



UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y
CONTABLES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN,
FINANZAS Y NEGOCIOS GLOBALES

TESIS

COMPETENCIAS LABORALES Y SU RELACIÓN CON LA
GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LA OFICINA DE
ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA DEL HOSPITAL SANTA
ROSA DE PUEBLO LIBRE, LIMA - 2020.

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN, FINANZAS Y NEGOCIOS
GLOBALES

AUTORES:

Bach. CARMEN DEL PILAR CHAPOÑAN GIL

Bach. GLORIA CHAPOÑAN GIL

LIMA – PERÚ

2021

ASESOR DE TESIS

Mg. MICHEL JAIME MÉNDEZ ESCOBAR

JURADO EXAMINADOR

Dr. WILLIAM MIGUEL MOGROVEJO COLLANTES
Presidente

Mg. ERNESTO ARCE GUEVARA
Secretario

Mg. FRANCISCO EDUARDO DIAZ ZARATE
Vocal

DEDICATORIA

A Dios, por habernos acompañado en este arduo camino y permitido lograr nuestros objetivos.

A nuestra madre Benancia, por haber estado siempre a nuestro lado, apoyándonos en todo momento y con su ejemplo nos transmitió que todo es posible, a pesar de los obstáculos y dificultades que hubo en nuestro camino, logramos llegar a nuestras metas trazadas.

A nuestra hermana, hermano, sobrinos y en especial a nuestras ahijadas, Azucena y Alexandra, que siempre fueron nuestro apoyo incondicional y un ejemplo a seguir en lo profesional.

AGRADECIMIENTO

A Dios Todopoderoso, por fortalecernos y protegernos durante nuestra existencia, por habernos dado mucha fortaleza y fuerzas para superar obstáculos y dificultades a lo largo de nuestra vida.

A nuestra alma mater Universidad Privada Telesup y a sus catedráticos por sus conocimientos compartidos durante nuestra carrera universitaria.

A nuestro asesor de tesis, Mg. Michel Jaime Méndez Escobar, por sus enseñanzas y conocimientos brindados.

RESUMEN

La presente investigación titulada: Competencias laborales y su relación con la gestión de recursos humanos en la oficina de estadística e informática del Hospital Santa Rosa de Pueblo Libre, Lima – 2020, cuyo objetivo general fue determinar cómo las competencias laborales tienen relación con la gestión de recursos humanos en la oficina de estadística e informática del Hospital Santa Rosa de Pueblo Libre, Lima – 2020.

La investigación fue de enfoque cuantitativo, el tipo de investigación fue aplicada, de nivel descriptivo correlacional, se utilizó un diseño no experimental con una población de 30 trabajadores en la oficina de Estadística e Informática del Hospital Santa Rosa de Pueblo Libre, Lima, el tipo de muestreo fueron encuestas debido a que el conjunto que representa la población estuvo conformada por las mismas personas a quienes se les aplicó un cuestionario que constó de 36 preguntas en total estructurada de variables dependientes. La confiabilidad del cuestionario del coeficiente de alfa Cronbach de acuerdo con las variables del estudio, obteniendo una fiabilidad de 0.955 y 0.953, nivel aceptable.

Entre los resultados más importantes obtenidos según la prueba estadística de rho de Spearman aplicada a las variables competencias laborales y gestión de recursos humanos con un coeficiente de correlación de $r=0.912^{**}$, con un nivel de significancia de 0.000 menor a 0.05 con el cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, se puede afirmar que existe una correlación significativa entre las competencias laborales y la gestión de recursos humanos en la oficina de estadística e informática del Hospital Santa Rosa de Pueblo Libre, Lima – 2020.

Palabras clave: competencias laborales, gestión de recursos humanos y trabajo en equipo.

ABSTRACT

The present investigation entitled: Labor Competencies and its relationship with Human Resource Management in the Office of Statistics and Informatics of the Hospital Santa Rosa de Pueblo Libre, Lima - 2020, whose general objective is to determine how labor competencies are related to the Management of Human Resources in the Office of Statistics and Informatics of the Hospital Santa Rosa de Pueblo Libre, Lima - 2020.

The research was of a quantitative approach, the type of research is basic, of a descriptive correlational level, a non-experimental design was used with a population of 30 workers in the Office of Statistics and Informatics of the Hospital Santa Rosa de Pueblo Libre, Lima, the type Sampling was surveys because the group that represents the population is made up of the same people to whom a questionnaire consisting of 36 questions in total structured with a dependent variable was applied. The reliability of the Alpha Cronbach coefficient questionnaire according to the study variables, obtaining a reliability of 0.955 and 0.953, an acceptable level.

Among the most important results obtained according to the Spearman's Rho statistical test applied to the variables labor competencies and human resource management with a correlation coefficient of $r=0.912^{**}$, with a significance level of 0.000 less than 0.05 with which The null hypothesis is rejected and the alternate hypothesis is accepted. Therefore, it can be affirmed that there is a significant correlation between Labor Competencies and Human Resources Management in the Statistics and Information Technology office of the Santa Rosa de Pueblo Libre Hospital, Lima - 2020.

Keywords: labor competencies, human resource management and teamwork.

ÍNDICE DE CONTENIDO

CARÁTULA	i
ASESOR DE TESIS.....	ii
JURADO EXAMINADOR.....	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT.....	vii
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	viii
ÍNDICE DE TABLAS.....	xi
ÍNDICE DE FIGURAS	xii
INTRODUCCIÓN	xiii
I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	15
1.1. Planteamiento del problema.....	15
1.2. Formulación del problema	18
1.2.1. Problema general.....	18
1.2.2. Problemas específicos	18
1.3. Justificación del estudio.....	18
1.3.1. Justificación teórica	18
1.3.2. Justificación práctica	19
1.3.3. Justificación metodológica	19
1.3.4. Justificación social.....	19
1.4. Objetivos de la investigación	20
1.4.1. Objetivo general	20
1.4.2. Objetivos específicos	20
II. MARCO TEÓRICO	21
2.1. Antecedentes de la investigación	21
2.1.1. Antecedentes nacionales	21
2.1.2. Antecedentes internacionales	23
2.2. Bases teóricas de las variables	26
2.2.1. Variable 01: competencias laborales.....	26

2.2.2. Variable 02: gestión de recursos humanos	36
2.3. Definición de términos básicos	47
III. MARCO METODOLÓGICO.....	50
3.1. Hipótesis de la investigación	50
3.1.1. Hipótesis general.....	50
3.1.2. Hipótesis específicas.....	50
3.2. Variables de estudio	50
3.2.1. Definición conceptual	50
3.2.2. Definición de operacionalización	51
3.3. Tipo y nivel de la investigación	52
3.3.1. Tipo de investigación aplicada	52
3.3.2. Nivel de investigación.....	52
3.3.3. Método de Investigación	53
3.4. Diseño de la investigación	54
3.4.1. Diseño no experimental.....	54
3.4.2. Enfoque de la investigación	54
3.4.3. Corte transversal	54
3.5. Población y muestra de estudio.....	55
3.5.1. Población	55
3.5.2. Muestra	55
3.5.3. Muestreo	55
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	56
3.6.1. Técnica de recolección de datos	56
3.6.2. Instrumento de recolección de datos.....	56
3.6.3. Validez del instrumento	57
3.6.4. Confiabilidad del instrumento	58
3.7. Métodos de análisis de datos	58
3.8. Aspectos éticos	59
IV. RESULTADOS	60
4.1. Análisis descriptivo	60
4.2. Prueba de hipótesis.....	65
4.2.1. Prueba de hipótesis general.....	65
4.2.2. Prueba de hipótesis específica	66

V. DISCUSIÓN	69
5.1. Análisis de discusión de resultados.....	69
VI. CONCLUSIONES	71
VII. RECOMENDACIONES	73
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	74
ANEXOS	77
Anexo 1. Matriz de consistencia	78
Anexo 2. Matriz de operacionalización	79
Anexo 3. Instrumento.....	81
Anexo 4. Validación de Instrumentos.....	85
Anexo 5. Matriz de datos	97
Anexo 6. Propuesta de valor.....	99

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Valores de la prueba de correlación de rho de Spearman	53
Tabla 2.	Conocimiento y evaluación del cuestionario de competencias laborales ..	56
Tabla 3.	Validación de juicio de expertos	57
Tabla 4.	Escala de interpretación de la confiabilidad	58
Tabla 5.	Niveles de variable de competencias laborales.....	60
Tabla 6.	Niveles de variable de gestión de recursos humanos	61
Tabla 7.	Niveles de la dimensión dirección estratégica de recursos humanos..	62
Tabla 8.	Niveles de la dimensión gestión por competencias	63
Tabla 9.	Niveles de dimensión función de desarrollo	64
Tabla 10.	Nivel de correlación y significancia de las competencias laborales y gestión de recursos humanos.	65
Tabla 11.	Nivel de correlación y significancia de la dirección estratégica de recursos humanos y gestión de recursos humanos.	66
Tabla 12.	Nivel de correlación y significancia de la gestión por competencias y gestión de recursos humanos.	67
Tabla 13.	Nivel de correlación y significancia de la función de desarrollo y gestión de recursos humanos.	68

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Niveles de competencias laborales	60
Figura 2. Niveles de Gestión de Recursos Humanos	61
Figura 3. Niveles de dirección estratégica de recursos humanos	62
Figura 4. Niveles de gestión por competencias	63
Figura 5. Niveles de función de desarrollo	64

INTRODUCCIÓN

Las competencias laborales fueron un factor importante para el desempeño de las funciones de los trabajadores de la entidad, teniendo en cuenta sus habilidades, conocimientos, experiencia, puestos, competitividad, productividad, crecimiento en relación a su capacidad intelectual y así construir confianza para trabajar en equipo, para la toma de decisiones con responsabilidad, y lograr un compromiso mutuo por parte de los directivos y trabajadores.

La correcta competencia laboral, tiene una disciplina en la organización para la adaptación de coordinar con la oficina de administración de recursos humanos para proveer las herramientas necesarias en lo referente a capacitaciones, reclutamiento de personal, remuneraciones, incentivos laborales entre otros para el bienestar del trabajador.

Debemos tener la predisposición, la confianza, la monitorización de la gestión de los trabajadores, adaptabilidad, flexibilidad y una comunicación eficaz entre los trabajadores de la oficina.

La presente tesis está dividida en siete capítulos coherentemente relacionados.

Capítulo I, se presenta el planteamiento del problema, donde se describe la realidad problemática, se formulan las interrogantes de la investigación, justificación del estudio y los objetivos de la investigación que permitirán determinar la relación entre las variables de estudio.

En el capítulo II, se presenta el marco teórico, el análisis de los antecedentes de las investigaciones nacionales e internacionales, las bases teóricas de las variables de estudio y las definiciones conceptuales.

En el capítulo III, se presenta el marco metodológico de la investigación: hipótesis de la investigación, variables de estudio que han permitido organizar el cuadro de operacionalización de la investigación de acuerdo con las variables de estudio, asimismo, se detallan el nivel de investigación, diseño de investigación, población y muestra de estudio, técnicas e instrumentos de recolección de datos,

validez y confiabilidad del instrumento, método de análisis de datos y aspectos éticos de la investigación.

En el capítulo IV, se presentan los principales resultados de la investigación, primero se describe los resultados en forma unitaria, para luego contrastar cada una de las hipótesis formuladas.

En el capítulo V, se discuten los principales resultados de investigación; luego se analizan los resultados obtenidos de la teoría y de la experiencia directa, determinando los alcances de su validez.

En el capítulo VI, se abordan las conclusiones de acuerdo con los resultados estadísticos obtenidos relacionados con los objetivos de la investigación.

En el capítulo VII, se plantean las recomendaciones que pueden aportar a las variables de estudio de acuerdo con los objetivos planteados.

I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

En las últimas décadas, a nivel internacional en América Latina en el rubro de las competencias laborales ante este contexto, el nuevo panorama se vio afectado en la formación de habilidades, en el rendimiento y en el incremento de la calidad de los servicios existiendo una baja frente a esta urgencia levantada por la pandemia, haciéndose notar la problemática en lo laboral alrededor del mundo, ya que varios sectores no impulsaban a sus trabajadores. Por otro lado, el aislamiento social que asumieron los países en lo que respecta a sus habilidades digitales y socioemocionales, atribuían tener un nivel alto, pero resalto un problema que no les permitía efectuar el uso de la tecnología, como realizar trámites administrativos, capacitaciones, reuniones, y en el caso de los médicos con sus pacientes realizar una telemedicina, creando un futuro incierto que no permite transferirse y progresar en el mundo del trabajo.

Frente a un futuro incierto, hacemos la comparación con el teletrabajo durante la pandemia de la COVID-19 es mucho más difícil, porque es obligatorio, en lugar de voluntario, y a tiempo completo, en lugar de tiempo parcial u ocasional. Las personas que trabajan desde su casa durante la pandemia revelan que sus experiencias, no son positivas entre el trabajo y la vida personal, ante este contexto deben estar siempre disponibles para desempeñar sus funciones, ante esta situación ocasionó la intensidad en el trabajo y la interferencia en los hogares, como en los niveles de estrés de los teletrabajadores. En comparación a las personas que tienen hijos, se les hacía más difícil combinar el cierre de las escuelas con el teletrabajo a tiempo completo, por tal motivo, se realizó una encuesta más de una de cada 5 personas (22 por ciento) que viven con niños pequeños (menores de 12 años) informaron de dificultades para concentrarse en su trabajo todo el tiempo, o la mayor parte del mismo, en comparación con solo el 5 por ciento de los hogares sin hijos y el 7 por ciento con niños de 12 a 17 años. Concretamente, las familias monoparentales de niños con una discapacidad manifestaron que la situación es muy estresante.

Según Alles (2016), considera que:

Las competencias laborales son las capacidades productivas de un individuo que se define y mide en términos de desempeño en un determinado contexto laboral, y no solamente en conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes; siendo estas necesarias, pero no suficientes para sí mismas para un desempeño efectivo. Además, la riqueza del conocimiento en materia de competencias, se obtiene no solo por conocer buenos métodos de trabajo, sino también por haber hecho la experiencia con otros que no han sido satisfactorios. Por último, para no extenderme en el contexto actual, será necesario tener en cuenta que las nuevas tecnologías de la comunicación y la información han modificado los comportamientos de las personas de todas las edades. (pp. 12-80).

En los últimos 5 años, a nivel nacional la gestión de recursos humanos tiene mucho que aportar en un país pluricultural donde se exigen estrategias y no estrategias, lenguajes y no lenguaje, requiere de una visión politerritorial de los problemas de salud, y es ahí donde se necesita de la persona y no de un recurso. En la administración pública, desde el 2008 el Servicio Civil Peruano, es el que lidera este proceso de gestión de recursos humanos, existiendo en los comienzos del siglo XXI una vinculación causal con decisiones tomadas respecto al análisis de la Reforma del Servicio Civil, tomando la decisión de la desaparición del Instituto Nacional de Administración de Personal, a efecto que no hay política ni gestión de las carreras, perdiéndose información de recurso humano y se abandonó la gestión de los recursos humanos, como lo referente al sistema de pensiones se congelaron los salarios, siendo que estos bajos salarios no atraen al personal idóneo y despidos masivos legalmente mal sustentados.

De acuerdo con Vallejo (2016) describe que: las relaciones con las personas, con diversos problemas vienen afectando el desempeño laboral; también estos pueden ser personales, familiares, económicos y de salud, convirtiéndose en una persona problema. De acuerdo con este contexto las organizaciones invierten parte de su tiempo en lidiar con trabajadores problemáticos, ya que los problemas personales pueden afectar el comportamiento laboral. (p. 103).

A nivel local, actualmente las competencias laborales en la oficina de estadística e informática del Hospital Santa Rosa de Pueblo Libre, el jefe no ha logrado corregir los perfiles del personal del cuadro de asignación de personal (CAP), de acuerdo con los puestos que se va a reemplazar, ya que la mayoría del personal nombrado y CAS de la entidad pertenecen al grupo vulnerable y con comorbilidad, que se ha visto afectada debido a este tiempo de pandemia causado por el virus denominado COVID-19 quedándose en aislamiento social obligatorio (cuarentena), ya que dichos puestos deben ser ocupados por otro recurso humano, para el cumplimiento de las metas programadas anualmente. Además, se debe tomar en consideración que las remuneraciones del personal nombrado son bajas, y no están de acorde con los costos que se ofrece al personal contratado que son superiores realizando las mismas actividades, por lo que dichos servidores que no están afectos, al aislamiento social obligatorio no se sienten a gusto con dichos salarios, lo que genera que no cumplan a cabalidad con sus actividades asignadas.

Vallejo (2016), define que:

Existen factores que determinan las condiciones del mercado de trabajo, el crecimiento económico tiene que ver con el volumen del empleo, mientras que la calidad y productividad tiene que ver con la intensidad del empleo. Hoy exige mayor velocidad en los procesos de transición de los trabajadores hacia una nueva situación; por ello, los esfuerzos de formación y recalificación resultan fundamentales. (p. 50)

Por todo lo expuesto, podemos dar entender que en los últimos años en todos los gobiernos se vio afectado la salud a nivel mundial por el brote del coronavirus de una pandemia, y unas de las primeras medidas drásticas fue quedarse en casa obligatoriamente, ocasionando que el personal labore de acuerdo con sus funciones a distancia, dejando un gran vacío en la parte administrativa del sector salud, lo cual provocaría un riesgo de no cumplir con las metas programadas anualmente.

Asimismo, se procedió a realizar una selección de acuerdo con el perfil del personal a reemplazar en el puesto que se requería; además, se evidencio que el

nuevo reclutamiento no cumplía con las expectativas requeridas y a pesar de ello, fueron contratados con una remuneración considerable y no lograron desempeñar sus actividades asignadas, lo cual provocó descontento con el personal nombrado y CAS que perciben una remuneración baja.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

PG. ¿Cómo las competencias laborales tienen relación con la gestión de recursos humanos en la oficina de estadística e informática del Hospital Santa Rosa de Pueblo Libre, Lima – 2020?

1.2.2. Problemas específicos

PE 1. ¿Cómo la dirección estratégica de recursos humanos se relaciona con la gestión de recursos humanos en la oficina de estadística e informática del Hospital Santa Rosa de Pueblo Libre, Lima – 2020?

PE 2. ¿Cómo la gestión por competencias se relaciona con la gestión de recursos humanos en la oficina de estadística e informática del Hospital Santa Rosa de Pueblo Libre, Lima – 2020?

PE 3. ¿Cómo la función de desarrollo se relaciona con la gestión de recursos humanos en la oficina de estadística e informática del Hospital Santa Rosa de Pueblo Libre, Lima – 2020?

1.3. Justificación del estudio

1.3.1. Justificación teórica

Esta investigación presentó la problemática en las competencias laborales y su relación con la gestión de recursos humanos en la oficina de estadística e informática del Hospital Santa Rosa de Pueblo Libre, Lima - 2020. Esta variable ha sido aplicada de acuerdo con la autora Alles (2016) quien manifiesta que “La gestión por competencias (personas) es la definición de competencias laborales que plantea la mezcla para desempeñarse adecuadamente en un puesto de trabajo en lo que respecta a sus conocimientos específicos y habilidades

apropiadas para un desempeño adecuado de las personas, que integran la organización. Y para la gestión de recursos humanos se tiene como autor a Vallejo (2016) que define al recurso humano como la satisfacción de sus objetivos organizacionales, crecimiento, competitividad, productividad, mientras que las personas tienen un objetivo individual como una buena remuneración y mejora de calidad de vida, es por ello, que es importante seleccionar a las personas que cumplan con los requisitos requeridos y expectativas que la organización espera alcanzar.

1.3.2. Justificación práctica

Los objetivos y resultados de la investigación, han permitido diagnosticar al talento humano en sus competencias laborales y en la gestión de recursos humanos en la oficina de estadística e informática del Hospital Santa Rosa. De acuerdo con los resultados obtenidos nos permitió evaluar el procedimiento a seguir para que la gestión tome una decisión en busca de mejorar las remuneraciones que percibe en la actualidad, como crear un beneficio a favor del recurso humano para que este se vea comprometido en el cumplimiento de sus actividades, como también capacitarlos de acorde a las funciones encomendadas. Además, el jefe inmediato debe dar oportunidad al personal con puestos adecuados para el desarrollo de sus conocimientos que ha logrado obtener el servidor.

1.3.3. Justificación metodológica

La metodología que se utilizó para esta investigación fue descriptiva y correlacional, usando un instrumento para obtener la magnitud del problema y sus resultados que se encuentran en un nivel de intermedio en cuanto a los conocimientos del personal, midiéndose el grado de las variables de las competencias laborales y de la gestión de recursos humanos analizándose y evaluando las funciones del personal.

1.3.4. Justificación social

Ha sido muy importante esta investigación en la oficina de estadística e informática del Hospital Santa Rosa, en contribuir el mejoramiento de su gestión

administrativa, como organizando y evaluando el funcionamiento de sus actividades de acuerdo con la elaboración de las metas programadas, estableciéndose su operatividad en las redes de información y base de datos de la institución, siendo estas necesarias para proporcionar una oportuna información estadística.

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo general

OG. Determinar cómo las competencias laborales tienen relación con la gestión de recursos humanos en la oficina de estadística e informática del Hospital Santa Rosa de Pueblo Libre, Lima – 2020.

1.4.2. Objetivos específicos

OE 1. Determinar cómo la dirección estratégica de recursos humanos se relaciona con la gestión de recursos humanos en la oficina de estadística e informática del Hospital Santa Rosa de Pueblo Libre, Lima – 2020.

OE 2. Determinar cómo la gestión por competencias se relaciona con la gestión de recursos humanos en la oficina de estadística e informática del Hospital Santa Rosa de Pueblo Libre, Lima – 2020.

OE 3. Determinar cómo la función de desarrollo se relaciona con la gestión de recursos humanos en la oficina de estadística e informática del Hospital Santa Rosa de Pueblo Libre, Lima – 2020.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes nacionales

Solsol (2017) con la tesis realizada “Las competencias laborales y su relación con la gestión de buenas prácticas de los recursos humanos en el Centro de Salud “Punta del Este” de Tarapoto – 2016”. Universidad César Vallejo. Posgrado. Lima. La cual tuvo como objetivo general establecer la relación entre las competencias laborales y la gestión de buenas prácticas implementada por el área de recursos humanos de la mencionada institución de salud. El tipo de metodología fue descriptiva y correlacional y un diseño no experimental y transversal, se utilizó una muestra censal conformada por los 30 trabajadores, se utilizaron dos instrumentos uno para cada variable de estudio, elaborados expresamente para la investigación y que fueron validados por juicio de expertos con una confiabilidad de 0.95 y 0.70. Se demuestra además que existe una escasa relación entre ambas variables calculada en el orden de un 13.8 % para un coeficiente rho de Spearman de 0.138 y una significancia de 0.468 por lo cual se rechaza la hipótesis de investigación formulada.

Rojas y Vílchez (2018) con la tesis titulada “Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús – Lima, enero 2018”. Universidad Norbert Wiener. Posgrado. Lima. La investigación tuvo como el objetivo determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del PSSCJ. Metodología: estudio de enfoque cuantitativo, tipo de investigación aplicada, de diseño no experimental y nivel correlacional, durante el mes de enero del 2018, donde participaron 50 trabajadores del Puesto de Salud que cumplieron con los criterios de inclusión. Para la recolección de datos se utilizó como técnica la observación, entrevista y encuesta, y el instrumento a través de un cuestionario validado de la autora Kiember Inca Allcahuaman. El procesamiento de información, se empleó el programa SPSS versión 22 y Excel. Los resultados reveló que existe relación estadísticamente significativa según $p=0,000$ entre las variables gestión del talento

humano y el desempeño laboral del personal del PSSCJ, existe relación estadísticamente significativa según $p=0,007$ entre gestión del talento humano y la calidad del trabajo del desempeño laboral de los trabajadores del PSSCJ; por último, existe relación estadísticamente significativa según $p=0,007$ entre gestión del talento humano y el trabajo en equipo del desempeño laboral del personal del PSSCJ.

Soto (2018) con la tesis realizada “El control interno y gestión del talento humano en la división de tesorería de la Superintendencia Nacional de Aduanas y Administración Tributaria – Lima - 2018”. Universidad Autónoma del Perú. Pregrado. Lima. La cual tuvo como objetivo determinar la relación entre el control interno y la gestión del talento humano. Se utilizó el tipo de investigación descriptivo de corte transversal, con un diseño de investigación correlacional. La muestra corresponde a los 30 colaboradores de la división de tesorería de la Sunat a quienes se les aplicaron dos cuestionarios; uno sobre control interno compuesto por 45 ítems y otro sobre gestión del talento humano compuesto por 24 ítems. Los resultados obtenidos de esta investigación fueron satisfactorios ya que se encontró una correlación media entre las variables de estudio, con un coeficiente de correlación r de Pearson = 0,685 con un p valor de 0,000 menor a 0,05, se concluye que existe una correlación positiva media entre las variables control interno y gestión del talento humano en la división de tesorería de la Sunat, Lima – 2018.

Pecho (2019) con la tesis realizada “*El clima organizacional y el desempeño laboral en la Municipalidad de Otuzco, La Libertad – 2019*”. Universidad Norbert Wiener. Pregrado. Lima. La cual tuvo como objetivo general determinar el grado de relación de la variable independiente clima organizacional y la variable dependiente desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Otuzco- departamento de La Libertad. De acuerdo con el nivel de investigación se trata de un estudio descriptivo correlacional, en base a la descripción de una situación desarrollada en un espacio y tiempo determinado, con el objeto de medir la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral. Respecto al diseño de la investigación, hay que decir, que fue no experimental, dado que las variables bajo estudio no fueron manipuladas por el investigador. El método fue el deductivo. La población considerada en la presente investigación la integra todos los trabajadores hombres y mujeres que laboran en

la municipalidad y que son un total de 170 colaboradores. La muestra determinada fue de 119 trabajadores. Para probar la hipótesis general: "existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Otuzco- la Libertad" se utilizó el coeficiente de correlación rho Spearman con el cual se determinó que existe una relación moderada entre dichas variables, lo que se evidencia al encontrar un coeficiente rho de Spearman igual a 0.565 y un p-valor de $0.000 < 0.05$ por lo que se concluye que se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula.

Dulanto (2019) con la tesis realizada "*Gestión del talento humano y la calidad de servicio de la Municipalidad Distrital de Chancay, período 2018*". Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Pregrado. Lima. La investigación tuvo como objetivo general determinar cómo influye la gestión del talento humano en la calidad del servicio de la Municipalidad Distrital de Chancay, periodo 2018. La variable Gestión del Talento Humano tiene como dimensiones planeación, organización, dirección, control. La variable calidad de servicio tiene como dimensiones elementos físicos, fiabilidad, capacidad de respuesta y seguridad. La presente investigación es de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental transversal y de nivel correlacional. El instrumento se aplicó a 40 colaboradores que laboran en la Municipalidad Distrital de Chancay. La encuesta consta de 32 Ítems de actitudes en la escala Likert. Así mismo, la correlación de rho de Spearman es 0.542, referente a la escala de Bisquerra por ende dicha correlación resulta ser positiva y baja. Se logró determinar que la significancia asintótica (0,000) es menor que el nivel de significación (0.05), por lo tanto, se logra denegar la hipótesis nula y se acepta como optima la hipótesis alterna hipótesis realizada por el investigador. Por lo tanto, concluimos que la Gestión del Talento Humano influye significativamente en la calidad del servicio de la Municipalidad Distrital de Chancay, en el período 2018.

2.1.2. Antecedentes internacionales

Carmona (2016) con la tesis "*Competencias laborales para el personal empleado de una empresa manufacturera a través de la evaluación de 360 grados*". Universidad Autónoma del Estado de México (UAEMEX). Pregrado. México. La cual tuvo como objetivo determinar las competencias laborales para el

personal empleado de una empresa manufacturera a través de la evaluación de 360 grados, y de manera específica, identificar el nivel de dominio con el que cuenta el grupo de mandos medios sobre las competencias necesarias para una adecuada supervisión y manejo de grupos. Con la metodología del tipo descriptivo. La muestra fue compuesta por 66 trabajadores de todos los niveles de la empresa manufacturera. La cual tuvo como resultado en la calificación general de competencias obligadas y requeridas a nivel de supervisión y mandos medios considerando el 41% de la población total. se concluye que la organización presenta un área de oportunidad en el factor humano, sin embargo, es bien sabido que el ser humano, constantemente está sometido a ser evaluado en cada una de sus actividades, en una evaluación se considera que los seres humanos son diferentes entre sí, poseedores de habilidades, conocimientos, destrezas y capacidades, y así ayudar a que la organización logre posicionarse en un mejor lugar dentro de sus competidores y principalmente ante sus clientes.

Veintimilla (2016) con la tesis realizada "*La gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral de las secretarias que laboran en la empresa agrícola Prieto S.A. del cantón Pasaje*". Universidad Técnica de Machala. Pregrado. El Oro. Ecuador. La cual tuvo como objetivo general determinar la excelente gestión del talento humano es una necesidad ineludible en el interior de las entidades, pues cada una de las tareas que realiza la secretaria influye en su desempeño laboral, y por ende, en la imagen que ésta colaboradora aporte depende el progreso de la empresa. El método aplicado fue de dos enfoques básicos: el cuantitativo y el cualitativo, el primero se enfoca en la recolección y análisis de datos y el siguiente en la observación del grupo de interés y su factibilidad para dar soluciones. La cual tuvo una población o muestra de 125 usuarios. La cual tuvo como resultado de las encuestas a administrativo usuarios y entrevistas a directivos, secretarias y personal. Como conclusión se obtuvo que las secretarias no administran su tiempo, no hacen uso de este material de apoyo, no trabajan en equipo, no prestan la debida atención a los usuarios y no existe comunicación entre secretarias y departamentos de la empresa.

Solano (2018) con la tesis realizada "*Calidad de la gestión del talento humano y desempeño docente según la percepción de los estudiantes de noveno*

y *décimo grados del Instituto Colombo-Venezolano*". Universidad de Montemorelos. Maestría. México. La cual tuvo como objetivo conocer si las dimensiones de la calidad de la Gestión del Talento Humano predicen significativamente el desempeño docente, según la percepción de los estudiantes de noveno y décimo grados del Instituto Colombo-Venezolano (ICOLVEN). Esta investigación tuvo un enfoque cuantitativo, transversal, descriptivo, correlacional y exploratorio. En ella participaron 114 estudiantes de 14 a 18 años de edad. Se utilizó un instrumento tipo cuestionario que constó de 28 ítems, el cual tuvo como resultado que arrojó un índice de fiabilidad alfa de Cronbach de .864. De acuerdo con el valor de referencia, es bueno. La escala de desempeño docente arrojó un alfa de Cronbach de .901, el cual, en la escala de valor de referencia, es excelente. Como conclusión se obtuvo que el estudio mostró la relación significativa positiva existente entre la calidad de gestión académica y el desempeño docente, según la percepción de los estudiantes de los grados noveno y décimo del ICOLVEN.

Girón, Hernández, Pineda y Riaño (2019) con la tesis realizada "*Proceso para la evaluación de competencias laborales en pymes del sector cosméticos, enfocado en el cargo de asesor comercial*". Universidad Católica de Colombia. Pregrado. Colombia. La cual tuvo como objetivo implementar un proceso de evaluación por competencias para la selección de asesores comerciales en las pymes del sector cosméticos, a través de un instrumento diseñado con el fin de aumentar la productividad y el desempeño de los empleados del área de ventas. Generando interés en pymes en una buena administración del talento humano. Con la metodología del tipo descriptivo. Los resultados indican que no existe en la actualidad un área de talento humano en las compañías a las cuales debemos impactar (pymes) y que garantice la optimización del capital humano mediante la implementación de procesos adecuados, ya que, a través de nuestra investigación, se identificó que las funciones de ese departamento se encuentran en manos de terceros sin brindar los resultados esperados para las empresas. Se concluye que las Pymes requieren de un experto en el área de talento humano que se encargue de realizar control al personal que se requiere para el sector comercial, debido a los altos índices de rotación del mismo, ya que según datos

históricos estos han aumentado en los últimos años pasando como datos desapercibidos para las compañías.

Zamorano (2020) con la tesis realizada “*Análisis de prefactibilidad para un servicio de certificación de competencias laborales en Salud Digital*”. Universidad de Chile. Pregrado. Santiago de Chile. La cual tuvo como objetivo general analizar la prefactibilidad de un servicio de certificación de competencias laborales en salud digital, propuesta que espera ser considerada por el Centro Nacional en Sistemas de Información en Salud (CENS). Se utilizó una metodología de análisis de prefactibilidad, complementada por el modelo Lean Startup y el desarrollo de una investigación de mercado del tipo exploratoria. Todo ello, se desarrolló en 5 etapas: proceso cualitativo, proceso cuantitativo, propuesta de valor y modelo de negocios final, plan de marketing y evaluación económica. Finalmente, se concreta el análisis económico a 3 años, con un VAN de \$25.683.852 y una TIR de 116% utilizando una tasa de descuento de 23.40% calculada mediante el método CAPM. Todo ello bajo el escenario de abarcar una penetración del 13,99% al primer año, equivalente a 220 certificaciones anuales a \$400.000. Para concluir, el servicio es altamente riesgoso, dada las condiciones del mercado y desde una lógica privada. Aunque desde una lógica organizacional y dada la misión del CENS, esto podría ser una inversión que apoye la fidelización de sus colaboradores y socios. Dado que la propuesta presenta a priori un valor para los stakeholders del sector de salud público y privado, con relación a la orientación del desarrollo de carrera y el apoyo a la gestión de personas.

2.2. Bases teóricas de las variables

2.2.1. Variable 01: competencias laborales

2.2.1.1. Definiciones

Según Alles (2016), define que:

Las competencias laborales es una capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada. La competencia laboral no es una probabilidad de éxito en la ejecución del trabajo, sino es una capacidad real y demostrada. (p. 80).

Citando a Rodríguez, et al (2016), definen que:

Las competencias es una capacidad de destacar por alguna cualidad que se posea por sobre los demás, ya que se está hablando de personas; la cual señala la posesión de una capacidad, habilidad expresa, que permite alcanzar un logro. (p. 72).

Según Caballero, et al (2016), definen que:

Las competencias laborales son el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes aplicadas o demostradas en situaciones del ámbito productivo, tanto en un empleo como en una unidad para la generación de ingreso por cuenta propia, se traducen en resultados efectivos que contribuyen al logro de los objetivos de la organización. (p. 380).

Citando a Collazos, et al (2017), define que:

La competencia laboral está en concordancia con el proceso de cambio organizacional, ello significa, que tiene una tarea específica de cada individuo en la organización, existiendo una función estratégica donde se concibe al trabajador como una ventaja competitiva sostenida para una empresa. (p. 69).

Velásquez (2018), define que:

La competencia es la capacidad es un desempeño observable en el propio puesto y equipo de trabajo, intencionalmente orientado a alcanzar las metas esperadas en términos de valor público, situado en el contexto de la organizacional real. (p. 23).

2.2.1.2. Adaptación a la gestión por competencias

Según Alles (2016), define que:

La adaptación a la gestión por competencias es una descripción del puesto que se realiza recolectando información objetiva y preguntas especialmente diseñadas para este propósito, debemos relacionarlo con el análisis y la descripción de puestos, para ello se denomina “asignación de competencias y grados a puestos”. Las competencias especifican que

están relacionadas con un área en particular; en el momento de la descripción del puesto solo se debe confirmar el nivel o grado requerido de cada competencia. Además, esto se aplica también cuando se han definido competencias específicas para niveles gerenciales. (p. 150).

2.2.1.3. Descripción de puestos

De acuerdo con Alles (2016), define que:

Los puestos para describirlos, comprende una serie de procedimientos para reunir y analizar la información sobre sus contenidos, las tareas a realizar, los requerimientos específicos, el contexto en que las tareas son efectuadas y que tipo de personas debe contratarse para esa posición. Las compañías definen correctamente que los puestos se facilitan con otras tareas en relación con el área de recursos humanos entre ellas las de reclutamiento y selección de nuevos empleados.

El análisis de puestos es el procedimiento sistemático de reunir y analizar la información sobre el contenido de un puesto, los requerimientos específicos, el contexto de que tareas son realizadas y que tipo de personas son las más adecuadas para ocupar esa posición. (pp. 130 -135)

2.2.1.4. Evaluación de desempeño

Alles (2016), define que:

La evaluación de desempeño es una herramienta fundamental entre las buenas prácticas de los recursos humanos, y se relaciona con otros subsistemas. En primer lugar, con las descripciones de puestos, ya no es posible evaluar el desempeño de un colaborador si primero no se definieron las características del puesto que ocupa, se le comunica al colaborador los alcances del mismo, definiendo los objetivos a alcanzar. Los resultados de la evaluación de desempeño se relacionan con otros subsistemas de remuneraciones y beneficios, y dos subsistemas vinculados con el desarrollo de personas, planes de sucesión y formación. (pp. 311-312).

2.2.1.5. Remuneraciones

Según Alles (2016), define que:

La remuneración debe estar relacionada con el personal y su rendimiento empresarial. Tiene dos factores más importantes que influyen sobre el rendimiento y los resultados que son el clima de la organización, sus valores y culturas, y sus prácticas de gestión, que influyen en las remuneraciones. En todos los directivos su tema de preocupación debe ser que la remuneración sea adecuadamente a políticas uniformes, sin pagos discrecionales, que permitan a la empresa tener un adecuado margen de ganancias junto a un clima interno. Su responsabilidad primaria de la función de compensaciones es el estudio y análisis de salarios, sus revisiones y comparación estadística con el mercado. (p. 410).

2.2.1.6. Evaluación de las competencias

Según Rodríguez, et al (2016), definen que:

La evaluación de las competencias debe realizar una revisión detallada acerca de los parámetros legales, técnicos, relacionados con los resultados de aprendizaje. Adicionalmente, escoge técnicas posibles de medición, como también define las características esperadas y restricciones particulares para la evaluación del aprendizaje. Considerando medidas que indiquen parámetros al momento que se realiza la medición de los resultados de aprendizaje, como análisis de malla curricular y examen. Para evaluar los resultados de aprendizaje se debe determinar la relación con los objetivos educacionales o perfil de carrera. (pp. 182-183).

2.2.1.7. Diseño curricular por competencia

Según Rodríguez, et al (2016), definen que:

El diseño curricular por competencia en la educación, es un derecho que se alcanza a plenitud de capacidades para la vida a través del aprendizaje significativo y continuo. La meta de la educación es el aprendizaje, debe ser una cuestión de provecho tratando de que nadie falte a la escuela, lo

que se aprende en la escuela debe ser suficiente, lo que se necesita para una vida social presente y futura y seguir aprendiendo toda la vida, cumpliendo el derecho a la educación de calidad. También se define como resultado de interacción del estudiante, prácticas académicas, procesos de formación, plan de estudios con el compromiso que debe tener un estudiante con su institución, su formación y objetivos personales. (p. 248).

2.2.1.8. Formación de competencias laborables

Según Caballero, et al (2016), definen que:

La formación de competencias laborales se encuentra íntimamente ligado a las ideas de los derechos individuales, y a la noción de vínculo con la comunidad, esto quiere decir, que un ciudadano responsable conoce y ejerce sus derechos individuales, especialmente a la libertad de expresión y asociación para la identificación de las problemáticas del público, pero también reconoce estos derechos individuales que no deben pasar por encima de otros y que la actividad política debe buscar el bienestar del ciudadano. Se han registrado importantes transformaciones en los últimos tiempos, ya que los ciudadanos se encuentran utilizando las nuevas tecnologías de información y comunicación, principalmente el uso de las redes sociales. (p. 275).

2.2.1.9. Gestión de la calidad por competencias

Según Caballero, et al (2016), definen que:

La gestión de la calidad por competencias ha evolucionado en los conocimientos de un mundo que cada vez es más diversificado y complejo y que exige incorporar tendencias y retos a los que no se pueden ampliar el rango de edad, de la población atendida e incorporar modelos educativos que permitan la flexibilidad y la multi-disciplinariedad necesaria para diversificar y modernizar la oferta de estudios universitarios; se deben establecer condiciones y reglas para abrir nuevas posibilidades de acceso a cursos y otros elementos formativos, orientados a la adquisición de competencias para enfrentar las necesidades de desarrollo humano; en los

que se deben fortalecer los mecanismos de acreditación y certificación internacional. (p. 242).

2.2.1.10. La competitividad en el ámbito organizacional

Citando a Collazos, et al (2017), define que:

La competitividad en el ámbito organizacional tiene un gran reto actual de la dirección y gestión de los recursos humanos que radican en las herramientas útiles mediante el personal debe llegar a comprometerse con los objetivos organizacionales e integrarse en el proyecto para obtener ventajas sostenibles y duraderas en el tiempo.

También tiene un compromiso organizacional que puede ser uno de los mecanismos que tiene la dirección de recursos humanos, para analizar la lealtad y vinculación de sus empleados en la organización, se consiga que los colaboradores estén muy implicados e identificados en la organización que trabajan, con las probabilidades que permanezcan. (p. 64).

2.2.1.11. Competencias de la tecnología e Innovación

Según Collazos, et al (2017) definen que:

Las competencias en ciencias, es una iniciativa del programa que se viene implementando en las instituciones a lo largo del país, expertos en el desarrollo de un modelo de competencias de ciencia, tecnología e innovación y en desarrollo de la metodología de enseñanza-aprendizaje. Tiene el propósito de ofrecer un espacio para desarrollar las habilidades, conocimientos y actitudes científicas, que estimule y apoye el desarrollo del pensamiento científico con un enfoque. De acuerdo con la experiencia obtenida en todos los períodos de implementación de esta iniciativa se ha podido observar un acercamiento con las ciencias que se vive en la actualidad, mediante una pedagogía que permite un buen aprendizaje, es relevante los procesos de investigación en sumergirse en la búsqueda de información, construir y reconstrucción de ideas para llegar a la comprensión. (pp. 607-608).

2.2.1.12. Fortalecimiento de las competencias

Velásquez (2018), define que:

El fortalecimiento de las competencias que hoy en día, la administración pública pasa por un proceso de cambio orientado a nuevas formas de relacionarse con la ciudadanía. Las nuevas herramientas de comunicación que ofrece la tecnología mediante las redes sociales que obliga a los gobiernos a tomar decisiones eficientes y eficaces ante los desafíos y demandas ciudadanas, los servidores públicos definen y aplican las políticas públicas que deben contar con las capacidades necesarias para desempeñar en sus labores que se les atribuye. Uno de los proyectos con un alto grado de valor público que se desarrollan dentro de la información presupuestal, que se evalúa para la competitividad y su principal objetivo sea empoderar a los ciudadanos y eliminar la opacidad en la información presupuestal. (p. 153)

2.2.1.13. Procesos de la administración pública

Según Velásquez (2018), define que:

Los procesos de la administración pública tienen derechos y deberes del ciudadano, como en la gestión pública y en las competencias laborales en el sector público, que construye la iniciativa de mejorar la gestión y los procesos de la administración pública, con el propósito de mejorar la calidad que ofrece el área de innovación y sensibilizar a los servidores públicos sobre la importancia de realizar cambios sustantivos en la forma de operar y proporcionar los servicios es una pieza clave en la iniciativa. Fortalecer las competencias de los servidores públicos, de tipo transversal, directivas y profesionales, sin importar el nivel dentro de la organización que promueve el aprendizaje continuo y constante, propician las relaciones interpersonales saludables dentro de la institución, motivarlos para comprometerse en el sector público, desarrollando que el personal de mandos medios y sus apoyos, sean líderes y trabajen en equipo. (p.159).

2.2.1.14. Dimensiones

Dimensión 01: dirección estratégica de recursos humanos

Alles (2016), define que:

Los recursos humanos es una disciplina que fue reconocida como tal en las organizaciones para su aplicación en ellas. Además, aparecen carreras universitarias específicas para su estudio a nivel universitario y de posgrado. Generalmente la denominaron “Gerencia de Personal”, aunque eran escasas las empresas que contaban con una gerencia del área, y la mayoría solo tenían oficina dependiendo del área de administración. Además, no era usual aun la expresión recursos humanos; en grandes compañías lo habitual era la existencia de un departamento de personal a cargo de un empleado de mucha experiencia, de confianza para la compañía, teniendo conocimientos de leyes laborales y sin estudios universitarios.

Los recursos humanos estratégicos y desarrollo del talento, son ascendentes a nuevas tendencias positivas en la materia, han sido difíciles de llevar en práctica en el ámbito de las organizaciones, en muchas empresas están lejos de alcanzar la meta. (pp. 16-18).

Indicadores

1) Estrategia organizacional

Según Alles (2016), define que: la organización es el conjunto de personas que conforman una entidad autónoma con capacidad para fijar sus propias reglas, dentro de un marco legal formal, con un propósito determinado. (p. 21)

2) Satisfacción laboral

Según Alles (2016), define que: el recurso humano entre buenas prácticas encuentra necesaria realizar encuestas a colaboradores para conocer cuál es su grado de satisfacción respecto a su trabajo y el contexto que se desenvuelve, y sobre valores y proyectos personales. (p. 53).

3) Indicadores de gestión

Según Alles (2016), define que:

Son aquellos índices específicos para medir el resultado de la gestión de la organización en su conjunto o grupos de funciones. Su aplicación es eficaz de indicadores, permite la comparación con años anteriores, con organizaciones similares, etc. Los indicadores de gestión del área de recursos humanos son aquellos índices específicos para medir el resultado de la gestión del sector y distintas funciones que lo componen. (p. 69).

Dimensión 02: gestión por competencias

Según Alles (2016), define que: “la gestión por competencias o gestión de recursos humanos por competencias implica un modelo de gestión que permite alinear a las personas que integran una organización en los de objetivos estratégicos”. (p. 79).

Indicadores

1) Metodología de gestión

Según Alles (2016), define que:

Es una metodología para la puesta en marcha para el modelo de competencia en dos grandes pilares: la teoría preexistente y la experiencia profesional, el cual ha sufrido transformaciones a través del tiempo. Implica oportunidad de realizar un sinnúmero de implantaciones de sistemas de competencias, conocer muchos modelos en las organizaciones. (p. 90).

2) Modelo de competencias

Según Alles (2016), define que:

Es importante que los modelos sean a medida de cada organización. Las competencias cardinales hacen referencia fundamental en el ámbito de la organización; que representan valores y ciertas características que diferencian a una organización de otras y reflejan aquello necesario para alcanzar la estrategia. (pp. 98-99).

3) Asignación de competencias a puestos

Según Alles (2016), define que:

Las competencias se indican con su nombre y nivel, así como aperturas de puestos confeccionado a medida de cada organización, es importante remarcar los niveles de competencia ya que con frecuencia hay organizaciones que, como producto de incorrectas definiciones del modelo trabajan de manera equivocada. (p. 108).

Dimensión 03: función de desarrollo

Según Alles (2016), define que:

La función de desarrollo se relaciona con sus competencias, se analiza en especial como estas se evolucionan en puestos que representa en sí mismo, un plan de carrera para las competencias del desarrollo de un individuo y evaluar específicamente el resultado de su desempeño requerido por cada puesto y su evolución de los planes de carrera. Igualmente, es el desarrollo de las personas en el ámbito organizacional que hará referencia a un aspecto que permite poner en contexto los métodos y procedimientos de recursos humanos, si se implementan buenas prácticas de recursos humanos la organización contara con mayor capital intelectual. (pp. 153-350).

Indicadores

1) Planes de sucesión

Según Alles (2016), define que:

La sucesión puede ser utilizada de manera amplia a los puestos ocupados por altos ejecutivos que se manejan de manera profesional, analizando adecuadamente la situación y eligiendo a la persona adecuada de manera intuitiva y obedeciendo a impulsos del momento. En ambos casos, se puede observar la aplicación de buenas prácticas, según las circunstancias, aun dentro del ambiente de una misma organización. (p. 385).

2) Diagramas de reemplazo

Según Alles (2016), define que:

Son programas organizacionales mediante los cuales reconocen puestos claves, identificando posibles participantes del programa, designando posibles reemplazos (sucesores), pero solo para aquellas personas que ocupan puestos claves tienen una fecha determinada de retiro, usualmente por su edad avanzada. (p. 391).

3) Planes de carrera

Según Alles (2016), define que:

Los planes de carrera, al igual que el programa denominado plan de jóvenes profesionales, definen esquemas teóricos de crecimiento escalonados, las personas que transitan estos programas van cumpliendo etapas y siguiendo una ruta dentro de ellos. Se trata de un programa organizacional para el desarrollo de personas, que establece un esquema teórico sobre el cual sería la carrera posible dentro de un área determinada. (p. 394)

2.2.2. Variable 02: gestión de recursos humanos

2.2.2.1. Definiciones

Según Vallejo (2016), define que: “la administración de recursos humanos es la función de la organización que se refiere a proveer capacitación, desarrollo y motivación a los empleados, al mismo tiempo que busca la conservación de estos”. (p. 19).

Según Barrios, et al (2016), definen que:

La gestión de recursos humanos es una organización que se enfrenta a cambios constantes como la globalización, desarrollos tecnológicos, nuevos conocimientos e innovaciones orientados al fortalecimiento de la misma, que conlleva a la necesidad de cambios a las empresas que se ven presionadas a implementar nuevas maneras de enfrentar al mercado para

adaptarse adecuadamente a las exigencias del entorno de la organización. (p. 284).

Según Franco y Bedoya (2018), definen que:

La gestión de recursos humanos tiene un aporte académico sobre el análisis del recurso humano en la organización andina de herramientas, como la metodología de gestión por competencias se observa que el aprendizaje organizacional permite cumplir los objetivos de la organización. (p. 87).

Según Vallejo y Portalanza (2017), definen que:

La gestión de recursos humanos es un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones, es contingente y situacional, pues depende de aspectos como la cultura de cada organización, la estructura organizacional adopta las características del contexto ambiental, la tecnología utilizada, los procesos internos y otra infinidad de variables importantes. (pp. 149-150).

Según Loaiza (2019), define que:

La gestión del recurso humano se focaliza en potenciar las fortalezas de la organización versus con la identificación de sus debilidades que tiene la capacidad como el cambio y el desarrollo que posibilita la observación de sus fortalezas y situación de su nivel organizacional. También, cada año ha ido avanzando en la forma de medir el impacto que presenta las intervenciones en las organizaciones. (pp. 374-375).

2.2.2.2. Planificación estratégica del talento humano

Según Vallejo (2016), señala que:

La planificación estratégica del talento humano son cambios organizados que definen el futuro y el destino de la organización, tiene como estrategias que deben ser planificadas para entrar en acción y se deriva en planes tácticos y operativos. La planificación estratégica es la organización como indica de manera que se debe formular y ejecutar la estrategia, que es

holística y sistemática, es decir, que involucra a toda la organización en un tiempo determinado. Existen muchos factores que deben ser analizados como el ausentismo, la rotación, el cambio de los requisitos de la fuerza del trabajo; estos factores forman parte de la planificación de la gestión del talento humano. (pp. 41-43).

2.2.2.3. Incorporación a las personas

Según Vallejo (2016), define que:

La incorporación a las personas representa las actividades de ingreso a la organización de los candidatos que tienen características y competencias personales, dichas oportunidades que la organización ofrece a las personas que posean determinadas características entre el trabajo y la organización. El mecanismo de oferta y demanda es la principal característica del mercado que ofrecen las distintas organizaciones y demandas de profesionales que requieren una remuneración a cambio de su trabajo y tiempo. Las oportunidades de trabajo son mayores que las demandas, en las organizaciones tienen recursos escasos, las personas son insuficientes para llenar los puestos abiertos, las personas tienen a escoger y seleccionar a las organizaciones que ofrecen mejores oportunidades y salarios altos. (p. 47).

2.2.2.4. Desarrollo de las personas

Según Vallejo (2016), define que:

El desarrollo de las personas tiene relación directa de formación, capacitación, educación y desarrollo que deben garantizar las posibilidades de realizar sus propios potenciales, sean estos innatos o adquiridos, no es únicamente proporcionarles información para que aprendan nuevos conocimientos, habilidades y destrezas; es brindarles información básica para que aprendan nuevas actitudes, generen ideas y conceptos modificando hábitos y comportamientos que sean más eficientes en lo que hacen. La capacitación desarrolla personas, que por ende, desarrolla la organización, con el propósito de capacitar es influir en los

comportamientos de los individuos para incrementar su desempeño y productividad. (p. 91).

2.2.2.5. Control emocional

Según Vallejo (2016), define que:

El control emocional en los seres humanos quienes son seres emocionales con poder sin saber controlar las emociones propias; al hablar de control emocional, hablamos de nuestras propias emociones. Es importante, que apliques la frase piensa y visualices las consecuencias de tus actos, sino controlas tus emociones perderás oportunidades a lo largo de tu vida. La ira, empiezas a agredir a la persona que te ofendió y se debe controlar emocionalmente, basado justamente en tus emociones en estas situaciones. El miedo es el pánico de hablar en público, el qué dirán o equivocarse, por las reacciones de las personas que te están escuchando, que también podría ser cuando te quedas toda la vida en el mismo trabajo por medio a emprender, esto también significa perder el control de tus emociones. (p. 130).

2.2.2.6. Capacidades dinámicas

Según Barrios, et al (2016), definen que:

Las capacidades dinámicas contemplan la importancia del entorno dinámico en la adquisición de ventajas competitivas y aceptar el postulado de heterogeneidad de los recursos, se inicia con la conceptualización de las capacidades dinámicas que son valoradas como un enfoque adscrito a la teoría de los recursos y capacidades. Al respecto, la teoría de los recursos y capacidades se fundamentan en las organizaciones de las empresas que poseen carteras heterogéneas de recursos y estas son las responsables de versatilidad en el rendimiento financiero entre distantes empresas. La empresa consigue de manera constante rendimientos superiores, sus competidores busquen las conexiones entre los recursos y los rendimientos, de esta forma las organizaciones adquieren ventajas

competitivas sostenibles si poseen recursos que produzcan valor económico. (pp. 21-22).

2.2.2.7. Aprendizaje organizacional en el proceso de innovación

Según Barrios, et al (2016), refieren que:

El aprendizaje organizacional en el proceso de innovación como señala acerca del aprendizaje organizacional diferente entre sí en la medida que adopta, un determinado enfoque de mayor importancia a unos aspectos sobre otros; el aprendizaje organizacional se ha venido relacionando con aspectos tan variados.

Como las rutinas, el conocimiento, las competencias de la organización para realizar acciones productivas, interpretar y dar sentido al comportamiento organizacional. Consideraciones sobre el aprendizaje que permite abordar los procesos en virtud de los cuales la organización desarrolla las rutinas y capacidades esenciales, que favorecen la innovación con un fenómeno organizacional construido mediante procesos de aprendizaje internos y externos; es importante, los mecanismos que utilizan las empresas para aprender y acumular nuevas capacidades y habilidades que son capaces de reconocer las mejoras y nuevos desarrollos de procesos. (pp. 317-318).

2.2.2.8. Entorno del mercado laboral

Según Franco, et al (2018), definen que:

El entorno del mercado laboral tiene como oferta de trabajo en la gran mayoría de los oficios, donde desborda la demanda especialmente en las organizaciones pequeñas y medianas. Los niveles de contratación dependen de cada organización, sin embargo, la forma directa es la más utilizada, eliminando la cadena de intermediación. La productividad de los empleados, los jefes de personal y administradores respondieron que el 50% de los empleados son productivos, el 20% que no, y un 30% en algunos casos. Estas organizaciones no utilizan redes sociales para buscar perfiles de candidatos a suplir vacantes laborales. (p. 95).

2.2.2.9. Perfiles personales para contratar

Según Franco y Bedoya (2018), definen que:

Los perfiles personales para contratar en las organizaciones se ubican en el segundo y tercer sector de la economía, cada una de ellas recluta personal operativo, no requiere alto niveles de formación, salvo un 10% de los entrevistados, no existe plan de carrera, escasa capacitación brindada. Las organizaciones pequeñas y medianas carecen de modelos en gestión de recursos humanos, que se ajustan a las condiciones legales establecidas, el personal requerido es solo de orden operativo, no se tiene en su gran mayoría incentivos, capacitación, y obviamente no existen planes de carrera. Existen una gran oferta de trabajo por encima de la demanda, lo cual deprime los salarios reales, todos estos factores en contra hacen de las organizaciones, entidades altamente vulnerables, incapaces de tener un verdadero capital humano generador de procesos innovadores. (p. 96).

2.2.2.10. Gestión organizacional

Según Vallejo y Portalanza (2017), aportan que:

La gestión organizacional define como la capacidad que posee una empresa para lograr, con mucha rapidez, importantes resultados operativos que la colocan en la posición de alcanzar el éxito, tanto como a corto como mediano y largo plazo, para conseguir logros está vinculada a las personas y sus talentos, quienes deben responder de forma acertada a los cambios que el entorno exige. Se refiere a los sistemas de gestión, que se fundamentan en la mejora continua de los procesos con el objetivo de satisfacer a los clientes internos y externos, lo que en la actualidad es una necesidad para las empresas que pretenden mantenerse competitivas en el mercado. (p. 148).

2.2.2.11. Diseño de cargo

Según Vallejo y Portalanza (2017), definen que:

El diseño de cargo es el proceso que cumple un rol estratégico en la gestión del recurso humano de toda organización, es indispensable otorgarle la importancia necesaria de los aspectos cruciales a tomar acciones que deben ser implementadas en cada uno de los procesos y permanecer a través del tiempo. Es decir, la concepción de los programas de retención a cambiado tal como se demuestra en la retención en el tiempo (antes y ahora) en cuanto el diseño es asegurarse que proporcione a los trabajadores sus actividades que deben cumplir, evitando rutinas difíciles. Es importante que su diseño tenga un impacto significativo en la motivación del empleado, con el fin de que perciba que su trabajo tiene un rol fundamental en lograr los objetivos institucionales para su mejora del personal. (p. 152).

2.2.2.12. Modelo de evaluación de desempeño por competencias

Según Loaiza (2019), define que:

El modelo de evaluación de desempeño por competencias es la investigación de un método inductivo, que se realiza con un análisis de evaluaciones de cada proceso, y con base a esto, se obtuvo resultados globales de la organización; el cual se fundamentó con una evaluación entre el jefe y el trabajador, se diseña un modelo de evaluación de desempeño con un procedimiento secuencial que permita implementar y consolidar en una empresa que se presenta propuestas de objetivos y beneficios que va obtener la organización, explicándose las responsabilidades de cada persona que cumpliría y capacitarlos en el tema propuesto, para el proceso de evaluación de desempeño, de manera que tengan conocimiento y no logren comprender la razón de esta evaluación que se realiza con la finalidad de lograr un mejoramiento a nivel personal y organizacional. (p. 504).

2.2.2.13. Evaluación informal en el desarrollo de las competencias

Según Loaiza (2019), define que:

La evaluación informal en el desarrollo de las competencias establece las diferencias entre la evaluación informal y la evaluación formal, es un término que encierra múltiples significados y también se ha sustentado su multifuncionalidad indicando que muchas de las funciones que se le asigna puede llegar hacer contradictorias entre sí, al responder diferentes fines e intereses, la evaluación que se practica es una cuestión central en un momento dado, ellos deberían formularlo. Es muy cierto que es una función importante de la evaluación responder, a las demandas administrativas, con una perspectiva crítica que permite deducir que la evaluación no está solo al servicio del aparato burocrático, además, desde la perspectiva de las interacciones, este complejo proceso reclama un nivel de consistencia y una postura ética que impida perder de vista el sentido social y ontológico de su trabajo. (pp. 286-287).

2.2.2.14. Dimensiones

Dimensión 01: gestión de talento humano

Según Vallejo (2016), define que:

La gestión del talento humano es una organización para lograr objetivos, requiere de una serie de recursos que sean administrados correctamente y le permitirán alcanzar sus objetivos. Es el talento humano es un conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos administrativos en cuanto al recurso humano, como el reclutamiento, la selección, la formación, las remuneraciones. Es la función de la organización que se refiere a proveer capacitación, desarrollo y motivación a los empleados, al mismo tiempo que busca la conversación de estas. Tiene como objetivo que deben contribuir a la eficacia de la organización; alcanzar sus objetivos y realizar su misión, competitividad a la organización, personas idóneas y motivadas, satisfacción en el trabajo, mantener la calidad de vida en el trabajo y generar cambios. (pp. 19-20).

Indicadores

1) Talento humano

Según Vallejo (2016), define que:

El talento humano es la disciplina que persigue la satisfacción de objetivos organizacionales, para ello, es necesario tener una estructura organizativa y la colaboración del esfuerzo humano coordinado. Las organizaciones persiguen objetivos como crecimiento, competitividad, productividad, entre otros, mientras que las personas también tienen objetivos individuales, un buen salario, mejorar su calidad de vida. (p. 17).

2) Desarrollo organizacional

Según Vallejo (2016), define que:

El desarrollo organizacional es un enfoque de cambio en la organización, donde los colaboradores formulan cambios que necesitan e implantan con la ayuda de un consultor interno o externo. Además, se aplican cambios de conductas para las personas, cambios en los objetivos de la organización y un análisis de la competencia. (p. 101).

3) Filosofía de la administración

Según Vallejo (2016), define que:

La filosofía de la administración son acciones de las personas que siempre están basadas en sus posiciones básicas con respecto a las personas. Comprende una filosofía propia de la administración en beneficio del personal en función de la gente que se contrate, todo esto refleja una filosofía básica de gestionar el talento humano. (pp. 21-22).

Dimensión 02: capital humano y competencias

Según Vallejo (2016), menciona que:

El capital humano y sus competencias es el incremento en la capacidad de producción en el trabajo, que es alcanzado con las capacidades de los trabajadores; estas capacidades se adquieren con la educación y la

experiencia; se refiere al conocimiento práctica, las habilidades adquiridas y las capacidades aprendidas que hacen que desempeñe bien su trabajo. Es la calidad de trabajo la que incrementa la productividad; para ello es necesario la inversión en la educación y la mano de obra para lograr los objetivos corporativos. Es impulsar las competencias individuales, de acuerdo con las necesidades operativas, que garantiza el desarrollo y administración del potencial de las personas, de lo que saben hacer o podrían hacer. (p. 29).

Indicadores

1) Importancia del desarrollo del capital humano

Según Vallejo (2016), manifiesta que:

La importancia del desarrollo del capital humano es la tecnología avanzada es indispensable para lograr la productividad que hoy nos exige la organización, es el éxito de cualquier emprendimiento dependiendo principalmente de la flexibilidad y la capacidad de innovación que tenga la gente que participa en la organización. (p. 33).

2) Importancia de la gestión por competencias

De acuerdo con Vallejo (2016), manifiesta que:

La importancia de la gestión por competencias es una de las herramientas principales en el desarrollo del capital humano, la gestión por competencias hace la diferencia frente a un curso de capacitación y experiencia, que se necesita para definir los requerimientos de un puesto o identificar las capacidades del trabajador. (p. 33).

3) Capital intelectual

Citando a Vallejo (2016), refiere que:

El capital intelectual es el contrario del capital financiero, que es cuantitativo, numérico, se fundamenta en activos tangibles y contables, el capital intelectual es totalmente invisible e intangible. La cadena de valor

participa las personas con talentos, competencias, capital humano y capital intelectual. (p. 33).

Dimensión 03: organizar personas

Según Vallejo (2016), define que:

Organizar personas está dentro del proceso de organizar y colocar personas, es importante orientarse a realizar un diseño organizacional de desempeño de puestos y su respectiva evaluación del desempeño, el puesto se compone de todas las actividades que desempeña una persona, que se engloba en todo unificado y que aparece en cierta posición formal en el organigrama de la compañía, la posición de puesto define su nivel jerárquico, es decir ante quien es responsable de quienes ejercen autoridad y el departamento al cual pertenecen. Estas competencias varían conforme al puesto, el nivel jerárquico y el área de actuación que exige que el ocupante sepa manejar los recursos, relaciones interpersonales, información, sistemas y tecnología. (pp. 61-70).

Indicadores

1) Orientación a las personas

Según Vallejo (2016), manifiesta que:

La orientación a las personas es el primer paso para orientar y colocar personas en las distintas actividades y dejar claras sus funciones y objetivos en la organización, con el fin de mejorar la calidad del trabajo e incrementar la productividad, la posición de alguien, encaminar, guiar o indicarle el rumbo, reconocer dónde está, el lugar en el que se encuentra y guiarle, dirigirlo en sus actividades. (p. 61)

2) Evaluación de desempeño

De acuerdo con Vallejo (2016), considera que:

La evaluación de desempeño es una valoración sistemática de actuación de cada persona en función a las actividades que desempeña, metas, resultados, competencias y su potencial desarrollo. La evaluación es el

proceso que mide el desempeño del trabajador y su cumplimiento con los requisitos del trabajo. (p. 79)

3) Trabajo en equipo

Según Vallejo (2016), menciona que:

El trabajo en equipo es el conjunto de personas que no tienen un objetivo común, pueden tener los mismos intereses, deciden de forma individual, actúan de manera individual, no hay interconexión ni cambio de ideas, son la suma de esfuerzo de las personas y no hay interacción emocional o afectiva. (p. 80).

2.3. Definición de términos básicos

Competencias. Es el conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes, valores que posee un trabajador para el logro de los objetivos de la organización.

Gestión. Es la acción de gestionar para el logro de los objetivos o metas trazadas de una organización.

Estrategia. Es un elemento fundamental en el logro de la estrategia organizacional en tanto que implica la medición y el mejoramiento del valor de la fuerza del trabajo.

Satisfacción. Es la actitud u orientación afectiva de parte de la persona hacia el trabajo, podría expresarse de manera positiva cuando se trate de una satisfacción, o de manera negativa en el caso de una insatisfacción.

Indicadores. Son herramientas que permiten medir la administración de servicios, o calcular el logro de sus objetivos sociales e institucionales.

Metodología. Modelo de gestión integral que describe todas las acciones que el funcionario pyme debe realizar para lograr el éxito en su gestión.

Puestos. Es la asignación de funciones que se determina para ocupar un puesto de trabajo que requiere la organización.

Planes. Es el desarrollo de un plan de trabajo en equipo que la organización debe llevar a cabo dentro de sus objetivos.

Talento. Es el desarrollo del conocimiento que posee un trabajador para el desempeño de sus funciones en la organización.

Recursos humanos. Se encargan del reclutamiento, selección, capacitación, evaluación, remuneración, higiene y seguridad en el trabajo y bienestar del personal.

Administración. Se encarga de administrar la organización para la toma de decisiones, teniendo a cargo logística, recursos humanos, economía entre otras áreas.

Capital humano. Son las habilidades adquiridas y capacidades aprendidas de un individuo que lo hacen potencialmente en una organización.

Capital intelectual. Se refiere a los conocimientos, habilidades e información que poseen las personas y su aplicación en el trabajo, transformando e innovando la manera de hacer las cosas, buscando una mayor productividad y efectividad.

Evaluación de desempeño. Es un proceso de revisar la actividad productiva del pasado para evaluar la contribución que el trabajador hace para que se logren objetivos del sistema administrativo.

Trabajo en equipo. Es un grupo de personas que trabajan en procesos, tareas u objetivos compartidos. Si la persona es el número uno de área o empresa, la competencia “trabajo en equipo” no significa que sus subordinados sean pares, sino que operaran como equipo en su área/grupo.

Capacitación. Se elabora un plan de actividades de capacitación para los trabajadores con el fin de actualizar sus conocimientos de acuerdo a sus funciones y lograr el cumplimiento de los objetivos de una organización.

Productividad. Es la capacidad de producción que un trabajador logra dentro de sus actividades o la producción de un producto.

Tecnología. Es un conjunto de recursos informáticos, procedimientos, programas de acuerdo a las necesidades de una organización.

Meta. Es el resultado de una serie de condiciones que la organización desea alcanzar en un tiempo determinado.

Misión. Es lo que se hace para alcanzar un propósito en un periodo de tiempo determinado.

Visión. Describe el objetivo que espera lograr en un futuro, tratando de alcanzar el cumplimiento de sus objetivos.

Reclutamiento. Es un proceso que se encarga de contratar al talento adecuado con el fin de ocupar puestos que una organización requiere.

III. MARCO METODOLÓGICO

3.1. Hipótesis de la investigación

3.1.1. Hipótesis general

HG. Las competencias laborales se relacionan con la gestión de recursos humanos en la oficina de estadística e informática del Hospital Santa Rosa de Pueblo Libre, Lima - 2020.

3.1.2. Hipótesis específicas

HE 1. La dirección estratégica de recursos humanos se relaciona con la gestión de recursos humanos en la oficina de estadística e informática del Hospital Santa Rosa de Pueblo Libre, Lima - 2020.

HE 2. La gestión por competencias se relaciona con la gestión de recursos humanos en la oficina de estadística e informática del Hospital Santa Rosa de Pueblo Libre, Lima - 2020.

HE 3. La función de desarrollo se relaciona con la gestión de recursos humanos en la oficina de estadística e informática del Hospital Santa Rosa de Pueblo Libre, Lima - 2020.

3.2. Variables de estudio

3.2.1. Definición conceptual

Variables 01: competencias laborales

Según Alles (2016) define que “Las competencias laborales es una capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada. La competencia laboral no es una probabilidad de éxito en la ejecución del trabajo, sino es una capacidad real y demostrada” (p. 80). Es decir, que las competencias laborales son actividades realizadas por el recurso humano con el fin de demostrar sus conocimientos, habilidades y desempeño de acuerdo con sus funciones asignadas profesionalmente para el logro de las metas programadas por la organización.

Variables 02: gestión de recursos humanos

Según Vallejo (2016) define que: “La administración de recursos humanos es la función de la organización que se refiere a proveer capacitación, desarrollo y motivación a los empleados, al mismo tiempo que busca la conservación de estos” (p. 19). Es decir que, la gestión de recursos humanos dentro de sus funciones debe organizar la integración del recurso humano con capacitaciones, incentivos laborales y evaluación del desempeño con el fin de motivarlos que trabajen en equipo de liderazgo y tengan un buen clima organizacional entre los trabajadores, y así obtener resultados favorables para la organización.

3.2.2. Definición de operacionalización

Según Hernández, et al (2014), nos dicen que “constituye el conjunto de procedimientos que describe las actividades que un observador que debe realizar para recibir las impresiones sensoriales, las cuales indican la existencia de un concepto teórico en mayor o menor grado” (p. 120).

En este punto debemos describir las acciones que vamos a medir a las variables con el fin de observar el tipo de procedimiento a realizar de los datos obtenidos de la presente investigación.

Variables 01: competencias laborales

La variable competencias laborales es de tipo cuantitativo y está conformada por tres dimensiones; dirección estratégica de recursos humanos, gestión por competencias y función de desarrollo las cuales conforman el instrumento llamado cuestionario.

Variables 02: gestión de recursos humanos

La variable gestión de recursos humanos es de tipo cuantitativo y está conformada por tres dimensiones; gestión de talento humano, capital humano y competencias y organizar personas, las cuales conforman el instrumento llamado cuestionario.

3.3. Tipo y nivel de la investigación

3.3.1. Tipo de investigación aplicada

Según Behar (2008) define que: “La investigación aplicada tiene la finalidad de buscar la utilización de los conocimientos que se adquieren y se encuentra vinculada con la investigación básica” (p. 20).

El principal motivo de esta investigación fue dirigir a su aplicación inmediata y no al desarrollo de teorías, es una investigación fundamental que enfoca la atención sobre la solución de teorías.

Este tipo de investigación fue aplicada a los resultados inmediatos y se encuentra interesada en el perfeccionamiento de los individuos implicados en la investigación.

3.3.2. Nivel de investigación

Descriptivo

Según Gallardo (2017), refiere que: “Los estudios que son descriptivos busca especificar las propiedades, características, perfiles de personas más importantes con el objeto de estudiar cualquier fenómeno a analizar” (p. 53).

En este estudio el nivel fue descriptivo debido a que se orientó a obtener más precisa la magnitud del problema y sus resultados, que se encuentran en un nivel intermedio en cuanto a los conocimientos se refiere.

Correlacional

Citando a Cortés y Iglesias (2004) enfatiza que: mediante este tipo de investigación se mide el grado de relación entre dos o más variables que intervienen al analizar estas correlaciones y evaluar los resultados. (p. 21).

El presente trabajo buscó evaluar las competencias laborales y la gestión de recursos humanos dentro de sus funciones que realizan diariamente el personal según el área de su competencia.

Donde

m = muestra

ox = Competencias laborales

oy = Gestión de recursos humanos

r = relación entre las variables

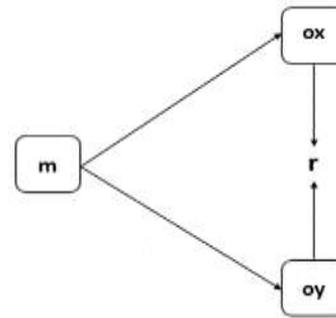


Tabla 1.

Valores de la prueba de correlación de rho de Spearman

Valores	Lectura
De -0,90 a -1	Correlación muy alta
De -0.71 a -0.90	Correlación alta
De -0.41 a -0.70	Correlación moderada
De -0.21 a -0.40	Correlación baja
De 0 a -0.20	Correlación prácticamente nula
De 0 a 0.20	Correlación prácticamente nula
De +0.21 a 0.40	Correlación baja
De +0.41 a 0.70	Correlación moderada
De +0.71 a 0.90	Correlación alta
De +0.91 a 1	Correlación muy alta

Fuente: Tomado de Bisquerra, R. (2004). Metodología de la investigación Educativa. Madrid: Muralla.

3.3.3. Método de Investigación

Hipotético deductivo

De acuerdo con Bernal (2010), refiere al método de razonamiento que consiste en obtener explicaciones particulares que se inicien con el análisis de postulados, teoremas, leyes, principios de aplicación universal y de comprobada validez, para aplicarlos en soluciones o hechos particulares. (p. 59).

Se ha hecho uso del método deductivo de forma específica en un razonamiento interno que extrae las conclusiones lógicas y validas de un conjunto de proposiciones para los trabajadores, y de esta manera se determinó la correlación entre las variables de estudio.

3.4. Diseño de la investigación

3.4.1. Diseño no experimental

De acuerdo con Hernández, et al (2018) menciona que:

La investigación no experimental podría definirse como aquella en la que no se manipulan las variables, estudia los fenómenos desarrollando un contexto natural, analizando las variables y relación que pueden existir entre ellas, pero sin provocar por parte del investigador ningún cambio. (pp. 87-88).

Esta investigación fue no experimental ya que los datos que se han obtenido fueron reales, tomando en cuenta la situación del trabajador en la actualidad.

3.4.2. Enfoque de la investigación

Desde el punto de vista de Cortés y Iglesias (2004) resume al enfoque cuantitativo como: “Proceso de investigación donde se mide, observa y analiza la recolección de datos. Se utiliza la recolección, la medición de parámetros, la obtención de frecuencias y muestras de la población que se investiga para probar las hipótesis establecidas”. (p. 10).

Se ha llevado a cabo este tipo de enfoque ya que los datos obtenidos fueron trasladados a la medición de números y parámetros.

3.4.3. Corte transversal

A juicio de Cortes y Iglesias (2004) explican que:

La recolección de datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Este tipo de investigación es como una fotografía en un momento dado del problema que se estudia, puede ser descriptiva o de correlación, según el problema en estudio. (p. 27).

Se ha llevado a cabo este tipo de investigación ya que la recolección de datos se ha dado en un solo momento y en un tiempo determinado.

3.5. Población y muestra de estudio

3.5.1. Población

Según Gómez (2012) define a la población como: “conjunto de elementos que se encuentra interrelacionados en una estructura diseñada para lograr los objetivos específicos, se ha proyectado como propuesta de presentar alternativas de solución a los problemas planteados” (p. 87).

La población que se ha considerado en esta investigación fueron los 30 trabajadores que laboran en la oficina de Estadística e Informática del Hospital Santa Rosa de Pueblo Libre.

3.5.2. Muestra

De acuerdo con Behar (2008) considera a “la muestra como esencia de un subgrupo de la población. Se dice que es un subconjunto de elementos que pertenecen a un conjunto de necesidades al que llamamos población” (p. 51).

Según Hernández, et al citado en Guigan (1996), expresan que, “si una población es pequeña, tal vez sea posible observar a todos los individuos además de estudiar adecuadamente toda una población es preferible a estudiar sólo a una muestra de ella” (p. 158).

La muestra censal estudia al conjunto de la población de los trabajadores que laboran en la oficina de estadística e informática del Hospital Santa Rosa que se está investigando.

3.5.3. Muestreo

Según Behar (2008), indica que:

El muestreo está categorizado en dos ramas, muestras no probabilísticas y muestras probabilísticas. Que se entiende por muestras probabilísticas el subgrupo de la población en todos los elementos que tiene la misma probabilidad de ser escogidos; las muestras no probabilísticas cuando la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de las causas relacionadas a la investigación. (pp. 50-51).

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1. Técnica de recolección de datos

Técnica: la encuesta

Según Cabezas, et al (2018) de acuerdo con Abascal y Esteban (2001) la encuesta es una técnica que se utiliza en las personas para recolectar información importante que necesitemos ya sea de la investigación, por la cual se recolectan datos estadísticos y opiniones de los que fueron encuestados. (p. 123).

La técnica utilizada fue la encuesta, la cual ha permitido a la recolección de datos adecuados para posteriormente realizar la medición de esta. Esta encuesta ha ayudado a medir si las competencias laborales se relacionan con la gestión de recursos humanos para el cumplimiento de las metas programadas por la organización.

3.6.2. Instrumento de recolección de datos

Instrumento: cuestionario

De acuerdo con Hernández (2014) considera como un instrumento más utilizado para recolectar los datos de una o más variables a medir. Debe ser congruente con el planteamiento del problema e hipótesis. (p. 217).

Se ha utilizado el cuestionario para realizar preguntas adecuadas respecto a las variables del estudio. En esta ocasión, se ha utilizado la escala de Likert, la cual cuenta con 5 niveles de respuestas, para la medición del instrumento.

Tabla 2.

Conocimiento y evaluación del cuestionario de competencias laborales

Alternativas	Puntuación	Afirmación
TD	1	Totalmente en desacuerdo
ED	2	En desacuerdo
NI	3	Ni de acuerdo Ni en desacuerdo
DA	4	De acuerdo
TA	5	Totalmente de acuerdo

Fuente: elaboración Propia

Escala de Likert

Según Hernández, et al (2014), indica que:

Es una predisposición aprendida para responder coherentemente de manera favorable o desfavorable ante un objeto, ser vivo, actividad, concepto, persona o sus símbolos. Así como los seres humanos tenemos actitudes hacia muy diversos objetos, símbolos, etc.; por ejemplo: la política económica, la familia y diferentes grupos étnicos, la ley, nuestro trabajo, una noción específica, nosotros mismos, etc. (p. 244).

Este método es más conocido porque ha permitido medir por escalas de las variables que constituyen actitudes: el método de escalamiento Likert, el diferencial semántico y la escala de Guttman.

3.6.3. Validez del instrumento

Según Bernal citando a Anastasi y Urbina (1988) afirma la validez “tiene que ver con lo que mide el cuestionario y cuán bien lo hace” (p. 247). Indica que la validez es el grado de inferir conclusiones de los resultados obtenidos. La validez se examina por juicio respecto al grado del instrumento de medición lo que debemos medir, representa la variable del objeto del estudio a realizar, la capacidad del mismo y se relaciona consistentemente sobre conceptos de otras mediciones.

La validez de la elaboración del instrumento del cuestionario viene a ser un conjunto de preguntas diseñadas para aplicar a los trabajadores sobre la satisfacción de sus competencias laborales y su relación con la gestión de recursos humanos del presente estudio.

Tabla 3.
Validación de juicio de expertos

Experto	Validador	Nivel de aplicación
Mg. Manuel Fritz López Pumayali	Temático	Aplicable
Mg. Michel Jaime Méndez Escobar	Metodólogo	Aplicable

Fuente: Elaboración propia.

3.6.4. Confiabilidad del instrumento

Como expresa Bernal (2012) plantea que la confiabilidad del instrumento refiere a la consistencia obtenidas por las mismas personas, los instrumentos se examinan en ocasiones con los mismos cuestionarios.

Asimismo, Bernal (2012) mencionan a McDaniel y Gates (1992), la capacidad del instrumento produce resultados congruentes aplicado por segunda vez, obteniendo condiciones parecidas” (pp. 247 - 248).

Mediante los valores presentados se pudo determinar si el instrumento que fue utilizado para la recolección de datos fue confiable o no.

Análisis de fiabilidad:

Tabla 4.
Escala de interpretación de la confiabilidad

Interpretación	Escala		
Alta confiabilidad	0.9	a	1
Fuerte confiabilidad	0.76	a	0.89
Moderada confiabilidad	0.5	a	0.75
Baja confiabilidad	0.01	a	0.49
No es confiable	-1	a	0

Fuente: Pino (1982). Estadística. Lima: INIDE

3.7. Métodos de análisis de datos

Para la obtención de los datos necesarios, se inició en primera instancia a realizar el cuestionario en la entidad investigada, luego de ello, los datos obtenidos fueron registrados en una hoja de excel para proceder con su tabulación, y de esa manera crear una base de datos con todos los resultados.

Se procedió al análisis de los datos haciendo uso del programa estadístico SPSS versión 25.0 en español. Los resultados obtenidos fueron presentados mediante tablas y porcentajes con sus respectivas interpretaciones.

3.8. Aspectos éticos

Para la presente investigación se contó con la autorización correspondiente del Director General de la entidad en la cual se iba a realizar el estudio y la recolección de datos. Asimismo, se mantendrá el anonimato de los trabajadores y el respeto que hacia su persona al momento de ser encuestados.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

Tabla 5.
Niveles de variable de competencias laborales
Competencias laborales

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	8	26,7
	Medio	11	36,7
	Alto	11	36,7
	Total	30	100,0

Fuente: Cuestionario propio

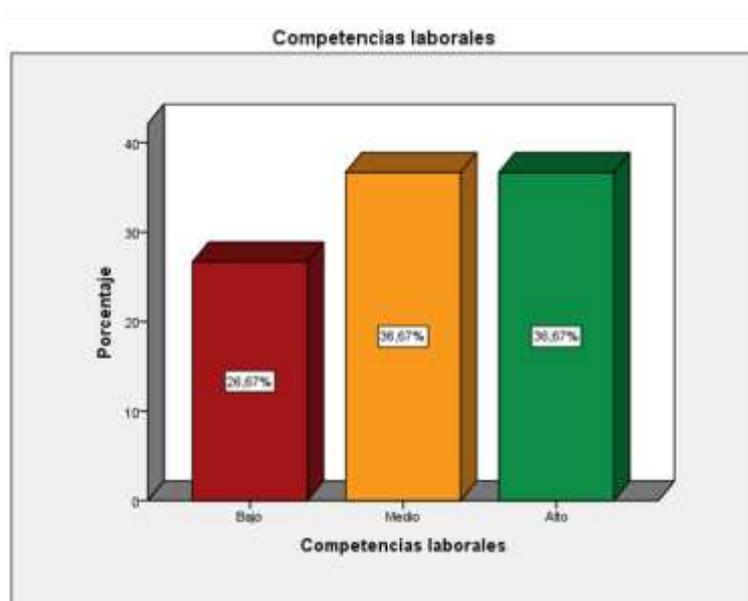


Figura 1. Niveles de competencias laborales

En la tabla 5 y figura 1 se observa, que de los 30 trabajadores, 11 de ellos representa el 36.67% que señala que existen niveles regulares en contraste con la misma cantidad de trabajadores que representa 36.67% y que indican que existen altos niveles en las competencias laborales en la oficina de estadística e informática del Hospital Santa Rosa de Pueblo Libre, Lima – 2020.

Tabla 6.

Niveles de variable de gestión de recursos humanos
Gestión de recursos humanos

	Frecuencia	Porcentaje
Válido Bajo	6	20,7
Medio	15	48,3
Alto	9	31,0
Total	30	100,0

Fuente: Cuestionario propio

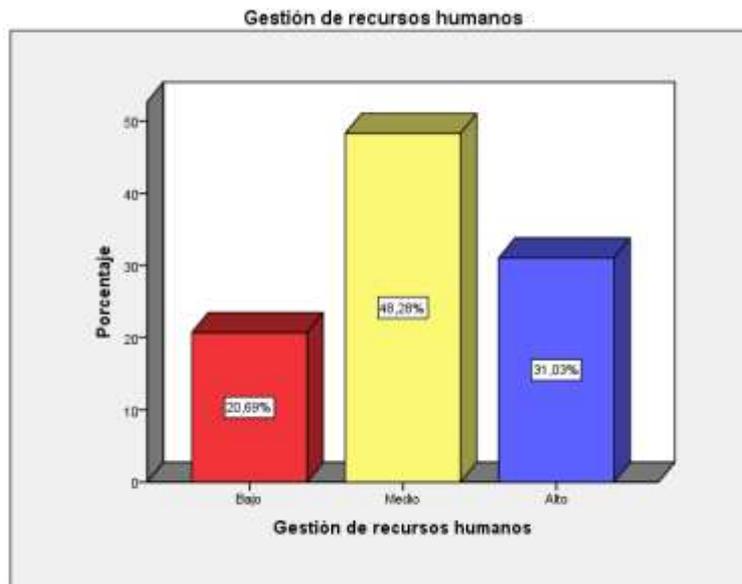


Figura 2. Niveles de Gestión de Recursos Humanos

Tabla 6 y figura 2 se observa que de los 30 trabajadores, 15 de ellos representa el 48.28% que manifiesta percibir niveles medios referente a la gestión de recursos humanos, en contraste con 6 trabajadores que representan el 20.69% que indica percibir bajos niveles en temas de gestión de recursos humanos en la oficina de estadística e informática del Hospital Santa Rosa de Pueblo Libre, Lima – 2020.

Tabla 7.

Niveles de la dimensión dirección estratégica de recursos humanos

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	10	33,3
	Medio	7	23,3
	Alto	13	43,3
	Total	30	100,0

Fuente: Cuestionario propio

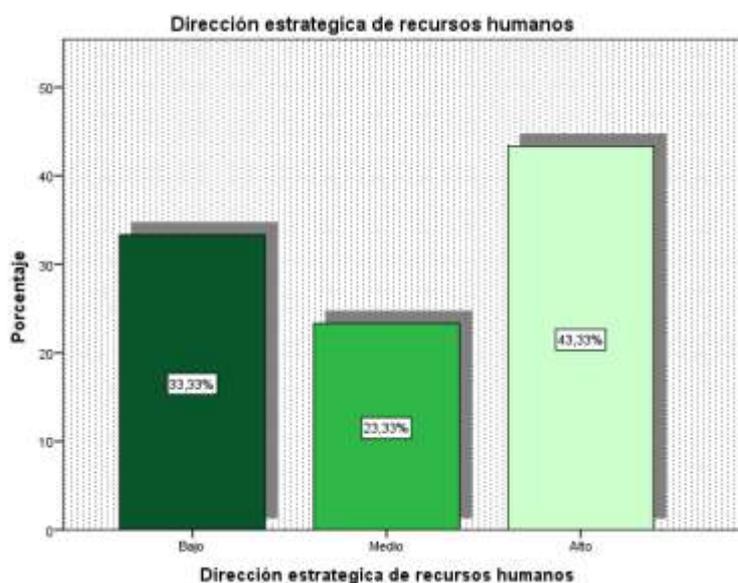


Figura 3. Niveles de dirección estratégica de recursos humanos

En la tabla 7 y figura 3 se observa, que la percepción del total de 30 trabajadores respecto a la dirección estratégica de recursos humanos, 7 de ellos representa el 23.33% que manifiesta percibir un nivel medio en todo lo referente a la dirección estratégica de recursos humanos, en contraste con 13 trabajadores que representa el 43.33% que manifiesta percibir un alto nivel en todo lo referente a la dirección estratégica de recursos humanos en la oficina de esta dística e informática del Hospital Santa Rosa de Pueblo Libre, Lima – 2020.

Tabla 8.
Niveles de la dimensión gestión por competencias
Gestión por competencias

	Frecuencia	Porcentaje
Válido Bajo	9	30,0
Medio	7	23,3
Alto	14	46,7
Total	30	100,0

Fuente: Cuestionario propio

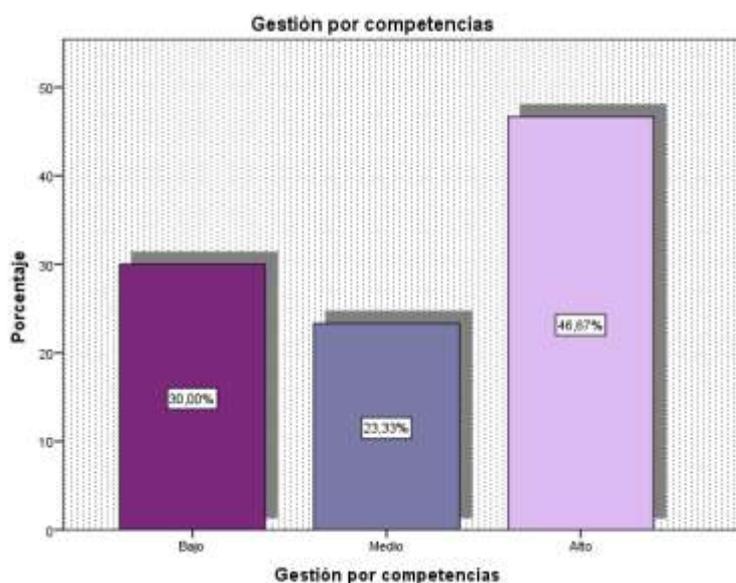


Figura 4. Niveles de gestión por competencias

Tabla 8 y figura 4 se observa, que la percepción del total de 30 trabajadores respecto a la gestión por competencias, 9 de ellos representa el 30.00% que manifiesta percibir un nivel bajo en todo lo referente a la gestión por competencias, en contraste con 14 trabajadores que representa el 46.67% que indica percibir altos niveles en temas de gestión por competencias en la oficina de estadística e informática del Hospital Santa Rosa de Pueblo Libre, Lima – 2020.

Tabla 9.
Niveles de dimensión función de desarrollo
Función de desarrollo

	Frecuencia	Porcentaje
Válido Bajo	7	23,3
Medio	14	46,7
Alto	9	30,0
Total	30	100,0

Fuente: Cuestionario propio

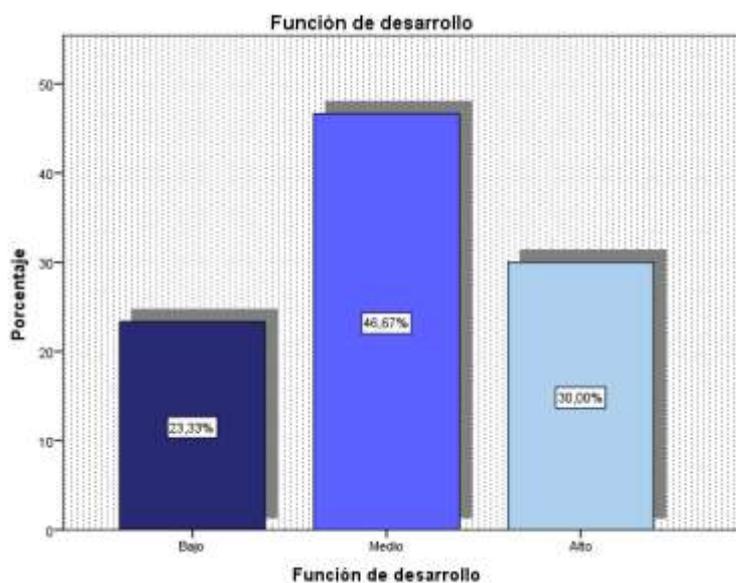


Figura 5. Niveles de función de desarrollo

Tabla 9 y figura 5 se observa, que la percepción del total de 30 trabajadores respecto a la función de desarrollo, 7 de ellos representa el 23.33% que manifiesta percibir un nivel bajo en todo lo referente a la función de desarrollo, en contraste a 9 trabajadores que representa el 30.00% que manifiesta percibir un alto nivel en todo lo referente a la función de desarrollo en la oficina de estadística e informática en el Hospital Santa Rosa de Pueblo Libre, Lima – 2020.

4.2. Prueba de hipótesis

4.2.1. Prueba de hipótesis general

H0: Las competencias laborales no se relacionan con la gestión de recursos humanos en la oficina de estadística e informática del Hospital Santa Rosa de Pueblo Libre, Lima – 2020.

H1: Las competencias laborales se relacionan con la gestión de recursos humanos en la oficina de estadística e informática del Hospital Santa Rosa de Pueblo Libre, Lima – 2020.

Tabla 10.

Nivel de correlación y significancia de las competencias laborales y gestión de recursos humanos.

Correlaciones				
			var1	var2
Rho de Spearman	var1	Coeficiente de correlación	1,000	,912**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	29
	var2	Coeficiente de correlación	,912**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	29	29

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 10, se observa la relación entre las variables determinada por el rho de Spearman $p=0.912$, lo cual significa, que las competencias laborales se correlacionan de manera fuerte con la gestión de recursos humanos, siendo el sig bilateral $p=0.000$ la cual es menor a 0.05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna la cual indica que las competencias laborales se relacionan de manera directa con la gestión de recursos humanos en la oficina de estadística e informática del Hospital Santa Rosa de Pueblo Libre, Lima – 2020.

4.2.2. Prueba de hipótesis específica

Hipótesis específica 1

H0: La dirección estratégica de recursos humanos no se relaciona con la gestión de recursos humanos en la oficina de estadística e informática del Hospital Santa Rosa de Pueblo Libre, Lima – 2020.

H1: La dirección estratégica de recursos humanos se relaciona con la gestión de recursos humanos en la oficina de estadística e informática del Hospital Santa Rosa de Pueblo Libre, Lima – 2020.

Tabla 11.

Nivel de correlación y significancia de la dirección estratégica de recursos humanos y gestión de recursos humanos.

Correlaciones

		Dim1v1	var2
Rho de Spearman	Dim1v1	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,830**
		N	30
	var2	Coeficiente de correlación	,830**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	29

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 11, se observa la relación entre las variables determinadas por el rho de Spearman $p=0.830$, lo cual significa que existe una correlación positiva moderada entre las variables, frente al $p=0.000 < 0.05$, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: el flujo de la dirección estratégica de recursos humanos se relaciona con la gestión de recursos humanos en la oficina de estadística e informática del Hospital Santa Rosa de Pueblo Libre, Lima – 2020.

Hipótesis específica 2

H0: La gestión por competencias no se relaciona con la gestión de recursos humanos en la oficina de estadística e informática del Hospital Santa Rosa de Pueblo Libre, Lima – 2020.

H1: La gestión por competencias se relaciona con la gestión de recursos humanos en la oficina de estadística e informática del Hospital Santa Rosa de Pueblo Libre, Lima – 2020.

Tabla 12.

Nivel de correlación y significancia de la gestión por competencias y gestión de recursos humanos.

Correlaciones				
			Dim2v1	var2
Rho de Spearman	Dim2v1	Coeficiente de correlación	1,000	,892**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	29
	var2	Coeficiente de correlación	,892**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	29	29

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 12, se observa la relación entre las variables determinadas por el rho de Spearman $p=0.892$, lo cual significa que existe una correlación positiva moderada entre las variables, frente al $p=0.000 < 0.05$, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: la gestión por competencias se relaciona con la gestión de recursos humanos en la oficina de estadística e informática del Hospital Santa Rosa de Pueblo Libre, Lima – 2020.

Hipótesis específica 3

H0: La función de desarrollo no se relaciona con la gestión de recursos humanos en la oficina de estadística e informática del Hospital Santa Rosa de Pueblo Libre, Lima – 2020.

H1: La función de desarrollo se relaciona con la gestión de recursos humanos en la oficina de estadística e informática del Hospital Santa Rosa de Pueblo Libre, Lima – 2020.

Tabla 13.

Nivel de correlación y significancia de la función de desarrollo y gestión de recursos humanos.

		Correlaciones		
			Dim3v1	var2
Rho de Spearman	Dim3v1	Coeficiente de correlación	1,000	,795**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	29
	var2	Coeficiente de correlación	,795**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	29	29

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 13, se observa la relación entre las variables determinadas por el rho de Spearman $p=0.795$, lo cual significa que hay una correlación positiva moderada entre las variables, frente al $p=0.000 < 0.05$, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: la función de desarrollo se relaciona con la gestión de recursos humanos en la oficina de estadística e informática del Hospital Santa Rosa de Pueblo Libre, Lima – 2020.

V. DISCUSIÓN

5.1. Análisis de discusión de resultados

De acuerdo con los resultados obtenidos en esta investigación con la estadística de la prueba alfa de Cronbach, se demostró en un cuestionario de 36 preguntas, que se aplicaron a 30 trabajadores en la oficina de estadística e informática del Hospital Santa Rosa de Pueblo Libre, Lima – 2020, se argumenta como producto entre las variables de competencias laborales y gestión de recursos humanos, obteniendo cada variable 0.955 y 0.953, la cual ayuda como referencia, para realizar estudios correspondientes y sustentar los propósitos de la tesis.

Con el estudio estadístico se evidencia las tablas correlacionadas con las dimensiones, que refuta la hipótesis nula y reconoce las hipótesis alternas del estudio realizado. Donde la variable competencias laborales y sus 3 dimensiones: dirección estratégica de recursos humanos, gestión por competencias y función de desarrollo, y la segunda variable gestión de recursos humanos y con sus dimensiones: gestión del talento humano, capital humano y competencias y organizar personas, en conclusión, la investigación demostró disponibilidad en el trabajo con el análisis de los 30 trabajadores de la oficina de estadística e informática del Hospital Santa Rosa de Pueblo Libre, Lima – 2020.

Alles (2016), manifiesta que:

Existen múltiples y variadas definiciones de competencias laborales. Generalmente es aceptada y la establece como una capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada. La competencia laboral no es una probabilidad de éxito en la ejecución del trabajo, es una capacidad real y demostrada. (p. 80).

Se manifiesta que el autor principal el cual fue base para la presente investigación en torno a las competencias laborales de los trabajadores estableciéndose una capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente sus actividades identificadas, dicha probabilidad aseguraría el éxito en la ejecución del trabajo el cual se demuestra día a día.

Vallejo (2016), sostiene que:

El desarrollo de los trabajadores tiene una relación directa con la educación, formación, capacitación y desarrollo de garantizar las posibilidades de todo aquello que puede ser en razón de sus propios potenciales. Únicamente se proporciona información para que aprendan nuevos conocimientos, habilidades, destrezas y generen ideas, hábitos y comportamientos más eficientes en lo que realizan las personas, preparándolos para que sean más productivos y contribuyan el logro de sus objetivos en capacitarlos para incrementar su desempeño y productividad en la organización. (p. 91).

La investigación da importancia a la gestión de recursos humanos con la finalidad de lograr los objetivos trazados en beneficio de la institución, la cual le dará oportunidad al personal para participar y desempeñarse de manera eficiente en sus actividades, demostrando capacidad para asumir responsabilidades que le fueran asignadas de acuerdo a sus habilidades y conocimientos.

VI. CONCLUSIONES

- Primera.** Objetivo general, se concluye que existe un nivel de correlación de manera significativa fuerte ($r=0.912$), siendo una correlación entre las competencias laborales y gestión de recursos humanos en la oficina de estadística e informática, con un nivel de significancia de 0.01 menor a 0.05, esto quiere decir que si se aplican las competencias laborales habría disponibilidad de trabajo en la gestión de recursos humanos en la oficina de estadística e informática del Hospital Santa Rosa de Pueblo Libre, Lima – 2020.
- Segunda.** Objetivo específico 1, se concluye que existe un nivel de correlación de manera significativa fuerte ($r=0.830$), siendo una correlación entre la dirección estratégica de recursos humanos y la gestión de recursos humanos en la oficina de estadística e informática, con un nivel de significancia de 0.000 y $p=0.000$ menor a 0.05, esto quiere decir que si se aplica la dirección estratégica de recursos humanos mejoraría la satisfacción de trabajar con la gestión de recursos humanos en la oficina de estadística e informática del Hospital Santa Rosa de Pueblo Libre, Lima – 2020.
- Tercera.** Objetivo específico 2, se concluye que existe un nivel de correlación de manera significativa fuerte ($r=0.892$), siendo una correlación entre la gestión por competencias y gestión de recursos humanos en la oficina de estadística e informática, con un nivel de significancia de 0.000 y $p=0.000$ menor a 0.05, esto quiere decir, que si se aplica la gestión por competencias se aplicaría un modelo de gestión a los trabajadores de la gestión de recursos humanos en la oficina de estadística e informática del Hospital Santa Rosa de Pueblo Libre, Lima – 2020
- Cuarta.** Objetivo específico 3, se concluye que existe un nivel de correlación de manera significativa fuerte ($r=0.795$), siendo una correlación positiva entre la función de desarrollo y gestión de recursos humanos en la oficina de estadística e informática, con un nivel de

significancia de 0.000 y $p=0.000$ menor a 0.05, esto quiere decir, que si se aplica la función de desarrollo impulsaría competencias de puestos en la gestión de recursos humanos en la oficina de estadística e informática del Hospital Santa Rosa de Pueblo Libre, Lima – 2020

VII. RECOMENDACIONES

- Primera.** Los responsables deberán fortalecer las competencias laborales en la oficina de estadística e informática del Hospital Santa Rosa, según el estudio se recomienda dar importancia al enfoque de organizar, planificar y elaborar los perfiles de cargos de acuerdo con las necesidades de su organización.
- Segunda.** Se recomienda al jefe inmediato, elaborar un plan de capacitación de acuerdo con los perfiles de puestos requeridos, como también considerar sus estudios obtenidos por parte del trabajador como técnicos y/o profesionales, para lograr un buen desempeño en sus funciones en beneficio de la organización.
- Tercera.** Se recomienda al titular de la entidad proponer la modificación del Cuadro para Asignación de Personal (CAP) de los trabajadores que laboran en la oficina de estadística e informática de acuerdo a sus perfiles de puestos, basándose en sus conocimientos o estudios realizados, con el fin de contar con servidores públicos calificados.
- Cuarta.** Asimismo, se recomienda al jefe inmediato realizar coordinaciones con el área competente, para efectuar un cronograma de reuniones quincenales y/o mensuales con los trabajadores de la oficina a su cargo, con la finalidad de compartir las problemáticas existentes en sus áreas, debiendo aportar sugerencias con el fin de dar solución a los problemas indicados; y así lograr una fraternidad entre el líder y su equipo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alles, M. (2016). Dirección estratégica de recursos humanos gestión por competencias (3ra ed.) Buenos Aires: Ediciones Granica S.A.
- Barrios, et al (2016). Gestión del Conocimiento y Capacidad de Innovación, Barranquilla: Ediciones Universidad Simón Bolívar.
- Behar, D. (2008). Metodología de la investigación. Colombia DF: Shalom.
- Bernal, C. (2010). Metodología de la investigación. (3, Ed.) Colombia DF: Pearson.
- Bisquerra, R. (2004). Metodología de la investigación educativa. Madrid: Muralla.
- Caballero, et al (2016). Competencias labores en Iberoamérica, (Medellín Ed.), Colombia: Editorial CIMTEC Corporación.
- Cabezas, E., et al (2018). Introducción a la Metodología de la investigación Científica. (Primera, Ed.) Ecuador DF: Universidad de las Fuerzas Armadas Espe.
- Carmona, et al (2016) con la tesis "*Competencias laborales para el personal empleado de una empresa manufacturera a través de la evaluación de 360 grados*", Universidad Autónoma del Estado de México (AUEMEX), (Tesis de Pregrado), México.
- Collazos, et al (2017). Las competencias y la gestión del conocimiento (1era Ed.), (Medellín Ed.), Colombia: Editorial CIMTEC Corporación.
- Cortés, M. y Iglesias, M. (2004). Generalidades sobre Metodología de la investigación. (Primera, Ed.) México DF: Universidad Autónoma del Carmen.
- Dulanto, K. (2019) con la tesis "*Gestión del Talento Humano y la calidad de servicio de la municipalidad distrital de Chancay, periodo 2018*", Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Pregrado, Lima, Perú.

- Espinoza, et al (2019). Política nacional de salud en el trabajo 2019-2025, Quito - Ecuador: Dirección Nacional de Ambiente y Salud.
- Franco, J. y Bedoya, J. (2018). Análisis de modelos del talento humano aplicados en organizaciones PYMES, (1era Ed.), (Colombia Ed.), Corporación CIMTEC.
- Gallardo, E. (2017). Metodología de la investigación. (Primera, Ed.) Lima DF: Universidad Continental.
- Girón, J., et al (2019) con la tesis "*Proceso para la evaluación de competencias laborales en pymes del sector cosméticos, enfocado en el cargo de asesor comercial*", Universidad Católica de Colombia, (Tesis de Pregrado), Colombia.
- Gómez, S. (2012). Metodología de la investigación. (Primera, Ed.) México DF: Red Tercer Milenio S.C.
- Hernández, A., et al (2018). Metodología de la investigación Científica. (Primera, Ed.) España DF: Área de Innovación y Desarrollo S.L.
- Hernández, R., et al (2014). Metodología de la investigación. (6, Ed.) México DF: McGraw Hill.
- Loaiza, R. (2019). Estrategias didácticas y evaluación por competencias por talento humano, Medellín, Colombia: Revista SEA.
- Pecho, J. (2019) con la tesis "*El clima organizacional y el desempeño laboral en la Municipalidad de Otuzco, La Libertad -2019*", Universidad Norbert Wiener, Pregrado, Lima.
- Rodríguez, et al (2016). El enfoque basado en competencias (Medellín Ed.), Colombia: Editorial CIMTEC Corporación.
- Rojas, R. y Vílchez, S. (2018) con la tesis "*Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús – Lima, enero 2018*", Universidad Norbert Wiener (Tesis de Posgrado), Lima.

- Solano, M. (2018) con la tesis "*Calidad de la Gestión del Talento Humano y desempeño docentes según la percepción de los estudiantes de noveno y décimo grados del Instituto Colombo-venezolano*", Universidad de Montemorelos, (Tesis de Maestría), México.
- Solsol, M. (2017) con la tesis "*Las competencias laborales y su relación con la gestión de buenas prácticas de los recursos humanos en el Centro de Salud "Punta del Este" de Tarapoto - 2016*", Universidad Cesar Vallejo (Tesis de Posgrado). Lima.
- Soto, D. (2018) con la tesis "El control interno y Gestión del Talento Humano en la División de Tesorería de la Superintendencia Nacional de Aduanas y Administración Tributaria - Lima - 2018.", Universidad Autónoma del Perú, (Tesis de Pregrado), Lima, Perú.
- Vallejo, L. (2016). *Gestión del Talento Humano*, Ecuador: Colección, diseño y diagramación: La Carola Editores.
- Vallejo, V. y Portalanza, A. (2017). Importancia de la gestión del talento humano como estrategia para la atracción y retención de docentes en las organizaciones educativas de Ecuador, Información del artículo, Universidad Espíritu Santo – Ecuador.
- Veintimilla, E. (2016) con la tesis "*La Gestión del Talento Humano y su influencia en el desempeño laboral de las secretarías que laboran en la empresa agrícola Prieto S.A. del cantón Pasaje*", Universidad Técnica de Machala, (Tesis de Pregrado), El Oro, Ecuador.
- Velásquez, F. (2018). *Competencias laborales en el Sector Público (CLAD)*, Caracas, Venezuela: Colección Experiencia EIAPP.
- Zamorano, J. (2020) con la tesis "*Análisis de prefactibilidad para un servicio de certificación de competencias laborales en Salud Digital*", Universidad de Chile, (Tesis de Pregrado), Santiago de Chile.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Metodología.
¿Cómo las competencias laborales tienen relación con la gestión de recursos humanos en la oficina de Estadística e Informática del Hospital Santa Rosa de Pueblo Libre, Lima – 2020?	Determinar cómo las competencias laborales tienen relación con la gestión de recursos humanos en la oficina de Estadística e Informática del Hospital Santa Rosa de Pueblo Libre, Lima – 2020.	Las competencias laborales se relacionan con la gestión de recursos humanos en la oficina de Estadística e Informática del Hospital Santa Rosa de Pueblo Libre, Lima – 2020.	Competencias Laborales	Dirección Estratégica de Recursos Humanos	Estrategia Organizacional	P1-P2	Diseño – correlacional <u>Investigación</u> Aplicada, descriptiva, cuantitativa y correlacional <u>Diseño</u> No experimental de corte transversal <u>Población</u> Muestra censada 30 trabajadores <u>Técnica</u> encuesta <u>Instrumento</u> Cuestionario validado por juicio de expertos <u>Análisis de datos</u> Programa SPSS v.22 <u>Confiabilidad</u> Se utilizó el alfa de Cronbach
					Satisfacción Laboral	P3-P4	
					Indicadores de Gestión	P5-P6	
				Gestión por Competencias	Metodología de Gestión	P7-P8	
					Modelo de Competencias	P9-P10	
					Asignación de Competencias a Puestos	P11-12	
				Función de Desarrollo	Planes de Sucesión	P13-14	
					Diagramas de Reemplazo	P15-16	
					Planes de Carrera	P17-18	
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicos	Gestión de Recursos Humanos	Gestión del Talento Humano	Talento Humano	P19-20	
¿Cómo la dirección estratégica de recursos humanos se relaciona con la gestión de recursos humanos en la oficina de Estadística e Informática del Hospital Santa Rosa de Pueblo Libre, Lima – 2020?	Determinar cómo la dirección estratégica de recursos humanos se relaciona con la gestión de recursos humanos en la oficina de Estadística e Informática del Hospital Santa Rosa de Pueblo Libre, Lima – 2020.	La dirección estratégica de recursos humanos se relaciona con la gestión de recursos humanos en la oficina de Estadística e Informática del Hospital Santa Rosa de Pueblo Libre, Lima – 2020.			Desarrollo Organizacional	P21-22	
				Filosofía de la Administración		P23-24	
¿Cómo la gestión por competencias se relaciona con la gestión de recursos humanos en la oficina de Estadística e Informática del Hospital Santa Rosa de Pueblo Libre, Lima – 2020?	Determinar cómo la gestión por competencias se relaciona con la gestión de recursos humanos en la oficina de Estadística e Informática del Hospital Santa Rosa de Pueblo Libre, Lima – 2020.	La gestión por competencias se relaciona con la gestión de recursos humanos en la oficina de Estadística e Informática del Hospital Santa Rosa de Pueblo Libre, Lima – 2020.		Capital Humano y Competencias	Importancia del Desarrollo del Capital Humano	P25-26	
					Importancia de la Gestión por Competencias	P27-28	
					Capital Intelectual	P29-30	
¿Cómo la función de desarrollo se relaciona con la gestión de recursos humanos en la oficina de Estadística e Informática del Hospital Santa Rosa de Pueblo Libre, Lima – 2020?	Determinar cómo la función de desarrollo se relaciona con la gestión de recursos humanos en la oficina de Estadística e Informática del Hospital Santa Rosa de Pueblo Libre, Lima – 2020.	La función de desarrollo se relaciona con la gestión de recursos humanos en la oficina de Estadística e Informática del Hospital Santa Rosa de Pueblo Libre, Lima – 2020.		Organizar Personas	Orientación a las Personas	P31-32	
					Evaluación de Desempeño	P33-34	
					Trabajo en Equipo	P35-36	

Anexo 2. Matriz de operacionalización

Operacionalización de variable Competencias laborales

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala Ordinal
Competencias laborales	<p>Según Alles (2016), indica que Las competencias laborales plantean una mezcla de conceptos necesarios para desempeñarse adecuadamente en un puesto de trabajo: conocimientos específicos y habilidades necesarias para un desempeño adecuado.</p> <p>Las competencias laborales se relacionan con oficios y por extensión se aplican a profesiones de tipo universitario, y en algunos países se han aplicado en relación con la educación. Más allá del nivel educacional que abarque, en nuestra opinión, la principal diferencia que esta concepción de las competencias tiene con la metodología de Gestión por competencias radica en el punto de partida. (p. 80)</p>	<p>Las competencias laborales el cual se encuentra conformada por las dimensiones de dirección estratégica de recursos humanos, gestión por competencias y la función de desarrollo, las cuales son los atributos del cuestionario llamado cuestionario.</p> <p>Las competencias laborales se evalúan tomando en cuenta la Dirección Estratégica de Recursos Humanos, Gestión por Competencias y Función de Desarrollo, analizado mediante un cuestionario.</p>	<p>1. Dirección estratégica de recursos humanos</p> <p>2. Gestión por competencias</p> <p>3. Función de desarrollo</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Estrategia organizacional - Satisfacción laboral - Indicadores de gestión - Metodología de gestión - Modelo de competencias - Asignación de competencias a puestos - Planes de sucesión - Diagramas de reemplazo - Planes de carrera 	<p>1=Totalmente en desacuerdo</p> <p>2=En desacuerdo</p> <p>3=Ni de acuerdo. Ni en desacuerdo</p> <p>4=De acuerdo</p> <p>5=Totalmente de acuerdo</p>

Operacionalización de variable Gestión de Recursos Humanos

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala Ordinal
Gestión de Recursos Humanos	<p>Según Vallejo (2016), indica que: La gestión se efectúa a través de procesos administrativos como: planificar, dirigir, coordinar, organizar, controlar y ejecutar.</p> <p>La administración analiza varios aspectos como: la cultura que existe en cada organización, la estructura organizativa, características del contexto ambiental, la misión y la visión del negocio en la organización, la tecnología que utiliza, sus procesos internos, el estilo de administración, factores que son analizados en beneficio de la organización. (p. 18)</p>	<p>La Gestión de Recursos Humanos la cual se encuentra conformado por las dimensiones de gestión del talento humano, el capital humano y competencias y organizar personas las cuales son los atributos del cuestionario llamado cuestionario.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gestión del talento humano. 2. Capital humano y competencias. 3. Organizar personas. 	<ul style="list-style-type: none"> - Talento humano - Desarrollo organizacional - Filosofía de la administración - Importancia del Desarrollo del Capital humano - Importancia de la Gestión por competencias - Capital intelectual - Orientación a las personas - Evaluación de desempeño - Trabajo en equipo 	<p>1=Totalmente en desacuerdo</p> <p>2=En desacuerdo</p> <p>3=Ni de acuerdo. Ni en desacuerdo</p> <p>4=De acuerdo</p> <p>5=Totalmente de acuerdo</p>

Anexo 3. Instrumento

INSTRUCCIONES: La encuesta busca recoger información respecto a las “Competencias laborales del Hospital Santa Rosa”. A continuación, se encontrará una serie de preguntas sobre las cuales debe afirmar marcando con una X según corresponda. Lee con atención; responde las preguntas con la verdad.

OPCIONES DE RESPUESTA:

- Totalmente en desacuerdo. = 1
 En desacuerdo. = 2
 Ni de acuerdo. Ni en desacuerdo = 3
 De acuerdo. = 4
 Totalmente de acuerdo. = 5

Variables 01. Competencias laborales

Dimensión 01. Dirección estratégica de recursos humanos						
Nº	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
Indicador 01. Estrategia organizacional						
1.	¿Cree usted que la oficina cuenta con una buena organización?					
2.	¿Está conforme con sus funciones asignadas según su puesto de trabajo?					
Indicador 02. Satisfacción laboral						
3.	¿Está usted satisfecho con el trabajo que realiza, aunque no le corresponda?					
4.	¿Cómo valoraría usted el nivel de profesionalismo en la oficina y/o unidad que labora?					
Indicador 03. Indicadores de gestión						
5.	¿Se encuentra satisfecho con las metas establecidas para el cumplimiento de los indicadores?					
6.	¿Está de acuerdo con las herramientas de medición para el cumplimiento de los indicadores?					
Dimensión 02. Gestión por competencias						
Indicador 01: Metodología de gestión						
7.	¿Usted cree que el jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión?					

8.	¿Considera usted que el jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable?						
Indicador 02: Modelo de competencias							
9.	¿Usted está de acuerdo con la medición del nivel de oportunidad y competitividad de los servidores?						
10.	¿Cree usted que su jefe inmediato encargaría la jefatura a un integrante de la oficina durante su ausencia?						
Indicador 03: Asignación de competencias a puestos							
11.	¿Cree usted que al asignarle una responsabilidad de una unidad es a base de sus conocimientos y/o experiencia laboral?						
12.	¿Cree usted que podría asumir la jefatura de su oficina mientras dure la ausencia del titular?						
Dimensión 03. Función de desarrollo							
Indicador 01: Planes de sucesión							
13.	¿Usted identifica las principales oportunidades de su organización?						
14.	¿Está de acuerdo con el estilo de liderazgo implementado en el área de su trabajo?						
Indicador 02: Diagramas de reemplazo							
15.	¿Usted está de acuerdo que un personal sin experiencia postule a una plaza por reemplazo en su entidad?						
16.	¿Está de acuerdo que las plazas por reemplazo que cuenta la entidad deben ser concursadas?						
Indicador 03: Planes de Carrera							
17.	¿Considera usted que las bases administrativas para postular al cambio del grupo ocupacional están bien formuladas?						
18.	¿Está de acuerdo con los requisitos establecidos para el concurso interno del ascenso efectuado por su entidad?						

Variables 02. Gestión de Recursos Humanos

Dimensión 01. Gestión del talento humano						
Nº	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
Indicador 01. Talento humano						
19.	¿Está de acuerdo con la evaluación que realiza el jefe inmediato a cada trabajador?					
20.	¿Considera usted que la remuneración que percibe esta de acorde con sus funciones que desarrolla?					
Indicador 02: Desarrollo organizacional						
21.	¿Usted está de acuerdo que se realice una reevaluación de la estructura organizacional de la oficina?					
22.	¿Considera usted las sugerencias y comentarios proporcionados por su jefe inmediato de sus actividades realizadas?					
Indicador 03: Filosofía de la administración						
23.	¿Conoce usted si la entidad cuenta con un Plan de Capacitación para los servidores?					
24.	¿Cree usted que sus compañeros de trabajo podrían tomar iniciativa para dar solución a un problema que se presente?					
Dimensión 02. Capital humano y competencias						
Indicador 01. Importancia del Desarrollo del Capital humano						
25.	¿Usted está de acuerdo con las capacitaciones o talleres que realiza la Oficina de Recursos Humanos para el puesto que desempeña?					
26.	¿Cree usted que la entidad da oportunidad a los profesionales recién egresados para ocupar puestos?					
Indicador 02: Importancia de la Gestión por competencias						
27.	¿Considera usted que para postular a un puesto de jefatura debe contar con cursos de idiomas y computación?					
28.	¿Cree usted que para postular a un puesto de trabajo deben considerar la experiencia laboral?					
Indicador 03: Capital intelectual						
29.	¿Cree usted que las fuentes informáticas que cuenta la entidad están inmersas a la innovación de la tecnología para adaptarse a los cambios?					
30.	¿Considera usted que la entidad cuenta con equipos y mobiliarios adecuados para el confort del servidor?					
Dimensión 03. Organizar personas						
Indicador 01. Orientación a las personas						
31.	¿Cree usted que se encuentra capacitado para orientar al usuario que requiera información relacionada a la oficina donde pertenece?					
32.	¿Piensa usted que los integrantes de la oficina se encuentran					

	capacitados para desarrollar otras actividades que no son de su competencia?					
Indicador 02. Evaluación de desempeño						
33.	¿Cree usted que es motivado por el jefe inmediato por el logro obtenido en el desempeño de sus funciones?					
34.	¿Considera usted que las actividades programadas por la jefatura lograron el cumplimiento de sus metas?					
Indicador 03. Trabajo en equipo						
35.	¿Piensa usted que cuenta con un buen líder para realizar el trabajo en equipo?					
36.	¿Qué opina usted de realizar trabajo en equipo con sus compañeros?					

Anexo 4. Validación de Instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE V1 COMPETENCIAS LABORALES

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	VARIABLE 1: Competencias laborales							
	DIMENSIÓN 1: Dirección estratégica de recursos humanos	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Cree usted que la oficina cuenta con una buena organización?	✓		✓		✓		
2	¿Está conforme con sus funciones asignadas según su puesto de trabajo?	✓		✓		✓		
3	¿Está usted satisfecho con el trabajo que realiza, aunque no le corresponda?	✓		✓		✓		
4	¿Cómo valoraría usted el nivel de profesionalismo en la oficina y/o unidad que labora?	✓		✓		✓		
5	¿Se encuentra satisfecho con las metas establecidas para el cumplimiento de los indicadores?	✓		✓		✓		
6	¿Está de acuerdo con las herramientas de medición para el cumplimiento de los indicadores?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Gestión por competencias	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Usted cree que el jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión?	✓		✓		✓		
8	¿Considera usted que el jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable?	✓		✓		✓		
9	¿Usted está de acuerdo con la medición del nivel de oportunidad y competitividad de los servidores?	✓		✓		✓		
10	¿Cree usted que su jefe inmediato encargaría la jefatura a un integrante de la oficina durante su ausencia?	✓		✓		✓		

11	¿Cree usted que al asignarle una responsabilidad de una unidad es a base de sus conocimientos y/o experiencia laboral?	✓		✓		✓		
12	¿Cree usted que podría asumir la jefatura de su oficina mientras dure la ausencia del titular?	✓		✓		✓		
	DIMENSION 3: Función de desarrollo	Si	No	Si	No	Si	No	
13	¿Usted identifica las principales oportunidades de su organización?	✓		✓		✓		
14	¿Está de acuerdo con el estilo de liderazgo implementado en el área de su trabajo?	✓		✓		✓		
15	¿Usted está de acuerdo que un personal sin experiencia postule a una plaza por reemplazo en su entidad?	✓		✓		✓		
16	¿Está de acuerdo que las plazas por reemplazo que cuenta la entidad deben ser concursadas?	✓		✓		✓		
17	¿Considera usted que las bases administrativas para postular al cambio del grupo ocupacional están bien formuladas?	✓		✓		✓		
18	¿Está de acuerdo con los requisitos establecidos para el concurso interno del ascenso efectuado por su entidad?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (x) Aplicable después de corregir ()

No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/

Mg: MANUEL FRITZ LÓPEZ PUMAYALI

DNI: 09610622

Especialidad del validador:

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico

Formulario POLITICAS DE PRECIOS

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

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

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



Firma del experto infórmate.

04 de junio del 2021

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE V2 GESTIÓN VARIABLE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	VARIABLE 2: Gestión de Recursos Humanos							
	DIMENSIÓN 1: Gestión del talento humano	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Está de acuerdo con la evaluación que realiza el jefe inmediato a cada trabajador?	✓		✓		✓		
2	¿Considera usted que la remuneración que percibe esta de acorde con sus funciones que desarrolla?	✓		✓		✓		
3	¿Usted está de acuerdo que se realice una reevaluación de la estructura organizacional de la oficina?	✓		✓		✓		
4	¿Considera usted las sugerencias y comentarios proporcionados por su jefe inmediato de sus actividades realizadas?	✓		✓		✓		
5	¿Conoce usted si la entidad cuenta con un Plan de Capacitación para los servidores?	✓		✓		✓		
6	¿Cree usted que sus compañeros de trabajo podrían tomar iniciativa para dar solución a un problema que se presente?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Capital humano y competencias	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Usted está de acuerdo con las capacitaciones o talleres que realiza la Oficina de Recursos Humanos para el puesto que desempeña?	✓		✓		✓		
8	¿Cree usted que la entidad da oportunidad a los profesionales recién egresados para ocupar puestos?	✓		✓		✓		
9	¿Considera usted que para postular a un puesto de jefatura debe contar con cursos de idiomas y computación?	✓		✓		✓		
10	¿Cree usted que para postular a un puesto de trabajo deben considerar la experiencia laboral?	✓		✓		✓		
11	¿Cree usted que las fuentes informáticas que cuenta la entidad están inmersas a la innovación de la tecnología para adaptarse a los cambios?	✓		✓		✓		

12	¿Piensa usted que los integrantes de la oficina se encuentran capacitados para desarrollar otras actividades que no son de su competencia?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Organizar personas	Si	No	Si	No	Si	No	
13	¿Cree usted que se encuentra capacitado para orientar al usuario que requiera información relacionada a la oficina donde pertenece?	✓		✓		✓		
14	¿Piensa usted que los integrantes de la oficina se encuentran capacitados para desarrollar otras actividades que no son de su competencia?	✓		✓		✓		
15	¿Cree usted que es motivado por el jefe inmediato por el logro obtenido en el desempeño de sus funciones?	✓		✓		✓		
16	¿Considera usted que las actividades programadas por la jefatura lograron el cumplimiento de sus metas?	✓		✓		✓		
17	¿Piensa usted que el valor de la utilidad se determina luego de impuestos y otros gastos?	✓		✓		✓		
18	¿Qué opina usted de realizar trabajo en equipo con sus compañeros?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir ()

No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/

Mg: MANUEL FRITZ LÓPEZ PUMAYALI

DNI: 09610622

Especialidad del validador:

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico

Formulado.....Temático

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

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

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

04 de junio del 2021



Firma del experto infórmate

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE V1 COMPETENCIAS LABORALES

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	VARIABLE 1: Competencias laborales							
	DIMENSIÓN 1: Dirección estratégica de recursos humanos	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Cree usted que la oficina cuenta con una buena organización?	✓		✓		✓		
2	¿Está conforme con sus funciones asignadas según su puesto de trabajo?	✓		✓		✓		
3	¿Está usted satisfecho con el trabajo que realiza, aunque no le corresponda?	✓		✓		✓		
4	¿Cómo valoraría usted el nivel de profesionalismo en la oficina y/o unidad que labora?	✓		✓		✓		
5	¿Se encuentra satisfecho con las metas establecidas para el cumplimiento de los indicadores?	✓		✓		✓		
6	¿Está de acuerdo con las herramientas de medición para el cumplimiento de los indicadores?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Gestión por competencias	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Usted cree que el jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión?	✓		✓		✓		
8	¿Considera usted que el jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable?	✓		✓		✓		
9	¿Usted está de acuerdo con la medición del nivel de oportunidad y competitividad de los servidores?	✓		✓		✓		
10	¿Cree usted que su jefe inmediato encargaría la jefatura a un integrante de la oficina durante su ausencia?	✓		✓		✓		
11	¿Cree usted que al asignarle una responsabilidad de una unidad es a base de sus conocimientos y/o experiencia laboral?	✓		✓		✓		
12	¿Cree usted que podría asumir la jefatura de su oficina mientras dure la ausencia del titular?	✓		✓		✓		

	DIMENSIÓN 3: Función de desarrollo	Si	No	Si	No	Si		
13	¿Usted identifica las principales oportunidades de su organización?	✓		✓		✓		
14	¿Está de acuerdo con el estilo de liderazgo implementado en el área de su trabajo?	✓		✓		✓		
15	¿Usted está de acuerdo que un personal sin experiencia postule a una plaza por reemplazo en su entidad?	✓		✓		✓		
16	¿Está de acuerdo que las plazas por reemplazo que cuenta la entidad deben ser concursadas?	✓		✓		✓		
17	¿Considera usted que las bases administrativas para postular al cambio del grupo ocupacional están bien formuladas?	✓		✓		✓		
18	¿Está de acuerdo con los requisitos establecidos para el concurso interno del ascenso efectuado por su entidad?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir ()

No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/

Mg: MICHEL JAIME MÉNDEZ ESCOBAR

MBA - Administración

DNI: 10797162

Especialidad del validador:

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico

Formulado.....Metodólogo

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

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

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



Firma del Experto Informante.

04 de junio del 2021

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE V2 GESTIÓN VARIABLE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	VARIABLE 2: Gestión de Recursos Humanos							
	DIMENSIÓN 1: Gestión del talento humano							
1	¿Está de acuerdo con la evaluación que realiza el jefe inmediato a cada trabajador?	✓		✓		✓		
2	¿Considera usted que la remuneración que percibe esta de acorde con sus funciones que desarrolla?	✓		✓		✓		
3	¿ Usted está de acuerdo que se realice una reevaluación de la estructura organizacional de la oficina?	✓		✓		✓		
4	¿ Considera usted las sugerencias y comentarios proporcionados por su jefe inmediato de sus actividades realizadas?	✓		✓		✓		
5	¿Conoce usted si la entidad cuenta con un Plan de Capacitación para los servidores?	✓		✓		✓		
6	¿Cree usted que sus compañeros de trabajo podrían tomar iniciativa para dar solución a un problema que se presente?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Capital humano y competencias							
7	¿Usted está de acuerdo con las capacitaciones o talleres que realiza la Oficina de Recursos Humanos para el puesto que desempeña?	✓		✓		✓		
8	¿Cree usted que la entidad da oportunidad a los profesionales recién egresados para ocupar puestos?	✓		✓		✓		
9	¿Considera usted que para postular a un puesto de jefatura debe contar con cursos de idiomas y computación?	✓		✓		✓		
10	¿Cree usted que para postular a un puesto de trabajo deben considerar la experiencia laboral?	✓		✓		✓		
11	¿Cree usted que las fuentes informáticas que cuenta la entidad están inmersas a la innovación de la tecnología para adaptarse a los cambios?	✓		✓		✓		

12	¿Piensa usted que los integrantes de la oficina se encuentran capacitados para desarrollar otras actividades que no son de su competencia?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Organizar personas	Si	No	Si	No	Si	No	
13	¿Cree usted que se encuentra capacitado para orientar al usuario que requiera información relacionada a la oficina donde pertenece?	✓		✓		✓		
14	¿Piensa usted que los integrantes de la oficina se encuentran capacitados para desarrollar otras actividades que no son de su competencia?	✓		✓		✓		
15	¿Cree usted que es motivado por el jefe inmediato por el logro obtenido en el desempeño de sus funciones?	✓		✓		✓		
16	¿Considera usted que las actividades programadas por la jefatura lograron el cumplimiento de sus metas?	✓		✓		✓		
17	¿Piensa usted que el valor de la utilidad se determina luego de impuestos y otros gastos?	✓		✓		✓		
18	¿Qué opina usted de realizar trabajo en equipo con sus compañeros?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir ()

No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/

Mg: MICHEL JAIME MÉNDEZ ESCOBAR

MBA - Administración

DNI: 10797162

Especialidad del validador:

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico

Formulado.....Metodólogo

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

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

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

04 de junio del 2021



Firma del Experto Informante.

Anexo 5. Matriz de datos

Matriz de datos de la variable Competencias laborales

	x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	x11	x12	x13	x14	x15	x16	x17	x18
Trabajador 01	1	1	4	2	2	2	1	1	1	1	1	1	4	2	5	1	2	4
Trabajador 02	2	2	3	1	2	2	2	1	1	1	4	2	3	2	1	5	2	2
Trabajador 03	3	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	3	2	4	2	2
Trabajador 04	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5
Trabajador 05	3	4	1	4	4	2	4	5	2	1	5	5	4	5	1	4	2	2
Trabajador 06	3	5	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	2	4	3	3
Trabajador 07	3	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	2	4	4	2	4	5	5
Trabajador 08	4	5	2	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	2	1	4	2	2
Trabajador 09	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Trabajador 10	3	3	3	3	5	5	1	1	1	1	1	3	4	2	1	5	1	5
Trabajador 11	3	2	3	4	3	2	4	3	3	4	4	5	4	3	5	5	2	2
Trabajador 12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	4	3	2	4	4	3
Trabajador 13	2	2	3	2	1	1	3	2	3	4	4	5	3	3	4	4	1	2
Trabajador 14	3	4	4	3	4	4	2	3	3	2	4	5	4	2	3	4	3	2
Trabajador 15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Trabajador 16	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	2	4
Trabajador 17	2	2	1	4	4	2	4	4	1	4	4	2	5	4	1	1	1	1
Trabajador 18	2	2	2	2	2	2	4	2	2	4	5	5	4	2	2	4	2	4
Trabajador 19	2	2	2	2	4	4	4	2	2	4	1	1	4	2	1	4	2	4
Trabajador 20	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2
Trabajador 21	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Trabajador 22	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Trabajador 23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Trabajador 24	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Trabajador 25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Trabajador 26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Trabajador 27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Trabajador 28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Trabajador 29	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Trabajador 30	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2

Matriz de datos de la variable Gestión de Recursos Humanos

	y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10	y11	y12	y13	y14	y15	y16	y17	y18
Trabajador 01	4	1	1	1	1	5	1	1	5	5	1	1	5	4	1	2	4	4
Trabajador 02	2	1	2	3	3	4	4	1	4	1	2	1	4	2	2	2	3	5
Trabajador 03	2	1	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5
Trabajador 04	4	2	4	4	4	4	5	4	5	2	4	4	2	2	2	4	2	4
Trabajador 05	4	1	4	4	2	5	4	2	4	4	4	2	4	2	5	4	4	5
Trabajador 06	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Trabajador 07	4	3	5	4	5	4	4	4	2	5	5	5	4	4	5	5	5	5
Trabajador 08	2	2	2	2	2	4	4	2	2	4	4	2	4	4	4	4	2	4
Trabajador 09	4	2	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5
Trabajador 10	1	1	1	1	1	2	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	3
Trabajador 11	3	1	4	3	4	4	3	1	1	5	3	1	5	3	4	3	3	4
Trabajador 12	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
Trabajador 13	3	1	3	3	4	4	1	2	2	5	1	1	5	3	2	4	3	4
Trabajador 14	3	1	3	4	3	4	4	1	4	5	1	2	5	4	2	4	3	5
Trabajador 15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Trabajador 16	4	1	3	4	2	4	4	3	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4
Trabajador 17	2	1	4	4	4	4	1	4	1	1	5	1	5	5	2	4	2	5
Trabajador 18	4	2	2	4	2	4	2	1	5	4	2	2	4	4	2	2	2	4
Trabajador 19	4	2	2	4	2	4	1	5	4	4	2	2	4	4	2	2	2	4
Trabajador 20	4	4	2	4	4	3	3	3		4	2	3	3	3	3	3	3	4
Trabajador 21	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	2	4	2	2	2	2	2
Trabajador 22	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Trabajador 23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Trabajador 24	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Trabajador 25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Trabajador 26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Trabajador 27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Trabajador 28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Trabajador 29	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Trabajador 30	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2

Anexo 6. Propuesta de valor

Dada las situaciones que estamos atravesando en nuestro país, sobre la pandemia del COVID-19, es importante para el desempeño de las funciones de los trabajadores de la entidad, teniendo en consideración los momentos difíciles que estamos viviendo en la época actual. Dicha implicancia y labor vendría hacer fundamental para que la entidad pueda afrontar dicha situación. Debemos dar importancia al enfoque de organizar, planificar y elaborar los perfiles de cargos de acuerdo a las necesidades de la organización, el cual tiene el objetivo de lograr un buen desempeño en sus funciones de los trabajadores de la oficina de Estadística e Informática del Hospital Santa Rosa.

La entidad complementará un médico de salud ocupacional y un Médico de Personal, quienes estarán a disposición de los trabajadores para el monitoreo durante 15 días, debiendo proceder con pruebas de hisopado, sanguíneo u otros exámenes que se requiera para la detección del virus Covid-19, debiéndose proceder con el tratamiento del trabajador otorgándoles medicinas, inyecciones, y proceder con el seguimiento de su proceso de recuperación. Además, se complementará capacitaciones al trabajador del protocolo de vigilancia, prevención y control de la salud ante el Covid-19, para el actuar ante un caso de contraer dicho virus, se debe reforzar los hábitos de higiene adecuado (lavado de manos, colocación de mascarillas quirúrgicas, limpieza del ambiente donde labora, distanciamiento social, desinfección de calzado, medición de la temperatura al ingreso y salida, etc.).

Estas medidas y procedimientos conllevan a que el trabajador se sienta que es importante, para que tenga en consideración el compromiso con la entidad el cual debe aplicar sus habilidades, conocimientos y experiencia en las actividades a desarrollar, teniendo un propósito de dar una buena calidad para la toma de decisiones con responsabilidad y lograr un compromiso con la organización.