. "Nivel de conocimiento y aplicación de la teoría del aprendizaje de Lev Semionovich Vigotsky en la acción pedagógica de los docentes universitarios de la facultad de psicología, Universidad Inca Garcilaso de la Vega", Universidad Inca Garcilaso de la Vega, 2018	✕
1% match (Internet desde 26-mar.-2022) http://repositorio.ulasamericas.edu.pe	✕
1% match (Internet desde 16-feb.-2022) http://repositorio.unemi.edu.ec	✕

DEDICATORIA

Hija a ti te dedico este logro, pues dispuse de nuestro tiempo juntas para dedicarlo a este objetivo. Gracias por comprender que mamá quería seguir estudiando. Hoy quiero que sepas que tu existencia es un regalo maravilloso de la vida y en gratitud a ello, yo te ofrezco un hogar amoroso y mi mano amiga siempre que la necesites, te ama con todo su corazón, tú mamá.

La Autora.

AGRADECIMIENTO

A las autoridades y personal administrativo de la Escuela de Posgrado de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, por haberme permitido seguir mis estudios de Maestría; a los señores Catedráticos, mi eterno agradecimiento, por sus enseñanzas y orientaciones; y para mis compañeros, por su aliento permanente.

La Autora.

ÍNDICE

Resumen	
Abstract	
Introducción	

Capítulo I: Fundamentos Teóricos de la Investigación

1.1	Marco Teórico	01
1.1.1	Tecnología Digital	01
1.1.2	Gestión del Talento Humano	11
1.2	Investigaciones	22
1.2.1	Investigaciones Nacionales.....	22
1.2.2	Investigaciones Internacionales	26
1.3	Marco Conceptual.....	30

Capítulo II: El Problema, Objetivos, Hipótesis y Variables

2.1	Planeamiento del Problema	31
2.1.1	Descripción de la Realidad Problemática	31
2.1.2	Antecedentes Teóricos	33
2.1.3	Definición del Problema.....	34
2.2	Finalidad y Objetivos de la Investigación.....	36
2.2.1	Finalidad	36
2.2.2	Objetivo General y Específicos	36
2.2.3	Delimitación del Estudio	37
2.2.4	Justificación e Importancia del Estudio.....	38
2.3	Hipótesis y Variables.....	38
2.3.1	Supuestos Teóricos.....	38
2.3.2	Hipótesis Principal y Específicas	39
2.3.3	Variables e Indicadores	40

Capítulo III: Método, Técnica e Instrumentos

3.1	Población y Muestra.....	42
3.2	Diseño Utilizado en el Estudio.....	43
3.3	Técnica e Instrumento de Recolección de Datos	44
3.4	Procesamiento de Datos.....	44

Capítulo IV: Presentación y Análisis de los Resultados

4.1	Presentación de Resultados.....	45
4.2	Contrastación de Hipótesis	74
4.3	Discusión	83

Capítulo V: Conclusiones y Recomendaciones

5.1	Conclusiones	91
5.2	Recomendaciones.....	92

BIBLIOGRAFÍA

Referencias bibliográficas

Referencias electrónicas

ANEXOS:

01 Matriz de Consistencia

02 Encuesta

03 Ficha de Validación

RESUMEN

Es evidente que la investigación ha permitido conocer la importancia que tiene el uso de la tecnología digital, toda vez que su empleo en un periodo bastante crítico como es el de la pandemia del SARS-CoV-2, puso de manifiesto una serie de limitaciones debido que el país no se encontraba preparado para hacer frente a estos problemas y dejando en claro que el MINSA, se encontraba limitado para hacer frente a una problemática de esta envergadura y donde existían limitantes en la parte tecnológica, infraestructura, recursos humanos calificados; así como también, problemas logísticos, de comunicación, infraestructura, entre otros.

Desde el punto de vista metodológico, en el estudio se planteó como objetivo general: "Demostrar si el empleo de las Herramientas de Tecnología Digital en Épocas de Pandemia, incide en la Gestión del Talento Humano en la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos del MINSA, Periodo 2020-2021". El tipo de investigación Aplicada, por su nivel descriptiva – explicativa; por otro lado, el método y diseño de investigación fue *expos facto* o retrospectivo; y con relación a la población objeto de estudio estuvo constituida por 347 funcionarios y servidores públicos del MINSA, con un muestreo de probabilidad del 95% de confianza y con un 5% como margen de error.

Respecto a los instrumentos utilizados para la medición de las variables fue la técnica de la encuesta con su instrumento el cuestionario, el cual fue validado por Doctores en Administración expertos en la materia; con relación a la prueba estadística fue el chi cuadrado, corregida por Yates.

En conclusión, "el empleo de las Herramientas de Tecnología Digital en Épocas de Pandemia, incide en la Gestión del Talento Humano en la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos del MINSA, Periodo 2020-2021".

Palabras claves: Tecnología digital y Gestión del Talento Humano.

ABSTRACT

It is evident that the research has revealed the importance of the use of digital technology, since its use in a fairly critical period such as that of the SARS-CoV-2 pandemic revealed a series of limitations due to that the country was not prepared to deal with these problems and making it clear that the MINSAs were limited to deal with a problem of this magnitude and where there were limitations in the technological part, infrastructure, qualified human resources; as well as logistical, communication, and infrastructure problems, among others.

From a methodological point of view, the general objective of the study was: "Demonstrate whether the use of Digital Technology Tools in Times of Pandemic affects the Management of Human Talent in the General Office of Human Resources Management of the MINSAs, Period 2020-2021". The type of Applied research, due to its descriptive - explanatory level; on the other hand, the research method and design was ex post facto or retrospective; and in relation to the population under study, it was made up of 347 officials and public servants of the MINSAs, with a probability sampling of 95% confidence and with a 5% margin of error.

Regarding the instruments used to measure the variables, it was the survey technique with its instrument, the questionnaire, which was validated by Doctors in Administration experts in the field; Regarding the statistical test, it was the chi square, corrected by Yates.

In conclusion, "the use of Digital Technology Tools in Times of Pandemic affects the Management of Human Talent in the General Office of Human Resources Management of the MINSAs, Period 2020-2021"..

Keywords: Digital technology and Human Talent Management.

INTRODUCCIÓN

La investigación llevada a cabo abordó una problemática de mucho interés como es "El Empleo de las Herramientas de Tecnología Digital en Épocas de Pandemia y la Gestión del Talento Humano en la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos del MINSA, Periodo 2020-2021"; la misma que estuvo compuesta por cinco capítulos que estuvieron referidos sobre: "Fundamentos Teóricos de la Investigación; El Problema, Objetivos, Hipótesis y Variables; Método, Técnica e Instrumentos; Presentación y Análisis de los Resultados; finalmente Conclusiones y Recomendaciones, Bibliografía y Anexos respectivos".

En el cap. I, abarcó el marco teórico desarrollándose las variables: Tecnología Digital y Gestión del Talento Humano; trabajándose con material de autores y especialistas que han tratado estos temas que son de importancia y actualidad, dado que sucede en diferentes partes del país; finalizando con las investigaciones tanto nacionales como internacionales y marco conceptual.

En el cap. II, "comprendió la descripción de la problemática donde se describe la realidad que se vive por esta situación que es muy frecuente a nivel nacional; así como los problemas, finalidad, objetivos, hipótesis; acabando con las variables".

En el cap. III, "compuesto por la población que fue a nivel de Lima Metropolitana, obteniendo como muestra a 347 funcionarios y servidores públicos del MINSA; asimismo resaltó el método, técnicas e instrumentos de recolección de datos; finalizando con el procesamiento de datos".

En el cap. IV, "conformado por la presentación de resultados, donde se interpretó las 14 preguntas, que luego fueron trabajadas estadísticamente y gráficamente para mayor apreciación; la contrastación se realizó con cada una de las hipótesis, finalizando con la discusión".

En el cap. V, "las conclusiones se formularon con relación a los objetivos e hipótesis y las recomendaciones, consideradas como viables".

Capítulo I: Fundamentos Teóricos de la Investigación

1.1 MARCO TEÓRICO

1.1.1 Tecnología digital

La tecnología a raíz de la pandemia, ha tenido mayor auge por diferentes motivos, el encierro hizo que las personas compraran aparatos tecnológicos para poder distraerse, para sentirse más cómodos por no poder salir y no sentir que están encerrados.

A nivel laboral, tuvieron que trabajar en sus hogares, teniendo algunos que adquirir computadoras, laptop, entre otros aparatos tecnológicos, con el fin de no perder su trabajo y poder conservarlo, pues a raíz de la pandemia del covid-19, tuvieron que adaptarse a los cambios solicitados en las diferentes empresas, instituciones públicas y privadas, aunque no fue el total de ellas, pues los hospitales, supermercados, mercados, bancos, grifos, entre otros, tuvieron que seguir laborando para no dejar de atender y desabastecer a la ciudadanía.

En tal sentido, (Iglesias Sahagún & González Arias, 2018) informa lo siguiente: "Las tecnologías digitales se han incorporado progresivamente a nuestra vida diaria, hasta hacerlas una herramienta indispensable en nuestro funcionamiento cotidiano: en el ámbito educativo, en nuestro trabajo e incluso en nuestras interacciones sociales con familiares, amistades y otros contactos" (p. s/n). La comunicación se ha trasladado de lo que era presencial a lo digital, afectando en su gran mayoría la sociabilidad que existía entre las amistades, familiares, comunidad, entre otros, debilitando los vínculos que había anteriormente fuertes, haciéndolos débiles.

Asimismo, (Arroyo Menéndez & Díaz Velázquez, 2021) informan lo siguiente:

El advenimiento del capitalismo digital se concentra en un número reducido de megacorporaciones de Silicon Valley que trasladan nuestra vida cotidiana a la esfera digital, a la par que controlan y recopilan los datos de nuestra actividad educativa y laboral, de nuestras relaciones sociales y, también, los datos de nuestra salud y necesidades sociosanitarias para, a partir de ellos, conocernos mejor y ofertar el producto perfecto que dé respuesta a nuestras necesidades. (p. 95)

Es por eso, que "los sistemas de salud, debilitados por décadas de recortes efectuados bajo la lógica de la eficiencia neoliberal, se encuentran, desde marzo de 2020, fuertemente tensionados por la pandemia de Covid-19" (p. 95), afectando al personal de salud por ser los más expuestos, dado que están en contacto con las personas que van atenderse a los diferentes centros de salud, como los hospitales.

Tal es así, que desde que “se dieron las medidas de confinamiento y restricciones de movilidad las relaciones sociales se desplazaron al mundo digital, se multiplicó el uso de aplicaciones de videollamada, para la docencia y estudio, las reuniones laborales y encontrarse con amigos y familiares” (p. 95).

Por otro lado, (Morozov, 2015) informa que el mundo se adaptó a velocidad vertiginosa a la nueva situación, aún con problemas, inequidades y exclusiones, las cuales no son impedimento para que propague una sensación de que estas tecnologías digitales, se han convertido en una respuesta perfecta a las exigencias que la sociedad demanda, siendo nuestra realidad esta nueva versión.

Ampliando su comentario, (Arroyo Menéndez & Díaz Velázquez, 2021) indican que “podemos entender salud digital o e-health como un fenómeno, proceso o tendencia social consistente en incorporar las tecnologías de la información y comunicación a productos, servicios, procesos de atención sanitaria, cuidados, así como a los hábitos y conductas saludables” (p. s/n). Su desarrollo se realiza a la par con la expansión de las TIC y procesos de digitalización por medio del desarrollo de internet.

Como se aprecia, recientemente, la brecha digital “es una de las variables que ha influido, entre otras, a la mayor vulnerabilidad social pero también epidemiológica durante la pandemia, siendo más afectadas por ésta las personas mayores, la infancia, las clases sociales más desfavorecidas, inmigrantes y discapacitados” (Ministerio de Sanidad, 2020).

De acuerdo con (Romero, 2021) "para muchos usuarios de servicios de salud, la gran mayoría de los hospitales están muy lejos de poder ofrecer los beneficios y ventajas tecnológicas con las que ya se cuenta", dado que no todos tienen la misma infraestructura y los menos beneficiados son aquellos que se encuentran en centros poblados de provincia, pueblos alejados de la comunidad, entre otros, pues sus registros siguen siendo hechas en hojas.

Además, "los registros médicos electrónicos o expediente electrónico que mejora la precisión, reducción de errores en el diagnóstico y aumento en la seguridad de los expedientes clínicos, existen buenos esfuerzos para que los hospitales incorporen esta tecnología", porque brinda información instantánea para el médico tratante, dado que las personas acuden de tiempo en tiempo y el doctor podrá revisar lo que hizo anteriormente, que recetó, que pruebas o análisis le indicó realizar, entre otros, buscando que la atención no se pierda en el camino como era anteriormente y el servicio que se brinde sea de calidad.

Sin embargo, "todavía parecen aislados y desarticulados y para que un sistema de salud sea moderno se requiere de una planeación adecuada y articulada entre todos sus componentes para el amplio uso de tecnologías que permitan una mejor atención médica", el cual tiene que ser optimizado respecto a los resultados que se brinden y sea de calidad, aprovechando los servicios que se tiene a disposición y lograr que el paciente tenga una experiencia favorable, dado que se tendrá al momento los informes, resultados, etc. y darle un servicio a la altura y además, perfeccionar y

desarrollar métodos, buscando prevenir inconvenientes que se pudieran presentar por no tener un registro digital.

Es por ello, que "la digitalización es un reto para las diferentes áreas de un hospital, pero trae consigo múltiples beneficios para todos los involucrados en el proceso, ya que el historial de salud del paciente siempre está organizado y actualizado".

Además, "los registros médicos electrónicos mejoran la precisión, porque facilitan el acceso y la comprensión más rápida de los datos, cosa que no sucede con los documentos incompletos y la escritura a mano ilegible". También se reduce los costos, porque la compra de papel disminuye, el personal administrativo será menor, el espacio para guardar los expedientes será reducido, entre otros, dado que los registros estarán dentro de la memoria de la computadora, mejorando la gestión de riesgos, porque permite realizar un seguimiento eficiente, así como evitar riesgos que perjudique a la institución, pues la digitalización aumenta la seguridad que debe tener toda organización, protegiendo los archivos, y aumenta la productividad y mejora el flujo del trabajo y así los hospitales podrán atender a más pacientes.

Cabe mencionar que sería un mejor sistema de salud, si todos los sistemas de salud estuvieran interconectados tanto a nivel nacional como regional, local, entre otros y así brindar un servicio de calidad, dado que algunos pacientes viajan a la capital u otros lugares donde se tenga la especialidad solicitada y los médicos con una clave que los identifique puedan entrar al sistema y buscar la

información médica del paciente y poder atenderlo más rápido evitando papeleos.

Cabe mencionar, que así como las del sector público estuvieran interconectadas las privadas también deben hacer lo mismo y así brindar una atención eficiente y de calidad, dado que en otros países latinoamericanas lo tienen interconectadas, logrando una atención de calidad, eficiente, óptima, entre otros, buscando la satisfacción del usuario.

Para "la OMS es fundamental aprovechar el potencial de las tecnologías digitales para alcanzar la cobertura sanitaria universal, aunque para integrar estas tecnologías digitales en los sistemas sanitarios es necesario demostrar que tienen impacto y ventajas a largo plazo".

Las tecnologías digitales brindan seguridad, atención rápida y oportuna de parte del hospital, pero ello tiene que ir acompañado de capacitación a la parte administrativa, doctores, enfermeras, entre otros, para que puedan manejarlo y así evitar que sufran en el intento, dado que a largo plazo les ayudará a acceder de forma rápida al sistema, evitando contratiempos buscando los expedientes cuando todo se hacía en hojas solamente, ahora es poco lo que se guarda, dando mayor fluidez en la atención, así como educar a la población para que entiendan lo eficiente que es este tipo de sistemas y que será favorable para ellos.

Por otro lado, el Estado en conjunto con los gobiernos regionales y locales, deben implementar los centros hospitalarios,

con el fin que mejorar la infraestructura con computadoras, laptops, impresoras, interconectar redes, entre otros, para que puedan brindar los médicos un servicio de calidad y que la atención a pacientes sea mayor diariamente.

Cabe señalar, que "algunas empresas consideran que se requiere un mayor impulso para homologar bases de datos, conocer las ventajas del almacenamiento y convencer de la utilidad para que no se pierdan los registros en caso de desastres, requiriéndose inversión a largo plazo".

En el tiempo de la pandemia, se logró desarrollar citas telefónicas para que el paciente no se apersona al hospital, brindándole el servicio por diferentes medios, como mediante familiares si no tenían un dispositivo celular, obteniendo acogida de parte de la población, además lo recetado era recogido por un familiar y así evitar conglomeraciones y más contagios, los más propensos sus citas eran virtuales para poder conocer más sobre su estado de salud, porque no solo era el covid-19, sino otras de diferente naturaleza como embarazo, cáncer, tuberculosis, entre otros.

De acuerdo con (Ulrich, 2018) quien presenta tres escenarios que se dan frecuentemente en diversos países como los siguientes:

1.- "Una joven mexicana con diabetes tipo 2 oye el zumbido de su teléfono y ve una notificación: Se ha detectado aumento de azúcar en la sangre. Inyéctese inmediatamente 6 unidades de insulina de acción rápida".

2.- "Un adolescente del área rural de Lima que lucha contra la depresión inicia una sesión para conversar en línea con un terapeuta autorizado que vive a miles de kilómetros de distancia".

3.- "El médico de una sala de emergencias en Uruguay está a punto de prescribir un medicamento a un paciente cuando una alerta aparece en la interfaz del registro electrónico de salud del hospital: No lo administre –paciente tiene reacción alérgica-".

Como se aprecia, "estos escenarios ya no son cosa de ciencia ficción, sino representan formas reales en que la tecnología digital podría transformar en pocos años el modo en que pacientes y proveedores monitorean y cuidan de su salud en América Latina".

Cabe mencionar que la pandemia (covid-19) ha hecho que las instituciones no solo hospitalarias cambien su modo de trabajo, con el fin de evitar contagios, pues los más afectados han sido los médicos porque su labor es atender a las personas que se encuentran mal de salud, es por ello, que el Estado debe dar mejoras salariales, capacitación, materiales, infraestructura, ambientes equipados, entre otros, para que estos profesionales puedan brindar un servicio de calidad tanto presencial como telefónicamente.

Por otro lado, (World Health Organization, s/f) informa respecto a la tecnología digital lo siguiente:

En 2013, la Asamblea de la Salud aprobó la resolución WHA66.24 sobre normalización e interoperabilidad en materia de ciber salud, en la que se insta a los Estados miembros a que consideren la posibilidad de formular [...] políticas y

mecanismos legislativos vinculados a una estrategia nacional general de ciber salud.

Según (ehCOS, 2021) "La transformación digital es un proceso continuo y complejo, multidimensional, vinculado a factores sociales, económicos y tecnológicos que trascienden las paredes del hospital. Impacta la esencia misma de lo que somos y lo que hacemos".

Además, el primer paso para un gestor hospitalario es concienciarse de que no es algo pasajero o "*algo que hay que instalar*". Es algo que implica un cambio de mentalidad de todo el proceso hospitalario para pensar en clave digital. Sin dudas, un buen punto de partida parece obvio: colocar al paciente en el centro de esta transformación.

Es por eso, que los hospitales y la industria de la salud en general viven actualmente en su propio mundo de dos velocidades. Por un lado, el crecimiento y la tecnificación imparable de procedimientos médicos y de técnicas diagnósticas (incluidos la robotización de algunos procedimientos verdaderamente complejos); los avances sorprendentes en los materiales de uso clínico (algunos de ellos generados con impresoras 3D), el uso de medicamentos inteligentes o la terapia genética; y por otro, el contraste con métodos organizativos tradicionales y burocráticos, con procesos de negocios lentos, inflexibles, y en la mayoría de los casos, aislados y desconectados de su realidad extramuros.

Incluso los hospitales más modernos, con instalaciones de construcción futurista, sofisticadamente equipados e interesados en conceptos modernos de gestión, parecen caminar con pies de barro cuando lo miramos desde la perspectiva de la transformación digital.

Es por eso, que pareciera que los gestores de estos hospitales hubiesen preferido el camino corto. Como si hubiesen comprado un nuevo traje tecnológico para vestir los viejos procesos del siglo XIX, sin entrar realmente en pensar en la naturaleza misma y la razón de ser de la organización, con la mirada puesta en el siglo XXI.

Por supuesto, los pacientes quieren y demandan que su información sea usada integralmente y de manera inteligente. Es frustrante e irracional para el paciente recitar los antecedentes personales y familiares repetidamente, incluso dentro del mismo hospital. Los datos desintegrados son prácticamente un problema recurrente en toda América Latina. Hablamos de datos desintegrados dentro del mismo hospital o entre el hospital y su área de salud. Sin mencionar la desintegración con los niveles administrativos y geográficos superiores (municipal, provincial, nacional, internacional).

Si lográsemos conectar inteligentemente la gran cantidad de datos producidos por las organizaciones de salud con datos que el propio paciente posee o con aquellos que otras instancias públicas o privadas puedan compartir del entorno social, económico y medioambiental donde el paciente está inmerso, pudiéramos hacer una gestión extraordinariamente diferente y exponencialmente más efectiva que la que hacemos hoy.

Como se puede apreciar las tecnologías digitales hoy en día están siendo usadas por diferentes sectores, así como también a nivel de salud, los cuales son importantes para el personal de salud como doctores para que puedan acceder a los registros del paciente para poder conocer su estado de salud, que se le recetó, entre otros; para el personal administrativo para conocer sus datos, antecedentes, recetas, médico que lo atendido, etc., los cuales estarán registrados y ya no se necesitará de mucho papeleo para guardar información que es importante para el médico para el registro y conocer a los asegurados que vienen atenderse a diferentes centros de salud en especial, tienen estos sistemas los hospitales que tienen mayor infraestructura y mejor equipado, lo cual también deber ser abastecidos los de que están más lejanos.

Es importante señalar, que también es importante para el personal que tiene a cargo de recibir la medicina y tener abastecido al hospital y que ningún asegurado se quede sin sus medicamentos y de esta manera, se estaría brindando un servicio de calidad, dado que el personal tendrá los implementos necesarios para atenderlos y los pacientes sentirá que el Estado, las municipalidades entre otros, están presentes y no los dejan de lado, dado que se preocupan por la salud de la población.

1.1.2 Gestión del Talento Humano

Cada persona nace con un talento, el cual debe explotarlo en la medida de sus posibilidades, con el fin que pueda desarrollarse a nivel personal y profesional y poder entregar un servicio de calidad, para así obtener beneficios que serán productivos.

El talento humano antes conocido como recurso humano, ha superado las barreras, porque era considerado como un instrumento o máquina, ahora las empresas se han dado cuenta que su talento es importante para su organización, porque su labor es eficiencia, óptimo, tiene habilidades, entre otros, por tanto a organización debe capacitarlos, brindarles una remuneración adecuada, darles un ambiente agradable, un clima satisfactorio donde trabajar sea bueno y evitar contratiempos; es por eso que el talento es fundamental para este sector, dado que se alcanzará las metas y objetivos que tienen previstos lograr.

Por tanto, **Jerico (2015)** quien tiene su propio punto, define a una persona con talento como “un profesional comprometido que pone en práctica sus capacidades para obtener resultados superiores en un entorno y organización determinados; en otras palabras, es la materia prima que constituye el talento organizativo” (p. 11).

Como lo indica la especialista, el talento es aquel profesional que tiene la capacidad de comprometerse para alcanzar los resultados que le ponga la empresa, logrando que su rol sea superior e importante y así obtener lo que busca a nivel empresarial.

Asimismo, **Chiavenato (2015)** nos da el siguiente concepto: “La gestión del talento humano es un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones” (p. 6).

También agrega que “es contingente y situacional, pues depende de diferentes aspectos como la cultura que tiene cada organización, la estructura adoptada, las características del contexto ambiental, el negocio, la tecnología que se utiliza, los procesos internos y otra infinidad de variables importantes” (p. 6).

Es importante mencionar, que el talento humano es parte importante para la organización donde labora, pues teniendo los implementos necesarios, podrá desarrollar su labor de forma óptima y eficiencia, brindando un servicio adecuado a quien solicita su atención, dado que es importante tener en cuenta que las personas buscan solucionar sus dificultades en cuanto a lo que desear realizar y no quedarse paralizada por no recibir la información solicitada.

Para **Guerin, Will y Le Lourain (2014)** lo define así la gestión y dirección del talento humano “el cual hace referencia a la planificación, organización, dirección, coordinación y control del talento humano con las competencias que materialicen y den cuenta de la coherencia con los valores de creatividad e innovación y los procesos de negocios” (19).

El talento humano, es aquella persona que busca sobresalir en la empresa con su capacidad, inteligencia, eficiencia, entre otros, y así lograr obtener mayores beneficios, los cuales también deben ser entregados por la empresa para que pueda cumplir con su labor encomendada y de esta manera evitar contratiempos.

De igual forma **Senge (2015)** acota lo siguiente: "La gestión del talento humano es la responsable de la dimensión humana en la organización" (p. 64), para lo cual incluye:

1.- Contratar personal que cumpla con las competencias necesarias que se solicita para ejercer un cargo.

2.- Capacitar de forma periódica a los empleados y así puedan cumplir de manera óptima su labor encomendada.

3.- Proporcionar mecanismos, herramientas y ambientes necesarios que propicien la motivación y la productividad en la organización.

Es importante señalar, que "no hay duda de que muchos trabajadores por lo general están insatisfechos con el empleo actual o con el clima organizacional imperante en un momento determinado y eso se ha convertido en una preocupación para muchos gerentes". Tomando en cuenta los cambios que ocurren en la fuerza de trabajo, estos problemas se volverán más importantes con el transcurrir del tiempo.

Para conocer el papel de la gestión del talento humano es importante comenzar por recordar algunas definiciones de especialistas como **De Cenzo y Robbins (2016)**, quienes precisan que existen múltiples definiciones, más o menos concordantes, para que el propósito de este ensayo diremos que es: "La disciplina que persigue la satisfacción de objetivos organizacionales contando para ello una estructura y a través de esfuerzo humano coordinado" (p. 8).

Para **De Cenzo, D. y Robbins, S. (2014)** informa que como fácilmente puede apreciarse, el esfuerzo humano resulta vital para el funcionamiento de cualquier organización; si el elemento humano está dispuesto a proporcionar su esfuerzo, la organización marchará; en primordial atención a su personal (talento humano). En la práctica, la administración se efectúa a través del proceso administrativo: planear, ejecutar y controlar. (p. 8)

Por otro lado, **Socorro (2014)** acota que "resulta sumamente interesante observar cómo el pensamiento humano ha evolucionado tan rápidamente, especialmente en los últimos cincuenta años, con relación a la importancia y el impacto que poseen las personas en las organizaciones" (p. 13). Es como si de pronto hubiese despertado de un largo letargo que le impedía comprender que no se trataba de una raza ajena a su especie, sino que era simplemente un reflejo de sí mismo.

Sin embargo, si se comparara este espectro evolutivo con las doce horas dibujadas en un reloj, sólo le corresponderían unos pocos minutos a este momento que se vive en el presente con relación al concepto del ser humano y su relación con las organizaciones que conforman. Ha costado mucho haber llegado allí. Además, no basta sólo con echar una mirada al pasado, se necesita una intensa e incisiva visión retrospectiva para tratar de explicar en unas líneas cómo ha sido el génesis y la evolución del pensamiento administrativo que llevó a las personas de simples piezas sin valor a convertirse en el verdadero sentido de toda organización.

Además, es difícil pensar que no existiera una reflexión consciente de ello. Definitivamente se necesitaba de la gente para todo, pero ello requería una inversión que se pensaba en granos, tierras, papa o ganado; debió ser una cifra de cuidado y preocupación para las primeras expresiones administrativas, porque los grandes reyes y líderes del pasado se las arreglaron para someter y disponer de la gente a su antojo, comprendiendo casi automáticamente que a la par de utilizar a las personas se debía ofrecer alguna especie de motivación que los mantuviera "atados" al régimen, por más absurdo y descabellado que éste fuera, por lo que no tardaron en aparecer, en su mayoría, expresiones de represión, obligaciones religiosas y morales, impuestos, ofrendas y toda clase de condiciones que sometían la voluntad y exigían ser respetadas para pernoctar en la sociedad y sobrevivir en ella.

Pero no es menos cierto que siempre estuvo presente la inquietud que señalaba a las personas como el elemento esencial, aun cuando tan importantes muestras de lucidez fueron bloqueadas y obstaculizadas de manera férrea y sistemática. Si se observa con detenimiento el mensaje de los personajes inspiradores que han existido y cuya existencia ha marcado importantes cambios en las sociedades, desde Confucio hasta Sai Baba, el centro de la espiral se concentra en la importancia de las personas y el impacto que la manera de gestionar los intercambios generan en las comunidades de cualquier índole.

Posteriormente se vio otra luz en el pensamiento humano y se comenzó a reforzar el concepto de recurso. La idea inicial era valorar al ser humano por su condición única y tratarlo como lo que

se merecía, pero los recursos se agotan, y algunos de ellos son susceptibles a ser sustituidos, como lo fueron el carbón, el aceite y las velas cuando llegó el alumbrado eléctrico. Lamentablemente esa "luz" no fue lo suficientemente intensa y justamente se pensó que el hombre como recurso era "renovable", paradigma que aún se encuentra en expresiones comunes como "nadie es indispensable para la empresa" y otras como "el que se fue no hace falta".

Ahora bien, para no dejar en el aire la afirmación realizada con relación a la expresión "Departamento de Personal", es importante señalar que bajo ninguna circunstancia la unidad orientada a gerenciar o gestionar el talento humano debe ser observada como un departamento. Es probable que se trate de un problema de sintaxis o conceptual, pero la palabra "departamento" está asociada a labores operativas de poco impacto, de modo que al estructurar la organización sirva como guía para hacer recortes, tercerizar o fusionar, pues no se consideran como esenciales para el negocio. La unidad del talento humano es altamente estratégica y posee un profundo impacto en toda la organización, por lo cual debe ser denominada o visualizada como una Gerencia, siendo ésta el nivel más básico donde se le pueda colocar.

Desde luego el pensamiento ha evolucionado hasta el punto de escucharse expresiones como "Talento Humano". Ya no se oye en boca de las personas responsables del área hablar de administrar el talento sino de gestionarlo, de gerenciarlo; ya no se escucha hablar de invertir en el capital humano sino en desarrollar su talento, sus competencias, pues finalmente se entendió que si la gente crece la organización también lo hace, si la gente es próspera

la organización también lo será, pues al final de la historia sin las personas no hay organización, no hay trabajo, ni empleo, ni ganancias, ni pérdidas.

Las organizaciones existen para satisfacer a otras que demandan productos o servicios que están compuestos por personas, es así de simple. Por lo tanto, y en unas pocas líneas puede decirse que las personas pasaron de ser peones en un tablero de ajedrez para convertirse en la razón de librar y ganar el juego, que pasaron de ser la base para ser la meta, como una confirmación de aquella visión maravillosa del Renacimiento donde, como ya se dijo, el hombre era el centro de todo, visión que emergió después de la obscura Edad Media y murió con el Absolutismo... lo cual se espera no sea el destino de todo este importante avance cultural en la era del conocimiento y la información. (p. 19)

En cuanto a la importancia del talento humano, según los especialistas **Chambers et al (2014)** manifiestan que “la importancia del desarrollo del talento humano en la gestión de la nueva era o bien la Era del Talento, indicando lo siguiente: que si 20 personas concretas dejaran la organización, la organización quebraría” (p. 44).

Cabe resaltar que, a partir de ese momento, el talento es el valor diferencial por excelencia y la competitividad de las organizaciones va a estar directamente relacionada con la capacidad y responsabilidad de atraer, retener y desarrollar talento,

de esta manera fortaleciendo o desarrollando equipos de trabajos coherentes con los que el nivel de la organización le está exigiendo.

Además, asumiendo la perspectiva de la globalización y los cambios recurrentes en nuestro entorno es que nace la creciente importancia del talento, pudiendo generar 4 ideas centrales que los presentan a continuación:

- La creciente complejidad e incertidumbre en el ámbito organizacional, su competitividad y sus tecnologías.
- Los cambios sociales y demográficos
- Asimilación de una nueva realidad – se asume que a pesar de que el talento ha estado presente durante décadas, es en estos tiempos de cambio cuando la situación se ha hecho más visible para los administradores.
- Aparición de nuevos desarrollos tecnológicos – en la mayoría de los trabajos relacionados con la tecnología, la demanda es muy superior a la oferta. (p. 57)

También **Chiavenato (2015)** indicó que las personas pueden aumentar o disminuir las fortalezas y debilidades de una organización dependiendo de la manera como se les trate. Para que los objetivos de la gestión del talento humano puedan alcanzarse, es necesario que los gerentes traten a las personas como elementos básicos de la eficacia organizacional. Los objetivos de la gestión de personas son diversos. (p. 8)

La ARH de contribuir a la eficacia organizacional a través de los siguientes medios:

- Ayudar a la organización a alcanzar sus objetivos y realizar su

misión.

- Proporcionar competitividad a la organización
- Suministrar a la organización empleados bien entrenados y motivados
- Permitir el aumento de la autorrealización y la satisfacción de los empleados en el trabajo.
- Desarrollar y mantener la calidad de vida en el trabajo.
- Administrar el cambio
- Establecer políticas éticas y desarrollar comportamientos socialmente responsables. (pp. 9-10)

Para ubicar el papel de la Administración del talento Humano es necesario empezar a recordar algunos conceptos. Así pues, precisar trae a la memoria el concepto de administración general. Aunque existen múltiples definiciones, más o menos concordantes, para que el propósito de este ensayo diremos que es: "*la disciplina que persigue la satisfacción de objetivos organizacionales contando para ello una estructura y a través del esfuerzo humano coordinado*". Como fácilmente puede apreciarse, el esfuerzo humano resulta vital para el funcionamiento de cualquier organización; si el elemento humano está dispuesto a proporcionar su esfuerzo, la organización marchará; en caso contrario, se detendrá. De aquí a que toda organización debe prestar primordial atención a su personal (talento humano). (p. 11)

En la actualidad, las organizaciones consideran a la formación como una parte de su inversión estratégica al igual que las plantas y el equipo, y la ubican como un componente vital en la construcción de la competitividad. Es por ello, que **Savater (2014)**

manifiesta que la formación debe enlazar estrechamente con otras actividades del talento humano. La planificación del empleo puede identificar las insuficiencias de habilidades, las cuales pueden compensarse ya sea por medio de la provisión de personal o reforzando las habilidades de la fuerza laboral actual. (p. 19)

Con la provisión de personal se puede hacer hincapié en la formación de personas contratadas y promovidas. La evaluación del desempeño ayuda a identificar las brechas entre los comportamientos deseados y los existentes o en los resultados, y a menudo dichas brechas se convierten en los objetivos de la formación. Por último, motivar a los empleados para adquirir y usar nuevas habilidades con frecuencia requiere reconocer este aprendizaje con el salario y otras remuneraciones. Quizás, el contacto más estrecho se encuentre entre la formación y la provisión de personal interno.

A menudo, la dirección de carrera requiere una estrategia de formación integrada que prepare a los empleados para futuras oportunidades internas de trabajo. Con frecuencia, la primera experiencia de formación que tiene el empleado es su orientación inicial en la organización. Además, los empleados generalmente informan que la mayor parte de su desarrollo ocurre en el puesto de trabajo, y no en los programas de formación que proporcionan las organizaciones.

Por otra parte, indica, que la motivación es una de las tareas administrativas más simples, pero al mismo tiempo de las más complejas. Es simple porque *las personas se sienten básicamente motivadas o impulsadas a comportarse en forma tal que se les*

produzca recompensas. Por lo tanto, motivar a alguien debe ser fácil: simplemente hay que encontrar lo que desea y colocarlo como una posible recompensa (incentivo).

Sin embargo, es allí donde se presenta la complejidad de la motivación. Sucede que lo que una persona considera como una recompensa importante, otra persona podría considerarlo como inútil. De todas formas, sin considerar las complejidades de la motivación, no hay duda que el desempeño es la base de la administración. Los gerentes lograr que las personas hagan cosas. Por lo tanto, se debe aceptar la complejidad de la motivación como un hecho de la vida y analizar qué es lo que se sabe con respecto a motivar a los empleados. (pp. 20-21)

Cabe mencionar que, por la pandemia, el personal médico, enfermeras y todo el personal que labora en dicha área, es importante que se le capacite, tengan buena remuneración, se le brinde infraestructura adecuada, que se tenga los medicamentos necesarios para poder recetar, etc., buscando que los pacientes sientan que son atendidos y que se brinda una atención de calidad, sin perjudicarlos cuando buscan que la organización este pendiente de su salud.

1.2 INVESTIGACIONES

1.2.1 Investigaciones Nacionales

- **Universidad Nacional Mayor de San Marcos**

Autor: (Espinoza Márquez, 2019) – Tesis Maestría en Administración con mención en Gestión Empresarial.

Tema: “Las tecnologías de la información y comunicación y su incidencia en el desarrollo académico de las universidades públicas de Lima Metropolitana y Callao en el año 2017”.

Resumen: Con el fin de alcanzar el grado de Magister en Administración con mención en Gestión Empresarial, el investigador planteó la problemática orientando a demostrar que las tecnologías de información y comunicación contribuyen en el desarrollo académico de las Universidades Públicas de Lima Metropolitana y Callao; para ello utilizó herramientas estadísticas y de recolección de datos. Como fuentes primarias, los datos obtenidos fueron de las encuestas realizadas a estudiantes y docentes de las diferentes Universidades Públicas de Lima Metropolitana y Callao, cuya muestra total corresponde a 246 personas y, como fuentes secundarias, se revisaron informes, publicaciones, papers, tesis de maestrías y doctorados.

Para este nivel de investigación se aplicó el método correlacional y transeccional. Los resultados expresaron que las tecnologías de información y comunicación se relacionan con el desarrollo académico de las Universidades Públicas de Lima Metropolitana y Callao, los mismos que fueron validados con pruebas estadísticas. En ese sentido la hipótesis del presente trabajo concluye que la adecuada implementación y aplicación de las tecnologías de información y comunicación constituyen un factor importante para el desarrollo académico profesional de los estudiantes de las universidades públicas puesto que

eleva las competencias, conocimientos y capacidades del estudiante.

- **Universidad de Lima.**

Autor: (Espinoza Céspedes, 2020) – Tesis para adoptar el Grado de Magister en Derecho Empresarial.

Tema: “Aplicación de la microforma digital en las juntas generales de accionistas y directorios no presenciales de la Sociedad Anónima Cerrada”.

Resumen: A través de la elaboración de la presente tesis se pretende realizar dentro de un marco jurídico y tecnológico, por cuanto el desarrollo tecnológico provee diversos beneficios para la persona humana, tales como la implementación y uso de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TICs) de manera eficiente y segura para todo el personal al interior de una sociedad empresarial. En la investigación consideramos que unos de los principales problemas que enfrentan las comunicaciones electrónicas entre los diversos órganos societarios, es la determinación del valor probatorio de los documentos electrónicos y la falta de seguridad en los sistemas de interacción digital.

En este sentido, se ha realizado el estudio promoviendo la aplicación de la microforma digital en las Juntas de Accionistas y Sesiones de Directores realizadas en entornos abiertos, con la intención de dar mayor seguridad a la transferencia de información societaria por medios electrónicos. La metodología a aplicarse estará basada en el análisis iusinformático de la legislación nacional e internacional, así como en la doctrina

especializada relacionada con el tema de estudio, situación que nos permitirá plantear modificaciones legislativas a la Ley de Sociedades para una adecuada solución al problema de investigación, de tal forma que las empresas cuenten con la microforma digital para efectos de generar valor a las sociedades constituidas en el Perú, lo que permitirá motivar nuevas inversiones nacionales como internacionales y luchar eficientemente contra la corrupción.

- **Universidad Tecnológica del Perú**

Autor: (vargas Cárdenas, 2019) – Tesis para optar el Grado de Magister en Edumática y Docencia Universitaria.

Tema: “La competencia digital y el uso de aplicaciones web 2.0 en docentes de una universidad privada – 2018”.

Resumen: El interesado en esta investigación, para alcanzar el grado de Maestro en Edumática y Docencia Universitaria; pretende demostrar la relación entre la competencia digital docente y el uso de las tecnologías y herramientas que ofrece la Web 2.0 en docentes universitarios de una universidad privada; la tesis enfoca inicialmente en la competencia digital, para ello toma como referencia los conceptos de autores de publicaciones, el marco común de la Competencia Digital Docente, del Instituto Nacional de Tecnologías Educativas y de Formación del Profesorado del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte del Gobierno de España y de la UNESCO con los estándares de la de competencias en TIC para docentes. Para contrastar la investigación se desarrolló una encuesta a Docentes Universitarios de diferentes áreas, edades y

profesiones que realizan la docencia en una universidad privada, cuyo resultado demuestra la significativa relación que existe entre la competencia digital y el uso de Aplicaciones Web 2.0 y sobre todo que tan útil es para estos docentes incluir en los métodos de enseñanza tradicional, la aplicación de tecnologías de la información siendo favorecidos ellos mismos y sus propios alumnos.

Esta tesis pretende ser un paradigma para todo aquel docente universitario que quiera apostar por el uso de la tecnología en la educación a fin de mejorar su calidad de enseñanza y tratar de convertirse en un profesor 2.0.

1.2.2 Investigaciones Internacionales

- **Universidad Internacional del Ecuador.**

Autor: (Matabay Ramos, 2021) – Tesis Maestría en Educación mención Gestión del Aprendizaje mediado por TIC.

Tema: “Título del Percepción de los internos rotativos de la carrera de obstetricia sobre la enseñanza con modalidad virtual en tiempos de pandemia y confinamiento”.

Resumen: El interesado en esta investigación, para alcanzar el grado de Magister en Educación, mención en Gestión del aprendizaje mediado por TIC; pretende demostrar que para comprender el desarrollo de una nueva tendencia en la educación actual; son escasas, las investigaciones sobre experiencias de los estudiantes que desarrollan su educación

bajo la modalidad virtual, por lo que es necesario establecer desde un enfoque exploratorio cualitativo las diferentes percepciones de los estudiantes.

Para ello, el Tesista, realizó un estudio cualitativo tipo fenomenológico, utilizando una entrevista semiestructurada por vía virtual a los estudiantes del internado rotativo de la Universidad Central del Ecuador, cohorte septiembre 2020 a hasta agosto de 2021 que hacen su práctica en el Hospital General Docente de Calderón. La expectativa de los participantes es que las clases virtuales permitieron la oportunidad de dar continuidad a las actividades académicas, sin embargo, la mayoría manifiestan que la educación presencial sigue siendo percibida como una mejor modalidad para dar cumplimiento con los objetivos trazados para la formación académica de los estudiantes; la emergencia sanitaria mundial hizo que la educación virtual fuera incluida en el proceso enseñanza aprendizaje con dificultad por el desconocimiento del uso de la tecnología y el acceso a recursos tecnológicos.

- **Universidad Estatal el Milagro**

Autor: (Gía Cajamarca, 2021) – Tesis Maestría en Educación Mención Tecnología e Innovación Educativa.

Tema: “Los recursos tecnológicos interactivos en el aprendizaje de las ciencias sociales: caso los estudiantes de educación básica media en Ecuador”.

Resumen: Con el fin de alcanzar el grado de Magister en Educación mención Tecnología e Innovación Educativa; la

investigadora planteó que la educación virtual, es un tema de actualidad, su tesis trata sobre los recursos tecnológicos interactivos en el aprendizaje de las ciencias sociales, caso de los estudiantes de educación básica media en el Ecuador. Como objetivo general, se planteó; describir el aporte de los recursos tecnológicos interactivos en la educación en el área de las Ciencias Sociales, a través de la elaboración de un informe de investigación para los estudiantes del nivel básica media de la Escuela de Educación Básica Lic. Diego Minuche Garrido.

La metodología del estudio se fundamenta en el tipo descriptivo porque permite describir características de la información obtenida a través de la encuesta para recoger, organizar, analizar e interpretar los resultados estadísticos que orientan la comprobación de la hipótesis. Para el efecto se utilizaron las técnicas e instrumentos de investigación; la encuesta con un cuestionario de 10 preguntas en escala de Likert a 83 estudiantes del subnivel de Básica Media y la estadística descriptiva que permitió analizar y describir los resultados. Las variables fueron medidas con una correlación de Pearson mediante el software "R" con un coeficiente del 0.62 equivalente al 95% de confiabilidad.

Los resultados correlacionales indican que la hipótesis es verdadera ya que los recursos tecnológicos interactivos si influyen positivamente en el aprendizaje de las ciencias sociales de los estudiantes de la Básica.

- **Universidad Estatal de Milagro del Ecuador.**

Autor: (Plaza Escandon, 2021) – Tesis Maestría en Educación mención Tecnología e Innovación Educativa.

Tema: "Influencia del uso de Plataformas Digitales en la Lecto Escritura para el Desarrollo Cognitivo en los estudiantes de octavo año de Educación General Básica. caso de estudio: Unidad Educativa Monseñor Juan Wiesneth".

Resumen: Al respecto el autor de la presente investigación, con el fin de optar el grado de Maestro en Educación mención tecnología e Innovación Educativa, propuso que sus estudio y objetivo fundamental, fue analizar el impacto de las plataformas digitales en la lecto escritura de los estudiantes del octavo año de Educación General Básica de la unidad educativa Monseñor Juan Wieneth, del recinto El Rosario- provincia del Guayas.

El objeto de estudio es descriptivo puesto que detalla propiedades características perfiles de personas grupos comunidades de acuerdo con las variables planteadas con un enfoque cuantitativo estadístico, esta investigación es no experimental en función a la inferencia, es eminentemente deductiva se trata aquí de estudiar la realidad en este centro de estudio. La metodología escogida de este trabajo desarrollado es tipo teórica y su propósito es obtener información de diferente naturaleza que servirá de base para realizar pronósticos a largo plazo de manera confiable de las buenas prácticas sobre la lectoescritura.

En conclusión, se permitió evidenciar la vinculación que existe de los estudiantes con los entornos virtuales de aprendizajes y recursos que presenta en internet permitiendo desarrollar sus capacidades cognitivas debido al entorno educativo que se

aplicó durante la pandemia, se evidenció también un correcto uso de las herramientas digitales. Las buenas prácticas lingüísticas que se obtienen mediante las plataformas educativas contribuirán en beneficio de la formación académica de los estudiantes fortaleciendo la lectoescritura redacción reglas ortográficas entre otras competencias básicas que servirán para toda la vida estudiantil.

1.3 MARCO CONCEPTUAL

- **Tecnología digital.** Sistema que ayuda a las instituciones a mejorar su servicio, dado que brinda información instantánea por estar interrelacionada con los sectores encargados, de acuerdo a lo solicitado.
- **Gestión del talento humano.** Es aquello que la organización debe gestionar, con el fin que su talento humano no se vaya y permanezca brindando un servicio de calidad para la empresa.

Capítulo II: El Problema, Objetivos, Hipótesis y Variables

2.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1.1 Descripción de la Realidad Problemática

Al abordar esta temática vinculada al empleo de la tecnología digital y la gestión del talento humano en la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos del MINSA, encontramos que como tal fue de gran ayuda en un periodo difícil para la humanidad, como fue el del Covid-19, sobre todo por las implicancias que generaba a nivel de la población y que requerían, de un manejo técnico en un tiempo dificultoso para administrar al personal, tomando en consideración que el sector se encontraba comprometido en la atención y cuidados de la población.

En este panorama vinculado con el estudio, se pudo observar que la función que tenía que cumplir en la O.G.G de Recursos Humanos del MINSA, necesitaba por un lado contar con la información necesaria a nivel de Lima Metropolitana, ante lo cual

las necesidades del servicio querían de datos e información necesaria de los diferentes establecimientos de salud, con el fin de implementar políticas y estrategias adecuadas frente al panorama presentado, ante lo cual los recursos humanos que disponía la organización, tuvieron que hacer frente a esta realidad mediante la racionalización de los mismos, cumpliendo ciertos parámetros establecidos por el Estado, entre otros.

Esta situación relacionada con el trabajo, demostró por un lado la importancia que tiene la gestión de los recursos humanos; para lo cual, tomando en consideración las políticas del Gobierno y las del sector, tuvieron que hacer frente a medidas que adoptaron frente a recursos humanos aparentemente vulnerables que existían en el sector; ante lo cual, se tuvieron que implementar un conjunto de normas y procedimientos, tanto para el personal administrativo, profesional y de servicios que laboraban tanto en la sede central del MINSA, así como también para los diferentes establecimientos del sector a nivel de Lima ciudad capital.

De igual forma, la administración de estos recursos, tal como se señaló en párrafos anteriores, requería del empleo de medios y herramientas digitales en cuanto a la administración y desde luego, para cumplir con las políticas y estrategias emanadas por el sector, en cuanto al manejo del personal, así como también, a la gestión de la Red Hospitalaria en esta ciudad; por lo tanto, las necesidades tecnológicas fueron atendidas en su inicio en forma parcial y progresivamente estuvieron encaminadas a satisfacer las necesidades del potencial humano que labora en la O.G.G. de Recursos Humanos del MINSA.

Finalmente, parte de estas necesidades en cuanto a capacitación fueron atendidas a nivel institucional; sin embargo, en lo referente a los recursos tecnológicos para la gestión del personal, fueron satisfaciéndose progresivamente y que, desde luego, ayudaron en un periodo difícil como fueron los años 2020 – 2021, en remediar la problemática existente en el MINSA y las unidades operativas a cargo de este sector, entre otros.

2.1.2 Antecedentes Teóricos

Respecto a la tecnología digital, el autor (Lauria, 2020) informa que “la pandemia producto del COVID-19 ha generado un fuerte impacto en el sector de salud a nivel mundial. Nadie estaba preparado para una escalada tan rápida y letal del virus”.

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), “los países más pobres son los que más han sufrido a causa de falta de preparación, así como a la escasez de insumos para tratar no solo la nueva enfermedad, sino también aquellas enfermedades previas o de base”.

Por otro lado, “esto ha llevado a replantear los parámetros de atención, así como la inclusión de nuevas tecnologías digitales en salud que permitan a profesionales como pacientes, contar con herramientas innovadoras para el seguimiento de distintas enfermedades, estados previos y enfermedades crónicas”.

Con relación a la gestión del talento humano, el autor Peters (2015) nos dice que el talento se ha convertido en la base de la productividad de la organización. Asimismo, la administración del recurso humano tiene como una de sus tareas proporcionar las capacidades humanas requeridas por una organización y desarrollar habilidades y aptitudes del individuo para ser lo más satisfactorio así mismo y a la colectividad en que se desenvuelve. Las organizaciones dependen, para su funcionamiento y su evolución, primordialmente del elemento humano con que cuenta. (p. 25)

Asimismo, gerenciar o dirigir el talento humano no es tarea nada fácil. Los ejecutivos, empleados u obreros presentan características culturales muy típicas de nuestro entorno social y político que hacen de su dirección algo difícil y complicado. Es la gerencia del talento humano la que debe incrementar a través del recurso humano el descubrimiento de habilidades como actitudes en beneficio de la organización. Si un elemento de la organización no tiene las habilidades necesarias para un determinado puesto, pero se le considera potencialmente un buen prospecto por otras características personales, es necesario descubrir otras habilidades, las cuales pueden ser requeridas en otra parte de la organización o en otra ocupación dentro de la misma. (pp. 26-27)

2.1.3 Definición del Problema

Problema principal

¿En qué medida el empleo de las Herramientas de Tecnología Digital en Épocas de Pandemia, incide en la Gestión del Talento

Humano en la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos del MINSA, Periodo 2020-2021?

Problemas específicos

- a.** ¿De qué manera el cambio de la cultura institucional, incide en el aprovechamiento de las actitudes, habilidades y experiencias del personal?

- b.** ¿En qué medida la variación en la forma de pensar de los recursos humanos, incide en el nivel de aprovechamiento de la experiencia y motivación del personal en esta oficina general del MINSA?

- c.** ¿En qué medida el mejoramiento de la labor del potencial humano en la organización, incide en el nivel de aprovechamiento de las potencialidades de los recursos humanos?

- d.** ¿En qué medida la mecanización de los recursos humanos en la institución, incide en el nivel de integración de las actividades del personal de esta oficina del MINSA?

- e.** ¿De qué manera el uso del software en el análisis de la información disponible, incide en el nivel de valoración e integración del potencial humano en la institución?

- f.** ¿En qué medida el empleo de medios electrónicos en la comunicación digital e intercambio de información, incide en la optimización del rendimiento laboral del potencial humano?

2.2 FINALIDAD Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

2.2.1 Finalidad

Tal como se planteó el trabajo, el fin que busca está encaminado a demostrar como el empleo de estas herramientas de tecnología digital, en un periodo crítico para la humanidad, incidió en la gestión de los recursos humanos de la O.G.G. de Recursos Humanos del MINSA, durante los años 2020 – 2021.

2.2.2 Objetivos General y Específicos

Objetivo general

Demostrar si el empleo de las Herramientas de Tecnología Digital en Épocas de Pandemia, incide en la Gestión del Talento Humano en la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos del MINSA, Periodo 2020-2021.

Objetivos específicos

- a.** Determinar si el cambio de la cultura institucional, incide en el aprovechamiento de las actitudes, habilidades y experiencias del personal.
- b.** Establecer si la variación en la forma de pensar de los recursos humanos, incide en el nivel de aprovechamiento de la experiencia y motivación del personal en esta oficina general del MINSA.

- c.** Determinar si el mejoramiento de la labor del potencial humano en la organización, incide en el nivel de aprovechamiento de las potencialidades de los recursos humanos.
- d.** Establecer si la mecanización de los recursos humanos en la institución, incide en el nivel de integración de las actividades del personal de esta oficina del MINSA.
- e.** Establecer si el uso del software en el análisis de la información disponible, incide en el nivel de valoración e integración del potencial humano en la institución.
- f.** Determinar si el empleo de medios electrónicos en la comunicación digital e intercambio de información, incide en la optimización del rendimiento laboral del potencial humano.

2.2.3 Delimitación del Estudio

a. Delimitación espacial

Se realizó a nivel de la Oficina General de RR.HH. del MINSA.

b. Delimitación temporal

Periodo 2020 - 2021.

c. Delimitación social

Se aplicaron técnicas e instrumentos destinados al recojo de información del personal que labora en la Oficina General de RR.HH.

2.2.4 Justificación e Importancia del Estudio

Justificación. - El desarrollo del trabajo responde a la necesidad profesional por tratar de conocer como en un periodo difícil como es el del Covid-19, como fue la participación que tuvo la tecnología digital, respecto a la administración del talento humano que labora en la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos a nivel del MINSA.

Importancia.- El estudio tal como se ha planteado, además del interés personal de llevarlo a cabo, la importancia que tiene radica fundamentalmente en tratar de demostrar que el empleo de estas herramientas digitales, fueron de ayuda a la labor desplegada en la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos del MINSA, toda vez que el manejo del personal, tanto por la problemática de salud presentada, así como también por la necesidad en el manejo del potencial humano en la institución, requerían del apoyo técnico en cuanto a la administración técnico profesional que se necesitaba por las circunstancias presentadas.

2.3 HIPÓTESIS Y VARIABLES

2.3.1 Supuestos teóricos

De acuerdo con el autor **López (2016)** las teorías, leyes e hipótesis que elaboren en cada corriente contendrán, implícita y explícitamente, dicha concepción, y su estructura conceptual reflejará por ello las ideas sobre la sociedad. Esto repercutirá en la

investigación, puesto que las teorías y leyes sociales y las hipótesis son instrumentos metodológicos.

Como se puede apreciar la estructura conceptual de las corrientes de pensamiento, contienen implícitamente una determinada concepción de la sociedad como: 1) El funcionalismo, 2) El materialismo y 3) Tesis fundamentales. (pp. 1-2)

2.3.2 Hipótesis Principal y Específicas

Hipótesis principal

El empleo de las Herramientas de Tecnología Digital en Épocas de Pandemia, incide en la Gestión del Talento Humano en la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos del MINSA, Periodo 2020-2021.

Hipótesis específicas

- a.** El cambio de la cultura institucional, incide en el aprovechamiento de las actitudes, habilidades y experiencias del personal.

- b.** La variación en la forma de pensar de los recursos humanos, incide en el nivel de aprovechamiento de la experiencia y motivación del personal en esta oficina general del MINSA.

- c. El mejoramiento de la labor del potencial humano en la organización, incide en el nivel de aprovechamiento de las potencialidades de los recursos humanos.
- d. La mecanización de los recursos humanos en la institución, incide en el nivel de integración de las actividades del personal de esta oficina del MINSA.
- e. El uso del software en el análisis de la información disponible, incide en el nivel de valoración e integración del potencial humano en la institución.
- f. El empleo de medios electrónicos en la comunicación digital e intercambio de información, incide en la optimización del rendimiento laboral del potencial humano.

2.3.3 Variables e Indicadores

Variable independiente

X. Tecnología Digital

Indicadores

- x₁.- Nivel de cambio de la cultura institucional.
- x₂.- Nivel de variación en la forma de pensar de los recursos humanos.
- x₃.- Nivel de mejoramiento de la labor del potencial humano en la organización.
- x₄.- Nivel de mecanización de los recursos humanos en la institución.

- x₅.- Uso del software en el análisis de la información disponible.
- x₆.- Empleo de medios electrónicos en la comunicación digital e intercambio de información

Variable dependiente

Y. Gestión del Talento Humano

Indicadores

- y₁.- Nivel de aprovechamiento de las actitudes, habilidades y experiencias del personal.
- y₂.- Nivel de aprovechamiento de la experiencia y motivación del personal.
- y₃.- Nivel de aprovechamiento de las potencialidades de los recursos humanos.
- y₄.- Nivel de integración de las actividades institucionales.
- y₅.- Nivel de valoración e integración del potencial humano.
- y₆.- Nivel de optimización del rendimiento laboral del potencial humano.

Capítulo III: Método, Técnica e Instrumentos

3.1 POBLACIÓN Y MUESTRA

3.1.1 Población

La población estará conformada por 3,554 funcionarios y servidores públicos del MINSA, que durante el 2020 y 2021 realizaron trabajo remoto conforme a la normativa hasta hoy vigente, según se detalla:

D. Leg. 276			D.Leg. 1057 CAS	D.Ley 30057 Funcionarios del SERVIR	D.Leg. 1024 Gerentes Publicos	D.Ley Nº 25650 FAG	D.Ley Nº 29806 PAC	Practicantes Preprofesionales y Profesionales	Secigristas	TOTAL
Adm.	Asistenciales	Destacados								
672	711	58	2,006	4	0	9	19	23	52	3,554

3.1.2 Muestra

El tamaño óptimo de muestra se determinará mediante la fórmula para estimar proporciones para una población conocida, finita:

$$n = \frac{Z^2 PQN}{e^2 (N-1) + Z^2 PQN}$$

Donde:

Z: Valor en el eje de la abscisa, de la curva normal, para una probabilidad del 95% de confianza.

- P: Proporción de trabajadores del MINSA que manifestaron trabajar con herramientas tecnológicas digitales (se asume $P=0.5$).
- Q: Proporción de trabajadores del MINSA que manifestaron no trabajar con herramientas tecnológicas digitales (**Q = 0.5** valor asumido debido al desconocimiento de Q)
- e: Margen de error 5%
- N: Población.
- n: Tamaño óptimo de muestra.

A un nivel de confianza de 95% y 5% como margen de error la muestra optima es:

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.5) (0.5) (3554)}{(0.05)^2 (3554-1) + (1.96)^2 (0.5) (0.5)}$$

$n = 347$ Funcionarios y servidores públicos que realizan trabajo remoto empleando herramientas digitales.

La muestra será seleccionada aleatoriamente.

3.2 DISEÑO UTILIZADO EN EL ESTUDIO

Tipo	:	Explicativo.
Nivel	:	Aplicado.
Método y diseño	:	Expost facto o retrospectivo.

Se tomó una muestra en la cual:

$$\mathbf{M = Oy(f)Ox}$$

Dónde:

M	=	Muestra
O	=	Observación
f	=	En función de
x	=	Tecnología digital
y	=	Gestión del Talento Humano

3.3 TÉCNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Técnicas

La encuesta.

Instrumentos

El cuestionario.

3.4 PROCESAMIENTO DE DATOS

Programa Computacional SPSS (Statistical Package for Social Sciences).

Capítulo IV: Presentación y Análisis de los Resultados

4.1 PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

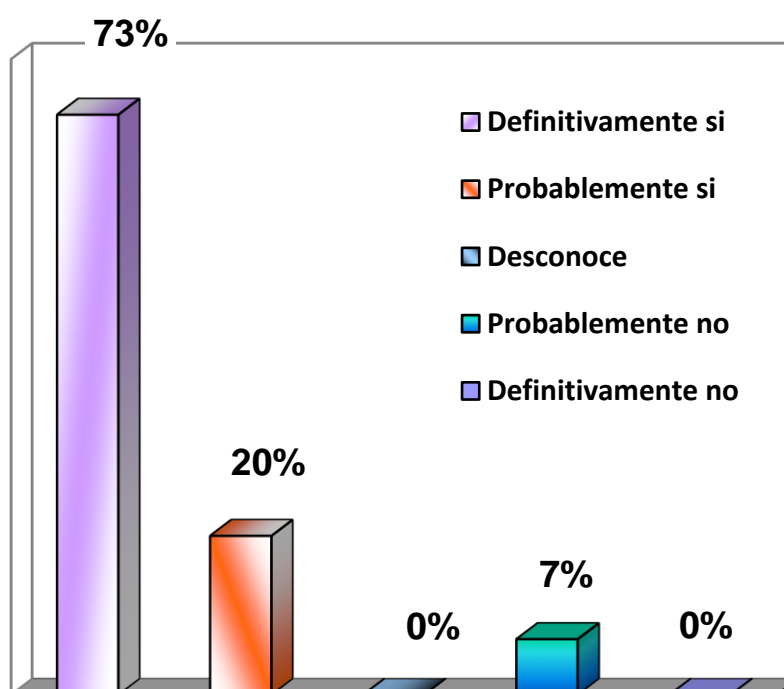
Tabla N° 1

El empleo de esta tecnología cambio la cultura institucional.

Alternativas	fi	%
a) Definitivamente si	254	73
b) Probablemente si	69	20
c) Desconoce	1	0
d) Probablemente no	23	7
e) Definitivamente no	0	0
Total	347	100%

Figura 1

El empleo de esta tecnología cambio la cultura institucional.



Nota: Funcionarios y servidores públicos del MINSA. Fuente: Elaboración propia. (Periodo 2020 - 2021)

INTERPRETACIÓN

Tal como se aprecia en la información estadística, que el 73% de los que respondieron expresaron que definitivamente con el empleo de esta tecnología si cambio la cultura institucional del personal que trabaja en la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos del MINSA; lo cual a su vez el 20% mencionaron que probablemente este avance tecnológico pudo influir y el 7% restante tuvieron una posición contraria si lo comparamos con las dos primeras alternativas, sumando el 100%.

En ese sentido, lo expresado en el apartado anterior, dejo en claro que el trabajo y los procesos a nivel de los recursos humanos se dieron con bastante rapidez, produciendo sustanciales cambios debido al avance de la tecnología que se comenzó a implementar a nivel del sector, y desde luego, en lo concerniente a la firma digital, toda vez que era muy necesaria por ejemplo en cuanto a los contratos, adendas, comunicaciones internas y externas; así como también, ayudó bastante en cuanto a la virtualización de los procesos de contratación, entre otros.

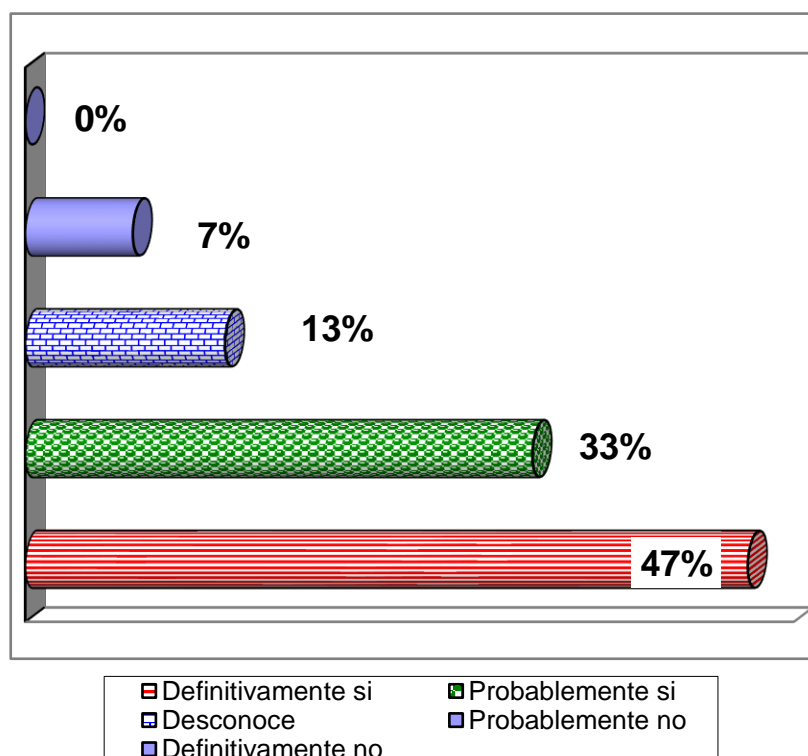
Tabla N°2

Variación en la forma de pensar de los recursos humanos en esta oficina.

Alternativas	fi	%
a) Definitivamente si	162	47
b) Probablemente si	115	33
c) Desconoce	46	13
d) Probablemente no	23	7
e) Definitivamente no	1	0
Total	347	100%

Figura 2

Variación en la forma de pensar de los recursos humanos en esta oficina.



Nota: Funcionarios y servidores públicos del MINSA. Fuente: Elaboración propia. (Periodo 2020 - 2021).

INTERPRETACIÓN

En tanto, tal como se visualizan los datos en la interrogante, queda en claro que efectivamente el 47% de los encuestados, respondieron que el empleo de la tecnología anteriormente mencionada, demostró que incidió en la forma de pensar del potencial humano que labora en esta oficina general que maneja los recursos humanos a nivel del MINSA; 33% lo vieron como una buena probabilidad y que ayuda a los recursos humanos, 13% indicaron desconocer y el 7% complementario señalaron que probablemente no tiene tanta trascendencia, agrupando así el 100%.

Si bien es cierto, las dos primeras opciones concentraron el mayor porcentaje de las opiniones, esto demuestra que con el empleo de esta tecnología, se ha roto paradigmas como el no poder trabajar desde casa y se ha aperturado accesos informáticos que antes no se usaban; demostrándose por lo tanto, que los recursos humanos que laboran en esta unidad, tuvieron que adecuarse progresivamente a las circunstancias de la ayuda tecnológica que se comenzó a utilizar paralelamente en diferentes oficinas del MINSA; de allí la utilidad en el empleo de nuevas herramientas y del máximo aprovechamiento de las que ya existían, pero que debido a los problemas presentados por la pandemia del SARS-CoV-2, fue de mayor empleo y de ayuda a favor del personal.

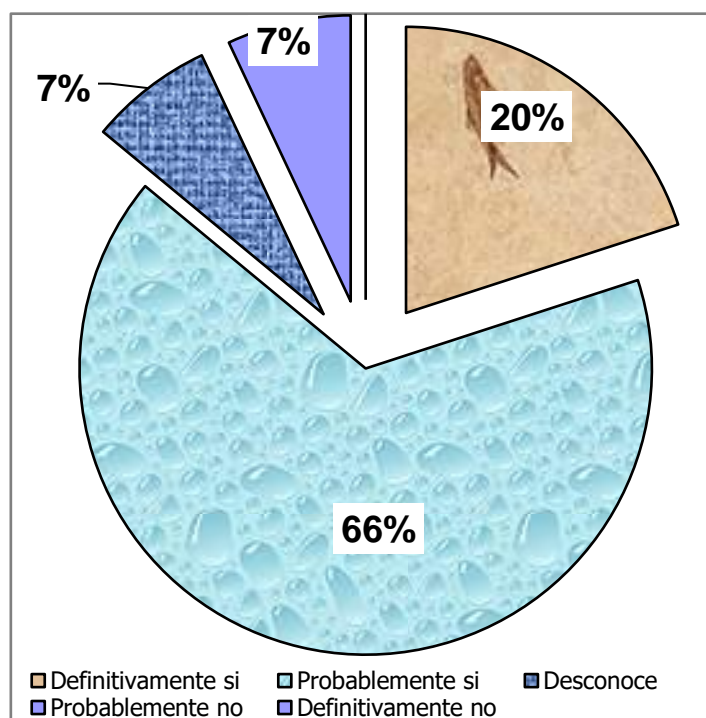
Tabla N° 3

Mejoramiento de la labor del potencial humano en la O.G.G. Recursos Humanos del MINSA

Alternativas	fi	%
a) Definitivamente si	69	20
b) Probablemente si	231	66
c) Desconoce	23	7
d) Probablemente no	23	7
e) Definitivamente no	1	0
Total	347	100%

Figura 3

Mejoramiento de la labor del potencial humano en la O.G.G. Recursos Humanos del MINSA.



Nota: Funcionarios y servidores públicos del MINSA. Fuente: Elaboración propia. (Periodo 2020 - 2021).

INTERPRETACIÓN

Sin embargo, la información acopiada mediante la encuesta, muestra en la parte estadística y gráfica que el 66% de los que respondieron, reconocieron que probablemente se presentó el mejoramiento en cuanto a la labor y desempeño del potencial humano en la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos del MINSA, seguidos por el 20% quienes fueron más directos al señalar que definitivamente si se produjeron estos cambios y que fueron de gran ayuda; desde luego, el 7% indicaron que desconocían, 7% que probablemente no tenía tal trascendencia, congregando así el 100% de la muestra.

En cambio, si analizamos la información expuesta en líneas anteriores, encontraremos que efectivamente el mayor porcentaje se ubicó en la segunda y primera de las alternativas; lo que demuestra que si es posible la virtualización de los procesos que se llevaban a cabo en la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos de este sector, sobre todo en cuanto a los procesos de contratación; sin embargo, para quienes realizan trabajos remotos su producción es diferente por diversos factores, como la conectividad, el servidor MINSA, capacidad de PC, la inmediatez de obtener el soporte técnico remoto, entre otros factores externos.

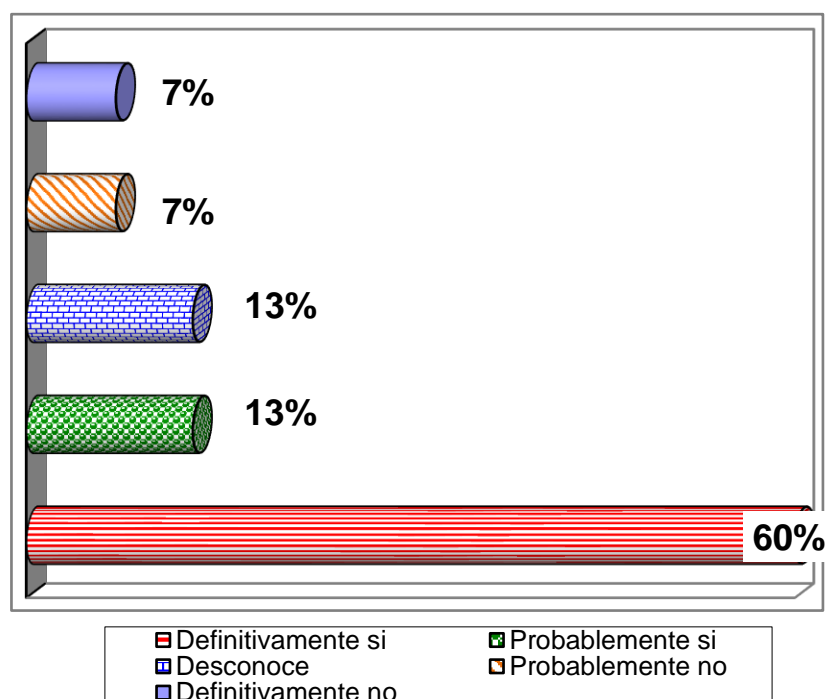
Tabla N° 4

Mecanización de los recursos humanos en la institución, es importante.

Alternativas	fi	%
a) Definitivamente si	208	60
b) Probablemente si	46	13
c) Desconoce	46	13
d) Probablemente no	24	7
e) Definitivamente no	23	7
Total	347	100%

Figura 4

Mecanización de los recursos humanos en la institución, es importante.



Nota: Funcionarios y servidores públicos del MINSA. Fuente: Elaboración propia. (Periodo 2020 - 2021).

INTERPRETACIÓN

Desde luego, la información considerada en la tabla, dejó en claro que el 60% de quienes respaldaron esta alternativa, son conscientes en expresar que la mecanización de los recursos humanos en la institución puede considerarse como importantes; seguidos por el 13% que lo vieron como una buena probabilidad en cuanto a su empleo, 13% mencionaron desconocer los alcances de esta tecnología y las dos últimas opciones con el 7% respectivamente, mostraron una posición contraria al de la mayoría, llegando así al 100%.

Por su parte, si interpretamos la información presentada en la parte cuantitativa, da a entender que la mecanización fue de gran importancia a nivel de la organización y sobre todo por la utilidad que incidió en cuanto a la labor que se desarrollaba; demostrando a su vez que existen procesos que si corresponden ser mecanizados; sin embargo, también es importante que exista el acompañamiento con personal técnico que brinde la asistencia necesaria a quienes lo requieran; desde luego, el apoyo brindado desde el punto de vista tecnológico, viene satisfaciendo las actuales necesidades del público interno y externo, etc.

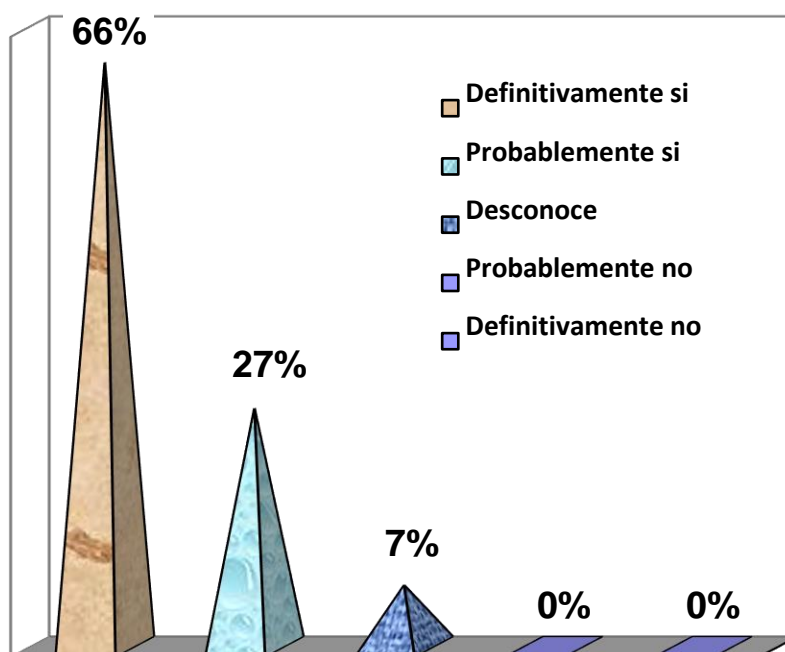
Tabla N° 5

Uso del software en el análisis de la información de Recursos Humanos del MINSA, es importante.

Alternativas	fi	%
a) Definitivamente si	231	66
b) Probablemente si	93	27
c) Desconoce	23	7
d) Probablemente no	0	0
e) Definitivamente no	0	0
Total	347	100%

Figura 5

Uso del software en el análisis de la información de Recursos Humanos del MINSA, es importante.



Nota: Funcionarios y servidores públicos del MINSA. Fuente: Elaboración propia. (Periodo 2020 - 2021).

INTERPRETACIÓN

Con respecto a la parte porcentual de la pregunta, la información recopilada señala que el 66% de los que respondieron, mencionaron que definitivamente sí es importante el uso del Software, en el análisis de la información de los recursos humanos del MINSA; 27% expresaron que probablemente sí era trascendente su empleo y el 7% restante indicaron desconocer y en las dos últimas alternativas, no hubo mayor información, totalizando el 100%.

Indudablemente los datos considerados en el párrafo que antecede, dejaron en claro que efectivamente los que respondieron lo justificaron expresando que era importante para llevar a cabo el análisis de información de utilidad para el MINSA; además, también era empleada en procesos como planilla de pagos, el control de asistencias y el manejo de la administración de datos del personal; de lo cual se infiere, que es de gran utilidad en este sector.

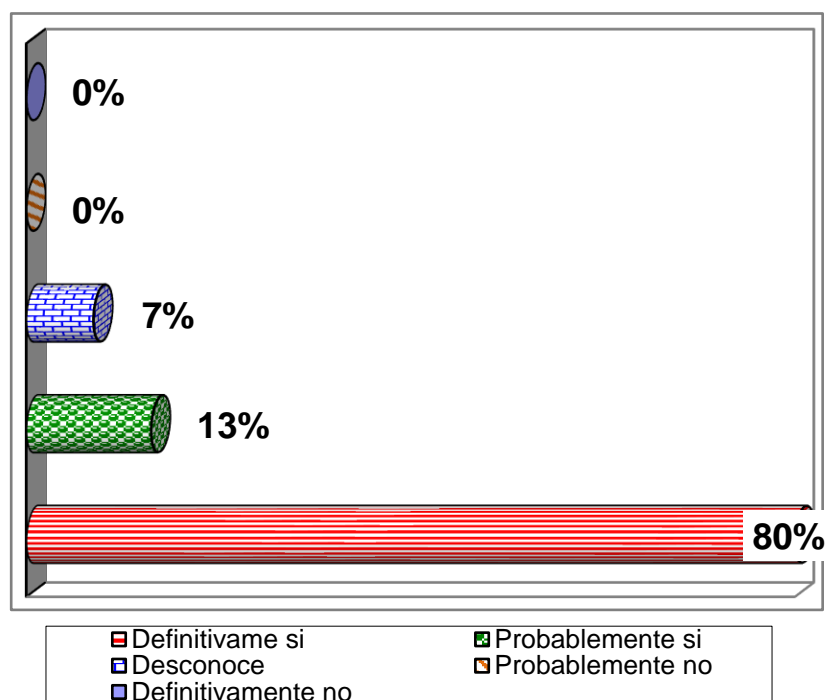
Tabla N° 6

Empleo de medios electrónicos en la comunicación digital e intercambio de información, es importante.

Alternativas	fi	%
a) Definitivamente si	277	80
b) Probablemente si	46	13
c) Desconoce	24	7
d) Probablemente no	0	0
e) Definitivamente no	0	0
Total	347	100%

Figura 6

Empleo de medios electrónicos en la comunicación digital e intercambio de información, es importante.



Nota: Funcionarios y servidores públicos del MINSA. Fuente: Elaboración propia. (Periodo 2020 - 2021).

INTERPRETACIÓN

En cuanto a lo señalado por quienes respondieron en la primera de las alternativas (80%), indicaron que la utilización de medios electrónicos en la comunicación digital e intercambio de información definitivamente era muy importante, 13% lo vieron como una buena probabilidad y el 7% restante, indicaron que desconocían, arribando así al 100% y donde destacan las alternativas iniciales que concentraron la atención de los encuestados, etc.

Asimismo, lo expresado por quienes respondieron en los literales "a y b" consideran importante el empleo de esta tecnología electrónica, tanto en la comunicación digital, como también en el intercambio de información; además, se ha probado que en esta pandemia acercó a los recursos humanos al uso de herramientas tecnológicas, inclusive para la notificación de comunicaciones oficiales, entre otros.

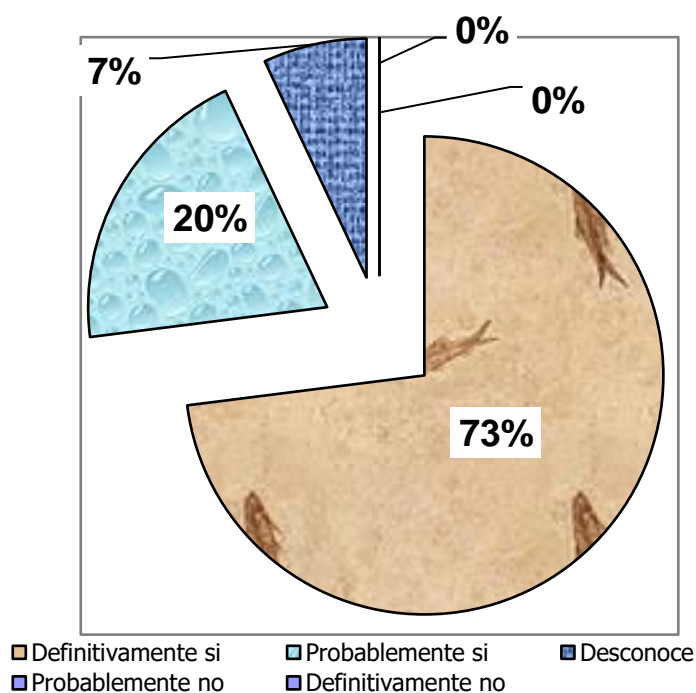
Tabla N° 7

Empleo de las herramientas de tecnología digital en épocas de pandemia en la O.G.G de RR.HH – MINSA, es importante.

Alternativas	fi	%
a) Definitivamente si	254	73
b) Probablemente si	69	20
c) Desconoce	24	7
d) Probablemente no	0	0
e) Definitivamente no	0	0
Total	347	100%

Figura 7

Empleo de las herramientas de tecnología digital en épocas de pandemia en la O.G.G de RR.HH – MINSA, es importante.



Nota: Funcionarios y servidores públicos del MINSA. Fuente: Elaboración propia. (Periodo 2020 - 2021)

INTERPRETACIÓN

De acuerdo a lo expuesto en la parte porcentual de la interrogante y respaldado por la figura correspondiente, se encuentra que el 73% de los que respondieron, consideran de mucha importancia el empleo de estas herramientas de tecnología digital y sobre todo en periodos muy delicados como fue el caso de la pandemia; seguidos por el 20% quienes indicaron que era una buena probabilidad y el 7% restante expresaron desconocer, llegando así al 100%.

No cabe duda, que lo anteriormente indicado por parte de los que respondieron en las dos primeras alternativas, concentraron las opiniones de los consultados y quienes destacaron la importancia de estas herramientas tecnológicas, en razón a que ayudan a salvaguardar la salud e integridad de aquellas personas con factores de riesgos y evitar la propagación de contagios; además, da fluidez y rapidez a las respuestas vinculadas con la Administración Pública, entre otros.

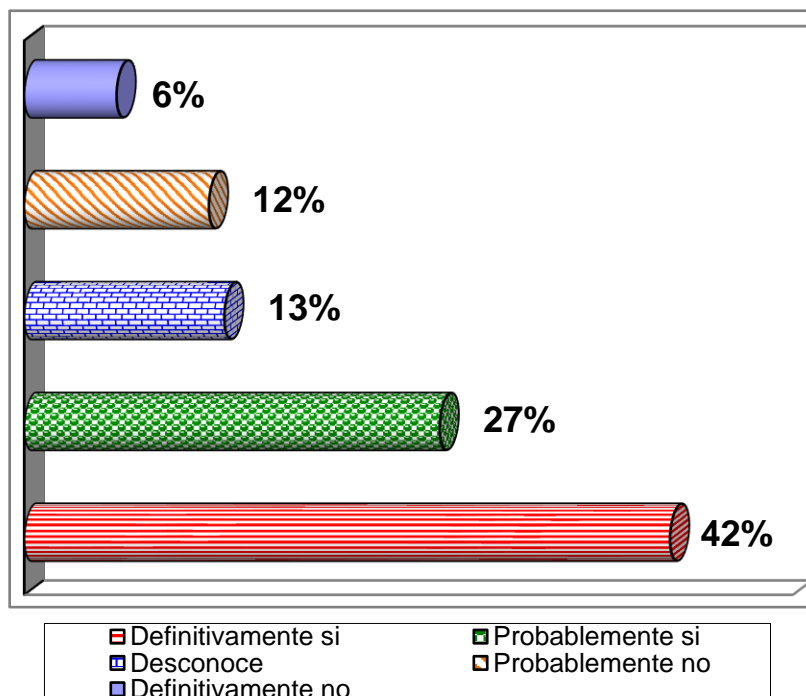
Tabla N° 8

Aprovechamiento de las actitudes, habilidades y experiencias del personal.

Alternativas	fi	%
a) Definitivamente si	146	42
b) Probablemente si	93	27
c) Desconoce	46	13
d) Probablemente no	42	12
e) Definitivamente no	20	6
Total	347	100%

Figura 8

Aprovechamiento de las actitudes, habilidades y experiencias del personal.



Nota: Funcionarios y servidores públicos del MINSA. Fuente: Elaboración propia. (Periodo 2020 - 2021).

INTERPRETACIÓN

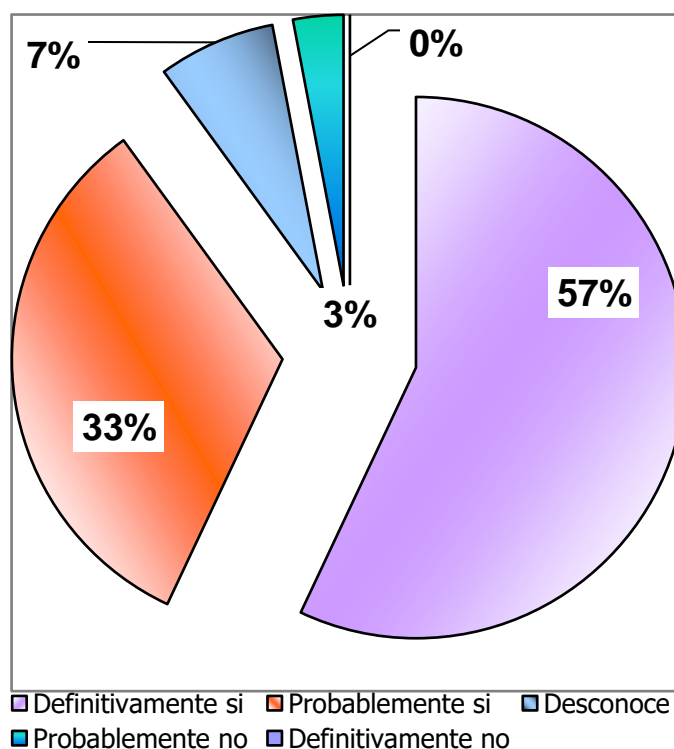
De este modo, lo expresado en la parte cuantitativa de la pregunta, destaca que el 42% de los que respondieron, consideran que necesariamente la mayoría fueron de la opinión que si se aprovechó de las actitudes, habilidades y experiencias del personal, 27% indicaron que si era una buena probabilidad para tratar de aprovechar todos estos aspectos, 13% expresaron que desconocían, 12% que probablemente no era lo más apropiado y el 6% restante en que definitivamente para ellos no era apropiado, presentando en conjunto el 100%.

En ese sentido , lo expuesto en la pregunta, dejó en claro que la mayoría de los que respondieron, lo justificaron dando a entender que efectivamente, todo este avance tecnológico ayudo en el aprovechamiento de todos estos indicativos vinculados con los recursos humanos; evidencian así interés por incursionar en nuevas plataformas; mostrando así buena actitud e interés; razón por la cual, es necesario explotar todas estas condicionantes a favor del potencial humano y que luego ésta revierta en beneficio de la institución.

Tabla N° 9

Experiencia y motivación del personal.

Alternativas	fi	%
a) Definitivamente si	196	57
b) Probablemente si	116	33
c) Desconoce	23	7
d) Probablemente no	12	3
e) Definitivamente no	0	0
Total	347	100%

Figura 9*Experiencia y motivación del personal.*

Nota: Funcionarios y servidores públicos del MINSA. Fuente: Elaboración propia. (Periodo 2020 - 2021)

INTERPRETACIÓN

Se aprecia en la parte porcentual, que los literales iniciales concentraron más de dos tercios de los que respondieron, es por ello que tanto el 57 y 33%, consideran que definitivamente si se aprovecharon las condicionantes vinculadas con la experiencia y motivación del potencial humano y lo cual no sucedió con el 7 y 3% respectivamente, agrupando así el 100% de los consultados y donde destacan las opiniones positivas.

Conforme lo indicado por parte de quienes respondieron en la interrogante, dejaron en claro que la mayoría que opinaron a favor de estas alternativas, dieron a entender que todo el personal que labora en esta unidad, estuvo identificado con la coyuntura que se atravesaba por la contratación directa del personal de la salud y además, también apoyaron con mucha dedicación a otros servicios; lo cual demuestra que había interés en sacar a delante a esta Oficina General de Gestión de Recursos Humanos, debido a la función estratégica que cumple en el MINSA, etc.

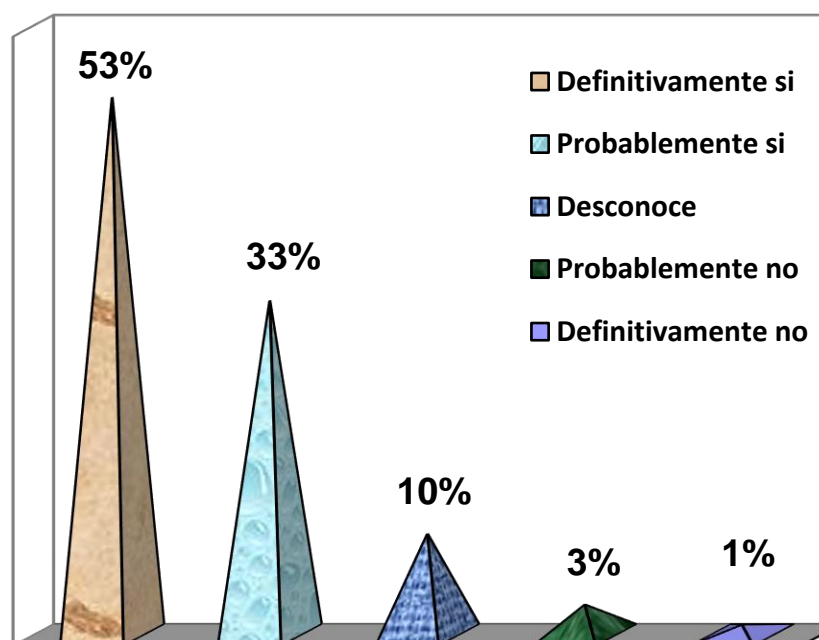
Tabla N° 10

Con el uso de esta tecnología digital, se aprovechó las potencialidades de los recursos humanos.

Alternativas	fi	%
a) Definitivamente si	185	53
b) Probablemente si	116	33
c) Desconoce	33	10
d) Probablemente no	10	3
e) Definitivamente no	3	1
Total	347	100%

Figura 10

Con el uso de esta tecnología digital, se aprovechó las potencialidades de los recursos humanos.



Nota: Funcionarios y servidores públicos del MINSA. Fuente: Elaboración propia. (Periodo 2020 - 2021).

INTERPRETACIÓN

Observando la parte estadística de los resultados obtenidos en la pregunta, el 53% mencionaron que definitivamente el uso de esta tecnología digital, si ayudó al aprovechamiento de las potencialidades de los recursos humanos, seguidos por el 33% que lo vieron como una buena probabilidad, 10% se limitaron en señalar que desconocían, 3% mostraron una posición contraria al de la mayoría, mencionando que probablemente no era la más adecuada y el 1% en que definitivamente no era conveniente por los resultados que no serían halagadores, aglutinando así al 100%.

Conforme la información mostrada en el párrafo anterior, resulta bastante notorio poder apreciar que la mayoría de los que respondieron, están de acuerdo con el uso de la tecnología digital, en razón que facilitó aprovechar muchas de las potencialidades que tenían los recursos humanos que trabajaban en esta Oficina General de Gestión de RR.HH del MINSA, debido que todos estos avances, verdaderamente incidieron directamente en el potencial humano que laboraba en la organización y sobre todo en momentos muy críticos para la humanidad; así como también, que en el país muchos del personal médico, técnicos, entre otros, ofrendaron su vida por salvar a quienes necesitaban su apoyo, entre otros.

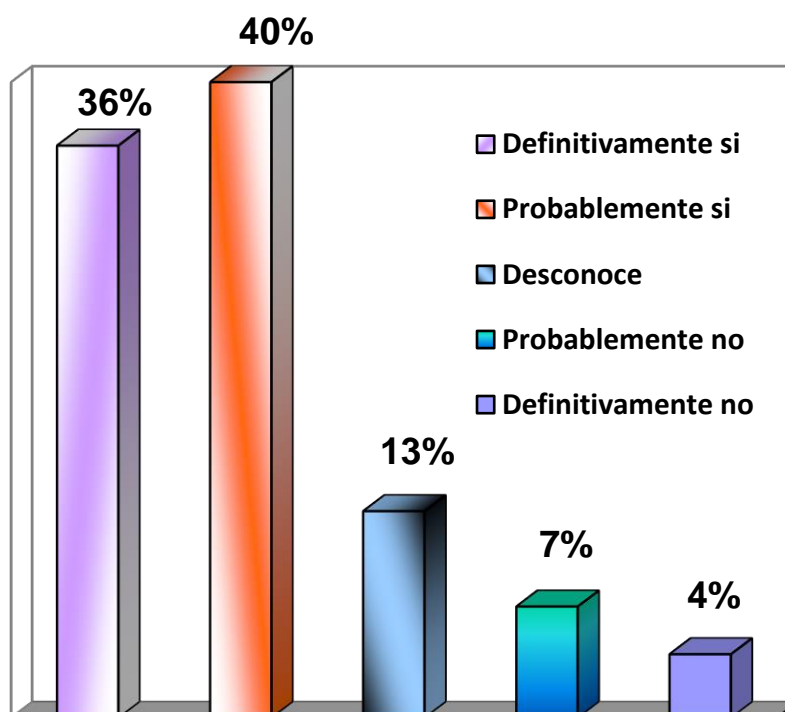
Tabla N° 11

Integración de las actividades institucionales en la O.G. G. de RR.HH – MINSA.

Alternativas	fi	%
a) Definitivamente si	124	36
b) Probablemente si	138	40
c) Desconoce	46	13
d) Probablemente no	26	7
e) Definitivamente no	13	4
Total	347	100%

Figura 11

Integración de las actividades institucionales en la O.G. G. de RR.HH – MINSA.



Nota: Funcionarios y servidores públicos del MINSA. Fuente: Elaboración propia. (Periodo 2020 - 2021).

INTERPRETACIÓN

Observando la información presente en la parte porcentual, destaca el 40% de los que respondieron y que mencionaron que probablemente si existió buena integración en las actividades institucionales desarrolladas en la O.G.G de RR.HH del MINSA; a lo cual también se sumó el 36% quienes aseguraron que definitivamente este tipo de apoyo, si pudo incidir en la labor que se desarrollaba a nivel sectorial; mientras el 13% señalaron desconocer y el 7 y 4% respectivamente tuvieron opiniones que son contrarias a lo expresado en los literales iniciales, juntando así el 100%.

De lo expuesto en líneas que anteceden, se infiere que hubo bastante coordinación en lo referente a la labor funcional de esta Oficina General de Gestión de Recursos Humanos del MINSA, y que durante esta pandemia tuvieron que doblar esfuerzos en cuanto a su manejo y administración, debido a las recomendaciones implementadas para gestionar recursos de acuerdo a diferentes edades, donde unos tenían que asistir en forma presencial y otros mediante distanciamiento, entre otros.

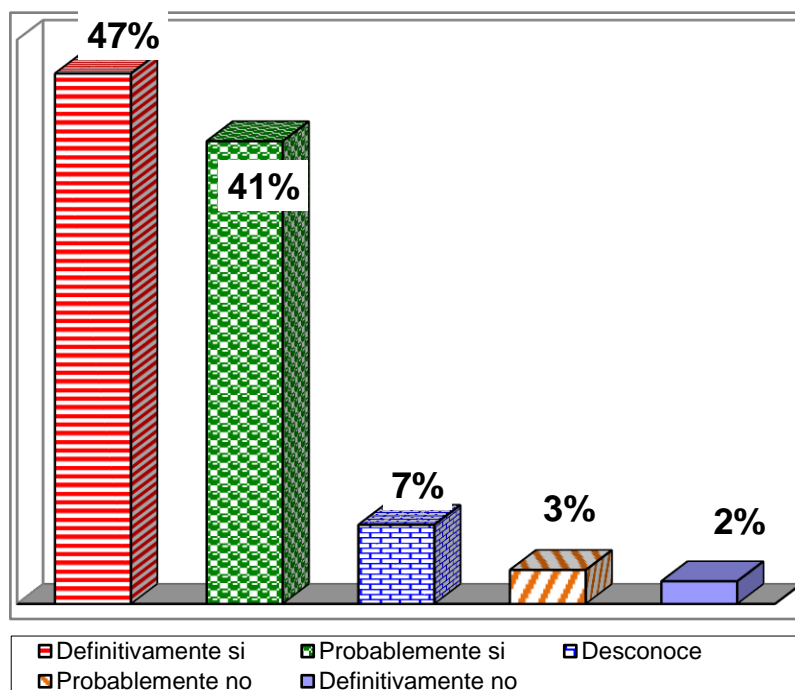
Tabla N° 12

Valoración e integración del potencial humano a nivel de la gestión.

Alternativas	fi	%
a) Definitivamente si	162	47
b) Probablemente si	143	41
c) Desconoce	26	7
d) Probablemente no	10	3
e) Definitivamente no	6	2
Total	347	100%

Figura 12

Valoración e integración del potencial humano a nivel de la gestión.



Nota: Funcionarios y servidores públicos del MINSA. Fuente: Elaboración propia. (Periodo 2020 - 2021).

INTERPRETACIÓN

Revisando los datos obtenidos mediante la encuesta, se encontró que el 47% destacó que existió valoración e integración de los recursos humanos que laboraban a nivel de la gestión; seguidos por el 41% en que probablemente este reconocimiento era muy importante; sin embargo, el 7% mencionaron que desconocían, 3 y 2% respectivamente tuvieron una posición contraria al de las dos primeras opciones, reuniendo así al 100% de la muestra.

Es evidente que al interpretar estos resultados, encontraremos dos posiciones bien marcadas; el de la mayoría que está concentrado en los literales "a y b" donde se señala que efectivamente hubo este reconocimiento e integración de los recursos humanos que laboraban a nivel de la gestión y donde se puso de manifiesto mucho esfuerzo para sacar al sector adelante, llevando a cabo reconocimientos orientados a valorar a los equipos que se vieron afectados con el incremento de sus labores, empleando también mucha motivación y reconocimientos con el fin de no mellar la parte motivacional; en cambio, los que estuvieron en las tres últimas opciones, demuestran que fue poco su esfuerzo brindado apoyo en comparación con el de la mayoría.

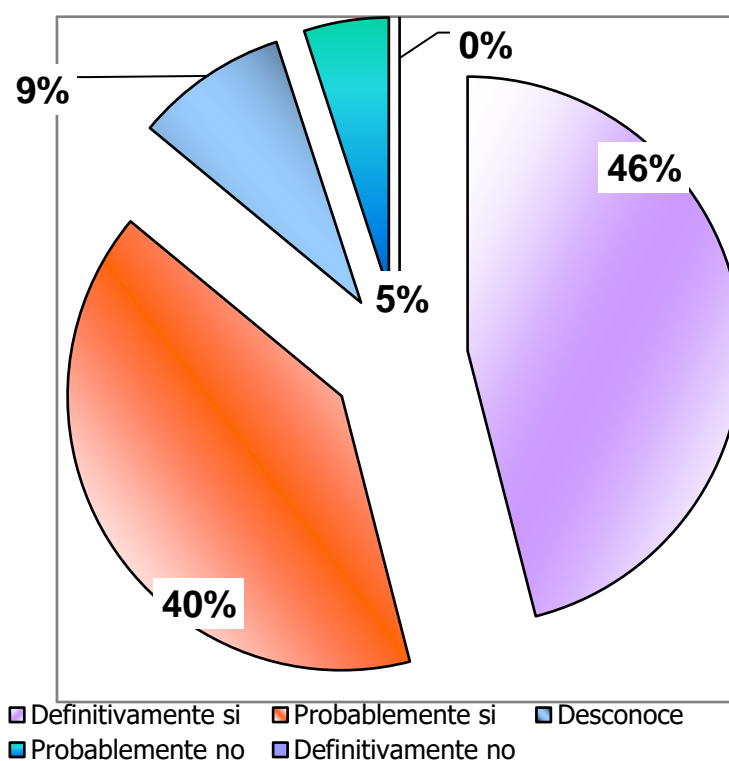
Tabla N°13

Rendimiento laboral del potencial humano en esta O.G.G de RR.HH – MINSA.

Alternativas	fi	%
a) Definitivamente si	161	46
b) Probablemente si	138	40
c) Desconoce	30	9
d) Probablemente no	18	5
e) Definitivamente no	0	0
Total	347	100%

Figura 13

Rendimiento laboral del potencial humano en esta O.G.G de RR.HH – MINSA.



Nota: Funcionarios y servidores públicos del MINSA. Fuente: Elaboración propia. (Periodo 2020 - 2021).

INTERPRETACIÓN

La información obtenida en la pregunta, permitió encontrar que el 46% de los que respondieron en la primera de las alternativas, lo justificaron señalando que definitivamente si se logró optimizar el rendimiento laboral del potencial humano que trabajaba en la O.G.G de RR.HH del MINSA, tanto por el apoyo tecnológico; así como también, por la capacidad puesta de manifiesto por los funcionarios y servidores públicos comprometidos con su función; además, el 40% mencionaron que si fue una buena probabilidad el de mejorar la capacidad de los recursos humanos de este sector; sin embargo, el 9% expresaron desconocer y el 5% restante lo vieron como una probabilidad no viable, agrupando así el 100%.

Si observamos analíticamente los resultados mostrados tanto en la parte estadística como gráfica de la interrogante, encontraremos que mayoritariamente los que opinaron centraron su atención en las dos opciones iniciales, lo cual demuestra que efectivamente se realizaron esfuerzos a nivel del MINSA y sobre todo en la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos, encaminados a potencializar el rendimiento laboral del personal que laboraba en la organización, debido a las implicancias que generaba la pandemia, con las consecuencias que todos conocemos, etc.

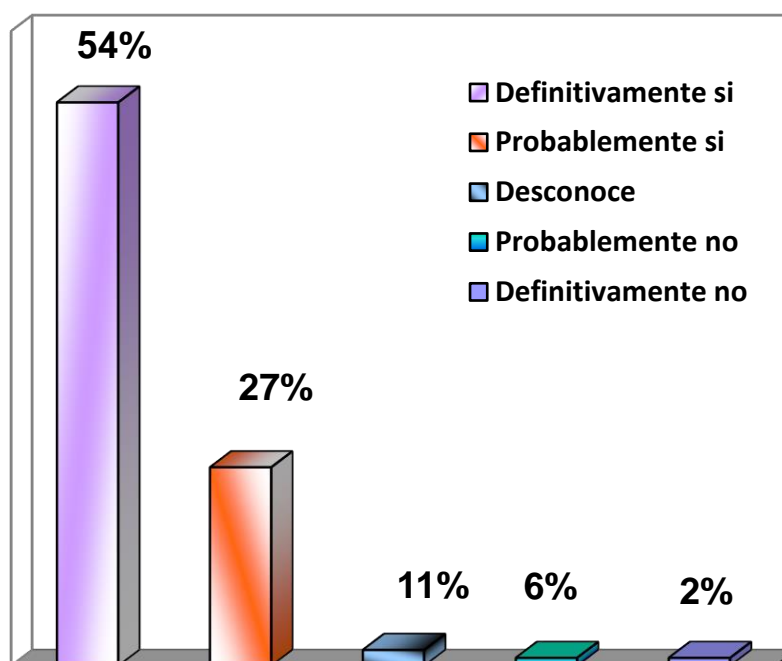
Tabla N°14

Gestión de recursos humanos del MINSA, periodo 2020 – 2021, es coherente.

Alternativas	fi	%
a) Definitivamente si	186	54
b) Probablemente si	93	27
c) Desconoce	40	11
d) Probablemente no	20	6
e) Definitivamente no	8	2
Total	347	100%

Figura 14

Gestión de recursos humanos del MINSA, periodo 2020 – 2021, es coherente.



Nota: Funcionarios y servidores públicos del MINSA. Fuente: Elaboración propia. (Periodo 2020 - 2021).

INTERPRETACIÓN

Tal como se han presentado los resultados obtenidos mediante la encuesta, el 54% de los consultados concentraron su atención en que definitivamente puede ser calificada como coherente la gestión de recursos humanos a nivel del MINSA durante el periodo de la pandemia; a lo cual también, el 27% se sumó a la posición de la mayoría, destacando que esta administración de los recursos en referencia fue muy importante; mientras el 11% indicaron que desconocían y en el 6 y 2% respectivamente, tuvieron una posición contraria al de los literales iniciales, aglomerando así el 100% en la parte porcentual.

Al interpretar la información expuesta en el párrafo anterior, se desprende que la gestión del potencial humano del MINSA, en el periodo motivo de la investigación fue muy importante, debido a la rotación de los recursos y contratación de nuevo personal, sobre todo teniendo presente la situación de emergencia sanitaria nacional producida por la pandemia; lo cual motivó a generar e incrementar nuevos procesos con la finalidad de atender la salud de la población y desde luego, sin descuidar la administración del personal que laboraba en el sector, entre otros.

4.1 CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

La prueba Ji - Cuadrado corregida por Yates es la utilizada en razón que más del 20% de las celdas que contienen las frecuencias esperadas de las tablas presentadas son menores a cinco (5), lo que obliga a la combinación de celdas adyacentes de cada una de las *tablas (3x3)* para finalmente obtener una tabla 2x2.

Donde:

$$\chi^2 = \frac{(|ad - bc| - n/2)^2 n}{(a+b)(c+d)(a+c)(b+d)}$$

a= Celda, primera columna, primera fila

b= Celda, segunda columna, primera fila

c= Celda, primera columna, segunda fila

d= Celda, segunda columna, segunda fila

Por otro lado, para rechazar la hipótesis nula (H_0), el valor calculado de χ^2 debe ser mayor o igual a 3.8416, valor obtenido cuando χ^2 sigue una distribución aproximada de ji-cuadrada con $(2-1)(2-1) = 1$ grado de libertad y un nivel de significancia de 0.05.

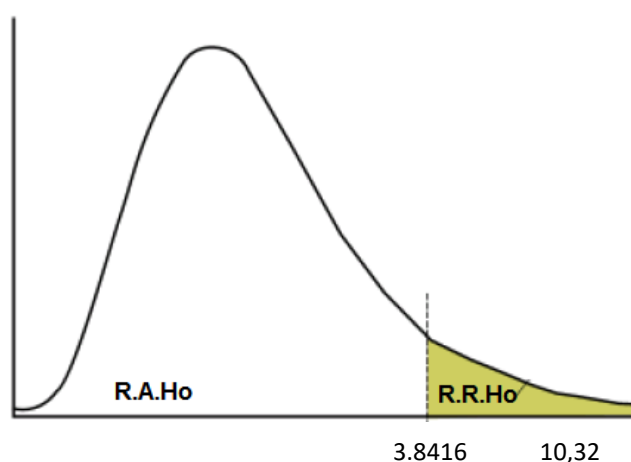
Hipótesis a:

H_0 : El cambio de la cultura institucional no incide en el aprovechamiento de las actitudes, habilidades y experiencias del personal.

H_1 : El cambio de la cultura institucional, incide en el aprovechamiento de las actitudes, habilidades y experiencias del personal.

Existe cambio de la cultura institucional	Existe aprovechamiento de las actitudes, habilidades y experiencias del personal					Total
	Definitivamente si	Probablemente si	Desconoce	Probablemente no	Definitivamente no	
Definitivamente si	120	80	37	7	10	254
Probablemente si	21	9	4	31	4	69
Desconoce	0	0	0	0	1	1
Probablemente no	5	4	5	4	5	23
Definitivamente no	0	0	0	0	0	0
Total	146	93	46	42	20	347

Al desarrollar la prueba de hipótesis se obtuvo $\chi^2 = 10,32 > 3,8416$ y $p = 1,316E-03 < 0.05$



Se concluye que el cambio de la cultura institucional, incide en el aprovechamiento de las actitudes, habilidades y experiencias del personal.

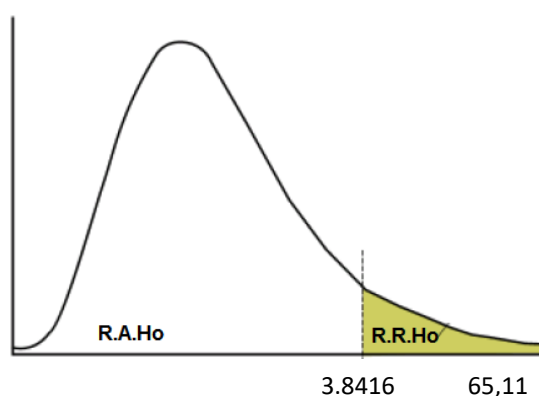
Hipótesis b:

H_0 : La variación en la forma de pensar de los recursos humanos no incide en el nivel de aprovechamiento de la experiencia y motivación del personal en esta oficina general del MINSA.

H₁: La variación en la forma de pensar de los recursos humanos, incide en el nivel de aprovechamiento de la experiencia y motivación del personal en esta oficina general del MINSA.

Existe variación en la forma de pensar de los recursos humanos	Existe aprovechamiento de la experiencia y motivación del personal					Total
	Definitivamente si	Probablemente si	Desconoce	Probablemente no	Definitivamente no	
Definitivamente si	137	40	9	0	0	162
Probablemente si	46	65	6	0	0	115
Desconoce	4	6	7	3	0	46
Probablemente no	9	5	1	8	0	23
Definitivamente no	0	0	0	1	0	1
Total	196	116	23	12	0	347

Al desarrollar la prueba de hipótesis se obtuvo $\chi^2 = 65,11 > 3.8416$ y $p = 0.000 < 0.05$.



Se concluye que la variación en la forma de pensar de los recursos humanos, incide en el nivel de aprovechamiento de la experiencia y motivación del personal en esta oficina general del MINSA.

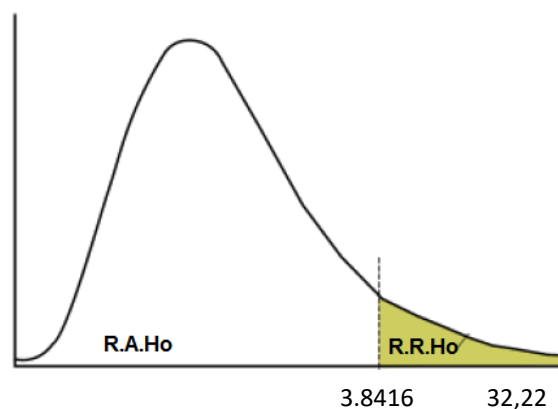
Hipótesis c:

H_0 : El mejoramiento de la labor del potencial humano en la organización no incide en el nivel de aprovechamiento de las potencialidades de los recursos humanos.

H_1 : El mejoramiento de la labor del potencial humano en la organización, incide en el nivel de aprovechamiento de las potencialidades de los recursos humanos.

Existe mejoramiento de la labor del potencial humano en la organización	Existe aprovechamiento de las potencialidades de los recursos humanos					Total
	Definitivamente si	Probablemente si	Desconoce	Probablemente no	Definitivamente no	
Definitivamente si	21	40	7	1	0	69
Probablemente si	97	115	15	4	0	231
Desconoce	8	6	9	0	0	23
Probablemente no	9	5	2	5	2	23
Definitivamente no	0	0	0	0	1	1
Total	185	166	33	10	3	347

Al desarrollar la prueba de hipótesis se obtuvo $\chi^2 \ni 32,22 > 3.8416$ y $p = 1,378E-08 < 0.05$



Se concluye que el mejoramiento de la labor del potencial humano en la organización, incide en el nivel de aprovechamiento de las potencialidades de los recursos humanos.

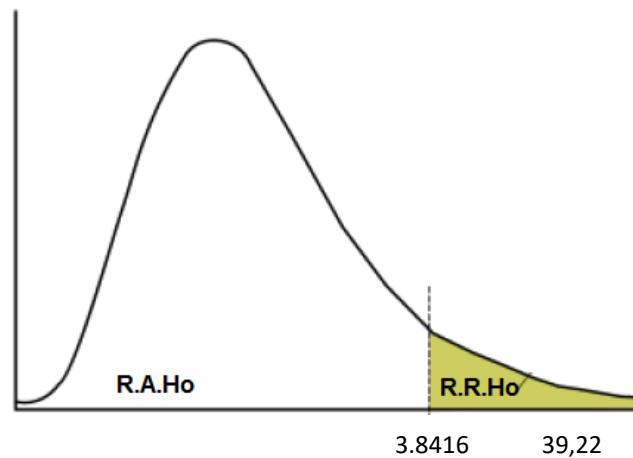
Hipótesis d:

H₀: La mecanización de los recursos humanos en la institución no incide en el nivel de integración de las actividades del personal de esta oficina del MINSA.

H₁: La mecanización de los recursos humanos en la institución, incide en el nivel de integración de las actividades del personal de esta oficina del MINSA.

Existe mecanización de los recursos humanos en la institución	Existe integración de las actividades del personal de esta oficina del MINSA					Total
	Definitivamente si	Probablemente si	Desconoce	Probablemente no	Definitivamente no	
Definitivamente si	74	96	31	7	0	208
Probablemente si	9	29	4	4	0	46
Desconoce	12	6	19	8	1	46
Probablemente no	10	3	1	6	4	24
Definitivamente no	9	4	1	1	8	23
Total	114	138	56	26	13	347

Al desarrollar la prueba de hipótesis se obtuvo $\chi^2 = 39,22 > 3.8416$ y $p = 3,793E-10 < 0.05$



Se concluye que la mecanización de los recursos humanos en la institución, incide en el nivel de integración de las actividades del personal de esta oficina del MINSA.

Hipótesis e:

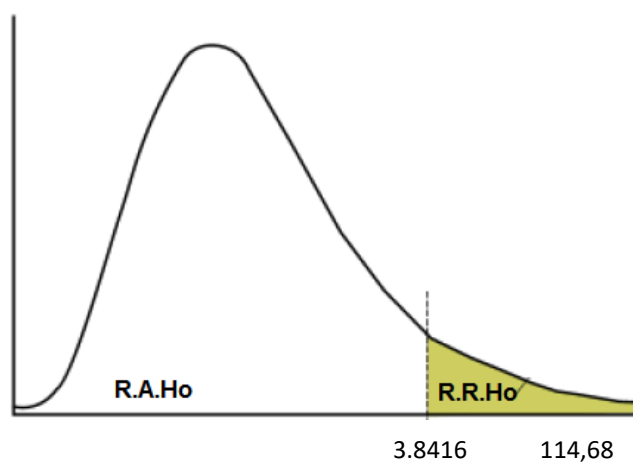
H₀: El uso del software en el análisis de la información disponible no incide en el nivel de valoración e integración del potencial humano en la institución.

H₁: El uso del software en el análisis de la información disponible, incide en el nivel de valoración e integración del potencial humano en la institución.

Uso del software en el análisis de la información disponible	Existe valoración e integración del potencial humano en la institución					Total
	Definitivamente si	Probablemente si	Desconoce	Probablemente no	Definitivamente no	
Definitivamente si	137	84	9	1	0	231
Probablemente si	26	56	6	5	0	93
Desconoce	1	3	9	4	6	23
Probablemente no	0	0	0	0	0	0

Definitivamente no	0	0	0	0	0	0
Total	164	143	26	10	6	347

Al desarrollar la prueba de hipótesis se obtuvo $\chi^2 = 114,68 > 3,8416$ y $p = 0.000 < 0.05$



Se concluye que el uso del software en el análisis de la información disponible, incide en el nivel de valoración e integración del potencial humano en la institución.

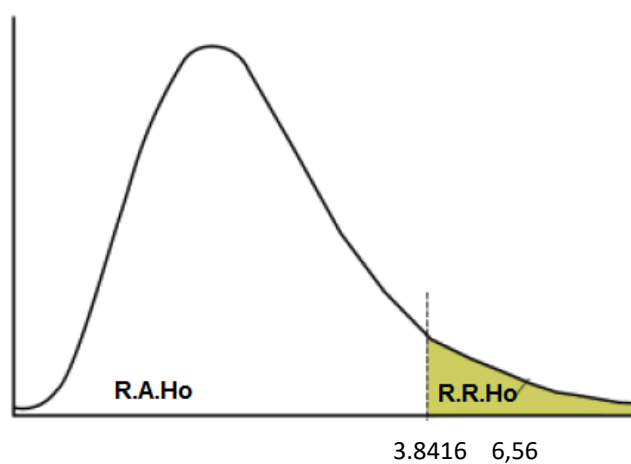
Hipótesis f:

H_0 : El empleo de medios electrónicos en la comunicación digital e intercambio de información no incide en la optimización del rendimiento laboral del potencial humano.

H_1 : El empleo de medios electrónicos en la comunicación digital e intercambio de información, incide en la optimización del rendimiento laboral del potencial humano.

Emplean medios electrónicos en la comunicación digital e intercambio de información	Existe optimización del rendimiento laboral del potencial humano					Total
	Definitivamente si	Probablemente si	Desconoce	Probablemente no	Definitivamente no	
Definitivamente si	144	104	18	11	0	277
Probablemente si	12	23	7	4	0	46
Desconoce	5	11	5	3	0	24
Probablemente no	0	0	0	0	0	0
Definitivamente no	0	0	0	0	0	0
Total	161	138	30	18	0	347

Al desarrollar la prueba de hipótesis se obtuvo $\chi^2 = 6,56 > 3.8416$ y $p = 1,042E-02 < 0.05$



Se concluye que el empleo de medios electrónicos en la comunicación digital e intercambio de información, incide en la optimización del rendimiento laboral del potencial humano.

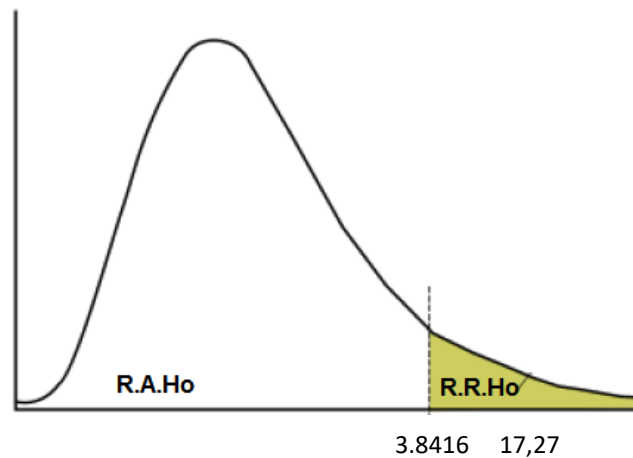
Hipótesis General:

H₀: El empleo de las Herramientas de Tecnología Digital en Épocas de Pandemia no incide en la Gestión del Talento Humano en la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos del MINSA, Periodo 2020-2021.

H₁: El empleo de las Herramientas de Tecnología Digital en Épocas de Pandemia, incide en la Gestión del Talento Humano en la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos del MINSA, Periodo 2020-2021.

Existe empleo de las Herramientas de Tecnología Digital en Épocas de Pandemia	Existe Gestión del Talento Humano					Total
	Definitivamente si	Probablemente si	Desconoce	Probablemente no	Definitivamente no	
Definitivamente si	146	72	24	12	0	254
Probablemente si	32	18	12	5	2	69
Desconoce	8	3	4	3	6	24
Probablemente no	0	0	0	0	0	0
Definitivamente no	0	0	0	0	0	0
Total	186	93	40	20	8	347

Al desarrollar la prueba de hipótesis se obtuvo $\chi^2 = 17,27 > 3.8416$ y $p = 3,242E-05 < 0.05$



Se concluye que el empleo de las Herramientas de Tecnología Digital en Épocas de Pandemia, incide en la Gestión del Talento Humano en la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos del MINSA, Periodo 2020-2021.

4.2 DISCUSIÓN

Tal como se puede apreciar en la información brindada por los especialistas en el campo educativo, destacan que el año 2020 ha sometido a la población global a la modificación inminente de sus hábitos, rutinas de trabajo, de consumo y socialización. En tal sentido, la pandemia ha provocado innumerables medidas de precaución desde el uso de tapabocas, suspensión de actividades laborales, actividades escolares y comerciales, en fin; ha generado un colapso en poco tiempo que afectó física, mental y emocionalmente al mundo entero.

Sin embargo, toda esta crisis catapultó a las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) y su uso masivo como jamás se había pensado (Ojeda & Palacios, 2021 p. 98). Las TIC han impactado de manera importante a la sociedad, la cual realiza una transición en los aspectos sociales, económicos, políticos, culturales, educativo, entre otros, que a su vez repercuten en su estilo de vida y elevan su calidad de vida, pero también ha hecho evidente

la brecha social y económica de una sociedad que necesita emplear todas las herramientas disponibles para satisfacer sus motivaciones e intereses de manera consciente y responsable (Reynosa Navarro et al., 2021).

Por ello, es común observar, algunos docentes y estudiantes que se comunican todos los días a través de las redes instaurando la educación virtual de manera progresiva sin que el trauma de la obligatoriedad impacte de manera negativa los procesos de enseñanza y aprendizaje, es decir docentes estudiantes y padres sin la formación necesaria para enfrentar este reto.

Además, se logra diseñar una estrategia didáctica eficaz para capacitar de manera continua y adecuada a los docentes de una Institución Educativa en las competencias digitales necesarias en la educación virtual.

De otro lado, en la consulta llevada a cabo respecto a las investigaciones realizadas en el país, en relación a la variable independiente – Tecnología Digital, se habían formulado muchos estudios que sin ser coincidentes, se han tomado en cuenta; donde destaca el efectuado por **Manco Chávez (2020)**, con el fin de optar el grado académico de Maestro en Contabilidad y Administración, mención en Gestión Pública, en la Universidad César Vallejo, desarrolló su Tesis titulada: "Integración de la TIC y la competencia digitales en tiempos de pandemia COVID 19", el enfoque de esta investigación se basó en la búsqueda de resultados mediante test o ítems, su análisis es cuantitativo de corte transversal y secuencial según conveniencia que permite ser acotados y limitados las curvas obtenidas estadísticamente dentro de la investigación, todo esto se logra mediante las preguntas de las formulaciones del problema, hipótesis, y el objetivo de la investigación.

Como objetivo general se determinó la relación que existe entre la integración de las TIC y la competencia digitales en tiempo de pandemia covid-19, y los resultados obtenidos en la variable competencias digitales se muestra que el 86,9% muestran tener un alto conocimiento de nivel avanzado en las tecnologías producto de estos tiempo de pandemia donde se ve claramente que frente a la nueva forma de enseñar o recibir formación académica se hace mediante un computador o materiales tecnológicos que permiten realizar búsquedas de conocimiento en los estudiantes

De igual forma, **Villanueva Bravo (2021)**, con el fin de alcanzar el grado de Magister en Gestión de la Educación, en la Universidad San Ignacio de Loyola, planteó como título de su tesis: "Estrategia didáctica para desarrollar la competencia digital en docentes de una institución educativa en el Callao", donde el interesado resalta que la investigación tuvo como objetivo general diseñar una estrategia didáctica para que una institución educativa en el Callao, logre capacitar de manera continua y adecuada a sus docentes en las competencias digitales necesarias con el uso de las tecnologías en el desarrollo de una clase en educación virtual.

Ante esta situación planteada, para lograr este objetivo primero evaluamos la situación actual a través de una entrevista a los docentes y al director, a los estudiantes una encuesta, obteniéndose una visión panorámica sobre el dominio de las herramientas digitales por parte de los docentes; en tal sentido se plantea la propuesta de realizar la capacitación a través de dos programas en paralelo. Por un lado, se propone un taller de inducción con duración de una semana sobre las herramientas estándar de la institución que son Intranet, Moodle, Meet y Zoom. Por otro lado, se propone el aprendizaje práctico individualizado a través del uso de las herramientas digitales en situaciones reales, con el acompañamiento de un experto.

De esta manera se logra diseñar una estrategia didáctica eficaz para capacitar de manera continua y adecuada a los docentes de una Institución Educativa en el Callao en las competencias digitales necesarias en la educación virtual. Esta estrategia puede ser aplicada en cualquier otra Institución Educativa en el ámbito nacional.

Así mismo, **Cota Sencara (2020)** elaboró su tesis titulada "Competencias digitales y los hábitos de estudio en estudiantes de la Facultad de Ingeniería de Sistemas e Informática en una universidad privada de Lima-2019", tesis que optó el grado de magister en Docencia Universitaria y Gestión Educativa, en la Universidad Tecnológica del Perú. Su objetivo general estuvo en determinar la relación que existe entre las variables de estudio, entendiendo por competencias digitales a la capacidad de uso seguro de las tecnologías de la información y comunicación para resolver algún tipo de tarea y/ o problema. Por otro lado a la variable hábitos de estudio como el conjunto de técnicas que utiliza el estudiante para aprender en un determinado tiempo.

En tal sentido, se aplicó el enfoque cuantitativo, con nivel descriptivo correlacional y con diseño transversal, aplicándose dos encuestas con alternativas de tipo Likert, llegándose a demostrar la hipótesis de investigación; es decir que existe relación significativa entre las competencias digitales y los hábitos de estudio en los estudiantes de la Facultad de Ingeniería de Sistemas e Informática en una Universidad Privada de Lima- 2019. Lo que significa que los estudiantes actualmente hacen uso de sus competencias digitales para lograr aprendizajes significativos.

En este contexto, al consultarse estudios efectuados en universidades en el extranjero, se encontró que existían trabajos a tomarse en cuenta; tal es así que; **Toyo Sánchez y Esparza Bernal (2020)**, con el fin de optar el grado de Maestría en Educación, Mención Innovación y Liderazgo Educativo; en la Universidad Tecnológica Indoamericana de Ecuador, con el tema: “El acceso y uso de las TIC en el proceso de la enseñanza aprendizaje virtual de la asignatura de matemática de la carrera de tecnología superior en administración en el Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología”; donde los interesados resaltan que la investigación tuvo como objetivo general, determinar el nivel de acceso y uso de las TIC en el proceso de la enseñanza aprendizaje virtual de la asignatura matemática orientado al rediseño del Entorno Virtual de Aprendizaje.

La metodología escogida para este trabajo desarrollado es mixta porque el levantamiento de la información basado en la revisión documental y en la observación tipo teórica y su propósito es la obtención directa del Entorno Virtual de Aprendizaje para generar información, así como en la evidencia de datos numéricos provista por el cuestionario de encuesta dirigido a docentes y estudiantes, todo lo cual permite una interpretación integral del fenómeno bajo estudio. Como conclusión, se tiene que el uso de Objetos Virtuales de Aprendizajes gamificados en el Entorno Virtual de Aprendizaje genera un avance positivo ya que permite enlazarse con la plataforma virtual logrando que el estudiante acceda utilizando herramientas tecnológicas libres, de fácil manejo e interacción.

En este contexto de las investigaciones efectuadas por, **Cuello Noriega y Solano Mindiola (2021)**, buscando el grado de Magister en Educación, en la Universidad de la Costa – Barranquilla. Atlántico. Colombia, con su Tesis: “Uso de las TIC como herramienta de aprendizaje en tiempos de

aislamiento social”, donde los interesados resaltan que la investigación tuvo como objetivo general, describir al uso de las TIC como herramienta de aprendizaje en tiempos de aislamiento social, desde la perspectiva de los estudiantes de Media Académica de la I.E.D. John F. Kennedy de Aracataca (Magdalena).

El estudio se llevó a cabo bajo el enfoque descriptivo, con un diseño de campo no experimental transeccional, la muestra estuvo constituida por 60 estudiantes, quienes respondieron un cuestionario de 24 preguntas cerradas de fácil comprensión, el instrumento se desarrolló y aplicó a través de la herramienta Google Forms. Para evaluar los resultados de la encuesta se analizaron los datos procesados por la plataforma, los cuales arrojaron que más del 60% de la muestra expresó estar de acuerdo con que sus docentes utilizan eficientemente las TIC como herramientas de aprendizaje en tiempos de aislamiento social, de igual manera, también existe un 45,5% que manifiesta estar medianamente de acuerdo en que ha sido fácil la adaptación a la modalidad de aprendizaje y que se encuentran satisfechos con la metodología empleada por los docentes.

De otro lado, **Game Mendoza, y Alvarado Pincay (2021)**, buscando el grado académico de Magister en Educación, Mención Tecnología e Innovación Educativa, 2016, en la Universidad Estatal de Milagro de Ecuador, con su tesis: “Recursos Digitales para los Aprendizajes Activos de la Asignatura de Historia, para estudiantes de Primero de Bachillerato de la Unidad Educativa Augusto Mendoza Moreira”, plantea que el trabajo de investigación, se desarrolla con el objetivo de dotar de una herramienta o guía sobre el uso y aplicación de plataformas digitales y web que mejoren el dominio de la didáctica de la asignatura de historia; toda vez que a lo largo de la vida, la tecnología y su descubrimiento por parte de la

humanidad, ha permitido generar avances en todas las etapas de la sociedad, en el campo de la educación; en el Ecuador ha contribuido al mejoramiento y aplicación de nuevas metodologías de enseñanza ya que conceden la incorporación de imágenes sonidos y con ello desarrollar una actividad interactiva como recurso que afirma el entendimiento y motivación de los alumnos.

Bajo ese contexto, estos recursos son ideales para convertirse en fuentes importantes de información dentro de un proceso de enseñanza y aprendizaje; asimismo, aporta a que las diferentes instituciones educativas recurran a nuevos esquemas o modelos para fortalecer los procesos de formación de los estudiantes; la metodología aplicada fue el enfoque cualitativo en donde los principales recursos y técnicas fueron las entrevistas a profundidad direccionada a 6 expertos del área y las encuestas a 347 estudiantes y 4 docentes lo cual fue fundamental ya que se ha podido detectar que aunque se realicen en la actualidad las clases de forma virtual la percepción general del alumnado es el poco uso de recursos audiovisuales por parte de sus docentes quienes se limitan a presentar diapositivas básicas y poco interactivas.

Sin embargo, en lo que concuerdan es en la necesidad de contar con la implementación de esta propuesta, pues beneficia no solo a un grupo limitado o asignatura, sino que, se podría replicar a otras áreas del conocimiento.

Finalmente, en esta parte del estudio, permitió encontrar que los diferentes especialistas que fueron consultados, así como también los estudios efectuados en universidades peruanas como extranjeras, demuestran con claridad que se debe comenzar por señalar que las TIC, su uso y apropiación al proceso educativo, plantea cambios importantes en los fines de aquel y en el rol que desempeñan sus actores principales: estudiantes y docentes en el salón de clases, en la comunidad y por ende en un país o nación. Las

naciones y el Estado tienen el deber y la responsabilidad de ofrecer una educación de calidad con pertinencia social, cultural y económica, en concordancia con las exigencias de la sociedad.

Capítulo V: Conclusiones y Recomendaciones

5.1 CONCLUSIONES

- 5.1.1** Los datos obtenidos como producto del estudio y posteriormente puestos a prueba, permitió determinar que el cambio de la cultura institucional, incide en el aprovechamiento de las actitudes, habilidades y experiencias del personal ($p < 0.05$).
- 5.1.2** Los datos puestos a prueba permitieron establecer que la variación en la forma de pensar de los recursos humanos, incide en el nivel de aprovechamiento de la experiencia y motivación del personal en esta oficina general del MINSA ($p < 0.05$).
- 5.1.3** Los datos obtenidos permitieron determinar a través de la prueba de hipótesis respectiva que el mejoramiento de la labor del potencial humano en la organización, incide en el nivel de aprovechamiento de las potencialidades de los recursos humanos ($p < 0.05$).
- 5.1.4** Se ha establecido que la mecanización de los recursos humanos en la institución, incide en el nivel de integración de las actividades del personal de esta oficina del MINSA ($p < 0.05$).

- 5.1.5** El análisis de los datos obtenidos y posteriormente contrastados permitieron establecido que el uso del software en el análisis de la información disponible, incide en el nivel de valoración e integración del potencial humano en la institución ($p < 0.05$).
- 5.1.6** El análisis de los datos permito determinar que, el empleo de medios electrónicos en la comunicación digital e intercambio de información, incide en la optimización del rendimiento laboral del potencial humano ($p < 0.05$).

5.2 RECOMENDACIONES

- 5.2.1** Conociendo la importancia que tiene el potencial humano a nivel del MINSA, se hace necesario mantenerlo debidamente motivado, por cuanto, a través de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos, se deberían mejorar los mecanismos de integración que maximicen sus potencialidades, fortalezas y habilidades; así como, los incentive al trabajo en equipo bajo cualquier escenario y mantener un buen clima laboral, a establecer una cultura de aprendizaje constante, de esta manera la entidad de beneficia ya que promueve su nivel de compromiso, incrementa su productividad, permite el intercambio de conocimientos a todo nivel, estimula su sentido de pertenencia al facilitarles el proceso de adaptación o transición a cualquier cambio tecnológico en la institución.
- 5.2.2** Se hace necesario, que a fin de lograr el máximo aprovechamiento del empleo de la tecnología digital en un escenario complejo como el que hemos vivido a causa de la pandemia, el MINSA elabore,

valide y apruebe los planes de contingencia necesarios, que involucren directamente al talento humano clave de la entidad, mismo que haga el efecto multiplicador de una hoja de ruta clara y precisa del accionar oportuno y adecuado de la entidad, y de esta manera posibilite la continuidad de los servicios de salud y de la dotación del recurso humano necesario para hacerle frente.

- 5.2.3** Conociendo la importancia que tiene el potencial humano a nivel del MINSA, se hace necesario mantenerlo debidamente capacitado y motivado; por cuanto, el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP anual del MINSA, debería incluir en los cursos de capacitación, temas que estén vinculadas al uso adecuado de las herramientas de tecnología digital disponibles, lo cual, no solo facilitaría el cumplimiento eficiente de sus funciones, sino que además, podrían realizarse en menor tiempo posible y de esta manera los servicios que presta el MINSA serían más rápidos y oportunos.
- 5.2.4** Conociendo la relevancia y la trascendencia de la información que administra, custodia y gestiona el MINSA, resulta necesario que se acelere el proceso actual de digitalización de la documentación existente, ello a fin de lograr un mayor aprovechamiento de la operatividad y funcionabilidad de los sistemas disponibles, y de esta manera, se posibilite la simplificación de la mayoría de los procedimientos administrativos, ya que la información documental se obtendría en tiempo real y viajaría por sistema con mayor rapidez dentro del sector salud; asimismo, se posibilita el cumplimiento de las funciones asignadas al personal y el cumplimiento de los objetivos institucionales.

- 5.2.5** Es importante que el MINSA considere que ante la posibilidad de que ocurran desastres naturales de gran impacto o emergencias sanitarias como la causada por el SARS-CoV-2., debería complementar las herramientas de tecnología digital existentes, a fin de prever la continuidad de los servicios prioritarios que presta, lo que garantizaría una atención oportuna de las necesidades que puedan surgir en ese posible escenario y tener una capacidad respuesta más inmediata.
- 5.2.6** Toda vez que, se ha demostrado que la tecnología digital es indispensable en las actividades que desarrolla el talento humano en el MINSA, resulta necesario que dicha dependencia implemente mecanismos que permitan que la comunicación interna fluya de manera precisa, concisa y directa, a fin de lograr el mayor rendimiento posible y evitar probables conflictos de comunicación interna, así como otros vinculados a los objetivos institucionales.

BIBLIOGRAFÍA

Referencias bibliográficas:

- Arroyo Menéndez, M., & Díaz Velázquez, E. (2021). Las tecnologías digitales en el ámbito de la salud: brechas sociales, accesibilidad. *Revista de Cultura Digital y Movimientos Sociales*, 18(2), 95-101. Obtenido de file:///C:/Users/USUARIO2020/Downloads/75516-Texto%20del%20art%C3%ADculo-4564456616531-1-10-20210603%20(1).pdf
- ehCOS. (2021). *La transformación de los hospitales en un mundo digital*. Obtenido de <https://www.ehcos.com/la-transformacion-de-los-hospitales-mundo-digital/>
- Espinoza Céspedes, J. F. (2020). Aplicación de la microforma digital en las juntas generales de accionistas y directorios no presenciales de la sociedad anónima cerrada. (*Tesis de Maestría, UL*). Lima, Perú. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12724/11712>
- Espinoza Márquez, N. M. (2019). Las tecnologías de la información y comunicación y su incidencia en el desarrollo académico de las universidades públicas de Lima Metropolitana y Callao en el año 2017. (*Tesis de Maestría, UNMSM*). Lima, Perú. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12672/11584>
- Gía Cajamarca, A. (2021). Los Recursos Tecnológicos Interactivos en el Aprendizaje de la Ciencias Sociales: Caso los Estudiantes de Educación Básica Media en Ecuador. (*Tesis de Maestría, Universidad Estatal de Milagro*). Ecuador. Obtenido de <http://repositorio.unemi.edu.ec/handle/123456789/5807>

- Iglesias Sahagún, L., & González Arias, R. (2018). Tecnologías emergentes, redes al acecho de la sociabilidad. *Revista De Cultura Digital Y Movimientos Sociales*, 15(1), 119-137. Obtenido de <https://doi.org/10.5209/TEKN.57269>
- Lauria, G. (14 de Octubre de 2020). *Cómo las Tecnologías Digitales pueden Fortalecer el Sistema de Salud (Mensaje de un blog)*. Obtenido de <https://debmedia.com/blog/tecnologias-digitales-en-salud/>
- Matabay Ramos, L. A. (2021). Percepción de los internos rotativos de la carrera de obstetricia sobre la enseñanza con modalidad virtual en tiempos de pandemia y confinamiento. (*Tesis de Maestría, Universidad Internacional del Ecuador*). Quito, Ecuador. Obtenido de <https://repositorio.uide.edu.ec/handle/37000/4833>
- Ministerio de Sanidad. (2020). Equidad en salud y COVID-19. Análisis y propuestas para abordar la vulnerabilidad epidemiológica. Madrid, España. Obtenido de Ministerio de Sanidad: <https://www.mscbs.gob.es/>
- Morozov, E. (2015). *La locura del solucionismo tecnológico*. Madrid, España: Clave intelectual.
- Plaza Escandon, H. D. (2021). Influencia del Uso de Plataformas Digitales en la Lecto Escritura para el Desarrollo Cognitivo en los Estudiantes de Octavo Año de Educación General Básica, Caso de Estudio: Unidad Educativa Monseñor Juan Wiesnwth. (*Tesis de Maestria, Universidad Estatal de Milagro*). Ecuador. Obtenido de <http://repositorio.unemi.edu.ec/handle/123456789/5771>
- Romero, A. (08 de Setiembre de 2021). Uso de alta tecnología y digitalización del sector salud, ¿Realidad o ficción? *Ideas Llyc*. Obtenido de <https://ideas.llorenteycuenca.com/wp->

content/uploads/sites/5/2021/09/210908_IDEASLLYC_Tecnolog%C3%A
Da_Sector_Salud.pdf

Ulrich, A. (19 de Setiembre de 2018). *Tres impactos de la salud digital en la atención de la salud*. Obtenido de <https://blogs.iadb.org/salud/es/tres-impactos-de-la-salud-digital-en-la-atencion-de-la-salud/>

vargas Cárdenas, C. A. (2019). La competencia digital y el uso de aplicaciones web 2.0 en docentes de una universidad privada - 2018. (*Tesis de Maestría, UTP*). Lima, Perú. Obtenido de https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/2159/Carlos%20Vargas_Tesis_Maestria_2019.pdf?sequence=3&isAllowed=y

World Health Organization. (s/f). *Proyecto de estrategia mundial sobre salud digital 2020-2025*. Obtenido de https://cdn.who.int/media/docs/default-source/documents/200067-lb-full-draft-digital-health-strategy-with-annex-cf-6jan20-cf-rev-10-1-clean-sp_1c8b2b9c-4c25-4efb-8553-9f466028b583.pdf?sfvrsn=4b848c08_4

López, A. (2016). Algunos supuestos teóricos que sirven de base, extraído de la web: <https://prezi.com/4yzfkvkidzqc/algunos-supuestos-teoricos-que-sirven-de-base/>

Jericó, P. (2015). *La nueva gestión del talento: construyendo compromiso* (1ª ed.). Madrid, España: Prentice Hall.

Chiavenato, I. (2015) *Recursos Humanos*. Sao Paulo, Brasil: Atlas.

Guerin, W.; Will, T. y Le Lourain, J. (2014). *Planeación estratégica de recursos humanos*. México: Legis.

Senge, P. (2015). *La quinta disciplina: la organización inteligente*. México: Granica.

De Cenzo, D. y Robbins, S. (2014). *Human Resource Management*. Nueva York: John Wiley y Sons.

Peters, T. (2015). Talento: desarróllalo, véndelo, vívelo (1ª ed.). Madrid, España: Pearson Educación.

Savater, F. (2015). La decisión de elegir (2ª ed.). México: Ariel.

ANEXOS

ANEXO N°1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TEMA : EL EMPLEO DE LAS HERRAMIENTAS DE TECNOLOGÍA DIGITAL EN ÉPOCAS DE PANDEMIA Y LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA OFICINA GENERAL DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS DEL MINSA, PERIODO 2020-2021.

AUTOR : YESSICA FABIOLA HIDALGO CHAGRAY

DEFINICIÓN DEL PROBLEMA Problema principal	OBJETIVOS Objetivo general	FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS Hipótesis principal	CLASIFICACIÓN DE VARIABLES Y DEFINICIÓN OPERACIONAL	METODOLOGÍA	POBLACIÓN Y MUESTRA	INSTRUMENTO
¿En qué medida el empleo de las Herramientas de Tecnología Digital en Épocas de Pandemia, incide en la Gestión del Talento Humano en la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos del MINSA, Periodo 2020-2021?	Demostrar si el empleo de las Herramientas de Tecnología Digital en Épocas de Pandemia, incide en la Gestión del Talento Humano en la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos del MINSA, Periodo 2020-2021.	El empleo de las Herramientas de Tecnología Digital en Épocas de Pandemia, incide en la Gestión del Talento Humano en la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos del MINSA, Periodo 2020-2021.	Variable independiente X. Tecnología digital. x1.- Nivel de cambio de la cultura institucional. x2.- Nivel de variación en la forma de pensar de los recursos humanos. x3.- Nivel de mejoramiento de la labor del potencial humano en la organización. x4.- Nivel de mecanización de los recursos humanos en la institución. x5.- Uso del software en el análisis de la información disponible. x6.- Empleo de medios electrónicos en la comunicación digital e intercambio de información	Tipo: Explicativo Nivel: Aplicativo Método y Diseño: Ex post facto o retrospectivo	Población: A nivel de la Oficina General de RR.HH. del MINSA. Muestra: 347 funcionarios y servidores públicos. Muestreo aleatorio simple, como fuente del muestreo probabilístico	Para el estudio se utilizó la encuesta.
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas				
a. ¿De qué manera el cambio de la cultura institucional, incide en el aprovechamiento de las actitudes, habilidades y experiencias del personal? b. ¿En qué medida la variación en la forma de pensar de los recursos humanos, incide en el nivel de aprovechamiento de la experiencia y motivación del personal en esta oficina general del MINSA? c. ¿En qué medida el mejoramiento de la labor del potencial humano en la organización, incide en el	a. Determinar si el cambio de la cultura institucional, incide en el aprovechamiento de las actitudes, habilidades y experiencias del personal. b. Establecer si la variación en la forma de pensar de los recursos humanos, incide en el nivel de aprovechamiento de la experiencia y motivación del personal en esta oficina general del MINSA. c. Determinar si el mejoramiento de la labor del potencial humano en la organización,	a. El cambio de la cultura institucional, incide en el aprovechamiento de las actitudes, habilidades y experiencias del personal. b. La variación en la forma de pensar de los recursos humanos, incide en el nivel de aprovechamiento de la experiencia y motivación del personal en esta oficina general del MINSA. c. El mejoramiento de la labor del potencial humano en la organización, incide en el nivel				

<p>nivel de aprovechamiento de las potencialidades de los recursos humanos?</p> <p>d. ¿En qué medida la mecanización de los recursos humanos en la institución, incide en el nivel de integración de las actividades del personal de esta oficina del MINSA?</p> <p>e. ¿De qué manera el uso del software en el análisis de la información disponible, incide en el nivel de valoración e integración del potencial humano en la institución?</p> <p>f. ¿En qué medida el empleo de medios electrónicos en la comunicación digital e intercambio de información, incide en la optimización del rendimiento laboral del potencial humano?</p>	<p>incide en el nivel de aprovechamiento de las potencialidades de los recursos humanos.</p> <p>d. Establecer si la mecanización de los recursos humanos en la institución, incide en el nivel de integración de las actividades del personal de esta oficina del MINSA.</p> <p>e. Establecer si el uso del software en el análisis de la información disponible, incide en el nivel de valoración e integración del potencial humano en la institución.</p> <p>f. Determinar si el empleo de medios electrónicos en la comunicación digital e intercambio de información, incide en la optimización del rendimiento laboral del potencial humano.</p>	<p>de aprovechamiento de las potencialidades de los recursos humanos.</p> <p>d. La mecanización de los recursos humanos en la institución, incide en el nivel de integración de las actividades del personal de esta oficina del MINSA.</p> <p>e. El uso del software en el análisis de la información disponible, incide en el nivel de valoración e integración del potencial humano en la institución.</p> <p>f. El empleo de medios electrónicos en la comunicación digital e intercambio de información, incide en la optimización del rendimiento laboral del potencial humano.</p>	<p>Variable dependiente Y. Gestión del talento humano</p> <p>y1.- Nivel de aprovechamiento de las actitudes, habilidades y experiencias del personal</p> <p>y2.- Nivel de aprovechamiento de la experiencia y motivación del personal</p> <p>y3.- Nivel de aprovechamiento de las potencialidades de los recursos humanos.</p> <p>y4.- Nivel de integración de las actividades institucionales.</p> <p>y5.- Nivel de valoración e integración del potencial humano.</p> <p>y6.- Nivel de optimización del rendimiento laboral del potencial humano</p>			
---	---	---	--	--	--	--

ANEXO N°2

ENCUESTA

INSTRUCCIONES:

La presente técnica de la Encuesta, tiene por finalidad recoger información sobre la investigación titulada: **"EL EMPLEO DE LAS HERRAMIENTAS DE TECNOLOGÍA DIGITAL EN ÉPOCAS DE PANDEMIA Y LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA OFICINA GENERAL DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS DEL MINSA, PERIODO 2020-2021"**, la misma que está compuesta por un conjunto de preguntas, donde luego de leer dicha interrogante debe elegir la alternativa que considere correcta, marcando para tal fin con un aspa (X). Se le recuerda, que esta técnica es anónima, se agradece su participación.

1. ¿En su opinión con el empleo de esta tecnología cambio la cultura institucional?

- a) Definitivamente si ()
- b) Probablemente si ()
- c) Desconoce ()
- d) Probablemente no ()
- e) Definitivamente no ()

Justifique su respuesta:

.....
.....
.....

2. ¿Para Usted existió variación en la forma de pensar de los recursos humanos en esta oficina?

- a) Definitivamente si ()
- b) Probablemente si ()
- c) Desconoce ()
- d) Probablemente no ()
- e) Definitivamente no ()

Justifique su respuesta:

.....
.....
.....

3. ¿Existió mejoramiento de la labor del potencial humano en la O.G.G. Recursos Humanos del MINSA?

- a) Definitivamente si ()
- b) Probablemente si ()
- c) Desconoce ()
- d) Probablemente no ()
- e) Definitivamente no ()

Justifique su respuesta:

.....
.....
.....

4. ¿Considera Usted importante la mecanización de los recursos humanos en la institución?

- a) Definitivamente si ()
 b) Probablemente si ()
 c) Desconoce ()
 d) Probablemente no ()
 e) Definitivamente no ()

Justifique su respuesta:

.....

5. ¿Para Usted es importante el uso del software en el análisis de la información de Recursos Humanos del MINSA?

- a) Definitivamente si ()
 b) Probablemente si ()
 c) Desconoce ()
 d) Probablemente no ()
 e) Definitivamente no ()

Justifique su respuesta:

.....

6. ¿Para Usted es importante el empleo de medios electrónicos en la comunicación digital e intercambio de información?

- a) Definitivamente si ()
 b) Probablemente si ()
 c) Desconoce ()
 d) Probablemente no ()
 e) Definitivamente no ()

Justifique su respuesta:

.....

7. ¿Considera usted importante el empleo de las herramientas de tecnología digital en épocas de pandemia en la O.G.G de RR.HH - MINSA?

- a) Definitivamente si ()
 b) Probablemente si ()
 c) Desconoce ()
 d) Probablemente no ()
 e) Definitivamente no ()

Justifique su respuesta:

.....

8. ¿En su opinión existió aprovechamiento de las actitudes, habilidades y experiencias del personal?

- a) Definitivamente si ()
- b) Probablemente si ()
- c) Desconoce ()
- d) Probablemente no ()
- e) Definitivamente no ()

Justifique su respuesta:

.....
.....
.....

9. ¿Para Usted se aprovechó la experiencia y motivación del personal?

- a) Definitivamente si ()
- b) Probablemente si ()
- c) Desconoce ()
- d) Probablemente no ()
- e) Definitivamente no ()

Justifique su respuesta:

.....
.....
.....

10. ¿Considera usted que con el uso de esta tecnología digital, se aprovechó las potencialidades de los recursos humanos?

- a) Definitivamente si ()
- b) Probablemente si ()
- c) Desconoce ()
- d) Probablemente no ()
- e) Definitivamente no ()

Justifique su respuesta:

.....
.....
.....

11. ¿En su opinión existió integración de las actividades institucionales en la O.G. G. de RR.HH – MINSAs?

- a) Definitivamente si ()
- b) Probablemente si ()
- c) Desconoce ()
- d) Probablemente no ()
- e) Definitivamente no ()

Justifique su respuesta:

.....
.....
.....

12. ¿Para Usted existió valoración e integración del potencial humano a nivel de la gestión?

- a) Definitivamente si ()
- b) Probablemente si ()
- c) Desconoce ()
- d) Probablemente no ()
- e) Definitivamente no ()

Justifique su respuesta:

.....
.....
.....

13. ¿Considera Usted que se logró optimizar el rendimiento laboral del potencial humano en esta O.G.G de RR.HH – MINSA?

- a) Definitivamente si ()
- b) Probablemente si ()
- c) Desconoce ()
- d) Probablemente no ()
- e) Definitivamente no ()

Justifique su respuesta:

.....
.....
.....

14. ¿En su opinión fue coherente la gestión de recursos humanos del MINSA, periodo 2020 - 2021?

- a) Definitivamente si ()
- b) Probablemente si ()
- c) Desconoce ()
- d) Probablemente no ()
- e) Definitivamente no ()

Justifique su respuesta:

.....
.....
.....

ANEXO N°3

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Después de revisado el instrumento, es importante su opinión acerca de los siguientes puntos:

N°	Menos de	50	60	70	80	90	100
1	¿En qué porcentaje estima usted que con esta prueba se logrará el objetivo propuesto?	()	()	()	()	(X)	()
2	¿En qué porcentaje cree, que las preguntas están referidas a las definiciones del tema?	()	()	()	()	(X)	()
3	¿Qué porcentaje de las interrogantes formuladas son suficientes para lograr los objetivos?	()	()	()	()	(X)	()
4	¿En qué porcentaje, las preguntas de la prueba son de fácil comprensión?	()	()	()	()	(X)	()
5	¿Qué porcentaje de interrogantes siguen secuencia lógica?	()	()	()	()	(X)	()
6	¿En qué porcentaje valora usted que con esta prueba se obtendrán datos similares en otras muestras?	()	()	()	()	(X)	()

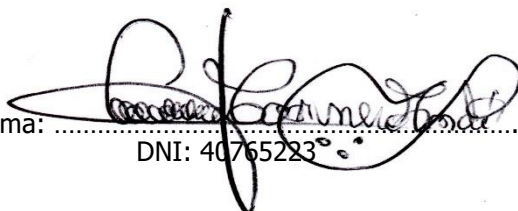
SUGERENCIAS:

- 1.- ¿Qué preguntas considera usted deberían agregarse?

- 2.- ¿Qué preguntas estima podrían eliminarse?

- 3.- ¿Qué preguntas cree deben reformularse o mejorarse?

Fecha: 12 de Agosto del 2022
 Validado por: Dr. Maximiliano Carnero Andia.

Firma: 
 DNI: 40765223

ANEXO N°3

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Después de revisado el instrumento, es importante su opinión acerca de los siguientes puntos:

N°	Menos de	50	60	70	80	90	100
1	¿En qué porcentaje estima usted que con esta prueba se logrará el objetivo propuesto?	()	()	()	()	(X)	()
2	¿En qué porcentaje cree, que las preguntas están referidas a las definiciones del tema?	()	()	()	()	(X)	()
3	¿Qué porcentaje de las interrogantes formuladas son suficientes para lograr los objetivos?	()	()	()	()	(X)	()
4	¿En qué porcentaje, las preguntas de la prueba son de fácil comprensión?	()	()	()	()	(X)	()
5	¿Qué porcentaje de interrogantes siguen secuencia lógica?	()	()	()	()	(X)	()
6	¿En qué porcentaje valora usted que con esta prueba se obtendrán datos similares en otras muestras?	()	()	()	()	(X)	()

SUGERENCIAS:

1.- ¿Qué preguntas considera usted deberían agregarse?

.....

2.- ¿Qué preguntas estima podrían eliminarse?

.....

3.- ¿Qué preguntas cree deben reformularse o mejorarse?

.....

Fecha: 24 de Agosto del 2022

Validado por: Mg. Luis Javier Bazán Tanchiva

Firma:

DNI: 16662187

ANEXO N°3

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Después de revisado el instrumento, es importante su opinión acerca de los siguientes puntos:

N°	Menos de	50	60	70	80	90	100
1	¿En qué porcentaje estima usted que con esta prueba se logrará el objetivo propuesto?	()	()	()	()	(X)	()
2	¿En qué porcentaje cree, que las preguntas están referidas a las definiciones del tema?	()	()	()	()	(X)	()
3	¿Qué porcentaje de las interrogantes formuladas son suficientes para lograr los objetivos?	()	()	()	()	(X)	()
4	¿En qué porcentaje, las preguntas de la prueba son de fácil comprensión?	()	()	()	()	(X)	()
5	¿Qué porcentaje de interrogantes siguen secuencia lógica?	()	()	()	()	(X)	()
6	¿En qué porcentaje valora usted que con esta prueba se obtendrán datos similares en otras muestras?	()	()	()	()	(X)	()

SUGERENCIAS:

1.- ¿Qué preguntas considera usted deberían agregarse?

.....

2.- ¿Qué preguntas estima podrían eliminarse?

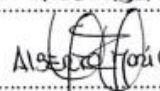
.....

3.- ¿Qué preguntas cree deben reformularse o mejorarse?

.....

Fecha: 26 AGOSTO 2022

Validado por: DR. HUGO ALBERTO MORI CAICAY

Firma y DNI: 
 09452669.