



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA

Gestión de transformación digital y competitividad en el personal de un
hospital de Lima 2023.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Valencia Pacheco, Geraldine Alisson (orcid.org/0009-0005-8701-8522)

ASESORES:

Dra. Gonzales Huaytahuilca, Roxana Beatriz (orcid.org/0000-0001-7273-9275)

Dra. Ramírez Baca, María Milagros Alejandrina (orcid.org/0009-0004-7742-5389)

Dra. Silva Narvaste, Bertha (orcid.org/0000-0002-2926-6027)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo sostenible y adaptación al cambio climático

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

Dedico en primer lugar al Dios por darme la sabiduría de cursar esta maestría, a mis padres que me brindaron el soporte emocional, a mi hermana y prima con las que lleve la maestría, de las cuales nos dimos aliento y fuerzas para continuar hasta el final.

Agradecimiento

Agradezco a Dios en primer lugar por darme la salud y un día más de vida cada día, a mi asesor de tesis externo al Dr. Pedro Solís por sus enseñanzas y la gran paciencia que tuvo conmigo para culminar mi trabajo de investigación.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SILVA NARVASTE BERTHA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Gestión de transformación digital y competitividad en el personal de un hospital de lima 2023.", cuyo autor es VALENCIA PACHECO GERALDINE ALISSON, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, 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, 08 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SILVA NARVASTE BERTHA DNI: 45104543 ORCID: 0000-0002-2926-6027	Firmado electrónicamente por: BSILVAN el 03-08- 2023 08:41:29

Código documento Trilce: TRI - 0580111



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, VALENCIA PACHECO GERALDINE ALISSON estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión de transformación digital y competitividad en el personal de un hospital de lima 2023.", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
GERALDINE ALISSON VALENCIA PACHECO DNI: 72765706 ORCID: 0009-0005-8701-8522	Firmado electrónicamente por: GVALENCIAPA94 el 08-07-2023 00:06:14

Código documento Trilce: TRI - 0580113

Índice de Contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Declaración de autenticidad del asesor	iv
Declaratoria de Originalidad del Autor	v
Índice de Tablas.....	vii
Índice de Figuras	viii
Resumen.....	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de la investigación.....	14
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población, muestra y muestreo	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:.....	17
3.5. Procedimiento	18
3.6. Método de Análisis de datos	19
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	21
4.1. Descripción de resultados	21
4.2. Contrastación de la hipótesis general.....	26
V. DISCUSIÓN.....	30
VI. CONCLUSIONES.....	39
VII. RECOMENDACIONES	40
REFERENCIAS	41
ANEXOS.....	47

Índice de Tablas

Tabla 1. Frecuencia de distribución y niveles de valoración de la Variable 1: GTD.....	21
Tabla 2. Frecuencia de distribución y niveles de valoración de la Variable 2: Competitividad.....	22
Tabla 3. Frecuencia de distribución y niveles de valoración de la Dimensión N°4: Satisfacción de los usuarios.....	23
Tabla 4. Frecuencia de distribución y niveles de valoración de la Dimensión N°5: Mejor tiempo útil	24
Tabla 5. Frecuencia de distribución y niveles de valoración de la Dimensión N°6: Control de la información	25
Tabla 6. Relación estadística de la GTD y competitividad	26
Tabla 7. Relación estadística de la GTD y el nivel de satisfacción de los usuarios	27
Tabla 8. Relación estadística de la GTD y el mejor tiempo útil a los usuarios.....	28
Tabla 9. Relación estadística de la GTD y la información rápida a los usuarios ...	29

Índice de Figuras

Figura 1. Niveles de Valoración de la Variable 1: GTD	21
Figura 2. Niveles de Valoración de la Variable 2: Competitividad	22
Figura 3. Niveles de valoración de la Dimensión N°4: Satisfacción de los usuarios	23
Figura 4. Niveles de valoración de la Dimensión N°5: Mejor tiempo útil	24
Figura 5. Niveles de valoración de la Dimensión N°6: Control de la información.....	25

Resumen

La investigación titula “Gestión de transformación digital y competitividad en el personal de un Hospital de Lima 2023” el objeto fue explicar el nivel de relación entre la Gestión de la transformación digital y competitividad del personal de un Hospital de Lima 2023. La población estuvo formada por 280 colaboradores, teniendo una muestra de 162 colaboradores, de enfoque cuantitativo, con un tipo de diseño de investigación no experimental, básico correlacional, de método deductivo, el instrumento utilizado fue el cuestionario con la escala de Likert, empleado la técnica de la encuesta para recolectar la información. Se formularon 18 preguntas, 9 preguntas por cada variable, para la variable “Gestión de transformación digital” donde se distribuyó tres dimensiones como: optimizar la productividad, mejorar los procesos y la utilización de los recursos, para la variable “Competitividad” de distribuyeron las dimensiones: satisfacción de los usuarios, mejor tiempo útil y control de la información.

La utilización de la fórmula Rho Spearman tuvo como resultado una correlación positiva alta y según la significancia bilateral de $0,000 < P 0,05$ ha permitido rechazar la H_0 y aceptar que: El nivel de relación será significativo entre la gestión de TD y competitividad del personal de un Hospital de Lima 2023.

Palabras clave: Gestión de transformación digital, competitividad, procesos, satisfacción.

Abstract

The research titled "Management of digital transformation and competitiveness in the personnel of a Hospital in Lima 2023" the objective was to determine the level of relationship between the Management of digital transformation and competitiveness of the personnel of a Hospital in Lima 2023. The population was formed by 280 collaborators, having a sample of 162 collaborators, with a quantitative approach, with a type of non-experimental, basic correlational, deductive method research design, the instrument used was the questionnaire with the Likert scale, using the survey technique to collect the information. 18 questions were formulated, 9 questions for each variable, for the variable "Digital Transformation Management" where three dimensions were distributed such as: optimizing productivity, improving processes and the use of resources, for the variable "Competitiveness" the variables were distributed. dimensions: user satisfaction, better useful time and information control.

The use of the Rho Spearman formula resulted in a high positive correlation and according to the bilateral significance of $0.000 < P 0.05$, it has allowed us to reject H_0 and accept that: The level of relationship will be significant between the management of digital transformation and competitiveness of the staff of a Hospital in Lima 2023.

Keywords: Digital transformation management, competitiveness, processes, satisfaction.

I. INTRODUCCIÓN

En el contexto de nivel internacional, el autor Garwood (2019) relata que la OMS conocida como Organización mundial de la Salud, emitió modernas sugerencias a los países con el fin de perfeccionar la salud de los ciudadanos y los servicios necesarios que se brinda a través de la tecnología digital (teléfonos, tabletas y computadoras), así también manifiesta la implicancia significativa de aprovechar el potencial de las transformaciones digitales para lograr la cobertura de salud global, estas tecnologías son herramientas cruciales que proporcionan el desarrollo en el ámbito de la salud del mismo modo mantiene la seguridad mundial y un eficiente servicio a los ciudadanos, de tal modo que la OMS realizó una revisión sistemática de la evidencia existente respecto a las tecnologías digitales (TDG) y consultó a expertos de todo el mundo para presentar un conjunto de recomendaciones sobre algunas de las principales formas en que se utilizan las TDG para que puedan obtener y sacarles el mayor impacto de los partidos en el sistema de salud enfocado en la población.

Nivel nacional, según Zamora (2020) señala que la transformación digital (TD) es una oportunidad para el gobierno peruano, ya que mejorará el acceso a los servicios y agilizará los procesos en los diferentes sectores, resultando competitivo; además de elevar las condiciones de vida de los seres humanos. A comienzos del año 2018, el estado peruano dictaminó el Decreto legislativo N°1412 (Ley del Gobierno digital) de la misma forma se dispuso el marco de confianza digital y modalidades para fortalecerlo con el fin de brindar celeridad a los XI procesos y atención al ciudadano, de la misma forma esta cuarta revolución tiene alcance a nivel del territorio peruano, sin ello, este proceso solo exacerba brechas que ya existen con aquellas comunidades más remotas.

En ese sentido citamos al MINSA (2020) donde crean la “Agenda Digital del Sector Salud 2020” que tiene como fin mejorar las condiciones de servicios brindada a los ciudadanos, utilizando las TDG. El MINSA tiene como unos de sus más principales objetivos el desplegar la Historia Clínica

Electrónica a nivel nacional del mismo modo promover el desarrollo de las Tecnologías en la salud, pero pese a tener los proyectos en claro en base a sus objetivos estratégicos, se retrasaron en los proyectos de implementación considerados en la agenda digital, como resultado de la epidemia del COVID-19, por otra parte a la fecha el MINSA sigue buscando nuevas estrategias para lograr avanzar con lo plasmado en dicha agenda digital.

Nivel Regional o Local, en el año 2020 se declaró la cuarentena y el estado de emergencia en el país por el COVID-19, donde muchas entidades tuvieron que adecuarse al teletrabajo como medio de protección ante el contagio del coronavirus, ante este impacto muchas empresas tuvieron que buscar herramientas tecnológicas para adecuarse al trabajo remoto, es así como el Hospital Hermilio Valdizán (HHV) ante la necesidad de dar continuidad a sus procesos administrativos y la atención necesaria por los problemas mentales de los pacientes, optaron por apoyarse de herramientas digitales, como la atención por zoom, recetas médicas digitalizadas, y el seguimiento de expedientes vía página web. Asimismo, es claro que la gestión de transformación digital (GTD) no ha recibido mucha atención, a pesar del desarrollo de la tecnología, por lo que se puede suponer que la competitividad del personal del HHV no ha sido tan alta como se esperaba al no utilizar plataformas y/o sistemas adecuados para la atención de los pacientes y administrados. Además, el nivel de satisfacción, un mejor tiempo útil y una información más rápida son dificultades que enfrenta el hospital para encontrar una mejor competitividad para los usuarios de este hospital. Ahora bien, según el artículo publicado en la página del Hospital Hermilio Valdizán (2023) menciona que están rumbo a la TD, pues realizaron la campaña para obtener el DNI electrónico donde serán beneficiados todos los profesionales dedicados a la salud así como el personal administrativo, por ello el jefe la de Oficina de Estadística e Informática indica que es el inicio de una fase para el avance del proceso de digitalización donde será incluido la firma electrónica, si bien es cierto esta campaña es dirigida por el MINSA, con el fin de que los colaboradores del hospital puedan tener acceso a los sistemas SINADEF y/o CNV contando

como principal requisito el DNle, sin embargo la mayoría de los profesionales asistenciales y administrativos no cuentan con el documento de identificación electrónica para dicho acceso de los sistemas de la información.

En base a las problemáticas identificadas se formuló como PG: ¿Cuál es el nivel de relación entre la GTD y competitividad del personal de un hospital de Lima, 2023? y, como PE: P₁: ¿Cuál es el nivel de relación entre la GTD y el nivel de satisfacción de los usuarios del HHV, Lima 2023?, P₂: ¿Cuál es el nivel de relación entre la GTD y el mejor tiempo útil de los usuarios del HHV, Lima 2023? Y P₃: ¿Cuál es el nivel de relación entre la GTD y la información rápida de los usuarios del HHV, Lima 2023?

La justificación de este estudio está sustentada en su conformidad, ya que es un estudio de gran utilidad para la directora y los colaboradores. Teoría: Los antecedentes teóricos de este estudio permitirán comprender el enfoque o perspectiva de la relación entre GTD y competitividad del personal del HHV de Lima 2023. Además, este estudio permitirá comprender el desarrollo técnico-teórico de los métodos cuantitativos. Práctico: Esta justificación no permitirá describir los resultados que ayudarán a determinar el realismo del estudio en cuanto al grado de importancia de la GTD y la competitividad del personal del HHV de Lima 2023.

Además, este estudio permitirá comprender el desarrollo técnico-teórico del método cuantitativo. Metodología: Los argumentos actuales permiten la formulación de preguntas, objetivos e hipótesis que conducen a un conocimiento confiable y válido. Se consideró de suma importancia el desempeño de ciertas variables y métodos. Social: A partir de los resultados se puede determinar la contribución a la satisfacción de las necesidades de salud actuales y futuras de la sociedad, considerando que el estudio permitirá incluir la calidad de vida del personal del HHV.

Se formuló como OG: Determinar el nivel de relación entre la GTD y competitividad del personal de un hospital de Lima 2023, y se formularon

como OE: O₁: Establecer el nivel de relación entre la GTD y el nivel de satisfacción de los usuarios del Hospital Hermilio Valdizán, Lima 2023. O₂: Precisar el nivel de relación entre la GTD y el mejor tiempo útil de los usuarios del Hospital Hermilio Valdizán, Lima 2023, y O₃: Encontrar el nivel de relación entre la GTD y la información rápida de los usuarios del Hospital Hermilio Valdizán, Lima 2023.

Se formuló como HG: El nivel de relación será significativo entre la GTD y competitividad del personal de un hospital de Lima 2023, y se formularon como HE: H₁: El nivel de relación será significativo entre la GTD y el nivel de satisfacción de los usuarios del HHV, Lima 2023, H₂: El nivel de relación será significativo entre la GTD y el mejor tiempo útil de los usuarios del HHV, Lima 2023, y H₃: El nivel de relación será significativo entre la GTD y la información rápida de los usuarios del HHV.

II. MARCO TEÓRICO

Como antecedente internacional, encontramos a Ávila et al. (2020) plantea que, estos modelos de negocio realmente cobran lo mismo o más que empresas de marcas reconocidas con mayores competencias en el mercado, dada su mayor falta de competencia en el mercado, es necesario determinar cuál de los siguientes factores de supervivencia digital se adaptan al desarrollo de esta regla de TD. Las naciones deben asegurar que se anulen o simplifique los rompimientos a la entrada digital, fomentando normas que promuevan esta transformación, apoyando a las PYMES a superar los inconvenientes animando a la niñez y juventud para aprender a hacer creativos, innovadores por ende ser líderes, estos serán la nueva ola de comercio digital, en tal sentido, su ideal es brindar a las empresarios las herramientas para el mantenimiento empresarial, con el objetivo de concientizar a los emprendedores a una estructura con estrategias políticas, comerciales, económicas, ambientales y de ingenio, eludiendo la declinación organizacional y accediendo a la TD.

Por otro lado, de acuerdo con los objetivos específicos del estudio de Gemma (2019) se pueden confirmar que existe una fuerte relación entre la competitividad de las MIPYMES en Bogotá y el proceso de TD, como lo demuestra los indicadores, muestran que, los esfuerzos de las políticas públicas encaminadas a la TD de los sectores económicos han permitido su desarrollo e integración a mercados competitivos; sin embargo, la resistencia interna y los factores externos dificultan la implementación completa del proceso de TD, dicho proceso solo representa alrededor del 75%, y el estándar de competitividad de las pequeñas, medianas y microempresas bogotanas ronda el 80% y el posicionamiento es difícil; dichas limitaciones también afectan a su alcance, mantenimiento y mejora, teniendo en cuenta la rentabilidad económica de estas entidades, tomando en consideración que la competitividad es un valor medio a través de la rentabilidad.

En esa misma línea, Ledahawsky (2022) describe que la TD no establece un proceso de crecimiento rápido, lo que supone que demuestra en algunas compañías españolas, que aún luchan por conseguir resultados de digitalización; no obstante, existe también un grupo de compañías españolas comprometidos con la TD y siguen en el proceso de lograrlo; estos emprendedores afirman tener desarrollado el proceso de digitalización, esto se confirma con las estadísticas del INE y unos estudios en los que se demuestra la adición tecnológica de la digitalización para gran cantidad de compañías españolas, en esos tiempos existía la crisis en la salud por el COVID-19 que inestabilizó la economía en el mundo. Es importante la competitividad del personal en las compañías, si lo citamos en el contexto de una TD, los empleados son el motor principal de estos cambios, deben contar con las habilidades y entendimientos necesarios para fortalecer el crecimiento en la compañía, ante este hecho la mayoría de organizaciones españolas a través de RRHH, ya que esta metamorfosis implica cambios de hábitos y comportamientos de trabajo que puede afectar el resultado laboral, por eso los empresarios españoles decidieron invertir en tecnologías y la formación de personal, reestructurando modelos de gestión del desempeño laboral de acorde a las tecnologías existentes.

Según Martínez (2022) el proceso de documentación y certificación brindada por la entidad que controla alimentos y medicinas, así como la institución federal para protección contra riesgos sanitarios son materia de vital importancia para las empresas de este sector industrial ya que están en constante aumento de proyectos para seguir los procesos de documentación, digitalización y trazabilidad en la fabricación de dispositivos médicos; en ese sentido, la TD se está convirtiendo en una de las herramientas más importantes para satisfacer la demanda de los requisitos normativos, de documentación y de productividad que marca la industria.

De acuerdo con las palabras Arteché et al. (2020) la TD tiene que ver con los cambios drásticos de las TIC que traen a las empresas, pues las herramientas digitales, tales como la robótica, el internet, tecnología de información, la nanotecnología, la genética y ahora la inteligencia artificial trajeron un cambio significativo. En virtud a esta investigación precisa que, el 87% cree que la transformación requiere una buena gestión, que logre la mayor flexibilidad en la utilización de recursos, obteniendo así logros con rapidez organizativa, se requieren nuevas técnicas para que las organizaciones se centren en crear valor con la gente, ya que es la clave del proceso de transformación. La TD ha incursionado en el ámbito médico, utilizando conceptos como atención online, telemedicina, medicina exponencial, etc. que definen la situación que se vive en la práctica médica de las organizaciones sanitarias con diferentes grados de integración y desarrollo.

Ahora de acuerdo con Lema (2021) el primer estudio tiene como base teórica sostener la TD y el cambio de comportamiento del desempeño laboral, en el cual se pueda identificar varios modelos y factores teóricos que contribuyen a la comprensión del comportamiento de los trabajadores de la oficina, como también los factores impulsados por la digitalización de igual manera el de relacionar los elementos del desempeño laboral. Por otra parte, menciona que, la perspectiva de la TD, se encuentra inmerso en cambios

tecnológicos y la fuerza laboral, lo que hace que las organizaciones estén adoptando estrategias proactivas como solución inmediata a la situación, de igual forma precisa que, el comportamiento habitual de los empleados y su capacidad de adaptación influirán en el cambio; finalmente delimita que, se necesitan nuevas habilidades digitales para mejorar y desarrollar con eficiencia las tareas laborales y los medios de subsistencia laboral.

En los antecedentes nacionales, tenemos a Mejía (2022) el cual plantea que, el proceso de TD durante el COVID 19 ha sido paulatino y disruptivo en la PP de la Municipalidad de Lima, ya que de manera gradual se está implementado la TD, que sirve como herramienta para mejorar la competitividad, productividad y eficiencia del país; el progreso hasta ahora desde el comienzo de la pandemia ha sido favorable a pesar de las limitaciones logísticas, de infraestructura y de gestión documental efectiva respecto a archivos falsos.

Por lo tanto, Arteaga et al. (2021) concluye que, el 19,7% de los colaboradores de aduanas del Callao indicaron que son deficientes los canales digitales que usan. Un 54,1%, señaló que es normal y un 6,2% manifestó como resultado óptimo. Asimismo, al análisis inferencial mediante el estadístico de Rho Spearman indica un nivel de significación bilateral de 0,001; rehúsa la hipótesis nula y asume la teoría alternativa. Además, existe una conformidad positiva a un grado de significancia de 0,701 entre el canal digital en la Aduana del Callao y la productividad; el estudio localizó una correlación positiva significativa entre los dos, por otro lado, esto ha llevado a la importancia de utilizar los canales digitales en la gestión de los procedimientos contables, así como capacitar en plataformas virtuales para su manejo óptimo, de igual forma desarrollando capacidades digitales para que los empleados puedan desempeñar al máximo sus funciones.

Teniendo en cuenta a Cosquillo (2020) este apartado tiene como objetivo identificar como el municipio de Tarma pudo adaptarse a los avances tecnológicos actuales, en la época de pandemia del COVID 19;

evitando el contacto físico con el individuo, haciendo uso de las herramientas tecnológicas para un mejor enfoque, desarrollando una plataforma digital en que brinda diversos servicios teniendo como finalidad llevar la transformación del gobierno digital, haciendo una gestión sin trámites en papel, dando la transparencia de las operaciones, la prestación de servicios administrativos más efectiva, agilizando los trámites administrativos el cual beneficia y satisface a todos los ciudadanos.

Por otra parte, Gallo (2022) manifiesta que, la existencia de correlación característica entre la TD y el desempeño laboral de los empleados judiciales, con un valor de Rho Spearman de 0,961 o 96,1%; es alto y directa, que determina si la TD mejora, la productividad de los empleados también mejora; el nivel de significancia $0,001 < 5\%$, reconoce otra creencia de investigación: una analogía explicativa entre la TD y el desempeño de los empleados en el 2022, coexistente en la CSJ (Corte Superior de Justicia) del distrito de Piura 2022.

Como señala Díaz (2022) ha establecido que: La TD brindará beneficios de eficiencia administrativa en la unidad preparatoria de investigación de Cajamarca, la cual se desarrollará tanto en las entidades públicas y privadas con el fin de que los servicios que se brindan sean más eficientes y efectivos, así también se ha establecido que la TD asegura la eficiencia administrativa dentro de las entidades, ya que permite reestructurar todos los aspectos de la fuerza laboral de la institución con métodos y estrategias, mejorando la calidad de los servicios, reduciendo la carga procesal y mejorando el dinamismo en condiciones de cambio, con dispositivos y tecnologías relacionadas con el usuario, finalizando este estudio se analiza la TD en una entidad como una acción que tiende a corresponder a la modernización de la administración estatal, permitiendo a los ciudadanos tengan mejores procesos tecnológicos en la institución, generando un estado en la modernización de tecnología, ganando una buena calidad de servicio al ciudadano.

De acuerdo con el estudio de Mallqui (2022) describe que la TD muestra que este estudio resulta moderado en el trabajo de los asociados en la administración de la inspección de Lima, los resultados demuestran que las dimensiones del desarrollo e implementación de las variables de TD inciden en el trabajo de los colaboradores de las inspectorías de la capital de Lima, teniendo en cuenta la solución del análisis “que pasaría si”, se concluyó que, dado que el conocimiento y la experiencia de los asociados siendo los recursos más valiosos de la empresa, es muy importante brindarles las herramientas necesarias para desarrollar nuevas habilidades y competencias, para que puedan maximizar su desempeño y para que los nuevos conocimientos puedan ser efectivamente transferidos a los nuevos recursos que se incorporan a la organización y cumplen su función de desarrollo de colaboradores.

Definiremos la variable “GTD”, tenemos a la autora Bree (2019) quien nos dice que la TD no tiene nada que ver con la tecnología o la transformación, en realidad se piensa mejor como una adaptación continua a un entorno cambiante, incluso si la transformación es exitosa, la necesidad de la transformación no es volverse menos, esto implica monitorear continuamente el entorno para identificar tendencias cambiantes, experimentar continuamente para determinar como abordar esas tendencias de manera efectiva y luego implementar experimentos exitosos en toda la empresa. Otras de las investigaciones del autor Fuente (2022) relata que la TD es un proceso que incluye la reorientación en la entidad hacia la adaptación y uso de tecnologías avanzadas, como ya hemos dicho, este proceso no significa solo la utilización de nuevas tecnologías en la industrialización, porque la tecnología no hace nada por sí misma, sino que se trata de dar sentido a la TD en beneficio de la organización, por lo que es un proceso de cambio cultural, cambio organizacional y, en última instancia, la adopción de nuevas tecnologías en toda la organización, además la TD implica replantar por completo una asociación, de arriba hacia abajo, para adecuar por completo a cómo funciona la globalización, por eso utilizamos la tecnología, reconociendo los nuevos atributos y talentos de los

colaboradores creando nuevos sistemas de organización que nos ayude a sobrevivir en un ambiente imprevisible cada vez más acelerado y competitivo. En ese mismo sentido, Torres (2023) explica que la TD tiene como finalidad innovar la manera de operar de las empresas, la interacción con los usuarios, como se toman las decisiones y como se entregan los productos y servicios, esto va más allá de la digitalización, pues busca sacar mayor utilidad a los beneficios que ofrecen las TD para crear una ventaja competitiva que mejore la experiencia del cliente, optimice la eficiencia operativa e impulse la innovación. Por otra parte, Arana (2020) define la TD como la incorporación de conocimientos innovadores y tecnológicos en todas las áreas de una entidad con el propósito de mejorar el modo en que opera, teniendo como fin aumentar la competitividad, agilizar los procesos, y brindar nuevos valores añadidos a los consumidores, por lo tanto, no solo se refiere en adquirir ordenadores de última generación, o pretender instalar un ERP o guardar datos en la nube, la TD es una transformación de ideas de los directivos, jefes y colaboradores de entidades que aprovechen al máximo las nuevas tecnologías de digitalización. Además, IBM (2023) define que la TD es un enfoque digital centrado en el usuario que aborda caracteres del negocio, siendo los modelos comerciales y la experiencia del consumidor, las operaciones y los procesos. El empleo de las TD, así como la nube híbrida, la automatización, la inteligencia artificial, trae como resultado la optimización del flujo de trabajo inteligente, además crea una celeridad laboral facilitando la toma de decisiones y por ende brinda capacidad de respuesta en tiempo real a los cambios del mercado, generando oportunidades comerciales y originando gran inclinación de los usuarios por el uso de las TD. Por otro lado, Morakanyane et al. (2017) plantea que es un proceso de cambio que adecua capacidades tecnológicas y digitales que permiten que las formas de mercado, así como los procesos operacionales y el conocimiento del cliente crece significativamente su valor. Por último, Ismail (2017) define que es un proceso en el que una compañía incluye múltiples tecnologías nuevas perfeccionadas por la conectividad ubicua, para lograr un excelente rendimiento y una capacidad sostenida mediante la transformación de múltiples dimensiones comerciales, incluidos

los modelos comerciales, los beneficios de la experiencia del cliente, y operaciones afectando a las personas y redes.

Para la dimensión optimizar la productividad, según Monroy (2022) describe que existe una correlación parcial entre el espesor de la producción y los recursos empleados en ella, pues se entiende como abarcar los elementos de la estrategia en diferentes momentos para lograr buenos resultados de las mismas acciones realizadas en la compañía. Su importancia radica en que es un indicador de la innovación que trabaja en la creación y optimización de productos, servicios y procesos, además de generar cambios beneficiosos, también optimiza la calidad del servicio. La dimensión mejorar los procesos, el autor Vanner (2022) define como una visión estratégica para perfeccionar el desarrollo del negocio, esta práctica implica identificar, analizar y refinar los procesos existentes para finalmente mejorarlos, este avance significa mejorar la eficiencia y experiencia final del usuario, reducir los costos o más afecto por potenciar prácticas y reglas. En la dimensión utilización de recursos, en opinión de Martins (2022) define la gestión de recursos como el procedimiento para organizar actividades del equipo y uso de recursos de modo que se incluyan desde la carga de los empleados hasta las herramientas tecnológicas y la financiación de los equipos, es decir todo aquello que garantice un correcto funcionamiento del proyecto.

Definiremos la variable “Competitividad”, según Pérez (2019) la competencia de talento debe entenderse como las habilidades y destrezas únicas que posee cada empleado para desempeñar sus funciones laborales de la mejor manera posible, asimismo también hace referencia a la necesidad constante de formar talento para mejorar su desempeño por su valioso aporte a la organización, el mayor reto de los gestores de talento es lograr el bienestar de sus colaboradores mediante el logro de mayores niveles de productividad laboral. Por parte de Zapata (2021) define que la competitividad no es un atributo independiente del empleado, si una organización es competitiva será porque sus empleados son competitivos,

ya que el estado de la empresa es el resultado del estado de los recursos (principalmente recursos humanos), de tal modo que, partiendo de esta premisa, el desarrollo del talento no es una obligación para todo empleador, sino un requisito fundamental para el éxito de cualquier organización. Además, el artículo de CEREM COMUNICACIÓN (2023) describe que la competitividad de la fuerza de trabajo está relacionada con las habilidades y destrezas individuales para desempeñar funciones que incrementen la productividad de la empresa, estas habilidades y talentos permiten a los empleados medir el crecimiento y la eficacia de su propio trabajo en relación con otros miembros del equipo o colegas, de tal manera siguiendo de este razonamiento la capacidad de trabajo está determinada por el nivel de conocimientos y habilidades que un empleado pueda adquirir, que le permitan desenvolverse y desempeñar tareas profesionales que garanticen el éxito. Por otro lado, Román (2022) indica que la competitividad en la esfera laboral tiende ser como una guerra sin límites hasta que logremos imponernos a los demás o sepamos utilizarla como una sana herramienta para lograr que en equipo que los proyectos sigan en marcha, de cualquier manera, la competencia se trata de ganar un premio o tratar de lograr una meta. De la misma manera el autor Hernández (2016) nos dice acerca de la competitividad que no es un producto creado por accidente sino surge de una manera espontánea, siendo representativa de los accionistas, directivos, trabajadores, acreedores, usuarios, grupos, etc. Que se genera a raíz de la competencia en el mercado y termina con el gobierno y la sociedad para dar una figura dinámica del comportamiento organizacional creado y realizado en el proceso de negociaciones, en general, una organización, independientemente de su tipo de actividad, al fin y al cabo debe emplear métodos formales que ayude al análisis y optar por decisiones que desarrollen el proceso de “planificación estratégica” manteniendo así un adecuada competitividad asertiva en un plazo mayor, así mismo el empleo de este proceso ayuda a la sistematización y coordinación con las distintas áreas que componen la organización con el fin de maximizar la eficiencia global. Por otro lado, Salas et al. (2012) dice que la habilidad de los colaboradores para usar diferentes técnicas laborales, como conocimientos,

competencias, destrezas y valores que son desarrollados a través de procesos educativos y la experiencia laboral, para poder identificar y solucionar problemas que enfrenta una determinada área de trabajo. Para finalizar la autora Zamora (2015) considera que cada individuo tiene capacidades únicas de conocimiento, la cual ocasionan diferentes niveles de rendimientos debido a diferentes comportamientos que cada persona posee y decide como desarrollarlas, estas características pueden ser niveles más altos de productividad superiores a otros. Para las organizaciones, la competitividad de los trabajadores es importante, por lo que es el primer elemento que asegura la competitividad en una empresa.

Para la dimensión satisfacción de los usuarios, según Miranda et al. (2021) opina que los clientes son la razón por la que se crean los productos o servicios por tanto están dirigidos para ser adquiridos por diferentes personas, organizaciones y/o empresas que requieran comprar un servicio y/o producto para cubrir sus necesidades. La dimensión mejor tiempo útil. Asimismo, el artículo Factor RH (2023) narra que no es más que un proceso organizativo para una mejor gestión del tiempo de trabajo de los colaboradores con el fin de incrementar su eficiencia y productividad, reduciendo así los costos y aumentando la rentabilidad financiera, es decir la gestión de tiempos y relojes es fundamental en las empresas, ya que también ayuda a planificar turnos y evaluar quién está trabajando y quién no, pero no es solo responsabilidad de los gerentes, una buena gestión del tiempo puede conducir a campañas más exitosas y así acrecentar el contentamiento de los trabajadores. La dimensión control de la información, la autora García (2018) lo define como un medio que ejecuta la información dentro y fuera de la organización con el objetivo de obtener ventajas competitivas y utilizar las tecnologías para brindar a la organización servicios de calidad para satisfacer las exigencias de información requerida por los usuarios y lograr la finalidad estratégica y de desarrollo de la empresa.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de la investigación

3.1.1. Tipo de investigación:

Este estudio es de enfoque cuantitativo, ya que la información utilizada fue analizada y procesada en un software estadístico en respuesta al objetivo, el autor Tamayo (2008) asevera que es un análisis de teorías en una serie de hipótesis que deben ser aleatorias o para obtener una muestra de manera discriminante, tiene que ser representativa de la población de estudio.

El tipo de investigación es de tipo básico, expresa Ñaupá (2018) que se manifiesta como un interés científico por descubrir los secretos del origen cósmico de la vida humana y natural.

3.1.2. Diseño de investigación:

Diseño de investigación: No experimental, en virtud que no va haber manipulaciones de variables, según Hernández (2001) plantea que esto se hace sin manipular deliberadamente las variables, es decir observando los fenómenos como ocurrirán en condiciones naturales y luego analizándolos.

El corte es transversal, conforme a ello Huairé (2019) describe que se recolectan datos en un momento dado para especificar las variables y analizar los resultados de sus interrelaciones en un momento dado.

El nivel correlacional, el autor Chávez (1991) relata que la finalidad es establecer el nivel de asociación entre variables determinando el grado de que la variación de una variable depende de otra variable. Gómez (2020) define que su finalidad es entender la relación o grado de asociación que esta entre dos o múltiples

ideas, categorías o variables dentro de una muestra o contexto determinado.

El método de investigación es hipotético-deductivo, debido que se utilizó las hipótesis necesarias para realizar deducciones o conclusiones, en cuanto a Hernández (2008) manifiesta que la dialéctica de la investigación científica se basa en leyes generales y métodos de inferencia. Se definen los requisitos iniciales pertinentes y se establecen las condiciones básicas para construcción teórica.

3.2. Variables y operacionalización

Variable: “GTD”

Definición conceptual: El autor Torres (2023) lo define como procedimientos de integración de la innovación puesta en práctica en las áreas de una organización para hacer más competente los procesos con el fin de mejorar los productos y los servicios, llevando un cambio en la lógica y forma de pensar en una organización.

Definición operacional: La variable de GTD es medido por tres factores que son las siguientes: optimizar la productividad, mejorar los procesos y utilización de recursos.

Indicadores:

- La dimensión satisfacción de los usuarios tiene dos indicadores que son: nivel de satisfacción y aceptabilidad.
- La dimensión mejor tiempo útil tiene dos indicadores que son: facilidad en la búsqueda de información y competitividad asistencial.
- La dimensión control de la información tiene dos indicadores que son: información centralizada y disponibilidad de la información.

Escala de medición:

Medición ordinal

Variable: “Competitividad”

Definición conceptual: Según los autores Medeiros et al. (2019) definen que es la facultad de una compañía para hacer y ejecutar estrategias competitivas y sostener el rendimiento en el mercado de forma duradera.

Definición operacional: La variable competitividad es determinado por tres dimensiones siendo las siguientes: satisfacción de los usuarios, mejor tiempo útil y control de la información.

Indicadores:

- La dimensión satisfacción de los usuarios tiene dos indicadores que son: nivel de satisfacción y aceptabilidad.
- La dimensión mejor tiempo útil tiene dos indicadores que son: facilidad en la búsqueda de información y competitividad asistencial.
- La dimensión control de la información tiene dos indicadores que son: información centralizada y disponibilidad de la información.

Escala de medición:

Medición ordinal

(Ver Anexo N°02 Matriz de Operacionalización de variables)

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población:

De acuerdo a Tamayo (2012) es un conjunto que comprende todas las unidades de análisis que constituye un determinado fenómeno, las cuales deben ser cuantificadas para integrar el conjunto de unidades que participan en aspectos determinantes de la población como resultado de la compensación de un definido conjunto de fenómenos a estudiar.

En la presente investigación, la población estuvo integrada por 280 trabajadores del HHV.

- **Criterio de inclusión**

Se consideró a los empleados por contrato CAS y nombramiento.

- **Criterio de exclusión**

Empleados que prestan servicios en la modalidad de contrato por locación de servicio.

3.3.2. Muestra:

Desde la perspectiva de Tamayo et al. (2006) establece que el muestreo es un conjunto de operaciones destinadas a analizar la asignación de alguna característica de un universo o población a partir de observaciones de una pequeña porción de la población. Asimismo, la presente investigación tuvo una muestra probabilística de 162 empleados bajo contrato CAS y nombrados. (*Ver Anexo N°08 Calculo de Muestra*)

3.3.3. Muestreo:

Este estudio ha previsto el muestreo de aleatoria simple, tenemos a Gómez (2018) sostiene que tomar muestras discretas de una población finita o infinita para estimar valores de parámetros o para probar una hipótesis sobre de cómo distribuir la probabilidad o valores de uno o más grupos se conoce como muestreo.

3.3.4. Unidad de Análisis:

Se utilizaron a 162 participantes de la institución de las cuales formó parte de este estudio.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

3.3.5. Técnicas

Se adaptó como técnica la encuesta para los colaboradores del hospital. Asimismo, Montes (2000) señala que este es un sistema problemático que tiene como objetivo capturar datos de encuestas. También ha demostrado ser una ayuda eficaz para las observaciones científicas. Esta técnica estandariza las técnicas de observación y también nos permite aislar ciertos

objetivos de interés.

3.3.6. Instrumento

Para el presente estudio se aplicó el cuestionario como instrumento, a base de preguntas, los datos obtenidos fueron a través de hojas impresas, donde se mide por una Escala Ordinal.

Tres expertos validaron el instrumento:

- Experto 1
- Experto 2
- Experto 3

De las cuales aprobaron el cuestionario como instrumento utilizado. (*Ver Anexo N°04 Evaluación de Juicio de Expertos*)

Asimismo, se midió el instrumento de la prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach en el cuestionario para cada variable:

Variable 1: "Gestión de TD"

Variable 2: "Competitividad"

(*Ver Anexo N°11 Prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach*)

3.5. Procedimiento

Se operacionalizaron las variables X: "GTD" teniendo como resultado tres dimensiones que son: Optimizar la productividad, mejorar los procesos y utilización de recursos, asimismo la variable Y: "Competitividad" tiene como resultado tres dimensiones que son: satisfacción de los usuarios, mejor tiempo útil y control de la información.

Se elaboró el instrumento siguiendo las guías de elaboración de cuestionarios para el proceso de validación por expertos, seguidamente se halló la confiabilidad del alfa de Cronbach teniendo como resultado un rango de 0,860 lo que significa que es "Muy confiable".

La universidad César Vallejo elaboró un documento para la aceptación de mi estudio de investigación de la cual fue remitido al HHV para la autorización requerida con el fin de dar continuidad a mi tesis de investigación.

Las encuestas fueron repartidos a los empleados del HHV donde duró un aproximado de 20 minutos por persona. Una vez finalizada dicho procedimiento se procedió a pasar los resultados a un libro de datos en Excel y programa SPSS-24, con la finalidad de utilizar el estadístico específico para obtener el análisis descriptivo basado en tablas y figuras, de las cuales fueron descritas en esta investigación.

Para el análisis inferencial se procesó la prueba de normalidad como resultado se obtuvo el estadístico, utilizándolo en la contratación de las hipótesis, las mismas que escritas sirvieron de base para la discusión de resultados con los autores y la elaboración de las conclusiones.

3.6. Método de Análisis de datos

Los datos cuantitativos se presentaron en tablas de recurrencia que consisten en factores y aspectos para medir la naturaleza de las respuestas de los encuestados, mientras que las pruebas teóricas se realizarán utilizando los conocimientos de Pearson o Rho Spearman, quienes cuantificarán los factores estudiados en las tablas que proporcionamos el grado de relación interna y grado de importancia.

3.7. Aspectos éticos

El trabajo de investigación: La GTD y competitividad de un hospital de Lima 2023, fue inédito y no afectó las normas de la universidad, ni con la vida de los seres vivientes, ni con el medio ambiente.

Principio de beneficencia: Se beneficiarán colaboradores del HHV mediante la GTD de las cuales se verá reflejado en la competitividad del personal con resultados eficientes, brindando una buena atención de calidad de servicio a la ciudadanía.

Principio de no maleficencia: el reporte recolectado será conservado en reserva, respetando la autenticidad de la participación de los colaboradores, dicha información será beneficiada para los colaboradores de las cuales solo será utilizada por el hospital, previniendo algún daño a los colaboradores de la institución.

Autonomía: Será mediante la aprobación del público que colaborará en el estudio de las cuales tienen la facultad de rechazar o aceptar participar de la investigación.

Justicia: Todas las personas que formen parte del estudio serán tratados de manera igualitaria, pues tendrán la oportunidad de contar con el mismo tiempo para desarrollar el cuestionario.

Diseño de contrastación de hipótesis

Se comprobó la contrastación de hipótesis a través del programa del SPSSv24, utilizando la prueba de Rho Spearman.

IV. RESULTADOS

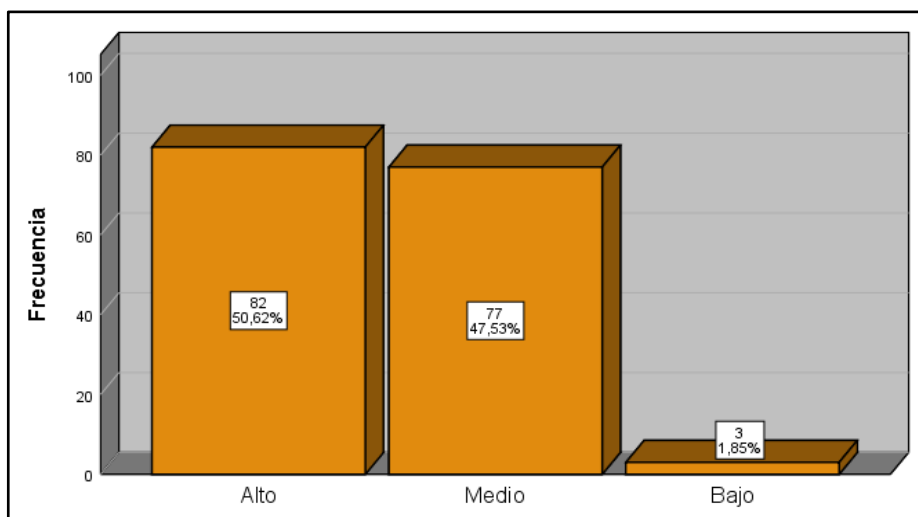
4.1. Descripción de resultados

Tabla 1

Frecuencia de distribución y niveles de valoración de la Variable 1: GTD.

VARIABLE 1: GESTION DE TRANSFORMACION DIGITAL					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	82	50.6	50.6	50.6
	Medio	77	47.5	47.5	98.1
	Bajo	3	1.9	1.9	100.0
	Total	162	100.0	100.0	

Figura 1. Niveles de Valoración de la Variable 1: GTD



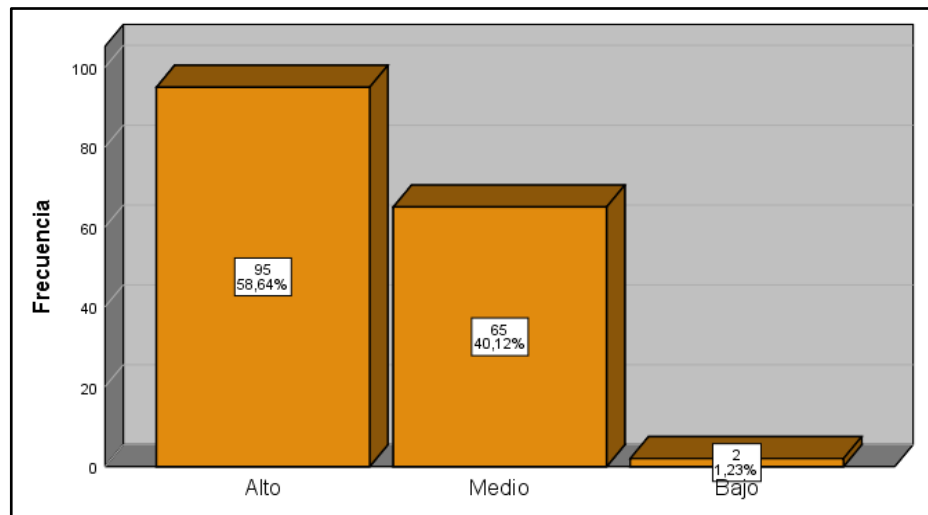
De acuerdo a lo que se observa en la tabla 1, que representa la descripción de los resultados obtenidos en la variable 1, el 50,62% evidencia que la optimización de la productividad y la mejora de procesos es importante para el progreso continuo del hospital, ya que generará el ahorro de la utilización de recursos, evitando la utilización del papel entre otros recursos, en esa misma línea se visualiza que el 47,53% duda que los cambios de TD dará mejores resultados a la institución, por otra parte, el 1,85% se rehúsa a los nuevos cambios de TD.

Tabla 2

Frecuencia de distribución y niveles de valoración de la Variable 2: Competitividad

VARIABLE 2: COMPETITIVIDAD					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	95	58.6	58.6	58.6
	Medio	65	40.1	40.1	98.8
	Bajo	2	1.2	1.2	100.0
	Total	162	100.0	100.0	

Figura 2. Niveles de Valoración de la Variable 2: Competitividad



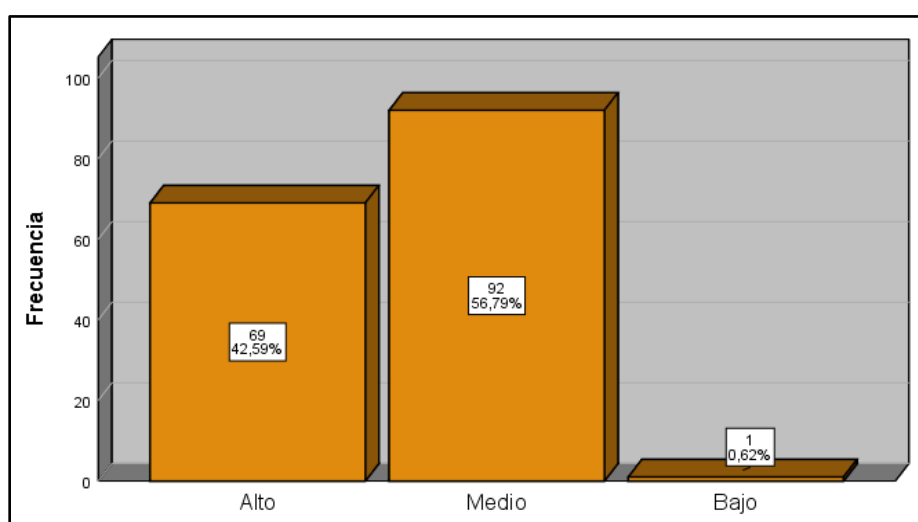
De acuerdo a lo que se observa en la tabla 2, que representa la descripción de los desenlaces obtenidos en la variable 2, el 58,64% evidencia que la competitividad del personal hacia los nuevos cambios de TD, genera un alto nivel de satisfacción de los usuarios mejorando el tiempo útil y teniendo un mejor control de la información en la atención , en esa misma línea se visualiza que el 40,12% desconoce y duda de los cambios en mejores resultados a la institución, por otra parte el 1,23% considera que la competitividad del personal en la TD seguirá siendo igual a como se viene manejando.

Tabla 3

Frecuencia de distribución y niveles de valoración de la Dimensión N°4: Satisfacción de los usuarios

D4: Satisfacción de los usuarios				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	69	42.6	42.6
	Medio	92	56.8	99.4
	Bajo	1	0.6	100.0
	Total	162	100.0	100.0

Figura 3. *Niveles de valoración de la Dimensión N°4: Satisfacción de los usuarios*



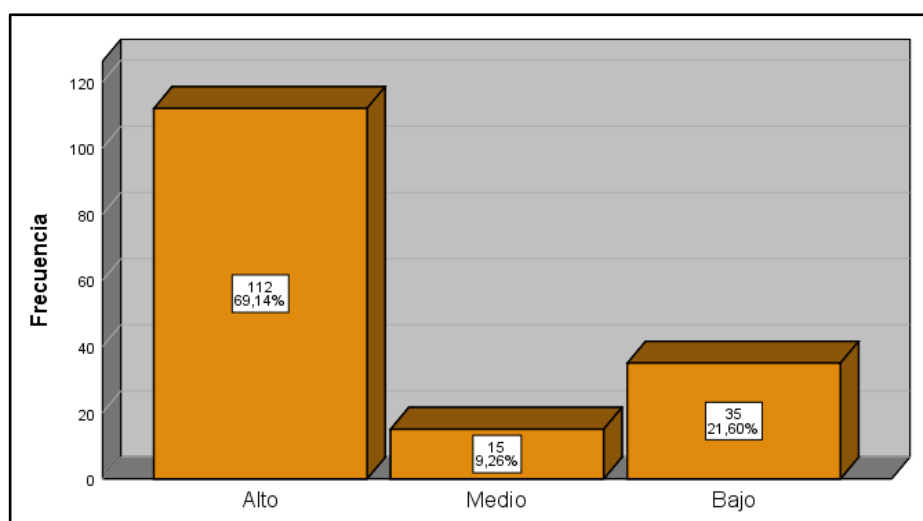
Según lo que se observa en el gráfico de la tabla 3, se puede visualizar que 56,79% de los encuestados afirmaron que quizás haya una aceptabilidad de los usuarios ante la competitividad laboral por los cambios de TD, ya que la finalidad de estos cambios es mantener en reserva la información, generando un alto nivel de satisfacción de estos, en la misma línea se evidencia que 42,59% considera que tras estos cambios digitales se llegara a la satisfacción de los usuarios, por otra parte el 0,62% no tiene credibilidad de poder llegar a la satisfacción del usuario.

Tabla 4

Frecuencia de distribución y niveles de valoración de la Dimensión N°5: Mejor tiempo útil

D5: Mejor tiempo útil					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	112	69.1	69.1	69.1
	Medio	15	9.3	9.3	78.4
	Bajo	35	21.6	21.6	100.0
	Total	162	100.0	100.0	

Figura 4. Niveles de valoración de la Dimensión N°5: Mejor tiempo útil



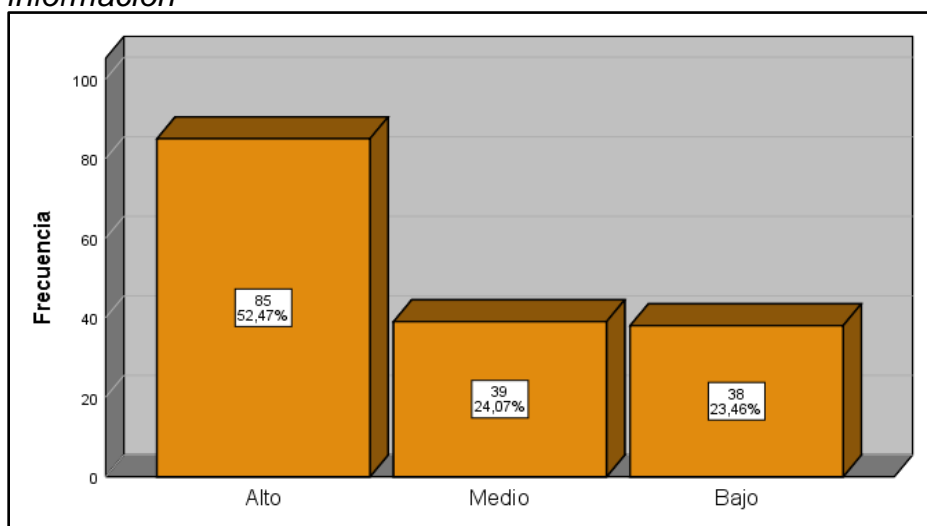
Como resultado se observa en el gráfico de la tabla 4, que el 69,14% de los encuestados afirmaron que la competitividad del personal permitirá mejorar el tiempo en la atención, facilitando la búsqueda de información al usuario; asimismo, el 21,60% respondió que no es posible la mejora del tiempo útil, por otro lado, el 9,26% duda que la competitividad del personal mejore ante la atención al brindar la información.

Tabla 5

Frecuencia de distribución y niveles de valoración de la Dimensión N°6: Control de la información

D6: Control de la información					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	85	52.5	52.5	52.5
	Medio	39	24.1	24.1	76.5
	Bajo	38	23.5	23.5	100.0
	Total	162	100.0	100.0	

Figura 5. *Niveles de valoración de la Dimensión N°6: Control de la información*



Según se observa en el gráfico de la tabla 5, se visualiza que el 52,47% de los encuestados afirmaron que el control de la información beneficia a que esté disponible, centralizada y segura, asimismo el 24,07% respondió que dudan de poder llegar al control de la información, por otro lado, el 23,46% afirma que no habrá ninguna mejora ante esto.

4.2. Contrastación de la hipótesis general

Evaluación de la hipótesis general

H₀: El nivel de relación no es significativo entre la GTD y competitividad del personal de un hospital de Lima 2023.

H₁: El nivel de relación será significativo entre la GTD y competitividad del personal de un hospital de Lima 2023.

Tabla 6

Relación estadística de la GTD y competitividad

			Variable 1: Gestión de TD	Variable 2: Competitividad
Rho de Spearman	Variable 1: Gestión de transformación digital	Coeficiente de correlación	1.000	,533**
		Sig. (bilateral)		0.000
	N	162	162	
	Variable 2: competitividad	Coeficiente de correlación	,533**	1.000
Sig. (bilateral)		0.000		
N		162	162	

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

Según la prueba de Rho Spearman 0,533 indica una correlación positiva moderada y por la significancia bilateral 0,000 <P 0,05 que permite rechazar la H₀ y aceptar H₁: El nivel de relación es significativo entre la GTD y competitividad del personal de un hospital de Lima 2023.

Contrastación de la primera hipótesis específica

H₀: El nivel de relación no es significativo entre la GTD y el nivel de satisfacción de los usuarios del HHV, Lima 2023.

H₁: El nivel de relación es significativo entre la GTD y el nivel de satisfacción a los usuarios del HHV, Lima 2023.

Tabla 7

Relación estadística de la GTD y el nivel de satisfacción de los usuarios

			Variable 1: Gestión de TD	D4: Satisfacción de los usuarios
Rho de Spearman	Variable 1: Gestión de transformación digital	Coefficiente de correlación	1.000	,313**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	162	162
	D4: Satisfacción de los usuarios	Coefficiente de correlación	,313**	1.000
Sig. (bilateral)		0.000		
	N	162	162	

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

De acuerdo a la prueba de Rho Spearman 0,313 indica una correlación positiva baja y por la significancia bilateral de $0,000 < P < 0,05$ que permite rechazar la H₀ y aceptar H₁: El nivel de relación es significativo entre la GTD y el nivel de satisfacción a los usuarios del HHV, Lima 2023.

Contrastación de la segunda hipótesis específica

H₀: El nivel de relación no es significativo entre la GTD y el mejor tiempo útil a los usuarios del HHV, Lima 2023.

H₁: El nivel de relación es significativo entre la GTD y el mejor tiempo útil a los usuarios del HHV, Lima 2023.

Tabla 8

Relación estadística de la GTD y el mejor tiempo útil a los usuarios

			Variable 1: Gestión de TD	D5: Mejor tiempo útil
Rho de Spearman	Variable 1: Gestión de transformación digital	Coeficiente de correlación	1.000	,172*
		Sig. (bilateral)		0.028
		N	162	162
	D5: Mejor tiempo útil	Coeficiente de correlación	,172*	1.000
Sig. (bilateral)		0.028		
		N	162	162

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Sobre la base de la prueba de Rho Spearman 0,172 indica una correlación positiva muy baja y por la significancia bilateral de $0,028 < P < 0,05$ que permite rechazar la H₀ y aceptar H₁: El nivel de relación es significativo entre la GTD y el mejor tiempo útil a los usuarios del HHV, Lima 2023.

Contrastación de la tercera hipótesis específica

H₀: El nivel de relación no es significativo entre la GTD y la información rápida a los usuarios del HHV, Lima 2023.

H₁: El nivel de relación es significativo entre la GTD y la información rápida a los usuarios del HHV, Lima 2023.

Tabla 9

Relación estadística de la GTD y la información rápida a los usuarios

			Variable 1: Gestión de TD	D6: Control de la información
Rho de Spearman	Variable 1: Gestión de transformación digital	Coeficiente de correlación	1.000	,497**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	162	162
	D6: Control de la información	Coeficiente de correlación	,497**	1.000
Sig. (bilateral)		0.000		
		N	162	162

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

Con base a la prueba de Rho Spearman 0,497 indica una correlación positiva moderada y por la significancia bilateral de $0,000 < P < 0,05$ que permite rechazar la H₀ y aceptar H₁ que el nivel de relación es significativo entre la GTD y la información rápida a los usuarios del HHV, Lima 2023.

V. DISCUSIÓN

En la presente investigación, se focaliza en establecer el nivel de relación entre la GTD y competitividad del personal del Hospital Hermilio Valdizán, Lima 2022.

Acorde a la tabla 1, que representa la descripción de los resultados obtenidos en la variable 1, el 50,62% indica que la optimización de la productividad y la mejora de los procesos es primordial para el desarrollo futuro del hospital, ya que redundará en un ahorro de recursos, es decir eludir el uso de papel, etc., por otra parte, se muestra que el 47,53% duda que los cambios de TD brindará mejores resultados a la institución, mientras que el 1,85% rechaza el nuevo cambio de la TD. De acuerdo con Bree (2019) esto indica que la TD no tiene relación con la tecnología o la transformación, de hecho, es mejor verlo como una continua adaptación a un entorno cambiante, incluso con una transición exitosa, la demanda con respecto a la transformación no debe disminuir, esto incluye el monitoreo continuo con relación al entorno con el fin de identificar tendencias cambiantes, pruebas continuas para determinar cómo replicar de manera efectiva a esas tendencias y luego difundir experimentos exitosos en la organización. Teniendo en cuenta a Fuente (2022) afirma que, TD es un proceso que incluye la reorganización de la compañía sobre adaptación y el uso de nuevas tecnologías; en esa misma línea, este proceso no solo significa usar la tecnología en la industria, ya que la tecnología, no hace nada por si sola; de la misma manera se habla de comprender la TD en beneficio de la organización, dado que es un proceso de cambios culturales, cambios de la organización con esta nueva tecnología; además la TD, implica adaptarse completamente al método de globalización operacional, por lo que utilizamos esta tecnología, los nuevos atributos de los trabajadores y las capacidades de los modernos sistemas organizacionales para sobrevivir en un entorno cada vez más imprevisible, las personas son aún más competitivas y raudos. En el mismo sentido, Torres (2023) describe que la TD tiene como finalidad perpetuar la manera en que operan las empresas, la interacción con los usuarios, así como la toma de decisiones del mismo

modo que, se entregan los productos y servicios, esto va más allá de la digitalización, pues busca sacar el máximo provecho a las oportunidades que ofrecen las TD para crear una ventaja competitiva que mejore la experiencia del cliente, optimice la eficiencia operativa e impulse la innovación. Por otra parte, Arana (2020) describe como integrar las innovadoras tecnologías en diversas áreas de actividades de las entidades, de esta forma transformar la figura del trabajo; por otro lado, su finalidad es perfeccionar los procesos, aumentar el nivel competitivo y brindar nuevos beneficios a los usuarios; por tal razón, no solo se debe adquirir un ordenador más potente y/o almacenar datos en la nube o instalar un ERP. La TD involucra cambiar la mentalidad de los líderes y servidores de las empresas; agregando a lo anterior, precisa que es una buena propuesta para que en el futuro se adquiriera nuevas formas de trabajar para aprovechar todo el potencial de la digitalización.

Además, IBM (2023) argumenta que al TD, es un enfoque digital centrado en el cliente, en relación con todo lo que requiera de la organización, desde el diseño del negocio hasta la experiencia del usuario, con aquellos procesos y operaciones; por otro lado, aprovecha la IA, la automatización, la nube híbrida y otras TD que emplean datos para promocionar flujos de producción inteligente, así facilitar la toma de medidas que conlleven a brindar soluciones más personalizadas así como proporcionar la respuesta en tiempo real a los cambios comerciales; sintetizando, permuta las perspectivas de los clientes y crea nuevas ocasiones de negocio. Como afirma Morakanyane et al. (2017) sugiere que es un proceso de cambio que alinea la tecnología y las capacidades digitales que permite nuevos modelos comerciales, los procesos operativos y las experiencias del usuario creen valor agregado. Para finalizar Ismail (2017) precisa que es proceso mediante el cual una empresa utiliza varias tecnologías nuevas, mejoradas por la conectividad universal, para lograr el máximo rendimiento y sostenibilidad mediante la transformación de muchos aspectos del negocio, incluido el modelo comercial, los intereses de los clientes y las actividades que impactan a las personas y las redes.

Según la tabla 2 que delinea los resultados conseguido para la variable 2, el 58,64% muestran que la competitividad de los empleados ante los nuevos cambios de TD se traduce en un alto nivel de satisfacción del usuario, así como mejora del tiempo útil y perfeccionamiento de la atención respecto a la información, por otra parte, el 40,12% no sabe y duda del cambio de mejor resultado para la organización, de la misma manera, el 1,23% cree que la competitividad del personal de TD seguirá siendo la misma que se manejó. De acuerdo con Pérez (2019) afirma que las competencias del talento deben entenderse como las habilidades y destrezas únicas que posee cada colaborador para desempeñar de la mejor manera sus funciones profesionales, esto también se aplica a la necesidad de capacitar continuamente al talento para mejorar su desempeño con el fin de hacer una contribución valiosa a la organización. Es deber de los gestores talentosos asegurar el bienestar de sus empleados aumentando los niveles de productividad. Por parte de Zapata (2021), señaló que la competitividad no es una característica independiente de los empleados, si una organización es competitiva es porque sus empleados son competitivos, porque el estado de la empresa es el resultado del estado de sus recursos (principalmente recursos humanos); basada en esta premisa, el desarrollo del talento no es responsabilidad de todos los empleadores, lo cual es un requisito fundamental para el éxito de cualquier organización.

Además, el artículo de CEREM COMUNICACIÓN (2023) describe que la competitividad de la fuerza laboral está relacionada con el ingenio y capacidad de los individuos para desempeñar funciones que incrementen el desempeño de la empresa, esta habilidad y talento les permite a los empleados medir su propio crecimiento y desempeño en relación a otros miembros del equipo o colegas. Con este argumento, la productividad está determinada por el nivel de conocimientos y habilidades que un empleado puede adquirir, lo que le permite funcionar y desempeñar tareas profesionales que garantizan el éxito. De igual manera, Román (2022) señala que la competitividad en el lugar de trabajo es como una batalla interminable hasta que logramos imponernos a los demás o aprendemos a usarla como una herramienta sensata para asegurar la continuidad de los

proyectos en equipo, de igual forma, la competencia es ganar premios o tratar de lograr una meta. Agregando a lo anterior Hernández (2016) nos dice acerca de la competitividad que no es un producto creado por accidente sino surge de una manera espontánea, siendo representativa de los accionistas, directivos, trabajadores, acreedores, usuarios, grupos, etc. Por otro lado, se deben usar procedimientos oficiales para analizar y tomar decisiones desarrolladas para la adecuada planificación como método estratégico que lleve a mantener un nivel asertivo de competencia que llevará un prolongado plazo en función al proceso a desarrollar de igual forma, es la sistematización y la coordinación de grandes esfuerzos de varias áreas que componen el negocio llevando así la maximización de la efectividad global. Como asegura Salas et al. (2012) relaciona a la capacidad de los empleados para utilizar diferentes métodos de trabajo, tales como conocimientos, competencias, habilidades y valores, desarrollados a través de procesos educativos y experiencia laboral, para identificar y resolver problemas encontrados en un área de trabajo en particular En resumen, Zamora (2015) considera que cada persona tiene habilidades cognitivas únicas que conducen a diferentes niveles de productividad debido a los diversos comportamientos que tiene cada persona y determina cómo desarrollarlas, estas características desde este punto podría ser un nivel superior, de productividad, entre otros. La competitividad de los empleados es primordial para la organización, por eso es el primer factor para asegurar la competitividad en la empresa.

Del gráfico de la Tabla 3, el 56,79% de los encuestados indicó que puede haber aceptación de los usuarios en un entorno de trabajo competitivo debido a los cambios en TD con el propósito de estos cambios es mantener la fiabilidad de la información, el cual conduzca a un alto nivel de satisfacción al usuario. Por otra parte, el 42,59% cree que se logrará la satisfacción del usuario luego de estos cambios digitales, de igual manera el 0,62% afirma que, no hay forma de lograr la satisfacción del usuario.

Citando a Miranda et al. (2021) opina que los clientes son la razón por la que se crean los productos o servicios, por lo que serán adquiridos por diferentes organizaciones y/o personas que deseen adquirir productos o servicios para satisfacer sus necesidades.

Del gráfico de la Tabla 4, el 69,14% de los encuestados alude que la competitividad de los empleados mejorará el tiempo de atención al facilitar a los usuarios la búsqueda de información; de igual forma, el 21,60% respondió que no se podría mejorar el tiempo útil, por el contrario, el 9,26% duda que aumentara la competitividad de los empleados al momento de brindar información. Teniendo en cuenta, el artículo Factor RH (2023) define que no es más que un proceso organizativo para gestionar mejor el tiempo de trabajo de los empleados; con el fin de aumentar su eficiencia y productividad, reduciendo así los costes así como aumentar la rentabilidad financiera, por lo que la gestión del tiempo es esencial en las empresas ya que también ayuda a planificar el turno, de la misma manera evaluar quién está trabajando y quién no, pero no es solo la responsabilidad de los gerentes, dado que una buena gestión del tiempo puede conducir a campañas más exitosas y así aumentar la satisfacción de los empleados.

De acuerdo a la Tabla 5, se puede advertir que el 52.47% de los encuestados precisa que el controlar la información, favorece a que esté disponible, concentrada y segura, asimismo el 24.07% afirmo que duda del lograr la gestión de la información; por otro lado, el 23.46% declaró que no habría una mejora previa. En ese sentido la medición de gestión de información de acuerdo con García (2018) afirma que la información de recursos creados dentro o fuera de la institución, tiene como objeto obtener beneficios competitivos y utilizar la tecnología para garantizar y organizar una organización cualitativa, con la finalidad de cubrir las necesidades de los clientes, así como lograr objetivos estratégicos. y objetivos de desarrollo

Por otra parte, según la hipótesis general de la tabla 6, de acuerdo a la prueba de Rho Spearman 0,533, indica una correlación positiva moderada y con una significancia bilateral $0,000 < P < 0,05$ el cual rechaza la H_0 y aceptar H_1 , ya que el nivel de relación es significativo entre la GTD y competitividad del personal de un hospital en Lima 2023. Bajo la perspectiva de Ávila et al. (2020) sostiene que, estos modelos de negocio en realidad perciben lo mismo o más que otras empresas de marcas reconocidas con grandes competencias de mercado, teniendo en cuenta su mayor falta de competencia en el mercado, lo que necesita determinar cuáles de los

siguientes factores de la existencia de tecnología digital se adaptarán al desarrollo de este principio de TD, en ese mismo sentido, los países deben asegurarse de, que no ingrese la entrada digital, en esa misma línea, se haya cancelado o simplificado, promoviendo los principios que contribuyen a esta transformación, apoyando a las pequeñas y medianas empresas para superar cualquier impedimento, por otro lado, se debe alentar a la niñez y a todos los jóvenes a cultivar la creatividad, la innovación y el liderazgo, reconociendo que ellos serán el nuevo furor del comercio digital, por otro lado, su ideal es proporcionar a los empresarios tener una estructura estratégica, comercial político, económico, ambiental y talento, eludiendo la inclinación organizacional, y acercarse a la TD. Como afirma Ledahawsky (2022) afirma que, a TD no establece un proceso de crecimiento rápido, lo que indicaría en algunas empresas españolas que aún luchan por lograr resultados de digitalización; sin embargo, también hay un grupo de empresas españolas que han apostado por el TD y aún están en proceso de conseguirlo; estos emprendedores afirman haber desarrollado un proceso de digitalización, de acuerdo a las estadísticas del INEI y varios estudios que muestran un añadido tecnológico a la digitalización para un gran número de empresas occidentales de España, donde utilizaban diversas herramientas tecnológicas como mecanismo de existencia, que en aquella época no existió, por otro lado la crisis sanitaria provocada por el COVID-19 ha desestabilizado la economía mundial. Como opina Martínez (2022), el proceso de certificación y documentación que lleva a cabo la FDA y el Comité Federal de Protección contra Riesgos Sanitarios es un tema importante para las empresas de esta industria, ya que sus proyectos están en constante evolución; por el aumento de documentación, digitalización y trazabilidad en el proceso de fabricación de dispositivos médicos; En este sentido, TD se convierte en una de las herramientas más importantes para cumplir con los requisitos normativos, de documentación y de desempeño establecidos por la industria.

Continuando con la tabla 7, según la prueba de Rho Spearman de 0,313, nos indica una correlación positiva baja y con significancia bilateral de $0,000 < P < 0,05$, el cual rechaza la H_0 y aceptar H_1 ; siendo, el nivel de relación significativo entre la GTD y el nivel de satisfacción a los usuarios del HHV, Lima 2023. Como señala Cosquillo (2020) esta sección tiene como objetivo determinar cómo el municipio de Tarma puede adaptarse a los avances tecnológicos modernos durante la pandemia de COVID-19; evitando el contacto físico con las personas, usando herramientas tecnológicas para enfocarse mejor, por otra parte, desarrollando una plataforma digital llamada Municipalidad de Tarma a tus servicios, con el objetivo de llevar a cabo la transformación digital del sistema, para asegurar una gestión de cero papel, operaciones transparentes, servicios administrativos más eficientes, simplificando procedimientos administrativos para traer beneficios así como la satisfacción a todos los ciudadanos. Por otro lado, Ledahawsky (2022) refiere la importancia de la competitividad de los empleados en las empresas, ya que en el contexto de los empleados el TD es el principal impulsor de estos cambios, entonces para ello deben contar con las habilidades necesarias y el entendimiento necesario para incitar el crecimiento en la empresa, ante esta realidad así como en la mayoría de las organizaciones españolas, ya que a través del personal, empieza esta transformación que implica cambios en los hábitos y comportamientos. El comportamiento laboral puede afectar al rendimiento laboral, por lo que la mayoría de las empresas españolas han invertido en tecnología y formación de los empleados, reestructurando el modelo de gestión del rendimiento en consecuencia con la tecnología existente para lograr la satisfacción del consumidor.

De acuerdo a la tabla 8, según la prueba de Rho Spearman es 0,172 el cual tiene una correlación positiva muy baja con significancia bilateral de $0,028 < P < 0,05$ por lo que permite rechazar la H_0 y aceptar H_1 , sobre el nivel de relación significativo entre la GTD y el mejor tiempo útil a los usuarios del HHV, Lima 2023. Arteché et al. (2020) la TD habla del cambio radical que suponen las TIC para los negocios cuando las plataformas digitales, internet

y las tecnologías de la información, la genética, la nanotecnología, la robótica, la inteligencia artificial han cambiado todo a su paso. Señala que el 87% cree que la transformación requiere métodos de gestión, transparencia entre la exploración y el uso de los recursos para lograr la velocidad organizacional, por otro lado, se necesitan nuevos métodos en las organizaciones, para enfocarse en crear valor para todos, ya que esta es la clave de la transformación. La TD ha incursionado en el campo de la medicina utilizando conceptos como telemedicina, medicina en línea, medicina exponencial y otros; que identifica la situación que se ha desarrollado en la práctica médica de las organizaciones de salud con diversos grados de integración y desarrollo.

Como Díaz (2022) señaló la TD proporcionará beneficios administrativos en la unidad preparatoria de Investigación de Cajamarca, ya que se desarrollará en el área estatal y privada donde los servicios sean más efectivos y eficientes. También se encuentra que TD proporciona eficiencia administrativa en las organizaciones, ya que permite reestructurar todos los aspectos del ámbito laboral de la organización mediante métodos y estrategias, y mejorando la calidad, el servicio, el reducir los procedimientos, así como mejorar el dinamismo en los cambios. Con la ayuda de los usuarios relacionados con el equipo y la tecnología, esta terminación del estudio se analiza en la organización como una actividad correspondiente a la modernización del gobierno estatal, lo que permite a los ciudadanos que existen los mejores procesos tecnológicos en la organización, creando un estado con una modernización tecnológica, con una buena calidad de servicios a los ciudadanos.

Del mismo modo en la tabla 9, con la prueba de Rho Spearman de 0,497 el cual tiene una correlación positiva moderada y con significancia bilateral de $0,000 < P < 0,05$, por consiguiente, rechaza la H_0 y acepta la H_1 , siendo el nivel de relación significativo entre las GTD y la información rápida a los usuarios del HHV, Lima 2023.

De acuerdo con Martínez (2022), el proceso de certificación y documentación que lleva a cabo la FDA y la Comisión Federal para la Protección de Riesgos Sanitarios es un tema importante para las empresas de esta industria ya que constantemente desarrollan proyectos, siguiendo los procesos de documentación, digitalización y trazabilidad en el proceso de fabricación de dispositivos médicos; en este sentido, TD se convierte en una de las herramientas más importantes para cumplir con los requisitos normativos, de documentación y de desempeño establecidos por la industria.

Ahora, según Lema (2021) la primera investigación tiene una base teórica para mantener la TD y el cambio en el trabajo, en el que se pueden determinar algunos modelos y factores teóricos para unir las debilidades, como el elemento de la fuerza laboral. Por otro lado, mencionó que la visión de TD inmersa en los cambios tecnológicos y la fuerza de trabajo, hace que las organizaciones implementen estrategias activas como una solución directa para la situación, por otra parte, menciona el comportamiento habitual y la adaptación de los empleados predomina en el cambio; finalmente, el área donde se necesitan nuevas habilidades digitales para mejorar los procesos, los trabajos y los medios directos.

VI. CONCLUSIONES

Primero: Según los resultados estadísticos la prueba de Rho Spearman 0,533 indica una correlación positiva moderada y por la significancia bilateral $0,000 < P < 0,05$ que permite rechazar la H_0 y aceptar H_1 : El nivel de relación es significativo entre la GTD y competitividad del personal de un hospital de Lima 2023, lo que indica que aplicar cambios de TD utilizando nuevas plataformas y/o sistemas de información, la productividad del personal en el desempeño laboral será más competitivo en la institución.

Segundo: Asimismo, la prueba de Rho Spearman 0,313 indica una correlación positiva baja y por la significancia bilateral de $0,000 < P < 0,05$ que permite rechazar la H_0 y aceptar H_1 : El nivel de relación es significativo entre la GTD y el nivel de satisfacción a los usuarios del HHV, Lima 2023; lo que se confirma que los cambios hacia las nuevas TDG, será de gran apoyo a los usuarios (pacientes y administrado), por lo mismo que los usuarios tendrán una atención eficiente a nivel de la información brinda, y los seguimientos de trámites administrativos lo realizarán por plataformas de información, logrando la calidad de servicio e incrementando la satisfacción a los usuarios.

Tercero: De la misma forma a de la prueba de Rho Spearman 0,172 indica una correlación positiva muy baja y por la significancia bilateral de $0,028 < P < 0,05$ que permite rechazar la H_0 y aceptar H_1 : El nivel de relación es significativo entre la GTD y el mejor tiempo útil a los usuarios del HHV, Lima 2023; lo que indica que los cambios de TD al utilizar sistemas de información entre otros recursos digitales (Firma electrónica, mesa de partes virtual y notificaciones, HCE, recetas electrónicas, etc.) logrará mejorar los procesos administrativos, mejorando el tiempo útil en las tareas administrativas y la atención a los usuarios.

Cuarto: Por último, a la prueba de Rho Spearman 0,497 indica una correlación positiva moderada y por la significancia bilateral de $0,000 < P < 0,05$ que permite rechazar la H_0 Y aceptar que el nivel de relación es significativo

entre las GTD y la información rápida a los usuarios del HHV, Lima 2023; lo que confirma que aplicar la TD será de gran beneficio al utilizar los sistemas de información necesarios y adecuados donde se podrá tener un control de la información, realizando consultas rápidas administrativas, lo que se concluye que el personal será más competitivo en la institución.

VII. RECOMENDACIONES

Primero: Se recomienda a la Dirección General del HHV, dar atención a la GTD abriendo paso al cambio de TD, para que de esta manera se puedan desarrollar e implementar plataformas y sistemas de información de acuerdo a las necesidades básicas de la institución, adecuando de manera progresiva la TD, logrando la competitividad del personal con un desempeño laboral eficaz y eficiente.

Segundo: Se recomienda a la Dirección General convocar a reuniones a las áreas responsables (Presupuesto, informática entre otras áreas asistenciales) para el desarrollo de sistemas de información que requiere la institución, dando inicio a la TD, de esta manera facilitar la atención e información al paciente de manera efectiva, incrementando el nivel de satisfacción a los usuarios.

Tercero: Hacer conocer ante la Dirección General que los resultados de esta investigación sean utilizados, para el desarrollo progresivo de los tramites en papel, información centraliza en los sistemas de información, mejorando la productividad y el tiempo en las tareas administrativas y de atención a los usuarios.

Cuarto: Por último, se recomienda a la Dirección General agilizar con las gestiones, para dar beneficio al hospital con la búsqueda de información rápida en los sistemas de información, sistemas donde se pueda identificar expedientes, HCE, recetas electrónicas, FUA electrónico, entre otros).

REFERENCIAS

- Arana, R. (2020). Que es la TRANSFORMACIÓN DIGITAL y por qué es necesaria para cualquier negocio. URL: <https://www.ttandem.com/blog/que-es-la-transformacion-digital-y-por-que-es-necesaria-para-cualquier-negocio/>
- Arteche, M., Welsh, S., Santucci, M. y Carrillo, E. (2020). Elemedicine in Latin America: the case of Argentina, Bolivia and Colombia, Venezuelan Journal of Management University of Zulia URL: https://www.researchgate.net/profile/Sandra-Welsh-2/publication/343745716_Telemedicina_en_latinoamerica_caso_Argentina_Bolivia_y_Colombia/links/61547afa14d6fd7c0fc09077/Telemedicina-en-latinoamerica-caso-Argentina-Bolivia-y-Colombia.pdf.
- Bree, P. (2019). DIGITAL TRANSFORMATION restructures all aspects of a business. URL: https://www.elespanol.com/invertia/disruptores-innovadores/innovadores/tecnologicas/20191204/transformacion-digital/449456620_0.html
- Gallo, C. (2022). TRANSFORMACIÓN DIGITAL y el rendimiento laboral de los colaboradores en una corte superior de justicia de la región Piura 2022 Universidad Cesar Vallejo. URI: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/115849>
- CEREM COMUNICACIÓN (2023). Competitividad labora: Importancia para la productividad y crecimiento. URL: <https://www.cerem.es/blog/competitividad-laboral-importancia-para-la-productividad-y-crecimiento>
- Cosquillo, S. (2020). Gobierno digital y gestión municipal en la municipalidad de Tarma -Junín del periodo 2019-2020 DOI: <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2021.6.22.17.332-344>
- Díaz, J. (20.22). TRANSFORMACIÓN DIGITAL para eficiencia administrativa en una entidad de investigación preparatoria, Cajamarca, Universidad César Vallejo. URI: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/94155>

- Eliseo, M. (2022). Basic, pure or substantive research. URL: <https://tesis-investigacion-cientifica.blogspot.com/2022/07/la-investigacion-basica-pura-o.html>
- Factorial HR (2023). Time management at work: tips and solutions.. URL: <https://factorialhr.es/blog/gestion-tiempo-trabajo/>
- Fuente, O. (2022). What is DIGITAL TRANSFORMATION? URL: <https://www.iebschool.com/blog/que-es-transformacion-digital-business/>
- Garcia, E. (2018). Information management to improve the decision-making process. URL: <https://www.gestiopolis.com/gestion-de-la-informacion-para-la-mejora-del-proceso-de-toma-de-decisiones/>
- Gemma, A. (2019). Relationship between competitiveness and DIGITAL TRANSFORMATION of Colombian MSMEs, Universidad EAN Faculty of Administration Program of the IES Bogotá D.C. URL: <http://hdl.handle.net/10882/9810>.
- Gómez, A. (2018). Statistical sampling. URL: <https://isdfundacion.org/2018/10/10/que-es-y-para-que-sirve-el-muestreo-estadistico/#:~:text=El%20muestreo%20es%20un%20proceso,de%20una%20o%20m%C3%A1s%20poblaciones.>
- Gonzalo (2000). Metodología y técnicas de diseño y realización de encuestas en el área rural. URL: <http://www.scielo.org.bo/pdf/rts/n21/n21a03.pdf>
- Hernández Allan (2008). El método hipotético-deductivo como legado del positivismo lógico y el racionalismo crítico: Su influencia en la economía. URL: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7762149.pdf>
- Hernández, D. (2016). Business competitiveness. URL: <https://www.gestiopolis.com/competitividad-empresarial/>
- Hernández, S. (2015). El cuestionario URL: <http://instrumentodeinvestigacion.blogspot.com/2015/10/el-cuestionario-elcuestionario-un.html>

- Hernández y Chávez (1991). Marco Metodológico. URI: <http://virtual.urbe.edu/tesispub/0056046/cap03.pdf>
- Hospital Hermilio Valdizán (2023). Hospital Hermilio Valdizán rumbo a la TRANSFORMACIÓN DIGITAL. URL: http://www.hhv.gob.pe/wp-content/uploads/2023/07/Dni_Electronico.pdf
- Huaire, E. (2019). Método de Investigación. URI: <https://www.aacademica.org/edson.jorge.huaire.inacio/35.pdf>
- IBM (2023). ¿Qué es la TRANSFORMACIÓN DIGITAL? URL: <https://www.ibm.com/es-es/topics/digital-transformation> illy
- Ismail, M. (2017). Digital Bussiness Transformation and Strategy: What Do We Know So Far? URL: https://cambridgeservicealliance.eng.cam.ac.uk/resources/Downloads/Monthly%20Papers/2017NovPaper_Mariam.pdf
- Zamora, K. (2020). La TRANSFORMACIÓN DIGITAL en la gestión de servicio al cliente en las empresas odontológicas del distrito de Miraflores en el año 2020, Universidad Nacional Mayor de San Marcos. URI: <https://hdl.handle.net/20.500.12672/16738>
- Mejía, K. (2021). TRANSFORMACIÓN DIGITAL para la competitividad y eficiencia del estado en la procuraduría pública de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2021, Universidad César Vallejo. URI: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/82325>
- Ledahawsky Astibia M. (2022). TRANSFORMACIÓN DIGITAL y su impacto en el rendimiento laboral. URI: <http://hdl.handle.net/11531/68068>
- Lema, K. (2021). La TRANSFORMACIÓN DIGITAL y el desempeño laboral en lo empleados del departamento administrativo del Distrito de Salud 02D03 San Miguel, Provincia Bolívar, Zona 5. URL: <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/32921/1/647%20OE.pdf>.

- Mallqui, R. (2022). La TRANSFORMACIÓN DIGITAL y su incidencia en el desempeño laboral de los colaboradores de Fiscalización de la Intendencia Lima, 2022. URI: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/96463>
- Martinez, K. (2022). Adoption of DIGITAL TRANSFORMATION in the Baja California medical device cluster, Autonomous University of Baja California Faculty of Engineering, Administrative and Social Sciences. URI: <https://repositorioinstitucional.uabc.mx/bitstream/20.500.12930/9617/1/TEC016620.pdf>
- Martins, J. (2022). Guía para empezar la gestión de recursos URL: <https://asana.com/es/resources/resource-management-plan>
- Medeiros, V. y Goncalves, L. (2019). Competitiveness and its determinants: a systemic analysis for developing countries. URI: https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/45005/RVE129_Medeiros.pdf
- MINSA (2020). Agenda Digital del Sector Salud. URL: <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/5165.pdf>
- Miranda, Chiriboga, Romero, Tapia y Fuentes (2021). La calidad de los servicios y la satisfacción del cliente, estrategias del marketing digital. Caso de estudio hacienda turística rancho los emilio's. Alaus. URL: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8383980.pdf>
- Monroy, T. (2022). ¿Qué es y cómo optimizar la productividad? URL: https://blog.kawak.net/mejorando_sistemas_de_gestion_iso/que-es-y-como-mejorar-la-productividad-empresarial
- Morakanyane, K. (2017). Digital Transformation – From Connecting Things to Transforming Our Lives. URL: <https://press.um.si/index.php/ump/catalog/book/234>
- Moreno, E. (2021). Metodología de investigación, pautas para hacer tesis. URL: <https://tesis-investigacion-cientifica.blogspot.com/2013/08/que-es-la-poblacion.html>

- Arteaga, N. y Rodríguez, M. (2021). TRANSFORMACIÓN DIGITAL de trámites aduaneros y la productividad en las agencias de aduanas del Callao 2021, Universidad Cesar Vallejo. URI: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/72790>
- Pacheco, I. y Rodríguez, B. (2021). Estudio de la TRANSFORMACIÓN DIGITAL para la generación de ventajas competitivas en el desarrollo de las Fintech ubicadas en Lima Metropolitana, Universidad Nacional Mayor de San Marcos. URI: <https://hdl.handle.net/20.500.12672/16738>
- Garwood, P. (2019). OMS: First Guidelines on Digital Health Interventions, World Health Organization. URL: <https://www.who.int/es/news/item/17-04-2019-who-releases-first-guideline-on-digital-health-interventions#:~:text=Las%20directrices%20muestran%20que%20los,y%20reproductiva%2C%20no%20acarrea%20riesgos.>
- Pérez, M. (2019). La competitividad del talento humano en el ámbito empresarial URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/229710375.pdf>
- Rojas, A. (2017). Investigación e Innovación Metodológica. URL: <http://investigacionmetodologicaderojas.blogspot.com/2017/09/poblacion-y-muestra.html>
- Román, R. (2022). Competitiveness at work: beyond everything against everyone. URL: <https://ifeelonline.com/competitividad-en-el-trabajo/>
- Salas, R., Díaz, L. y Pérez, G. (2012). Las competencias y el desempeño laboral en el Sistema Nacional de Salud. URL: <https://www.medigraphic.com/pdfs/educacion/cem-2012/cem124m.pdf>
- Sánchez, C. (2021). Information Security Management Model adapted to the Savings and Credit Cooperatives of the city of Guayaquil. URI: <http://biblioteca.uteg.edu.ec/xmlui/handle/123456789/1533>
- Ávila, S., Vivas, R. y Rodríguez A. (2020). The performance of DIGITAL TRANSFORMATION in MSMEs in times of pandemic in 2020, Fundación Universitaria del Areandina. URI: <https://digitk.areandina.edu.co/handle/areandina/3796>

- Tamayo (2007). Quantitative Methodology. URI: https://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/eal/metodologia_cuantitativa.html#:~:text=La%20metodolog%C3%ADa%20cuantitativa%20de%20acuerdo,o%20fen%C3%B3meno%20objeto%20de%20estudio.
- Torres, D. (2023). What is DIGITAL TRANSFORMATION, its importance and successful examples. URI: <https://blog.hubspot.es/sales/transformacion-digital#:~:text=La%20transformaci%C3%B3n%20digital%20es%20un,clientes%20y%20para%20las%20empresas.>
- Torres, D. (2023). What is DIGITAL TRANSFORMATION: characteristics, processes and examples. URL: <https://blog.hubspot.es/sales/transformacion-digital>
- Vanner, C. (2022). ¿Qué es la mejora de procesos? Metodologías para ayudar a su empresa. URL: <https://www.bizagi.com/es/contents/Blog/ES/mejora-de-procesos-para-empresa.html>
- Zamora, G. (2015). Labor competitiveness in Costa Rica. URL: <https://repositorio.ulacit.ac.cr/bitstream/handle/123456789/5731/041942.pdf?sequence=1>
- Zapata, G. (2021). Personal development as a competitive advantage in the company. URL: <https://www.gestiopolis.com/desarrollo-personal-ventaja-competitiva-empresa/>
- Gómez Chipana, E. (2020) Correlational analysis of the academic-professional formation and tax culture of marketing students and business management. URL: <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n6/2218-3620-rus-12-06-478.pdf>

ANEXOS

ANEXO N° 01. Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: GESTIÓN DE TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y COMPETITIVIDAD EN EL PERSONAL DE UN HOSPITAL DE LIMA 2023

AUTOR: Valencia Pacheco, Geraldine Alisson

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	DIMENSIÓN	INDICADORES	METODOLOGÍA
¿Cuál es el nivel de relación entre la gestión de transformación digital y competitividad del personal de un hospital de Lima, 2023?	Determinar el nivel de relación entre la gestión de transformación digital y competitividad del personal de un hospital de Lima 2023	El nivel de relación será significativo entre la gestión de transformación digital y competitividad del personal de un hospital de Lima 2023.	VARIABLE 1. GESTIÓN DE TRANSFORMACIÓN DIGITAL	Optimizar la productividad	- Producción eficaz -Producción eficiente -Efectividad	MÉTODO -Hipotético deductivo DISEÑO No experimental
				Mejorar procesos	-Replanteo de actividades -Reducción de tareas -Calidad de Servicio -Bajo margen de error	TIPO Básico NIVEL -Descriptivo
				Utilización de recursos	-Ahorro de materiales -Disminución de costos	POBLACIÓN 280 trabajadores CAS y nombrados
						MUESTRA 162 trabajadores Cas y nombrados
PREGUNTAS ESPECÍFICAS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	VARIABLES	DIMENSIÓN	INDICADORES	TÉCNICAS
P ₁ : ¿Cuál es el nivel de relación entre la gestión de la transformación digital y el nivel de satisfacción de los usuarios del Hospital Hermilio Valdizán, Lima 2023?	O ₁ : Establecer el nivel de relación entre la gestión de la transformación digital y el nivel de satisfacción de los usuarios del Hospital Hermilio Valdizán, Lima 2023.	H ₁ : El nivel de relación será significativo entre la gestión de la transformación digital y el nivel de satisfacción de los usuarios del Hospital Hermilio Valdizán, Lima 2023.		Satisfacción de los usuarios	-Nivel de satisfacción -Aceptabilidad	-Encuesta INSTRUMENTO -Cuestionario
						ENFOQUE DE

			VARIABLE 2. COMPETITIVIDAD		- Reserva de la información	INVESTIGACIÓN -Cuantitativo
P₂: ¿Cuál es el nivel de relación entre la gestión de la transformación digital y el mejor tiempo útil de los usuarios del Hospital Hermilio Valdizán, Lima 2023?	O₂: Precisar el nivel de relación entre la gestión de la transformación digital y el mejor tiempo útil de los usuarios del Hospital Hermilio Valdizán, Lima 2023.	H₂: El nivel de relación será significativo entre la gestión de la transformación digital y el mejor tiempo útil de los usuarios del Hospital Hermilio Valdizán, Lima 2023.		Mejor tiempo útil	-Facilidad en la búsqueda de información -Competitividad asistencial	
P₃: ¿Cuál es el nivel de relación entre la gestión de la transformación digital y la información rápida de los usuarios del Hospital Hermilio Valdizán, Lima 2023?	O₃: Encontrar el nivel de relación entre la gestión de la transformación digital y la información rápida de los usuarios del Hospital Hermilio Valdizán, Lima 2023.	H₃: El nivel de relación será significativo entre la gestión de la transformación digital y la información rápida de los usuarios del Hospital Hermilio Valdizán, Lima		Control de la información	-Información centralizada -Disponibilidad de la información -Fluidez de información -Seguridad de información	

ANEXO N° 02. Tabla de operacionalización de variable

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA ORDINAL
Variable 1: GESTIÓN DE TRANSFORMACIÓN DIGITAL	Bree (2019), quien nos dice que la TD no tiene nada que ver con la tecnología o la transformación. “Se piensa mejor como una adaptación continua a un entorno cambiante. Incluso si la transformación es exitosa, la necesidad de la transformación no es volverse menos. Esto implica monitorear continuamente el entorno para identificar tendencias cambiantes, experimentar continuamente para determinar como abordar esas tendencias de manera efectiva y luego implementar experimentos exitosos en toda la empresa.	La evasión tributaria sea establecida de acuerdo al análisis del problema planteado, y se utilizará la técnica de encuesta, relacionados a la recolección de datos.	Optimizar la productividad	-Producción eficaz -Producción eficiente -Efectividad	Bajo Medio Alto
			Mejorar los procesos	-Replanteo de actividades -Reducción de tareas -Calidad de servicio -Bajo margen de error	
			utilización de recursos	-Ahorro de materiales -Disminución de costos	
Variable 2: COMPETITIVIDAD	Pérez (2019), competencias de talento debe entenderse como las habilidades y destrezas únicas que posee cada empleado para desempeñar sus funciones laborales de la mejor manera posible. Además, el término también hace referencia a la necesidad constante de formar talento para mejorar su desempeño por su valioso aporte a la organización. El mayor reto de los gestores de talento es lograr el bienestar de sus colaboradores mediante el logro de mayores niveles de productividad laboral.	Operacionalmente la variable se va a medir mediante el cuestionario el mismo que contiene ítems relacionados con la temática de investigación de recaudación tributaria	Satisfacción de los usuarios	-Nivel de satisfacción Aceptabilidad -Reserva de la información	Bajo Medio Alto
			Mejor tiempo útil	-Facilidad en la búsqueda de información. -Competitividad asistencial.	
			Control de la información	-Información centralizada -Disponibilidad de la información -Fluidez de información -Seguridad de información	

ANEXO N° 03. Instrumento de recolección de datos

Cuestionario para la evaluación de la variable de “Gestión de transformación digital y competitividad en el personal de un hospital de Lima 2023”

Estimado(a),

Nos complace invitarle a participar en este cuestionario diseñado para recopilar su valiosa opinión sobre el control concurrente. Su retroalimentación es fundamental para evaluar y mejorar nuestros procesos. Le pedimos que responda con sinceridad marcando con una "X" en el recuadro correspondiente a su experiencia o a lo que haya observado.

Por favor, responda con sinceridad y recuerde que su participación es voluntaria.

Le pedimos que marque con una "X" en el recuadro correspondiente a su experiencia o lo que haya observado. Toda la información brindada será manejada de forma confidencial y sin revelar la identidad del participante.

Ítem	Proposiciones	Si	No	Quizás
	VARIABLE 1: GESTIÓN DE TRANSFORMACIÓN DIGITAL			
	Dimensión: Optimizar la productividad			
1	P1: ¿Considera usted que la gestión de transformación digital permite optimizar la productividad de manera eficaz?			
2	P2: ¿Considera usted que la gestión de transformación digital permite optimizar la productividad de manera eficiente?			
3	P3: ¿Considera usted que la gestión de transformación digital permite optimizar la productividad con gran efectividad?			
	Dimensión: Mejorar los procesos			
4	P4: ¿Cree usted que el replanteo de actividades en la gestión de transformación digital permite mejorar los procesos?			
5	P5: ¿Cree usted que mejorar los procesos en la gestión de transformación digital permita la reducción de tareas?			
6	P6: ¿Cree usted que la gestión de transformación digital al mejorar sus procesos brindara una mejor calidad de servicio?			
7	P7: ¿Cree usted que la gestión de transformación digital al mejorar sus procesos ayudará a tener un nivel bajo de margen de error en los procesos?			
	Dimensión: Utilización de recursos			

8	P8: ¿considera usted que la transformación digital genera el ahorro de materiales permitiendo utilizar mejor los recursos?			
9	P9: ¿Considera usted que la Disminución de costos permite utilizar mejor los recursos?			
	VARIABLE 2: COMPETITIVIDAD			
	Dimensión: Satisfacción de los usuarios			
11	P10: ¿Considera usted que la competitividad del personal del hospital genera un alto nivel de satisfacción al usuario?			
12	P11: ¿Cree usted que la aceptabilidad permite considerar la satisfacción de los usuarios?			
	P12: ¿Cree usted que la reserva de la información genera la satisfacción de los usuarios?			
	Dimensión: Mejor tiempo útil			
13	P13: ¿Cree usted que la facilidad en la búsqueda de información mejorara el tiempo útil?			
	P14: ¿Cree usted que la competitividad asistencial permite mejorar el tiempo útil?			
14	Dimensión: Control de información			
15	P15: ¿Considera usted que la información centralizada mejorara el control de la información?			
16	P16: ¿Considera usted que la disponibilidad de la información mejora el control de la información?			
17	P17: ¿Considera usted que el control de información permitirá contar con una mejor fluidez de información?			
18	P18: ¿Considera usted que el control de la información permitirá brindar una información segura al usuario?			

FUENTE: Elaboración propia



Anexo N°. 4-A

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Gestión de transformación digital”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al que hacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Mg. Silva Narvaste, Adolfo
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Estadística e Investigación
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica:	No corresponde

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario
Autora:	Geraldine Alisson Valencia Pacheco
Procedencia:	Lima, Santa Anita – Lima, Perú
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Hospital Hermilio Valdizán
Significación:	El cuestionario está determinado por dimensiones e indicadores. Con la finalidad, determinar el nivel de relación entre la Gestión de transformación digital y competitividad del personal de un Hospital de Lima 2023.



4. Soporte teórico

Variables	Dimensiones	Definición
Gestión de transformación digital	Optimizar la productividad	La productividad implica la mejora del proceso productivo, que significa que será favorable entre una cuantía de recursos utilizados y a la cuantía de bienes y servicios producidos, por lo tanto, se entiende que es un índice que enlaza lo producido por un sistema y los recursos utilizados por generar..
	Mejorar los procesos	Las técnicas que pueden ser aplicadas y sirven para el rediseño, de las cuales son acciones de mejoramiento del proceso que se realiza durante su vida útil, esto lo dirige el que posee el proceso, coordinadas por el área de mejora y con la participación de los actores del escenario del proceso.
	Utilización de recursos	es necesario una inversión en corto, mediano o largo plazo, para el ahorro de costos en la utilización de los recursos, de las cuales traerá ventajas al adecuarse a la transformación digital, como la gestión de documentos, programa de tecnología entre otros.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir la Gestión de transformación digital y competitividad en el personal de un Hospital de Lima 2023, elaborado por Valencia Pacheco, Geraldine Alisson estudiante de posgrado en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.



<p>decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.</p>	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<p>COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<p>RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Cuestionario para medir la Gestión de transformación digital y competitividad en el personal de un Hospital de Lima 2023.

- Primera dimensión: Optimizar la productividad
- Objetivos de la Dimensión: La fluidez y rapidez de las actividades

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Producción eficaz	P1: ¿Considera usted que la gestión de transformación digital permite optimizar la productividad de manera eficaz?	4	4	4	
Producción eficiente	P2: ¿Considera usted que la gestión de transformación digital permite optimizar la productividad de manera eficiente?	4	4	4	
Efectividad	P3: ¿Considera usted que la gestión de transformación digital permite optimizar la productividad con gran efectividad?	4	4	4	


- Segunda dimensión: Mejorar los procesos
- Objetivos de la Dimensión: Replantear las actividades para minimizarlas

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Replanteo de actividades	P4: ¿Cree usted que el replanteo de actividades en la gestión de transformación digital permite mejorar los procesos?	4	4	4	
Reducción de tareas	P5: ¿Cree usted que mejorar los procesos en la gestión de transformación digital permita la reducción de tareas?	4	4	4	
Calidad de servicio	P6: ¿Cree usted que la gestión de transformación digital al mejorar sus procesos brindara una mejor calidad de servicio?	4	4	4	
Bajo margen de error	P7: ¿Cree usted que la gestión de transformación digital al mejorar sus procesos ayudará a tener un nivel bajo de margen de error en los procesos?	4	4	4	



- Tercera dimensión: Utilización de recursos
- Objetivos de la Dimensión: Minimizar los costos y llegar al cero papel

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ahorro de materiales	P8: ¿considera usted que la transformación digital genera el ahorro de materiales permitiendo utilizar mejor los recursos?	4	4	4	
Disminución de costos	8 P9: ¿Considera usted que la Disminución de costos permite utilizar mejor los recursos?	4	4	4	


Adolfo Silva Narvaste
DNI 10041560

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.



Anexo Nº. 4-A

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Competitividad”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al que hacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

6. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Mg. Silva Narvaste, Adolfo
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Estadística e Investigación
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica:	No corresponde

7. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

8. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario
Autora:	Geraldine Alisson Valencia Pacheco
Procedencia:	Lima, Santa Anita – Lima, Perú
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Hospital Hermilio Valdizán
Significación:	El cuestionario está determinado por dimensiones e indicadores. Con la finalidad, determinar el nivel de relación entre la Gestión de transformación digital y competitividad del personal de un Hospital de Lima 2023.

9. Soporte teórico

Variables	Dimensiones	Definición
Competitividad	Satisfacción de usuarios	El nivel de satisfacción ayudara a mejorar los errores y revalidar las fortalezas con propósito de brindar una atención de buena calidad que los pacientes esperan. Esto se ve reflejado cuando las expectativas de los usuarios fueron alcanzadas por lo que fue brindando en los servicios de la salud.
	Mejor tiempo útil	Es difícil poder aclarar la gestión del tiempo como un proceso donde la persona pueda lograr eficientemente realizar sus metas y tareas. Por lo tanto, este proceso el individuo obtiene el control del momento y sus actividades.
	Control de información	Plantean que gerenciar es todo lo referente al logro de la información adecuada, al adecuado precio, tiempo, lugar para tomar una adecuada decisión, y tiene que ver con el apoyo de los sistemas, almacenamiento de la información para una organización.

10. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir la Gestión de transformación digital y competitividad en el personal de un Hospital de Lima 2023, elaborado por Valencia Pacheco, Geraldine Alisson estudiante de posgrado en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, decir, su sintáctica y	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy



semántica son adecuadas.		específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Cuestionario para medir la Gestión de transformación digital y competitividad en el personal de un Hospital de Lima 2023.

- Cuarta dimensión: Satisfacción de usuarios
- Objetivos de la Dimensión: Buena calidad de servicio al usuario.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Nivel de Satisfacción	P10: ¿Considera usted que la competitividad del personal del hospital genera un alto nivel de satisfacción al usuario?	4	4	4	
Aceptabilidad	P11: ¿Cree usted que la aceptabilidad permite considerar la satisfacción de los usuarios?	4	4	4	
Reserva de la información	P12: ¿Cree usted que la reserva de la información genera la satisfacción de los usuarios?	4	4	4	

- Quinta dimensión: Mejorar tiempo útil
- Objetivos de la Dimensión: Mejorar la productividad en la atención y las tareas administrativas.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Facilidad en la búsqueda de información	P13: ¿Cree usted que la facilidad en la búsqueda de información mejorara el tiempo útil?	4	4	4	
Competitividad asistencial	P14: ¿Cree usted que la competitividad asistencial permite mejorar el tiempo útil?	4	4	4	

- Sexta dimensión: Control de información
- Objetivos de la Dimensión: Tener una información centralizada y segura

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Información centralizada	P15: ¿Considera usted que la información centralizada mejorara el control de la información?	4	4	4	
Disponibilidad de la información	P16: ¿Considera usted que la disponibilidad de la información mejora el control de la información?	4	4	4	



Fluidez de información	P17: ¿Considera usted que el control de información permitirá contar con una mejor fluidez de información?	4	4	4	
Seguridad de información	P18: ¿Considera usted que el control de la información permitirá brindar una información segura al usuario?	4	4	4	


Adolfo Silva Narvaste
DNI 10041560

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.



Anexo N°. 4-B

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Gestión de transformación digital”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al que hacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dr. Wong Silva, Jean Pierre	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa (x)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Estadística e Investigación	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (X)	Más de 5 años ()
Experiencia en Investigación Psicométrica:	No corresponde	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario
Autora:	Geraldine Alisson Valencia Pacheco
Procedencia:	Lima, Santa Anita – Lima, Perú
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Hospital Hermilio Valdizán
Significación:	El cuestionario está determinado por dimensiones e indicadores. Con la finalidad, determinar el nivel de relación entre la Gestión de transformación digital y competitividad del personal de un Hospital de Lima 2023.

4. Soporte teórico

Variables	Dimensiones	Definición
Gestión de transformación digital	Optimizar la productividad	La productividad implica la mejora del proceso productivo, que significa que será favorable entre una cuantía de recursos utilizados y a la cuantía de bienes y servicios producidos, por lo tanto, se entiende que es un índice que enlaza lo producido por un sistema y los recursos utilizados por generar..
	Mejorar los procesos	Las técnicas que pueden ser aplicadas y sirven para el rediseño, de las cuales son acciones de mejoramiento del proceso que se realiza durante su vida útil, esto lo dirige el que posee el proceso, coordinadas por el área de mejora y con la participación de los actores del escenario del proceso.
	Utilización de recursos	Es necesario una inversión en corto, mediano o largo plazo, para el ahorro de costos en la utilización de los recursos, de las cuales traerá ventajas al adecuarse a la transformación digital, como la gestión de documentos, programa de tecnología entre otros.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir la Gestión de transformación digital y competitividad en el personal de un Hospital de Lima 2023, elaborado por Valencia Pacheco, Geraldine Alisson estudiante de posgrado en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.



<p>decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.</p>	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<p>COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<p>RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Cuestionario para medir la Gestión de transformación digital y competitividad en el personal de un Hospital de Lima 2023.

- Primera dimensión: Optimizar la productividad
- Objetivos de la Dimensión: La fluidez y rapidez de las actividades

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Producción eficaz	P1: ¿Considera usted que la gestión de transformación digital permite optimizar la productividad de manera eficaz?	4	4	4	
Producción eficiente	P2: ¿Considera usted que la gestión de transformación digital permite optimizar la productividad de manera eficiente?	4	4	4	
Efectividad	P3: ¿Considera usted que la gestión de transformación digital permite optimizar la productividad con gran efectividad?	4	4	4	

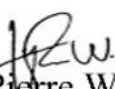
- Segunda dimensión: Mejorar los procesos
- Objetivos de la Dimensión: Replantear las actividades para minimizarlas

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Replanteo de actividades	P4: ¿Cree usted que el replanteo de actividades en la gestión de transformación digital permite mejorar los procesos?	4	4	4	
Reducción de tareas	P5: ¿Cree usted que mejorar los procesos en la gestión de transformación digital permita la reducción de tareas?	4	4	4	
Calidad de servicio	P6: ¿Cree usted que la gestión de transformación digital al mejorar sus procesos brindara una mejor calidad de servicio?	4	4	4	
Bajo margen de error	P7: ¿Cree usted que la gestión de transformación digital al mejorar sus procesos ayudará a tener un nivel bajo de margen de error en los procesos?	4	4	4	



- Tercera dimensión: Utilización de recursos
- Objetivos de la Dimensión: Minimizar los costos y llegar al cero papel

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ahorro de materiales	P8: ¿Considera usted que la transformación digital genera el ahorro de materiales permitiendo utilizar mejor los recursos?	4	4	4	
Disminución de costos	8 P9: ¿Considera usted que la Disminución de costos permite utilizar mejor los recursos?	4	4	4	


Jean Pierre Wong Silva
DNI 70304870

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.



Anexo N°. 4-B

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Competitividad”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al que hacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

6. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dr. Wong Silva, Jean Pierre	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa (X)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Estadística e Investigación	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (X)	Más de 5 años ()
Experiencia en Investigación Psicométrica:	No corresponde	

7. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

8. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario
Autora:	Geraldine Alisson Valencia Pacheco
Procedencia:	Lima, Santa Anita – Lima, Perú
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Hospital Hermilio Valdizán
Significación:	El cuestionario está determinado por dimensiones e indicadores. Con la finalidad, determinar el nivel de relación entre la Gestión de transformación digital y competitividad del personal de un Hospital de Lima 2023.

9. Soporte teórico

Variables	Dimensiones	Definición
Competitividad	Satisfacción de usuarios	El nivel de satisfacción ayudara a mejorar los errores y revalidar las fortalezas con propósito de brindar una atención de buena calidad que los pacientes esperan. Esto se ve reflejado cuando las expectativas de los usuarios fueron alcanzadas por lo que fue brindando en los servicios de la salud.
	Mejor tiempo útil	Es difícil poder aclarar la gestión del tiempo como un proceso donde la persona pueda lograr eficientemente realizar sus metas y tareas. Por lo tanto, este proceso el individuo obtiene el control del momento y sus actividades.
	Control de información	Plantean que gerenciar es todo lo referente al logro de la información adecuada, al adecuado precio, tiempo, lugar para tomar una adecuada decisión, y tiene que ver con el apoyo de los sistemas, almacenamiento de la información para una organización.

10. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir la Gestión de transformación digital y competitividad en el personal de un Hospital de Lima 2023, elaborado por Valencia Pacheco, Geraldine Alisson estudiante de posgrado en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, decir, su sintáctica y	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy



semántica son adecuadas.		específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Cuestionario para medir la Gestión de transformación digital y competitividad en el personal de un Hospital de Lima 2023.

- Cuarta dimensión: Satisfacción de usuarios
- Objetivos de la Dimensión: Buena calidad de servicio al usuario.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Nivel de Satisfacción	P10: ¿Considera usted que la competitividad del personal del hospital genera un alto nivel de satisfacción al usuario?	4	4	4	
Aceptabilidad	P11: ¿Cree usted que la aceptabilidad permite considerar la satisfacción de los usuarios?	4	4	4	
Reserva de la información	P12: ¿Cree usted que la reserva de la información genera la satisfacción de los usuarios?	4	4	4	

- Quinta dimensión: Mejorar tiempo útil
- Objetivos de la Dimensión: Mejorar la productividad en la atención y las tareas administrativas.


Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Facilidad en la búsqueda de información	P13: ¿Cree usted que la facilidad en la búsqueda de información mejorara el tiempo útil?	4	4	4	
Competitividad asistencial	P14: ¿Cree usted que la competitividad asistencial permite mejorar el tiempo útil?	4	4	4	

- Sexta dimensión: Control de información
- Objetivos de la Dimensión: Tener una información centralizada y segura

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Información centralizada	P15: ¿Considera usted que la información centralizada mejorara el control de la información?	4	4	4	
Disponibilidad de la información	P16: ¿Considera usted que la disponibilidad de la información mejora el control de la información?	4	4	4	



Fluidez de información	P17: ¿Considera usted que el control de información permitirá contar con una mejor fluidez de información?	4	4	4	
Seguridad de información	P18: ¿Considera usted que el control de la información permitirá brindar una información segura al usuario?	4	4	4	


Jean Pierre Wong Silva
DNI 70304870

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.



Anexo Nº. 4-C

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Gestión de transformación digital”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al que hacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Mg. Davalos Costilla, Marcelo Walter
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Asesoría Legal
Institución donde labora:	Corte Superior de Justicia de Lima – Quinto Juzgado de Paz Letrado de Lince y San Isidro
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica:	No corresponde

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario
Autora:	Geraldine Alisson Valencia Pacheco
Procedencia:	Lima, Santa Anita – Lima, Perú
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Hospital Hermilio Valdizán
Significación:	El cuestionario está determinado por dimensiones e indicadores. Con la finalidad, determinar el nivel de relación entre la Gestión de transformación digital y competitividad del personal de un Hospital de Lima 2023.



4. Soporte teórico

Variables	Dimensiones	Definición
Gestión de transformación digital	Optimizar la productividad	La productividad implica la mejora del proceso productivo, que significa que será favorable entre una cuantía de recursos utilizados y a la cuantía de bienes y servicios producidos, por lo tanto, se entiende que es un índice que enlaza lo producido por un sistema y los recursos utilizados por generar..
	Mejorar los procesos	Las técnicas que pueden ser aplicadas y sirven para el rediseño, de las cuales son acciones de mejoramiento del proceso que se realiza durante su vida útil, esto lo dirige el que posee el proceso, coordinadas por el área de mejora y con la participación de los actores del escenario del proceso.
	Utilización de recursos	Es necesario una inversión en corto, mediano o largo plazo, para el ahorro de costos en la utilización de los recursos, de las cuales traerá ventajas al adecuarse a la transformación digital, como la gestión de documentos, programa de tecnología entre otros.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir la Gestión de transformación digital y competitividad en el personal de un Hospital de Lima 2023, elaborado por Valencia Pacheco, Geraldine Alisson estudiante de posgrado en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.



<p>decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.</p>	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<p>COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<p>RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Cuestionario para medir la Gestión de transformación digital y competitividad en el personal de un Hospital de Lima 2023.

- Primera dimensión: Optimizar la productividad
- Objetivos de la Dimensión: La fluidez y rapidez de las actividades

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Producción eficaz	P1: ¿Considera usted que la gestión de transformación digital permite optimizar la productividad de manera eficaz?	4	4	4	
Producción eficiente	P2: ¿Considera usted que la gestión de transformación digital permite optimizar la productividad de manera eficiente?	4	4	4	
Efectividad	P3: ¿Considera usted que la gestión de transformación digital permite optimizar la productividad con gran efectividad?	4	4	4	

- Segunda dimensión: Mejorar los procesos
- Objetivos de la Dimensión: Replantear las actividades para minimizarlas

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Replanteo de actividades	P4: ¿Cree usted que el replanteo de actividades en la gestión de transformación digital permite mejorar los procesos?	4	4	4	
Reducción de tareas	P5: ¿Cree usted que mejorar los procesos en la gestión de transformación digital permita la reducción de tareas?	4	4	4	
Calidad de servicio	P6: ¿Cree usted que la gestión de transformación digital al mejorar sus procesos brindara una mejor calidad de servicio?	4	4	4	
Bajo margen de error	P7: ¿Cree usted que la gestión de transformación digital al mejorar sus procesos ayudará a tener un nivel bajo de margen de error en los procesos?	4	4	4	



- Tercera dimensión: Utilización de recursos
- Objetivos de la Dimensión: Minimizar los costos y llegar al cero papel

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ahorro de materiales	P8: ¿Considera usted que la transformación digital genera el ahorro de materiales permitiendo utilizar mejor los recursos?	4	4	4	
Disminución de costos	8 P9: ¿Considera usted que la Disminución de costos permite utilizar mejor los recursos?	4	4	4	




MARCELO W. DÁVALOS COSTILLA
ABOGADO
C.A.C. 5583

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

**Anexo Nº. 4-C****Evaluación por juicio de expertos**

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Competitividad”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al que hacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

6. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Mg. Davalos Costilla, Marcelo Walter
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Asesoría Legal
Institución donde labora:	Corte Superior de Justicia de Lima – Quinto Juzgado de Paz Letrado de Lince y San Isidro
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica:	No corresponde

7. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

8. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario
Autora:	Geraldine Alisson Valencia Pacheco
Procedencia:	Lima, Santa Anita – Lima, Perú
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Hospital Hermilio Valdizán
Significación:	El cuestionario está determinado por dimensiones e indicadores. Con la finalidad, determinar el nivel de relación entre la Gestión de transformación digital y competitividad del personal de un Hospital de Lima 2023.

9. Soporte teórico

Variables	Dimensiones	Definición
Competitividad	Satisfacción de usuarios	El nivel de satisfacción ayudara a mejorar los errores y revalidar las fortalezas con propósito de brindar una atención de buena calidad que los pacientes esperan. Esto se ve reflejado cuando las expectativas de los usuarios fueron alcanzadas por lo que fue brindando en los servicios de la salud.
	Mejor tiempo útil	Es difícil poder aclarar la gestión del tiempo como un proceso donde la persona pueda lograr eficientemente realizar sus metas y tareas. Por lo tanto, este proceso el individuo obtiene el control del momento y sus actividades.
	Control de información	Plantean que gerenciar es todo lo referente al logro de la información adecuada, al adecuado precio, tiempo, lugar para tomar una adecuada decisión, y tiene que ver con el apoyo de los sistemas, almacenamiento de la información para una organización.

10. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir la Gestión de transformación digital y competitividad en el personal de un Hospital de Lima 2023, elaborado por Valencia Pacheco, Geraldine Alisson estudiante de posgrado en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, decir, su sintáctica y	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy



semántica son adecuadas.		específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Cuestionario para medir la Gestión de transformación digital y competitividad en el personal de un Hospital de Lima 2023.

- Cuarta dimensión: Satisfacción de usuarios
- Objetivos de la Dimensión: Buena calidad de servicio al usuario.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Nivel de Satisfacción	P10: ¿Considera usted que la competitividad del personal del hospital genera un alto nivel de satisfacción al usuario?	4	4	4	
Aceptabilidad	P11: ¿Cree usted que la aceptabilidad permite considerar la satisfacción de los usuarios?	4	4	4	
Reserva de la información	P12: ¿Cree usted que la reserva de la información genera la satisfacción de los usuarios?	4	4	4	

- Quinta dimensión: Mejorar tiempo útil
- Objetivos de la Dimensión: Mejorar la productividad en la atención y las tareas administrativas.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Facilidad en la búsqueda de información	P13: ¿Cree usted que la facilidad en la búsqueda de información mejorara el tiempo útil?	4	4	4	
Competitividad asistencial	P14: ¿Cree usted que la competitividad asistencial permite mejorar el tiempo útil?	4	4	4	

- Sexta dimensión: Control de información
- Objetivos de la Dimensión: Tener una información centralizada y segura

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Información centralizada	P15: ¿Considera usted que la información centralizada mejorara el control de la información?	4	4	4	
Disponibilidad de la información	P16: ¿Considera usted que la disponibilidad de la información mejora el control de la información?	4	4	4	



Fluidez de información	P17: ¿Considera usted que el control de información permitirá contar con una mejor fluidez de información?	4	4	4	
Seguridad de información	P18: ¿Considera usted que el control de la información permitirá brindar una información segura al usuario?	4	4	4	




MARCELO W. DÁVALOS COSTILLA
ABOGADO
C.A.C. 5583

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

ANEXO N° 05

Consentimiento Informado

Título de la investigación: Gestión de transformación digital y competitividad en el personal de un Hospital de Lima 2023.

Investigadora: Valencia Pacheco, Geraldine Alisson.

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Gestión de transformación digital y competitividad en el personal de un Hospital de Lima 2023”, cuyo objetivo es determinar el nivel de relación entre la GTD y competitividad del personal de un hospital de Lima 2023, durante el año 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes del posgrado del programa académico de Maestría de Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo del campus de ATE, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la Hospital Hermilio Valdizán.

Describir el impacto del problema de la investigación.

La teoría del control concurrente sostiene la importancia de una supervisión y monitoreo constantes con el objetivo de asegurar el cumplimiento eficiente y eficaz de las metas y objetivos establecidos. En este contexto, el control concurrente se refiere a la evaluación y seguimiento continuo de los procesos presupuestarios cuyo propósito es asegurar el uso adecuado de los recursos.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Gestión de transformación digital y competitividad en el personal de un Hospital de Lima 2023”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará mediante cuestionario virtual. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la Investigadora Valencia Pacheco, Geraldine Alisson email: gvalenciapa94@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor Dra. Silva Narvaste, Bertha email: bsilvan@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora: 23 de junio de 2023

ANEXO N°06. Carta para solicitar la autorización



“Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo”

Lima, 12 de mayo del 2023

Señor (a):
Dra. Cueva Vergara Gloria.
Director (a):
Hospital Hermilio Valdizán.

Nº de Carta : 025 – 2023 – UCV – VA – EPG – F05L03/J
Asunto : Solicita autorización para realizar investigación
Referencia : Solicitud del interesado de fecha: 12 de mayo del 2023

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Lima Ate, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grados Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante: VALENCIA PACHECO, GERALDINE ALISSON
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : Gestión Pública
- 4) Título de la investigación : “GESTIÓN DE TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y COMPETITIVIDAD EN EL PERSONAL DE UN HOSPITAL DE LIMA 2023.”

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por tal motivo, solicito a usted se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.

Atentamente,

Dra. Clemente Castillo Consuelo Del Pilar
Jefa de la Escuela de Posgrado
Campus Lima Ate

ANEXO N° 07. Autorización de la entidad



PERU

MINISTERIO
DE SALUD

HOSPITAL HERMILO VALDIZAN
Oficina de Apoyo a la Docencia e
Investigación (OADI)

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Santa Anita, 11 de agosto de 2023

CARTA N° 041 – OADI-HHV-2023

Señora Doctora
CLEMENTE CASTILLO CONSUELO DEL PILAR
Jefe de la Escuela de Posgrado
Campus Lima Ate
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
PRESENTE. –

Asunto: Trabajo de investigación de Geraldine Alisson Valencia Pacheco

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle un afectuoso saludo e informarle, que el proyecto de investigación de la estudiante **GERALDINE ALISSON VALENCIA PACHECO**, con título "**Gestión de transformación digital y competitividad en el personal de un Hospital de Lima 2023**" (Expediente 23MP-10621) ha sido derivado al Comité Institucional de Ética en Investigación del Hospital Hermilio Valdizán (CIEI HHV) para su revisión.

Sin otro particular, me sirvo de la oportunidad para reiterarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL HERMILO VALDIZAN
M.C. CAROLINA TUZET CÁCERES
Jefa de la Oficina de Apoyo a la Docencia
e Investigación (OADI)
CMP 53926 RNE 026845

<http://www.hhv.gob.pe/>

Dirección: Carretera Central 1315, Km. 3.5,
Santa Anita 15011, Perú



BICENTENARIO
DEL PERÚ
2021 - 2024

ANEXO N°08. Fórmula para determinar la muestra

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

Dónde:

n= tamaño de la muestra.

N= Población o universo.

Z= nivel de confianza.

P= probabilidad a favor.

q= probabilidad en contra.

e= error muestral.

$$n = 1.96^2 * 0.5 * 0.5 * 280 / 0.05^2 * (280 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5 = 0.9604 * 280 = 268.912$$
$$/ 1.6579 = 268.912 / 1.6579 = 162.20$$

La presente investigación tiene una muestra probabilística de 162 empleados bajo contrato CAS y nombrados

ANEXO N°09. Prueba de Normalidad

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
VARIABLE 1: GESTIÓN DE TRANSFORMACIÓN DIGITAL	0.336	162	0.000	0.689	162	0.000
VARIABLE 2: COMPETITIVIDAD	0.380	162	0.000	0.661	162	0.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Para los 162 colaboradores se ha empleado la prueba de Kolmogorov-Smirnov^a y por la significancia bilateral de 0,000 que es menor a $P = 0.05$, se rechaza la H_0 y se acepta que: los datos no siguen una distribución normal, consecuentemente la contrastación de las hipótesis se utilizó la prueba de Rho de Spearman.

Anexo N° 11. Prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.860	18

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P01	27.36	69.323	0.580	0.848
P02	27.68	70.393	0.559	0.849
P03	27.88	69.777	0.677	0.845
P04	27.48	74.427	0.254	0.862
P05	27.80	74.750	0.280	0.860
P06	27.72	71.960	0.448	0.854
P07	27.72	68.460	0.691	0.843
P08	27.64	70.240	0.542	0.849
P09	27.76	66.940	0.797	0.838
P10	27.44	71.840	0.399	0.856
P11	27.80	77.500	0.096	0.868
P12	27.60	70.833	0.509	0.851
P13	27.72	73.543	0.342	0.858
P14	27.36	79.240	-0.030	0.876
P15	27.92	74.327	0.336	0.858
P16	27.88	69.777	0.677	0.845
P17	27.84	68.640	0.715	0.842
P18	27.84	68.640	0.715	0.842

Nº	VARIABLE 1: GESTION DE TRANSFORMACION DIGITAL									VARIABLE 2: COMPETITIVIDAD								PROMEDIO					
	D1: Optimizar la productividad			D2: Mejorar los procesos				D3: Utilización de recursos		D4: Satisfacción de los usuarios			D5: Mejor tiempo útil		D6: Control de la información			VARIABLE 1	VARIABLE 2	D4: Satisfacción de los usuarios	D5: Mejor tiempo útil	D6: Control de la información	
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18					
1	3	3	1	3	3	1	1	3	1	3	3	1	3	3	3	1	1	1	2	2	2	3	2
2	1	3	1	1	3	3	1	3	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	2	1	1	3	1
3	3	2	2	3	3	1	2	2	2	1	3	2	3	3	1	2	3	3	2	2	2	3	2
4	1	2	3	1	1	1	3	2	3	1	1	3	3	1	1	3	3	3	2	2	2	2	3
5	1	3	3	3	1	1	3	3	3	3	1	3	1	1	3	3	3	3	2	2	2	1	3
6	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	1	3	1	1	1	3	3	3	3	2	2	1	3
7	3	3	1	1	3	2	1	3	1	3	1	1	3	3	1	1	1	1	2	2	2	3	1
8	1	3	1	1	1	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1
9	3	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	3	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1
10	2	1	3	1	1	3	3	1	3	2	1	3	1	1	3	3	3	3	2	2	2	1	3
11	1	1	3	3	1	1	3	1	3	1	1	3	1	3	1	3	3	3	2	2	2	2	3
12	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
13	1	1	1	1	1	3	1	1	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1
14	2	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1
15	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	3	1	1	1	1	2	2	1	2
16	3	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	3	3	1	1	1	1	1	2	2	3	1
17	3	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	2	1	1	3	1
18	3	1	1	1	2	1	1	1	1	3	3	1	2	3	3	1	1	1	1	2	2	3	2
19	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
20	1	3	1	2	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1
21	1	3	1	3	3	1	1	3	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	2	1	1	3	1
22	1	3	1	1	3	3	1	3	1	1	3	3	3	3	1	1	1	1	2	2	2	3	1
23	1	3	1	1	3	1	1	3	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	2	1	1	3	1
24	3	1	1	3	3	1	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1
25	3	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	3	3	1	1	1	1	1	2	2	3	1
26	3	1	3	3	3	1	3	1	3	1	1	3	3	3	1	3	3	3	2	2	2	3	3
27	1	1	3	1	2	1	3	1	3	1	1	3	2	2	1	3	3	3	2	2	2	2	3
28	2	1	3	3	1	1	3	1	3	1	1	3	1	1	3	3	3	3	2	2	2	1	3
29	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1
30	2	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	1	1	1	1	2	1	3	2
31	3	1	1	1	1	2	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1
32	1	3	1	1	2	1	1	3	1	1	3	1	2	2	1	1	1	1	2	1	2	2	1
33	3	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	3	3	3	2	2	1	1	3
34	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	2	2
35	3	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	3	1	1	1	1	1	1	1	3	1
36	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	3	1	1	1	2	2	2	2
37	3	1	1	1	3	3	1	1	1	3	1	1	3	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1
38	1	3	3	3	1	1	3	3	3	1	1	3	1	1	1	3	3	3	2	2	2	1	3
39	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
40	1	3	3	1	1	3	3	3	3	1	1	3	1	1	1	3	3	3	2	2	2	1	3
41	1	3	2	1	3	3	2	3	2	1	2	2	3	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2
42	3	1	3	1	1	3	3	1	3	3	1	3	1	1	1	3	3	3	2	2	2	1	3
43	3	1	3	1	1	3	3	1	3	1	1	3	1	1	3	3	3	3	2	2	2	1	3
44	3	3	2	2	1	3	2	3	2	1	3	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2
45	1	1	2	3	1	2	2	1	2	1	1	2	1	1	3	2	2	2	2	2	1	1	2
46	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1
47	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
48	3	1	1	1	3	3	1	1	1	3	1	1	3	3	1	1	1	1	2	2	2	3	1
49	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1
50	2	3	1	3	1	1	1	3	1	2	3	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1

