



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Recursos tecnológicos y el desempeño laboral de los responsables de personal de la salud de la DIRIS Lima Norte, 2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTOR:

Reyes Ramirez, Jean (orcid.org/0000-0001-6462-7273)

ASESOR:

MBA. Paredes del Águila, Jardiel (orcid.org/0000-0001-5461-0929)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2022

DEDICATORIA

Este trabajo va dedicado a mi papá que siempre ha sido la persona la cual ha estado pendiente de mi en cada paso que doy en la vida. A mi mamá que es mi motor y motivo y que siempre anhela a verme crecer tanto en mi vida personal como profesional, ya que siempre han estado conmigo en todo momento me educaron a su imagen y semejanza, y siempre me dicen que vaya para adelante en la vida diaria.

AGRADECIMIENTO

Primero ante todo agradecer a Dios por darme unos grandes padres que siempre han estado pendiente de mí en todo momento, que me brindaron una buena educación y su gran apoyo constante día a día, a mi asesor de tesis Jardiel Paredes por el tiempo brindado en la cual me compartió sus conocimientos.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	9
3.1. Tipo y diseño de investigación	9
3.2. Variable y operacionalización	9
3.3. Población, muestra y muestreo	10
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	11
3.5. Procedimientos	12
3.6. Método de análisis de datos.....	12
3.7. Aspectos éticos.....	12
IV. RESULTADOS.....	13
V. DISCUSIÓN.....	18
VI. CONCLUSIONES	21
VII. RECOMENDACIONES.....	22
REFERENCIAS.....	23
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1: Validadores del instrumento	11
Tabla 2: Fiabilidad del instrumento para la variable recursos tecnológicos.....	12
Tabla 3: Spearman de recursos tecnológicos y desempeño laboral	13
Tabla 4: Spearman de recursos tecnológicos y habilidades personales	14
Tabla 5: Spearman de recursos tecnológicos y eficiencia laboral	15
Tabla 6: Spearman de recursos tecnológicos y responsabilidad laboral.....	16
Tabla 7: Prueba de Normalidad.....	17
Tabla 8: Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra	17

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general, determinar la relación que existe entre los recursos tecnológicos y el desempeño laboral de los responsables de personal de salud de la Diris Lima Norte, 2022. Esta investigación es de tipo aplicada de enfoque cuantitativo con un diseño no experimental de corte transversal, la población de estudio fueron los responsables de personal de salud de la Diris Lima Norte, 2022 con una muestra de 104 responsables de personal de salud de la Diris Lima Norte, donde se le aplicó las variables de estudio. Por lo que se aplicó la técnica de la encuesta, considerando como instrumento un cuestionario de 20 preguntas, donde se aplicó la escala de Likert. Dichos resultados de prueba de correlación de Spearman muestran que existe un nivel de significancia igual 0,405 de las cuales existe una correlación positiva media, con lo que se reconoce la hipótesis de trabajo y se da un rechazo a la hipótesis nula, de las cuales se comprueba que los recursos tecnológicos se relacionan con el desempeño laboral de los responsables de personal de salud de la Diris Lima Norte, 2022.

Palabras clave: recursos tecnológicos, personal, desempeño laboral.

ABSTRACT

The general objective of this research was to determine the relationship between technological resources and job performance of those responsible for health personnel at Diris Lima Norte, 2022. This research is of an applied type with a quantitative approach with a non-experimental design. cross-sectional, the study population were those responsible for health personnel from Diris Lima Norte, 2022 with a sample of 104 responsible for health personnel from Diris Lima Norte, where the study variables were applied. Therefore, the survey technique was applied, considering a 20-question questionnaire as an instrument, where the Likert scale was applied. Said Spearman correlation test results show that there is a level of significance equal to 0.405, of which there is an average positive correlation, with which the working hypothesis is recognized and the null hypothesis is rejected, of which it is verified that technological resources are related to the job performance of those responsible for health personnel at Diris Lima Norte, 2022.

Keywords: technological resources, personnel, job performance.

I. INTRODUCCIÓN

En los últimos años los recursos tecnológicos se han venido desarrollando y perfeccionando, con nuevas soluciones y mejoras en los sistemas, en beneficio de las organizaciones, optimizando tiempo y recursos, lo cual contribuye en el desarrollo organizacional, no obstante, aún existen medidas correctivas que se deben realizar en los sistemas tecnológicos, para un óptimo desenvolvimiento operacional de los colaboradores organizacionales.

Según Ramírez (2010) Los recursos tecnológicos aportan al desarrollo de nuestra sociedad, ya que son utilizados en todos los campos. La información y el conocimiento que nos brindan, son difundidos a través de la tecnología, hoy en día estamos en el mundo digital. Además, Ubillus (2021) enfatiza que la era de la información requiere de nuevos recursos y estrategias que favorezcan el conocimiento, para el logro de un buen desempeño laboral.

En cambio, Salgado, Blanco & Moscoso (2019) seleccionan en función de su impacto en la competencia, el cual se valora a partir de valoraciones generadas por intervenciones complementarias. Conforme, Rich, Lepine & Crawford (2017) invoca evaluaciones de cumplimiento para sugerir condiciones de trabajo en el campo, identificando eventos de producción para sugerir nuevos cambios de eficiencia.

Asimismo, Vargas & Flores (2019) deriva una contribución acumulativa de acciones colectivas incrementales que representan cambios coordinados en el registro para optimizar las funciones útiles previstas. En definitiva, Ye, Liu & Gu (2019) los empleados que entienden sus roles se desempeñan suficientes habilidades para resolver tareas destinadas, además consolidan efectivamente su trabajo a través del desarrollo operativo.

Nos encontramos en un entorno competitivo y globalizado, donde los recursos tecnológicos son pieza fundamental para que nuestras organizaciones permanezcan en el mercado, se desarrollen en el tiempo y generen valor. Ahora bien, Chiavenato (2009) El desempeño laboral son las acciones del trabajador para logros de los objetivos establecidos.

Chiavenato (2011) estamos en una realidad donde siempre estamos pendiente del proceso de las cosas, objetos y de todo aquel que nos rodea. Se requiere tomar en cuenta los resultados que obtiene toda organización, cual es la rentabilidad, la evaluación del desempeño es del bien común y corriente en la vida diaria, y adicionalmente en toda organización. En cambio, Berdugo (2015) los recursos tecnológicos sirven para optimizar tiempo, procesos, talento humano; impacto positivamente en la organización.

La evaluación del rendimiento juega un papel crucial en las empresas, ya que es de gran importancia, es una manera de conservarla estable, para eso se necesita realizar capacitaciones semanales con cada encargado de personal para poder señalarles las normativas y/o reglamentos actualizados, para que no existan falencias en el camino y mantener un buen control de personal de cada establecimiento de salud.

Las herramientas tecnológicas aportan positivamente a las organizaciones, sin embargo, aún existen problemáticas que se deben solucionar, respecto a que algunos sistemas presentan falencias y deben ser actualizados continuamente, el personal no se encuentra bien capacitado debido que reciben limitadas capacitaciones, o la rotación y/o cambios por necesidad de los servidores de la DIRIS Lima Norte.

Podemos señalar el problema general de la investigación ¿Qué relación existe entre los recursos tecnológicos y el desempeño laboral de los responsables de personal de salud de la DIRIS Lima Norte, 2022? Las DIRIS Lima Norte pertenece al MINSA, encargado de gestionar el sistema de salud en Lima Norte, conformando por 104 Establecimientos de Salud de nueve distritos de Lima Metropolitana, siendo: Los Olivos, Independencia, Rímac, Comas, Carabayllo, Puente Piedra, Santa Rosa, San Martín de Porres y Ancón.

La investigación tiene como objetivo general determinar la relación que existe entre los recursos tecnológicos y el desempeño laboral de los responsables de personal de salud la DIRIS Lima Norte, 2022 y como objetivos específicos determinar la relación entre los recursos tecnológicos y las habilidades personales de los responsables de personal de salud la DIRIS Lima Norte, 2022; determinar

la relación entre los recursos tecnológicos y la eficiencia laboral de los responsables de personal de salud la DIRIS Lima Norte, 2022; determinar la relación entre los recursos tecnológicos y la responsabilidad laboral de los responsables de personal de salud la DIRIS Lima Norte, 2022.

La Hipótesis general del estudio, existe una relación significativa entre los recursos tecnológicos y el desempeño laboral de los responsables de personal de salud de la DIRIS Lima Norte, 2022. Y como hipótesis nula: No existe relación significativa entre los recursos tecnológicos y el desempeño laboral de los responsables de personal de salud de la DIRIS Lima Norte, 2022.

Nos encontramos hoy en día en un entorno globalizado dónde la tecnología es clave para permanecer en el mercado, por ello toda organización debe invertir en sus distintos recursos tecnológicos, buscando el máximo beneficio a nivel organizacional.

A nivel nacional e internacional los recursos tecnológicos son esenciales en las organizaciones ya que tienen favorables y ejerce una influencia directa sobre el rendimiento de nuestros empleados, esto se traducirá en el logro de los propósitos y metas establecidas por la organización.

En la presente investigación enfatizamos la gran importancia de la tecnología en las organizaciones, ya que facilita la comunicación, los procesos, el desarrollo de procedimientos y funciones, optimizando tiempo y recursos en el rendimiento funcional de los empleados. Es por ello el desarrollo de la investigación debido que aporta significativamente en el desarrollo organizacional a corto, mediano y largo plazo.

II. MARCO TEÓRICO

Para instaurar una base objetiva para esta investigación; de tal modo, el estudio de los instrumentos utilizados, se profundizan distintas investigaciones nacionales e internacionales, en los cuales los autores señalan la importancia de ambas variables.

A nivel internacional, Osorio (2015) en su estudio titulado “Uso de la información y la comunicación TIC, incide en el desempeño docente en la institución educativa José María Córdoba”. Tuvo como finalidad comprender el manejo de ambas variables. El estudio fue mixto, se empleó una encuesta para las dos variables. Se concluyó que existe unos escasos en los elementos empleados por los docentes, siendo de gran importancia el uso de la tecnología para su correcto desempeño.

Ahora bien, Gonzales et al. (2016) en su investigación “Uso de tecnologías de la información en el rendimiento académico basados en estudiantes de medicina”, México, tuvo como finalidad el uso de la tecnología aumenta el rendimiento de los estudiantes, por eso evaluaron a 104 alumnos formados en 2 grupos, se aplicó una metodología correlacional, se determinó un gran desempeño en el grupo estudiado.

Por otra parte, Calderón (2016) “Recursos Tecnológicos en el proceso de aprendizaje del idioma inglés en estudiantes de tercer año de bachillerato general unificado paralelos A, B, C, D del colegio Nicolás Jiménez en la ciudad de Quito, periodo 2015-2016”, donde se concluyó que la tecnología ha transformado el desarrollo de como aprender el idioma, además se precisó que el uso de los recursos tecnológicos hoy en día es fundamental para poder dictar las clases ya que da un gran aporte para el desenvolvimiento de los docentes y a su vez hace que los alumnos hacen que las clases sean más participativas. De igual manera se identificó alumnos y profesores comunicar que los recursos tecnológicos incentivan de un buen modo el desempeño del aprendizaje del idioma.

Asimismo, Castro (2016) realizó una investigación “El papel de los valores hacia el trabajo en la motivación laboral y el desempeño de trabajadores

de PYMES Potosinas- Bolivia”, La finalidad fue expresar el dominio de los valores en motivación laboral y desempeño de los servidores de PYMES, utilizo un método cuantitativo, donde se concluyó que los trabajadores presentan que tienen presente sus valores organizacionales.

A nivel nacional, Ticona (2017) en su tesis titulada “Incidencia de los recursos tecnológicos y el desempeño laboral de los docentes del nivel Secundario de la Institución Educativa Alfonso Ugarte – La Yarada Los Palos, 2017”, realizo una investigación de diseño descriptivo, no experimental, correlacional de corte transversal donde se determinó una relación entre ambas variables.

Cáceres (2019) en su tesis titulada “Uso de las Tecnologías de Información y Comunicación para Mejorar el Desarrollo de las Competencias Matemáticas de los Estudiantes de Segundo Grado en la Institución Educativa Tomasa Ttito Condemayta de Acomayo – Cusco”, el tipo de estudio realizado fue explicativo, con un diseño de tipo preexperimental, se utilizó la encuesta, concluyendo una relación entre las variables.

Asimismo, Rondoy (2022) en su tesis titulada “Satisfacción laboral y su Influencia en el desempeño laboral del personal de la empresa Multiservicios e Inversiones Catalina SAC, 2022”, el estudio realizado fue descriptivo, correlacional, no experimental, se aplicó la encuesta, concluyendo que las variables se relacionan entre sí.

Por otra parte, Guevara (2022) realizo una investigación “Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Jaén -2022”, realizo un estudio de tipo aplicada, no experimental transaccional y de enfoque cuantitativo y de nivel correlacional, consumando correspondencia existente mediante las incógnitas conceptuales.

En cambio, Echaiz (2020) en su tesis titulada "Relación entre los recursos tecnológicos y el logro de aprendizajes significativos de los estudiantes de posgrado, del Instituto para la calidad de la educación de la Universidad San Martín de Porres, 2017", El objetivo general fue determinar la relación entre las

variables. Como instrumento el cuestionario. La hipótesis general queda probada como verdadera, concluyendo que las variables estudiadas guardan relación.

Sierra (2017) en el estudio “Las tecnologías de la información y comunicación y el Rendimiento Académico en estudiantes del primer ciclo de la Facultad de Administración de la Universidad Alas Peruanas”, fue de tipo descriptivo correlacional, su población fueron 134 personas, se realizó un cuestionario. Se determinó la relación significativa entre ambas variables.

Rivera (2019) en su tesis titulada “Recursos tecnológicos y aprendizaje significativo en estudiantes del cuarto grado de la Institución Educativa Emblemática “Daniel Alcides Carrión”, tuvo como finalidad crear entornos en la enseñanza de aprendizaje de las cuales se llevarán a cabo orientaciones correspondientes al conocimiento y la investigación educativa en todos los cursos de las cuales el aprendizaje se vea bien reflejado, se comprueba correspondencia existente de ambas incógnitas.

Según, Avalos (2017) en su investigación “La Tecnología de Información y el Desempeño Laboral del Adulto Mayor, en Marzo-Lima-2017”, el objetivo fue analizar los modelos realizados confirmar la escasa familiaridad y capacitación por parte de las personas de la tercera edad mediante el uso de las Tics y dar a mostrar que se debe tener como prioridad para que puedan mejorar la producción empresarial mediante su experiencia, se determina que hay una excelente correlación conseguida mediante las incógnitas.

Chávez (2018) en su investigación sobre Gestión de Recursos Humanos y Desempeño Laboral Del Personal De Enfermería del Hospital Nacional Edgardo Rebagliatti Martins, el objetivo fue determinar la relación entre las variables, donde realizó un método deductivo, básico y correlacional, no experimental de corte transversal. Donde concluyó que hay una relación de ambas variables. Se determinarán los conceptos y teorías de las variables de la presente investigación.

Para Postman (como se citó en Echevarria1995), los recursos tecnológicos se definen como un sistema para el desarrollo y propagación de la información la cual genera grandes cambios.

Choque (2009) hace referencia que la tecnología fue creada con objetivos educativos, brinda una facilidad en el desarrollo de los conocimientos y brindan un buen soporte al estudiante a tener un mejor rendimiento académico.

Bustos y Coll (2010) sostienen que las TIC brindan nuevos aprendizajes en los trabajadores de las organizaciones, facilitando el desarrollo de sus funciones.

Cubillos, y otros (2014) El desempeño laboral es la capacidad, habilidad, destreza del personal, al realizar las funciones establecidas y encomendadas en la organización. Además, Berdugo (como se citó en Rojas, 2015), los recursos tecnológicos resultan muy importantes para optimizar tiempo y recurso haciendo que el trabajo sea más rápido y efectivo.

Por otra parte, Vásconez (2016) los recursos tecnológicos permiten cumplir con las necesidades de la tecnología ya sea en informar, la educación y la distracción de las personas. En cambio, Ruiz (2017) en la actualidad es de mucha importancia utilizar los recursos tecnológicos ya que facilitan demasiado en el proceso de actividades que uno realiza.

Gutierrez y Huayhua (2017) manifiesta que los recursos tecnológicos son medios de las cuales facilitan la tecnología y que al aplicarse en el manejo de las clases hacen entretener a los demás. Se determina que las TICS conforman los recursos tecnológicos en las organizaciones.

Rojas y otros (2020) mencionan que los recursos tecnológicos se han desarrollado, aportando significativamente en la actualidad. En las organizaciones se deben considerar la gran importancia del desempeño laboral de sus colaboradores, por otra parte, la rentabilidad es fundamental, pero debe manejarse con el mismo propósito el desempeño del talento humano.

Según Toro (como se citó en Peña y Duran, 2015), el desempeño está encaminado intencionalmente a los resultados de la organización, se determina gracias a una finalidad y el resultado está dado por acciones.

Chiang y Martin (2017) el desempeño laboral se determina optimizando tiempo y distintos recursos para obtener la eficacia en la organización. Además,

Chiavenato (2022) manifiesta que el desempeño laboral está fundamentado por dos dimensiones, las actitudinales y operativas. Asimismo, se determinaron las siguientes teorías de la presente investigación:

Teorías de la variable Recursos Tecnológicos

Gagné (1992) propone la Teoría del procesamiento de la información, presenta la influencia de los recursos tecnológicos y de las teorías de la comunicación e informática. Al respecto, Gimeno y Pérez (como se citó en Molina y Flores, 2018), enfatizan que las personas procesan la información, mediante medios tradicionales o tecnológicos.

Teorías de la variable Desempeño Laboral

Según Vroom (como se citó en Robbins y Coutler, 2018) la teoría de las expectativas enfatiza que el ser humano se conduce de una manera propia, basado en el beneficio mutuo, de la organización y del trabajador. La teoría menciona tres dimensiones: a) La expectativa o reciprocidad entre la voluntad y el desempeño. b) La instrumentalidad o reciprocidad entre el desempeño y el premio. c) La valencia o atractivo del premio.

Klingner y Nalbandian (2002) la teoría de la equidad se relaciona con la apreciación y el trato que le brindan al servidor en la organización, dando como resultado un óptimo desempeño laboral en sus funciones.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación fue correlacional, de acuerdo Tamayo y Tamayo (2006) señala que este tipo de estudio se fundamenta en definir la variación en unos factores son simultáneos con la variación de otros factores.

El estudio es no experimental, de acuerdo con Kerlinger y Lee (2002) señalan que el investigador no puede manipular deliberadamente los factores. Falta la formulación de los problemas específicos

3.2. Variables y operacionalización

Variable independiente: Recursos tecnológicos

- **Definición conceptual:** Morin (1922) Determina las definiciones de recursos y tecnología, señalando que los recursos tecnológicos es un conjunto de medios tangibles e intangibles que la institución dispone.
- **Definición operacional:** En cuanto a la dimensión recursos tecnológicos, se operacionalizó en dos dimensiones:
- **La dimensión tangible:** se refieren a todo bien que pueda ser observado, teniendo como indicadores (Dispositivos tecnológicos y programas informativos).
- **La dimensión intangible:** hace referencia a todo lo que no puede observarse, pero si se puede percibir a través de los sentidos, teniendo como indicadores (Internet y videos interactivos).

Variable Dependiente: Desempeño laboral

- **Definición conceptual:** Hussain y Mohtar (2017) manifiestan que las funciones que se asignan a los trabajadores y el cumplimiento de estos, en los tiempos establecidos en la organización.
- **Definición operacional:** Se define operacionalmente en 3 dimensiones:

- **La dimensión habilidades personales:** Potencian los conocimientos de cada trabajador para tener un buen desempeño laboral, teniendo como indicadores (capacidades adecuadas, comunicativas, creativas y sociables).
- **La dimensión eficiencia laboral:** optimizar tiempo y recurso para el cumplimiento de objetivos, teniendo como indicadores (calidad de trabajo, profesionalismo, cumplimiento de tiempo laboral y asertividad).
- **La dimensión responsabilidad laboral:** es el cumplimiento de tareas y/o obligaciones asignadas a los trabajadores, teniendo como indicadores (puntualidad, cumplimiento del plan de trabajo, cumplimiento de objetivos y respeto a las normas de seguridad).

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Darío (2016) se identifican todos los conjuntos de personas incluidos en el estudio a través de la formulación de preguntas directamente vinculadas con los objetivos del enfoque de investigación.

Malhotra (2008) la población es el conjunto de elementos que poseen información relevante. La población fueron los 104 responsables autorizados de la institución estudiada.

3.3.2. Muestra

Según Malhotra (2008) la muestra son los elementos seleccionados en la investigación, para determinar la muestra debemos considerar distintos aspectos cuantitativos y cualitativos.

De acuerdo con Weiman (como se citó en Malhotra, 2008), determinamos la muestra no sólo considerando métodos estadísticos, sino también la accesibilidad de la información, el tiempo y otros. En los estudios existen diversas limitaciones, las cuales deben ser consideradas por el investigador para determinar la muestra.

3.3.3. Muestreo

Según Malhotra (2008) el muestreo no probabilístico enfatiza en el juicio crítico del investigador experimentado para determinar la muestra. Considerando conscientemente los elementos que se incluirán en la muestra.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Empleamos la encuesta para ambas variables: Recursos Tecnológicos y Desempeño Laboral.

La metodología incluida fue la encuesta para los recursos tecnológicos y desempeño laboral. El instrumento utilizado es el cuestionario fue tipo Likert considerando las alternativas: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, Siempre.

El cuestionario fue de elaboración propia en el cual se considerará las variables, dimensiones e indicadores del estudio. Además, Hernández et al. (2014) la validez determina como el instrumento mide las variables conceptuales que se desea evaluar.

En cambio, Nova et al. (2016) señala que la validación por juicio de experto es un método el cual define la opinión de un profesional con conocimientos acerca del tema. La validez del presente instrumento fue realizada a través de la validación por juicio de expertos, en la cual fue calificada y validada por los siguientes expertos.

Tabla 1

Validadores del instrumento

NOMBRE	GRADO
Lic. Jardiel Paredes Del Águila	Licenciado
Lic. Freysa Medalith Román Vergara	Licenciado
Lic. Rosario María Rojas Tito	Licenciado

Los expertos mencionados evaluaron la validez de instrumento y lo calificaron como aplicable.

La confiabilidad determina el grado en que un instrumento genera óptimos, congruentes y coherentes al ser aplicados en diversas situaciones al mismo individuo u objeto.

Tabla 2

Fiabilidad del instrumento para la variable recursos tecnológicos

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,874	20

Interpretación: Utilizando el programa SPSS versión 25.0 calculamos el nivel de confiabilidad del instrumento que consta de 20 preguntas, en la tabla muestra como resultado un nivel de confiabilidad muy alto, 0.874.

3.5. Procedimientos

Elaboramos el instrumento, el método de aplicación fue una encuesta virtual a los responsables autorizados de la institución estudiada, debido que por la emergencia sanitaria que atravesamos actualmente en el país, el acceso de información se obtuvo a través de una plataforma virtual.

3.6. Método de análisis de datos

Para procesar los datos obtenidos de la encuesta, se utilizó el software SPSS y se emplearon métodos estadísticos. Entre los cálculos realizados en el programa, se generaron gráficos por dimensión y se efectuó el artilugio correlativo Spearman, además Guillen (como se citó en Huamán, 2018), indica que es una prueba de estadística donde nos brinda la correlación de las variables y se aplica de acuerdo con las mediciones que se realiza en una graduación ordinal.

3.7. Aspectos éticos

El estudio se enfatiza en la ética, de tal manera que se desarrolló dentro del marco legal vigente, considerando los lineamientos y términos de la Universidad César Vallejo, los datos que se presentan en la siguiente investigación son veraces, esta investigación se desarrolló para brindar una solución, respetando la moral, pongo a su consideración la presente tesis.

IV. RESULTADOS

Objetivo general

Determinar la relación entre los recursos tecnológicos y el desempeño laboral de los responsables de personal de salud de la Diris Lima Norte

Tabla 3

Prueba de Correlación Spearman recursos tecnológicos y desempeño laboral

CORRELACIONES				
			RECURSOS TECNOLÓGICOS	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	RECURSOS TECNOLÓGICOS	Coeficiente de correlación	1,000	,405**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	104	104
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,405**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	104	104

Nota. En la Tabla 2 los recursos tecnológicos y desempeño laboral según la correlación de Spearman se observa una correlación positiva media (0.405). Asimismo, la significación encontrada es 0.000 menor a la significación de trabajo 0.05, aceptando como verdadera la hipótesis general,

Planteamiento de hipótesis general.

Hi= Existe una relación significativa entre los recursos tecnológicos y el desempeño laboral de los responsables de personal de salud de la DIRIS Lima Norte, 2022.

Ho= No existe una relación significativa entre los recursos tecnológicos y el desempeño laboral de los responsables de personal de salud de la DIRIS Lima Norte, 2022.

Objetivo Especifico 1

Determinar la relación entre recursos tecnológicos y las habilidades personales de los responsables de personal de salud de la DIRIS Lima Norte, 2022.

Tabla 4

Prueba de Correlación Spearman recursos tecnológicos y habilidades personales

CORRELACIONES				
			RECURSOS TECNOLÓGICOS	HABILIDADES PERSONALES
Rho de Spearman	RECURSOS TECNOLOGICOS	Coeficiente de correlación	1,000	,395**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	104	104
	HABILIDADES PERSONALES	Coeficiente de correlación	,395**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	104	104

Nota. En la Tabla 3 a través de la correlación de Spearman se observa que los “recursos tecnológicos y habilidades personales” posee una correlación positiva media, 0.395. Asimismo, la significación encontrada es 0.000 por lo tanto aceptamos nuestra hipótesis específica 1.

Planteamiento de hipótesis general.

Hi= Existe una relación significativa entre los recursos tecnológicos y habilidades personales de los responsables de personal de salud de la DIRIS Lima Norte, 2022.

Ho= No existe una relación significativa entre los recursos tecnológicos y habilidades personales de los responsables de personal de salud de la DIRIS Lima Norte, 2022.

Objetivo Especifico 2

Determinar la relación entre los recursos tecnológicos y la eficiencia laboral de los responsables de personal de salud la DIRIS Lima Norte, 2022.

Tabla 5

Prueba de Correlación de Spearman de recursos tecnológicos y eficiencia laboral

CORRELACIONES				
			RECURSOS TECNOLÓGICOS	EFICIENCIA LABORAL
Rho de Spearman	RECURSOS TECNOLOGICOS	Coeficiente de correlación	1,000	,351**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	104	104
	EFICIENCIA LABORAL	Coeficiente de correlación	,351**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	104	104

Nota. En la Tabla 4 a través de la correlación de Spearman se observa que los “recursos tecnológicos y eficiencia laboral” poseen una correlación positiva media, 0.351. Asimismo, la significación encontrada es 0.000 por lo tanto aceptamos nuestra hipótesis específica 2.

Planteamiento de hipótesis general.

Hi= Existe una relación significativa entre los recursos tecnológicos y eficiencia laboral de los responsables de personal de salud de la DIRIS Lima Norte, 2022.

Ho= No existe una relación significativa entre los recursos tecnológicos y eficiencia laboral de los responsables de personal de salud de la DIRIS Lima Norte, 2022.

Objetivo Especifico 3

Determinar la relación entre los recursos tecnológicos y la responsabilidad laboral de los responsables de personal de salud la DIRIS Lima Norte, 2022.

Tabla 6

Prueba de Correlación Spearman recursos tecnológicos y responsabilidad laboral

RECURSOS TECNOLÓGICOS				
RECURSOS TECNOLÓGICOS			RECURSOS TECNOLÓGICOS	RESPONSABILIDAD LABORAL
Rho de Spearman	RECURSOS TECNOLÓGICOS	Coefficiente de correlación	1,000	,271**
		Sig. (bilateral)		,005
		N	104	,001
	RESPONSABILIDAD LABORAL	Coefficiente de correlación	,271**	,002
		Sig. (bilateral)	,005	
		N	104	104

Nota. En la Tabla 5 a través de la correlación de Spearman se observa que los “recursos tecnológicos y eficiencia laboral” poseen una correlación positiva media, 0.271. Asimismo, la significación encontrada es 0.005 por lo tanto aceptamos nuestra hipótesis específica 3.

Tabla 7*Prueba de Normalidad*

PRUEBAS DE NORMALIDAD			
	Kolmogorov - Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	sig.
RECURSOS TECNOLÓGICOS	,314	104	,000
DESEMPEÑO LABORAL	,341	104	,000

Nota. Se obtuvo una significación encontrada de 0.000 menor a la significación de trabajo que es 0.005 por lo tanto rechazamos la hipótesis nula, aceptando la hipótesis alterna, es decir la distribución de los datos de la muestra no es normal.

Tabla 8*Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra*

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra			
		RECURSOS TECNOLÓGICOS	DESEMPEÑO LABORAL
N		104	104
1 Parámetros normales	Media	3,23	4,49
	Desv. Desviación	,686	,574
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,314	,341
	Positivo	,314	,275
	Negativo	-,253	-,341
Estadístico de prueba		,314	,341
Sig. Asintótica (bilateral)		,000 ^c	,000 ^c

- La distribución de prueba es normal.
- Se calcula a partir de datos.
- Corrección de significación de Lilliefors.

Nota. Se observa que nuestra significación encontrada 0.000 es menor a la significación del trabajo, por ello rechazamos la Hipótesis nula, aceptando la Hipótesis alterna, determinando así que la investigación no es paramétrica. Cuando la investigación no es paramétrica entonces usamos el artificio Spearman en la secuencia de hipótesis autorizada.

V. DISCUSIÓN

En el presente estudio se determinó la relación que existe entre los recursos tecnológicos y el desempeño laboral de los responsables de personal de salud de la DIRIS Lima Norte, 2022, utilizamos la correlación de Spearman, obteniendo correspondencia positiva media y nivelación significativa 0.000 mediante ambas incógnitas, considerando que los resultados de las dimensiones no presentan una relación fuerte según el tipo de correlación de Hernández y Fernández (1998).

La investigación se relaciona con la tesis de Ticona (2017) "Incidencia de los recursos tecnológicos y el desempeño laboral de los docentes del nivel Secundario de la Institución Educativa Alfonso Ugarte – La Yarada Los Palos, año 2017", el autor concluye que ambas variables se relacionan entre sí, de acuerdo con las estadísticas. Recomendándose que debe existir mejoras en la DIRIS Lima Norte de acuerdo con las variables estudiadas.

Consideramos la investigación del autor Cáceres (2019) "Uso de las tecnologías de información y comunicación para mejorar el desarrollo de las competencias matemáticas de los estudiantes de segundo grado en la institución Educativa Tomasa Ttito Condemayta de Acomayo – Cusco", concluyendo una relación significativa en el estudio. Resultados que aportan significativamente a la investigación.

De las investigaciones señaladas enfatizamos que con óptimos recursos tecnológicos se obtendrá un gran desempeño laboral de los responsables de personal de salud de la DIRIS Lima Norte.

De acuerdo con el objetivo específico entre los recursos tecnológicos y las habilidades personales de los responsables autorizados en la institución estudiada, obteniendo como resultado una correlación positiva media de 0.395 y un nivel de significancia de 0.000, aceptando nuestra hipótesis específica "Existe una relación significativa entre los Recursos Tecnológicos y las habilidades personales de los responsables autorizados de la institución estudiada. Se considera la investigación de Echaiz (2020) "Relación entre los recursos tecnológicos y el logro de aprendizajes significativos de los estudiantes de posgrado, del Instituto para la calidad de la educación de la Universidad San

Martín de Porres, 2017", determinando la relación entre las variables y la dimensión. Donde la hipótesis de la investigación queda probada como verdadera. Información relevante para el presente estudio.

Coincidimos con Berdugo (2015) menciona a Rojas (2015) en su investigación, que los recursos tecnológicos resultan muy importantes e indispensables para optimizar el tiempo y recurso haciendo que el desempeño laboral sea efectivo.

Cabe señalar que autor Ruiz (2017) que enfatiza ya que en la actualidad es de fundamental utilizar los recursos tecnológicos ya que optimizan los procesos de actividades que los trabajadores realizan en la organización.

Se determina de acuerdo con las investigaciones estudiadas que los recursos tecnológicos aportan significativamente al desarrollo de las habilidades personales de los responsables de la institución aplicada.

En relación con el objetivo específico entre los recursos tecnológicos y la eficiencia laboral de los responsables autorizados en la institución estudiada, obteniendo como resultado una correlación positiva media de 0.351 y un nivel de significancia de 0.000, aceptando nuestra hipótesis específica "Existe una relación significativa entre los Recursos Tecnológicos y la Eficiencia laboral de los responsables de personal autorizados de la institución estudiada. Se considera la investigación de Avalos (2017) "La tecnología de información y el desempeño laboral del adulto mayor, en marzo-Lima, 2017", determinando la correspondencia mediante la incógnita conceptual y la dimensión, sin embargo, consideramos que los resultados obtenidos pueden incrementarse a través de buenas prácticas organizacionales en la DIRIS Lima Norte.

Según el autor Choque (2009) hace referencia que la tecnología fue creada para brindar facilidades en el desarrollo de los conocimientos y un gran soporte a los trabajadores en las entidades donde laboran.

De acuerdo con el autor Ramírez (2010) Los recursos tecnológicos aportan al desarrollo de nuestra sociedad. La información y el conocimiento que nos brindan, son difundidos a través de la tecnología, hoy en día estamos en un mundo globalizado. En la presente investigación concordamos con el autor ya que

la información brindada aporta significativamente a las variables y dimensiones estudiadas.

No obstante, podemos señalar que existen procesos de mejoras a desarrollarse en la entidad para un uso óptimo de los recursos tecnológicos y así lograr que nuestros encargados de personal autorizados de la institución aplicada se encuentren capacitados y desarrollen sus funciones eficientemente.

En relación con el objetivo específico entre los recursos tecnológicos y la responsabilidad laboral de los responsables de personal autorizados en la institución estudiada, obteniendo como resultado una correlación positiva media de 0.271 y un nivel de significancia de 0.000, aceptando nuestra hipótesis específica “Existe una relación significativa entre los Recursos Tecnológicos y la responsabilidad laboral de los responsables autorizados de la institución estudiada. Se considera a los autores Gutierrez y Huayhua (2017) donde manifiesta que los recursos tecnológicos son medios de las cuales facilitan la tecnología y que al aplicarse en los procesos exista un buen manejo eficiente. Determinando una relación entre los recursos tecnológicos y la responsabilidad laboral.

Considerando a Rojas y otros (2020), donde mencionan que los recursos tecnológicos se han venido desarrollado, aportando de manera significativa en la actualidad.

Podemos determinar que los autores mencionados en la presente investigación aportan al estudio, debido que se relacionan significativamente con las variables, dimensiones e indicadores establecidos, logrando así que los encargados de personal autorizados de la institución aplicada desempeñen sus labores con responsabilidad.

VI. CONCLUSIONES

1. La hipótesis general: “Determinar la relación entre los recursos tecnológicos y el desempeño laboral de los responsables de personal de salud de la DIRIS Lima Norte, 2022” realizamos la prueba correlacional de Spearman, obteniendo un nivel significación de 0.405 por lo que existe una correlación positiva media y una significación bilateral de 0.000.
2. En el objetivo específico: “Determinar la relación entre los recursos tecnológicos y habilidades personales de los responsables de personal de salud de la DIRIS Lima Norte, 2022” realizamos la prueba correlacional de Spearman, obteniendo un nivel significación de 0.395 por lo que existe una correlación positiva media y una significación bilateral de 0.000
3. En el objetivo específico: “Determinar la relación entre los recursos tecnológicos y la eficiencia personal de los responsables de personal de salud de la DIRIS Lima Norte, 2022” realizamos la prueba correlacional de Spearman, obteniendo un nivel significación de 0.351 por lo que existe una correlación positiva media y una significación bilateral de 0.000
4. En el objetivo específico: “Determinar la relación entre los recursos tecnológicos y la responsabilidad laboral de los responsables de personal de salud de la DIRIS Lima Norte, 2022” realizamos la prueba correlacional de Spearman, obteniendo un nivel significación de 0.271 por lo que existe una correlación positiva media y una significación bilateral de 0.005

VII. RECOMENDACIONES

1. El objetivo general se cumplió, pero se recomienda a la entidad seguir dando un gran soporte sistemático a la DIRIS Lima Norte ya que aporta mucho en el desarrollo de los responsables de personal y así puedan cumplir con los objetivos a corto, mediano y largo plazo.
2. En la primera dimensión, habilidades personales aporta e influye en el desarrollo profesional de los encargados de personal, es muy fundamental ya que ayudan a tener un gran aporte en lo profesional. Por lo cual la entidad debe seguir impulsando las capacitaciones de cada responsable de personal para poder incrementar sus conocimientos y dar un gran soporte en las actividades que realizan.
3. En la segunda dimensión, eficiencia laboral es muy importante ya que en la DIRIS Lima Norte existen cumplimiento de metas se recomienda brindar reconocimientos e incentivos a los trabajadores para que se sientan motivados a la hora de realizar sus actividades y así lograr los objetivos a nivel organizacional.
4. En la tercera dimensión, responsabilidad laboral es de suma importancia ya que existen competencias a nivel nacional en comparación con otras Diris, para eso se recomienda brindar una gran gestión en la organización donde se le brinde las herramientas correctas y equipos actualizados a los responsables de personal donde sientan que tienen una gran responsabilidad a la hora de desempeñar sus labores.

REFERENCIAS

- Avalos, F. (2017). *La tecnología de información y el desempeño laboral del adulto mayor, en Marsh-Lima 2017*. (Tesis de Pregrado). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.14005/3755>
- Berdugo, M. (2015). *Administración de Recursos Tecnológicos*. Obtenido de Recursos Tecnológicos. <https://margaritaberdugo.wordpress.com/2015/10/28/recursos-tecnologicos/>
- Bustos, C. (2010). Los entornos virtuales como espacios de enseñanza y aprendizaje. Una perspectiva psicoeducativa para su caracterización y análisis. *Revista mexicana de investigación educativa*, 15(44), 163-184. <https://www.redalyc.org/pdf/140/14012513009.pdf>
- Caceres, R. (2019). *Uso de las Tecnologías de Información y Comunicación para Mejorar el Desarrollo de las Competencias Matemáticas de los Estudiantes de Segundo Grado en la Institución Educativa "Tomasa Tito Condemayta" de Acomayo*. (Tesis de Pregrado). Universidad César Vallejo, Acomayo – Cusco. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34306/caceres_hr.pdf?sequence=1
- Calderón, M. (2016). *Recursos tecnológicos en el proceso de aprendizaje del idioma inglés en estudiantes de tercer año de Bachillerato General Unificado paralelos A, B, C, D del Colegio Fiscal Nicolás Jiménez, en la ciudad de Quito, periodo 2015-2016*. (Tesis de Pregrado). Universidad Central del Ecuador, Quito. <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/12070>
- Castro, P. (2016). *El papel de los valores hacia el trabajo en la motivación laboral y el desempeño de trabajadores de PYMES Potosinas*. (Tesis de Pregrado). Universidad Autónoma de San Luis Potosí, Bolivia - Potosí. <https://repositorioinstitucional.uaslp.mx/xmlui/handle/i/4070>
- Chavez, L. (2018). *Gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins –*

Lima, 2017. (Tesis de Pregrado). Universidad César Vallejo, Lima – Perú.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/11577>

Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional la dinámica del éxito en las organizaciones* (2° ed.). México, D.F: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C.V.

Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos – El capital de las organizaciones*. México: Mc Graw Hill Educación.

Chiavenato, I. (2022). *Gestión del Talento Humano*. México: McGraw – Hill.

Darío, H. (2016). *Los diseños de investigación cuantitativa en psicología y educación* (1° ed.). Córdoba: Editorial UniRio.

Choque, R. (2009). *Eficacia en el desarrollo de capacidades Tic en estudiantes de educación secundaria de Lima, Perú*. Perú: *Revista de Medios y Educación*, 35(2), 5-20. <https://www.redalyc.org/pdf/368/36812381001.pdf>

Cubillos, B., Velásquez, F. y Reyes, Milena. (2014). Plan de mejoramiento de variables del clima organizacional que afectan al desempeño laboral en una entidad del Estado. *Suma de Negocios*, 5(10), 69-73.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S2215-910X2014000100069&script=sci_abstract&tlng=es

Duran, N. y Peña, M. (2016). Justicia organizacional, desempeño laboral y discapacidad. *Revista colombiana de Ciencias Sociales*, 7(1), 201-222.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=497857392012>

Echaiz, C. (2020). *Relación entre los recursos tecnológicos y el logro de aprendizajes significativos de los estudiantes de posgrado, del instituto para la calidad de la educación*. (Tesis de Pregrado). Universidad San Martín de Porres. Perú - Lima. <https://hdl.handle.net/20.500.12727/6831>

Echevarria, (1995). *Revista Bibliográfica de Geografía y Ciencias Sociales. Cosmopolitas domésticos*. Barcelona: Anagrama.

- Gagne, R. (1992). Principios de diseño educativo. *Orlando: Hacourt Brace Javanovich*.
- Gonzales, K., Tovilla, C., Juárez I. y López, M. (2016). Uso de tecnologías de la información en el rendimiento. *Educación Médica Superior*, 31(2), 1-12. <https://ems.sld.cu/index.php/ems/article/view/923/499>
- Guevara, C. (2022). *Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Jaén - 2022*. (Tesis de Pregrado). Universidad César Vallejo, Lima – Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/88487>
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación (6° ed.)*. México: Editorial McGRAW-HILL.
- Huamán, M. (2018). *Motivación y desempeño laboral en trabajadores asistenciales del centro de salud Belenpampa, Cusco*. (Tesis de Pregrado). Universidad César Vallejo, Perú - Lima.
- Gutiérrez, G. y Huayhua, E. (2017). *El uso de recursos tecnológicos y su relación con el aprendizaje del idioma inglés en los estudiantes de cuarto grado de secundaria del Colegio Mayor Secundario presidente del Perú – COAR Lima, 2017*. (Tesis de Pregrado). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima - Perú. https://www.biblioteca.une.edu.pe/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=75565&shelfbrowse_itemnumber=104546
- Hussain, M. (2017). Adaptación laboral de la persona y desempeño laboral entre Trabajadores de organizaciones no gubernamentales. *Revista internacional de contabilidad, finanzas y negocios*, 12(1), 108-112.
- Kerlinger, F. y Lee, H. (2002). *Investigación del comportamiento: Métodos de investigación en ciencias sociales*. México: McGraw-Hill.
- Klingner, E. y Nalbandian, J. (2002). *Administración del personal en el sector público*. México: Editorial Eliac.
- Malhotra, N. (2008). *Investigación de mercados*. México: Editorial Pearson educación.

- Martin, N. y. Chiang, M. (2017). Análisis de la satisfacción y el Desempeño Laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. *Revista Ciencia y Trabajo*, 17(54), 159-165. https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492015000300001
- Mauricio, R. y Rivera, A. (2019). *Recursos tecnológicos y aprendizaje significativo en estudiantes del cuarto grado de la Institución Educativa Emblemática "Daniel Alcides Carrión*. (Tesis de Pregrado). Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, Perú - Pasco. <http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/1987>
- Morin, M. (1922). *Prácticas y perspectivas de la gestión de los recursos tecnológicos*. Francia - Paris: Ediciones de la organización.
- Nova, J., Mosqueda, J., & Tobón, S. (2016). Juicio de experto para la validación de un instrumento de medición del síndrome de Burnout en la docencia. *Revista Ra Ximhai*, 12(6), 327-346. <https://www.redalyc.org/pdf/461/46148194023.pdf>
- Osorio, C. (2015). *Uso de la información y la comunicación TIC, incide en el desempeño docente en la institución educativa José María Córdoba*. Argentina - Córdoba.
- Ramirez, A. (2010). *Las TICS en el Aula*. España - Granada.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2018). *Administración*. México: Editorial Pearson.
- Rojas, M. (2015). *Administración de recursos tecnológicos*. Editorial Margarita Berdugo.
- Rojas, P. (2020). Las aulas virtuales: una opción para el desarrollo de la Educación Médica. *Revista Edumecentro*, 6(2), 231-247. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-28742014000200016
- Rondoy, W. (2022). *Satisfacción laboral y su Influencia en el desempeño laboral del personal de la empresa Multiservicios e Inversiones Catalina SAC*,

2022. (Tesis de Pregrado). Universidad Cesar Vallejo, Trujillo - Perú.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/86820>
- Rich, B. Lepine, J. & Crawford, E. (2017). Job Engagement: Antecedents and Effects on Job Performance. *Academy of Management Executive*, 53(3), 2017. <https://www.scielo.cl/pdf/infotec/v31n1/0718-0764-infotec-31-01-141.pdf>
- Ruiz, O. (2017). *El uso de los recursos tecnológicos para mejorar el aprendizaje de los estudiantes del nivel secundaria de la Institución Educativa Augusto Salazar Bondy, distrito de Nueva Cajamarca, Región San Martín, 2017.* (Tesis de Pregrado). Universidad Cesar Vallejo, Cajamarca - Perú.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/22793>
- Salgado, J. Blanco, S. & Moscoso, S. (2019). Subjective well-being and job performance: testing of a suppressor effect. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 35(2), 93-102.
https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622019000200006&lang=es
- Sierra, F. (2017). *Las tecnologías de la información y comunicación y el Rendimiento Académico en estudiantes del primer ciclo de la Facultad de Administración de la Universidad Alas Peruanas.* (Tesis de Pregrado). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú - Lima.
<https://hdl.handle.net/20.500.12672/6654>
- Tamayo, M. y Tamayo, M. (2006). *El proceso de investigación científica.* México: Editorial Limusa.
- Ticona, S. (2017). *Incidencia de los recursos tecnológicos y el desempeño laboral de los docentes del nivel Secundario de la Institución Educativa Alfonso Ugarte – La Yarada Los Palos, año 2017.* (Tesis de Pregrado). Universidad César Vallejo, La Yarada - Tacna.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/32790>
- Ubillus, F. (2021). *Los recursos tecnológicos y el rendimiento académico de estudiantes en una institución superior tecnológica descentralizada.* (Tesis

de Pregrado). Universidad Peruana Cayetano Heredia, Lima - Perú.
<https://hdl.handle.net/20.500.12866/9054>

Vargas, S. & Flores, M. (2019). Organizational culture and labor satisfaction as predictors of job performance in librarians. *Library research*, 33(79), 149-176. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-358X2019000200149&lang=es

Vásquez, P. (2016). *Recursos tecnológicos en el desarrollo del speaking en los estudiantes del primer año de bachillerato en la Unidad Educativa*. (Tesis de Pregrado). Universidad Central del Ecuador, Quito.
<http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/13154>

Ye, Z. Liu, H. & Gu, J. (2019). Relationships between conflicts and employee perceived job performance: Job satisfaction as mediator and collectivism as moderator. *International Journal of Conflict Management*, 30(5), 706-728.
<https://www.proquest.com/docview/2301913866/fulltextPDF/322EB0218CCF473BPQ/6?accountid=37408>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIONES CONCEPTUALES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADORES	ESCALA
RECURSOS TECNOLÓGICOS	Morin (1992) Determina las definiciones de recursos y tecnología, señalando que los recursos tecnológicos es un conjunto de medios tangibles e intangibles que la organización dispone.	TANGIBLE	Dispositivos Tecnológicos Programas informativos	Ordinaria
		INTANGIBLES	Internet y videos interactivos	
DESEMPEÑO LABORAL	Según Hussain y mohtar (2017), manifiestan que el desempeño laboral compara la responsabilidad asignada y desempeñada por el servidor en el trabajo para alcanzar los objetivos que se requieren	HABILIDADES PERSONALES	Habilidades personales	
			Comunicativos	
			Creativo	
			Sociable	
		EFICIENCIA LABORAL	Calidad de trabajo	
			Profesionalismo	
			Cumplimiento de tiempo laboral	
			Asertividad en el trabajo	
		RESPONSABILIDAD LABORAL	Puntualidad	
			Cumplimiento del plan de trabajo	
Cumplimiento de objetivos				
			Respeto a las normas de seguridad	

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO UNIVERSIDAD:
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
CARRERA:
CIENCIAS EMPRESARIALES ESCUELA PROFESIONAL DE
ADMINISTRACIÓN.

TEMA: Recursos tecnológicos y el desempeño laboral de los responsables de personal de salud de la DIRIS Lima Norte, 2022.

INTRODUCCIONES:

La respuesta del cuestionario que tiene en sus manos, servirá para conocer la relación de los recursos tecnológicos y el desempeño laboral de los responsables de personal de la salud de la DIRIS Lima Norte. Por eso, es necesario que conteste TODAS las preguntas.

Se trata de un cuestionario ANÓNIMO, de respuesta VOLUNTARIA. Toda la información se utilizará exclusivamente para los objetivos específicos establecidos en la investigación. Ni en la respuesta, ni en la forma de distribución y de recogida, ni en el informe de resultados podrá ser identificada ninguna persona de forma individualizada. La respuesta es INDIVIDUAL. Por eso le pedimos que responda sinceramente cada una de las preguntas, sin debatir con nadie, y siga las instrucciones de cada una de ellas. Las preguntas tienen diversas opciones de respuesta y tienes que señalar con una "X" la respuesta que considere que describe mejor tu situación.

Esta introducción del cuestionario supone una garantía legal para la persona que trabajará en esta evaluación, por ende, asume y cumple los preceptos legales y éticos de protección de la intimidad y de los datos e información personal. Los cuestionarios se destruirán una vez se coordinen los aspectos correspondientes.

Muchas gracias por su colaboración.

Por favor, lea detenidamente y marque con un "X".

El significado de cada número es:

1=Nunca, 2=Casi nunca, 3=A veces, 4=Casi siempre, 5= Siempre.

Variable independiente (V.I): RECURSOS TECNOLÓGICOS							
DIMENSIÓN	N°	ITEM	1	2	3	4	5
TANGIBLES	1	Considera usted que cuenta con equipos en óptimas condiciones para el desempeño de sus funciones					
	2	Considera usted que cuenta con recursos tecnológicos adecuados					
	3	Considera usted que los recursos tecnológicos se encuentran actualizados					
	4	Considera usted que la entidad renueva los recursos tecnológicos					
	5	Considera usted que se le brinda al personal recursos tecnológicos actualizados de acuerdo a sus funciones					
INTANGIBLES	6	Considera usted que el sistema de control de asistencia de la entidad le brinda facilidades para el desempeño de sus funciones					
	7	Considera usted que tiene un gran soporte en la parte tecnológica					
	8	Considera que el sistema de control de asistencia de la entidad es el adecuado					
	9	Considera usted que el sistema de control de asistencia presenta limitaciones en sus funciones					
	10	Considera usted que el sistema de control de asistencia optimiza tiempo y recurso					

Variable independiente (V.D): DESEMPEÑO LABORAL							
DIMENSIÓN	N°	ITEM	1	2	3	4	5
HABILIDADES PERSONALES	11	Considera usted que se siente a gusto trabajar en equipo con sus compañeros de la entidad.					
	12	Colabora constantemente con sus compañeros para lograr los objetivos de la entidad					
	13	Considera usted que motiva y ayuda a sus compañeros de la entidad					
EFICIENCIA LABORAL	14	Considera usted que termina sus labores a tiempo					
	15	Considera usted que realiza un buen uso de los materiales brindados por la entidad					
	16	Considera usted que posee iniciativas propias para la mejora continua de las actividades de la entidad					
	17	Considera usted que sus funciones realizadas son desempeñadas con asertividad					
RESPONSABILIDAD LABORAL	18	Considera usted que cumple con sus actividades asignadas					
	19	Considera usted que cumple con los objetivos propuestos por la entidad o jefe inmediato					
	20	Considera usted que cumple sus funciones de acuerdo con los resultados esperados de la entidad					

Anexo 3: Validez de instrumento de recolección de datos



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: PAREDES DEL AGUILA, JARDIEL
 Institución donde labora : DOCENTE UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
 Especialidad : MBA
 Instrumento de evaluación : CUESTIONARIO
 Autor (s) del instrumento (s) : REYES RAMIREZ JEAN

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: RECURSOS TECNOLÓGICOS en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: RECURSOS TECNOLÓGICOS					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: RECURSOS TECNOLÓGICOS					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						48

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento es aplicable.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 48

Ciudad de Lima, 25 de Setiembre de 2022

MBA JARDIEL PAREDES DEL AGUILA
 Reg. CLAD N° 56472



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: PAREDES DEL AGUILA, JARDIEL
 Institución donde labora : DOCENTE UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
 Especialidad : MBA
 Instrumento de evaluación : CUESTIONARIO
 Autor (s) del instrumento (s) : REYES RAMIREZ JEAN

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: DESEMPEÑO LABORAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: DESEMPEÑO LABORAL					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: DESEMPEÑO LABORAL					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						48

(Note: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento es aplicable.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 48

Ciudad de Lima, 25 de setiembre de 2022


 MBA, JARDIEL PAREDES DEL AGUILA
 Reg. CLAD N° 36472



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: LIC. FREYSA MEDALITH ROMAN VERGARA
 Institución donde labora : DIRECCION DE REDES INTEGRADAS DE SALUD LIMA NORTE
 Especialidad : MBA
 Instrumento de evaluación : CUESTIONARIO
 Autor (s) del instrumento (s) : REYES RAMIREZ JEAN

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: RECURSOS TECNOLÓGICOS en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: RECURSOS TECNOLÓGICOS					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: RECURSOS TECNOLÓGICOS					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL					48	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento es aplicable.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 48

Ciudad de Lima, 25 de Setiembre de 2022


 Freysa Medalith Roman Vergara
 LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN
 CLAD N° 18850

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA****I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto: LIC. FREYSA MEDALITH ROMAN VERGARA
 Institución donde labora : DIRECCION DE REDES INTEGRADAS DE SALUD LIMA NORTE
 Especialidad : MBA
 Instrumento de evaluación : CUESTIONARIO
 Autor (s) del instrumento (s) : REYES RAMIREZ JEAN

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: DESEMPEÑO LABORAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: DESEMPEÑO LABORAL					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: DESEMPEÑO LABORAL					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL					48	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento es aplicable.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 48

Ciudad de Lima, 25 de setiembre de 2022


 Freysa Medalith Roman Vergara
 LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN
 CLAD N° 18859

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: LIC. ROSARIO MARIA TITO ROJAS
 Institución donde labora : DIRECCION DE REDES INTEGRADAS DE SALUD LIMA NORTE
 Especialidad : MBA
 Instrumento de evaluación : CUESTIONARIO
 Autor (s) del instrumento (s) : REYES RAMIREZ JEAN

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: RECURSOS TECNOLÓGICOS en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: RECURSOS TECNOLÓGICOS					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: RECURSOS TECNOLÓGICOS					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL		48				


(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento es aplicable.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 48

Ciudad de Lima, 25 de Setiembre de 2022



Rosario Maria Tito Rojas
 Lic. Administrativa
 CLAF. 991

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA****I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto: LIC. ROSARIO MARIA TITO ROJAS

Institución donde labora : DIRECCION DE REDES INTEGRADAS DE SALUD LIMA NORTE

Especialidad : MBA

Instrumento de evaluación : CUESTIONARIO

Autor (s) del instrumento (s) : REYES RAMIREZ JEAN

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: DESEMPEÑO LABORAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: DESEMPEÑO LABORAL					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: DESEMPEÑO LABORAL					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL		48				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento es aplicable.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 48

Ciudad de Lima, 25 de setiembre de 2022



Rosario Maria Tito Rojas
Lic. Administrativa
CLAP. 881

Anexo 4: Autorización de la entidad

SOLICITO: Autorización para realizar proyecto de investigación

SEÑOR DIRECTOR:

M.C. Hernán Eduardo Navarro Caycho
Director General de la Dirección General de DIRIS LIMA NORTE.

FECHA : martes 16 de agosto del 2022

Yo, Jean Reyes Ramirez; Identificado con DNI N° **72180757**, con domicilio en Mz "C" Lte "4" Asoc. Virgen de la Saldad – Los Olivos, trabajador en condición de **TERCERO** laborando actualmente en la Sede Administrativa de la Diris Lima Norte, ante usted me presento con el debido respeto y expongo:

Que actualmente cursando la carrera de Administración de empresas en la Universidad Cesar Vallejo, solicito a usted la autorización para poder realizar el trabajo de investigación en la entidad sobre "RECURSOS TECNOLÓGICOS Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS RESPONSABLES DE PERSONAL DE SALUD DE LA DIRIS LIMA NORTE" para optar el grado de Administrador.

Por todo lo expuesto solicito a Ud. Acceder a mi petición.

Atentamente:



Br. Jean Reyes Ramirez
DNI N° 72180757



Anexo 5: Autorización para ejecutar proyecto de investigación



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”
“Año del Bicentenario del Congreso de la República del Perú”

MEMORANDO MULTIPLE N° 195 -2022-MINSA/DIRIS-LN/6/OEISDI

A : MÉDICOS JEFES DE ESTABLECIMIENTOS DE SALUD
Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte

ASUNTO : Autorización para ejecutar proyecto de investigación

REFERENCIA : Expediente 2022-02-0000052726
HOJA DE RUTA 2022-I-0000184921
MEMORANDO N°5270-2022-MINSA/DIRIS-LN/6/OEISDI/UFDI

FECHA : Independencia, 11 NOV. 2022

Me dirijo a ustedes para saludarles cordialmente, y a su vez, presentar al investigador Sr. Jean Reyes Ramírez de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Cesar Vallejo, quien ejecutará el proyecto de investigación titulado: **“RECURSOS TECNOLÓGICOS Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS RESPONSABLES DE PERSONAL DE SALUD DE LA DIRIS LIMA NORTE, 2022”**, en los Establecimientos de la jurisdicción de la DIRIS LIMA NORTE, el cual con fecha 10 de noviembre del 2022, presenta **opinión favorable** mediante el INFORME N°455-2022-MINSA/DIRIS-LN/3/UFGE (folios 67 y 68) por la Coordinación de Gestión del Empleo de la Oficina de Recursos Humanos de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte (DIRIS LN).

En tal sentido, se solicita brindar las facilidades necesarias para el desarrollo del estudio; debiendo el investigador respetar las normas internas de los Establecimientos,

Sin otro particular, me despido de usted.

Atentamente,

MINISTERIO DE SALUD
DIRECCIÓN DE REDES INTEGRADAS DE SALUD LIMA NORTE
DIRECCIÓN DE MONITOREO Y GESTIÓN SANITARIA
MC. ADOLFO LLANQUE CRISOSTOMO
CNR N° 29327
DIRECTOR EJECUTIVO

ALLC/TMZS/JCP/saa
Archivo
Folios (71)



Anexo 6: Confiabilidad del instrumento

Estadísticas de fiabilidad		
Variable	Alfa de Cronbach	N de elementos
Recursos Tecnológicos	,828	10
Desempeño Laboral	,872	10



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, PAREDES DEL AGUILA JARDIEL, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Recursos tecnológicos y el desempeño laboral de los responsables de personal de salud de la DIRIS Lima Norte, 2022", cuyo autor es REYES RAMIREZ JEAN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 30.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 18 de Noviembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
PAREDES DEL AGUILA JARDIEL DNI: 01090536 ORCID: 0000-0001-5461-0929	Firmado electrónicamente por: PAREDES18 el 18- 11-2022 21:16:31

Código documento Trilce: TRI - 0445877