



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Gestión de personal y gestión de información en una
institución de salud mental, San Martín de Porres, 2023**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTOR:

Jeronimo Mendoza, Arnold Alexander (orcid.org/0000-0002-3556-9761)

ASESOR:

Dr. Cardenas Saavedra, Abraham (orcid.org/0000-0002-9808-7719)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA — PERÚ

2023

DEDICATORIA

A mis padres por ser quienes me inculcaron principios y valores para poderme desarrollarme en las diferentes etapas de mi vida; cimientos que me han servido para seguir adelante y lograr todos mis objetivos propuestos.

AGRADECIMIENTO

Doy gracias a Dios por ser mi protector y mi guía, a mis padres por ser siempre mi soporte y respaldo en las distintas etapas de formación y estudios de mi vida. Asimismo; agradezco a todos docentes por sus enseñanzas y estímulos para lograr mis metas profesionales.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CARDENAS SAAVEDRA ABRAHAM, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión de personal y gestión de información en una institución de salud mental, San Martín de Porres, 2023", cuyo autor es JERONIMO MENDOZA ARNOLD ALEXANDER, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, 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, 22 de Noviembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CARDENAS SAAVEDRA ABRAHAM DNI: 07424958 ORCID: 0000-0002-9808-7719	Firmado electrónicamente por: ACARDENASS el 25- 11-2023 17:33:27

Código documento Trilce: TRI - 0660050

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, JERONIMO MENDOZA ARNOLD ALEXANDER estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión de personal y gestión de información en una institución de salud mental, San Martín de Porres, 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
ARNOLD ALEXANDER JERONIMO MENDOZA DNI: 73775736 ORCID: 0000-0002-3556-9761	Firmado electrónicamente por: AJERONIMO el 22-11- 2023 18:38:50

Código documento Trilce: TRI - 0660049

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de autenticidad del asesor	iv
Declaratoria de originalidad del autor	v
Índice	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	18
3.1 Tipo y diseño de investigación	18
3.2 Variables y operacionalización	18
3.3 Población, muestra y muestreo	20
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
3.5. Procedimiento	21
3.6. Métodos de análisis de datos	21
3.7. Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSION	38
VI. CONCLUSIONES	41
VI. RECOMENDACIONES	43
REFERENCIAS	44
ANEXOS	51

Índice de tablas

TABLA 1: Niveles para la variable 1: Gestión de personal:	23
TABLA 2: Niveles para la dimensión 1: Reclutamiento:	24
TABLA 3: Nivel para la dimensión 2: Capacitación:	25
TABLA 4: Nivel para la dimensión 3: Evaluación:	26
TABLA 5: Nivel para la variable 2: Gestión de información:	27
TABLA 6: Nivel para la dimensión 1: Almacenamiento de la información:	28
TABLA 7: Nivel para la dimensión 2: Conservación de la información:	29
TABLA 8: Nivel para la dimensión 3: Análisis de la información:	30
TABLA 9: Prueba de normalidad:	31
TABLA 10: Grado de relación de la hipótesis general	34
TABLA 11: Grado de relación de la hipótesis específica 1	35
TABLA 12: Grado de relación de la hipótesis específica 2:	36
TABLA 13: Grado de relación de la hipótesis específica 3:	37

Índice de figuras

FIGURA 1: Niveles para la variable Gestión de personal:	23
FIGURA 2: Niveles para la dimensión Reclutamiento:.....	24
FIGURA 3: Niveles para la dimensión Capacitación:	25
FIGURA 4: Niveles para la dimensión Evaluación:	26
FIGURA 5: Niveles para la Variable 2: Gestión de información:	27
FIGURA 6: Niveles para la dimensión Almacenamiento de la información	28
FIGURA 7: Niveles para la dimensión Conservación de la información:.....	29
FIGURA 8: Niveles para la dimensión Análisis de la información:	30

RESUMEN

La presente investigación tuvo por objetivo determinar la relación entre gestión de personal y gestión de información en una institución de salud mental, San Martín de Porres, 2023. Por lo que se hizo de una metodología que es de tipo aplicada, bajo un enfoque cuantitativo, asimismo es de diseño no experimental transversal descriptivo y de carácter correlacional, tomando como muestra a 50 colaboradores de la institución de salud. Aplicándose como técnica la encuesta y como instrumento de recolección de datos el cuestionario en el que se distinguen 15 preguntas para la variable Gestión de personal y 15 preguntas para la variable Gestión de información. Se trabajó usando la escala Likert para la medición del instrumento utilizado. El procesamiento de datos se elaboró mediante el programa estadístico SPSS 26, en el que se obtuvo como resultado de correlación en las variables, bajo el coeficiente de Rho de Spearman, un total de 0,542, estableciéndose una correlación positiva moderada entre gestión de personal y gestión de información y el resultado de la significancia bilateral de 0,000, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Se concluye que la gestión de información debe ser optimizada y mejor monitoreada por la gestión de personal, para que así se vea relación más fuerte entre ellas, para lo cual se deben hacer los ajustes necesarios y dar seguimiento a ambos procedimientos.

Palabras clave: Gestión de personal, gestión de información, reclutamiento

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between personnel management and information management in a mental health institution, San Martín de Porres, 2023. Therefore, a methodology was used that is applied, under a quantitative approach, It is also a descriptive cross-sectional non-experimental design and correlational in nature, taking 50 employees of the health institution as a sample. The survey was applied as a technique and the questionnaire as a data collection instrument in which 15 questions are distinguished for the Personnel Management variable and 15 questions for the Information Management variable. We worked using the Likert scale to measure the instrument used. The data processing was carried out using the SPSS 26 statistical program, in which a total of 0.542 was obtained as a result of compensation in the variables, under Spearman's Rho coefficient, establishing a moderate positive correlation between personnel management and Management. of information and the result of the bilateral significance of 0.000, therefore, the alternative hypothesis is accepted and the null hypothesis is rejected. It is concluded that information management must be optimized and better monitored by personnel management, so that a stronger relationship between them is seen, for which the necessary adjustments must be made and both procedures must be followed up.

Keywords: Personnel management, information management, recruitment

I. INTRODUCCIÓN

Las tecnologías que permiten comunicarnos han tenido un crecimiento exponencial y esto se ha convertido en gran ayuda para las empresas, porque sus diferentes áreas han experimentado cambios significativos al momento de procesar grandes cantidades de información, con lo que han logrado minimizar esfuerzos y amplificar sus recursos humanos y materiales, la suma de todo eso repercute en los procesos de producción y rentabilidad (Meléndez & Dávila, 2018).

El capital humano que poseen las empresas es casi tan o más importante que los recursos económicos financieros, porque el capital humano se encarga de ejecutar todas las acciones para que una organización pueda sobresalir exitosamente, es así que la transformación que viven a consecuencia de los cambios tecnológicos en algunos casos llega a ser abrumante debido a que la tecnología no se queda en reposo, mas todo lo contrario y eso las obliga a tener que cambiar constantemente a rehacer sus cimientos organizativos y de gestionar al personal con el objetivo de no perder competitividad y sobre todo generar un entorno que sea el adecuado para el personal que se encuentra laborando (Mori & Bardales, 2020).

El orden de los datos en una organización evitará la sobrecarga de laborales, permitirá el ahorro de recursos y sobre todo la eficiencia del personal, con lo que se vuelve una necesidad gestionar la información del personal de una forma correcta y se debe volver un objetivo ya que la cantidad de datos que se puede llegar a tener es inmensa, ante esto las organizaciones que están en búsqueda de mejora continua, deben priorizar hacerse de un sistema informático que les permita acercarse a ese objetivo (Cruz, 2021).

En los hospitales, en donde se maneja grandes cantidades de información, no solo del personal sino de los pacientes, fue un problema mayúsculo la llegada del COVID-19, porque dejaron ver muchas deficiencias internas, como la desorganización en la documentación, mala planificación de los horarios en el personal administrativo y médico, no se podían retener a empleados valiosos y los que llegaban a suplirlos no tenían la experiencia necesaria para manejar situaciones

tan difíciles como la pandemia, todo esto se exteriorizaba en la mala atención a los pacientes, propiciando quejas ante las áreas administrativas de los hospitales (Arellano. 2020).

El sector privado de salubridad en Estados Unidos, España, Italia, entre otros, también sucumbieron ante los efectos del COVID-19, pero tuvieron planes de contingencia y supieron contrarrestar internamente cualquier dificultad, con lo que dejaron ver una óptima gestión del personal administrativo y la información. Haciendo que sus procedimientos internos seas más eficientes y confiables, logrando una atención oportuna a los pacientes que en ese entonces abarrotaban todas las clínicas y hospitales. En esos países no solo se dio este panorama en las clínicas, sino también en hospitales de atención pública (Cejas et. al, 2022).

Una de las más grandes y preocupantes diferencias entre nuestro país y el países del primer mundo, es precisamente la gestión de los hospitales del sector público, en esos países la gestión de personal y de información es eficiente y oportuna, en cambio en los hospitales locales es todo lo contrario, hay mucha precariedad y desordenado, lo que es más preocupante es que el propio personal toma esta situación como algo normal y cotidiano, quizá en sectores donde una vida no corra peligro sea algo que pueda llegar a pasar desapercibido, pero en cambio en los hospitales, no tener claro quien está a cargo de brindar alguna información que sea relevante puede llegar a ser determinante para la vida de cualquier paciente, esto compromete a los tratan con los pacientes como a los que no, porque si el trabajo no es en conjunto, los resultados no serán los esperados (Santellán, 2022).

En los distritos de Lima, solo existen cuatro nosocomios que se encargan de la salud mental de aproximadamente medio millón de personas, esto deja evidencia de la poca inversión que hace el Estado en esta especialidad médica, uno de estos hospitales está ubicado en San Martín de Porres en donde la realidad problemática de dicho nosocomio deja ver que no existe los procedimientos internos ideales que permitan una gestión de información ideal que repercuta en las labores de los colaboradores. Actualmente la información de los empleados, se encuentra en un

70% a más en formato físico, lo que dificulta su ubicación para cualquier trámite. Esto también dificulta la gestión de personal, porque no se tiene la información exacta y oportuna de los empleados que se encuentran laborando.

Ante lo ya expuesto anteriormente, se manifestó como problema general ¿De qué manera se relaciona la gestión de personal y gestión de información en una institución de salud mental, San Martín de Porres, 2023? y entre los problemas específicos 1. ¿Cómo se relaciona la gestión de personal con el reclutamiento en una institución de salud mental San Martín de Porres, 2023? 2., ¿Cómo se relaciona la gestión de personal con la capacitación en una institución de salud mental San Martín de Porres, 2023? 3. ¿Cómo se relaciona la gestión de personal con la evaluación en una institución de salud mental San Martín de Porres, 2023?

Esta investigación se **justificó teóricamente** porque, se obtuvo información importante de otras investigaciones, con lo que se conoció más de las variables indagadas, con el uso de evidencia científica y teórica se buscó ampliar más el conocimiento del tema que se investigó, los resultados logrados dieron mayor conocimiento sobre la problemática que afrontaba el hospital que se encontraba en la búsqueda de soluciones.

En concordancia de Córdoba et al. (2023), se refirieron a ella en base a que se encarga de describir la manera en que los resultados de la investigación pueden llegar a servir al entorno estudiado, a fin de realizar un cambio dentro de la realidad del ámbito que fue parte del estudio.

La justificación práctica, se dio con la obtención final de los resultados, con los que el hospital tuvo una mejor perspectiva de las dificultades que afrontaba, con lo que otros hospitales que tengan el mismo problema puedan llegar a sacar conclusiones importantes.

Según Fuentes et al. (2020), refieren a que tipo de justificación busca demostrar el nivel de importancia que puede llegar a tener una indagación, dándole el valor que merece dependiendo del aporte que puede llegar a realizar dentro de un entorno y si esta es lo suficientemente consistente para generar un cambio.

Ayudar al hospital a que tenga una mejor gestión interna **fue la justificación social** de la investigación, con esto se logró un cambio que ayudo a mejorar las labores que desempeñaba el personal del hospital. La metodología de este estudio, buscó ser referente para otros que tengan en común las variables que se presentan en este trabajo.

En conocimiento de Marín (2021), la definió como el conjunto de aportes que puede llegar a generar una investigación en favor de ofrecer diversas soluciones dentro de la sociedad, generando una mejora sustancial en el nivel de vida de los individuos analizados.

La **justificación metodológica**, intentó mostrar este estudio como una alternativa a ser tomada en cuenta por parte de otras personas que intenten conocer más sobre los factores tratados a lo largo de esta tesis.

Según Maxwell (2019) la metodología en la investigación es, la que se encarga de hacer una descripción sobre el porqué del uso de la metodología dentro de una investigación, en lo que es indispensable resaltar su importancia dentro del proceso de investigación.

En cuanto al objetivo general se propuso Determinar la relación entre gestión de personal y gestión de información en una institución de salud mental, San Martín de Porres, 2023.; y los objetivos específicos: 1. Determinar que existe relación entre la gestión de personal y el reclutamiento en una institución de salud mental San Martín de Porres, 2023. 2., Determinar que existe relación entre la gestión de personal y la capacitación en una institución de salud mental San Martín de Porres, 2023. 3. Determinar que existe relación entre gestión de personal y la evaluación en una institución de salud mental San Martín de Porres, 2023.

Asimismo, se planteó como hipótesis general: Existe relación entre la gestión de personal y gestión de información en una institución de salud mental, San Martín de Porres, 2023 y entre las hipótesis específicas: 1. Existe relación entre la gestión de personal y el reclutamiento en una institución de salud mental San Martín de Porres, 2023. 2., Existe relación entre la gestión de personal y la capacitación en

una institución de salud mental San Martín de Porres,2023. 3.Existe relación entre gestión de personal y la evaluación en una institución de salud mental San Martín de Porres, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

A fin de elaborar el marco teórico de este proyecto, se definió conceptualmente la gestión de personal y gestión de información, además de las dimensiones que las conforman y sus indicadores, seguidamente se presentó antecedentes que tengan relación con las variables antes mencionadas.

Para respaldar la tesis, se tomaron en cuenta teorías científicas para la primera variable. La teoría de Gestión Científica, según Mendoza & Moreira (2021), esta fue la primera en estudiar de manera científica el desempeño de los empleados, estuvo a cargo de Taylor, el que propuso mediante los principios de Taylor, para hacer uso de la ciencia para la ejecución de actividades en un centro de trabajo industrial con la finalidad de cambiar su estilo de producción, todo ello, en vez de que el líder confiara en el juicio personal de los empleados a su cargo. Con el aporte de esta teoría, se buscó hacer más simples las tareas de los empleados a fin de ver un incremento en la productividad y usar adecuadamente los recursos en la ejecución de labores.

Según Chávez (2018), la teoría de gestión de talento humano, centró toda su importancia en la forma en que se dirige un grupo de personas y que estas tienen diferentes conocimientos, destrezas, aptitudes y juicio propio. Esta teoría intentó encontrar los caminos racionales para lograr un diseño efectivo de una organización en su conjunto, por lo que existe la exigencia de una estructura idealmente formalizada, además de que se debe tener claridad en la división del trabajo y sobre todo la delegación de poder y decisión a los sujetos que administran sus respectivos departamentos. Esta teoría fue fundamental para moldear el mundo empresarial y ha sido objeto de estudio y crítica a lo largo del tiempo ya que, su finalidad es prevenir posibles escenarios adversos con lo que se pueda asegurar el alcance de los propósitos esperados.

Según Agurto (2018), la teoría de las relaciones humanas, que propuso Elton Mayo, intentó destacar lo fundamental dentro de las organizaciones, que para él era la parte humana. Se constató que, un individuo se conecta más con su entorno y en menor magnitud con las actividades que realiza, en vista de eso se propone que, la

conducta del trabajador se relacionaba más con el sentido de pertenencia del cual gozaba dentro de un grupo de personas. A diferencia de Taylor, Mayo se centraba más en qué las personas eran lo más importante dentro de una organización, por este motivo esta teoría destaca la importancia de considerar el aspecto humano e interactivo dentro de las organizaciones para lograr un ambiente laboral más saludable y productivo.

En referencia de la conceptualización de la variable, para Pedraza (2020) la gestión de personal radicó en la conducción adecuada y eficaz del capital humano de un ente, entre los que se destacan las diferentes diligencias internas que llevan a cabo los empleados, buscando en todo momento el eficaz uso de los recursos monetarios y materiales. Mori & Bardales (2020) mencionaron que, ayuda con el proceso de selección de personas con capacidades y habilidades ideales para ocupar algún cargo, con lo que se espera llevar a una empresa a un alto nivel. Ramírez et. al (2018) afirmó que, es un proceso que busca el manejo de las conductas y el trabajo que realizan los empleados en una organización, todo esto es evaluado mientras cumplen con las políticas y procedimientos que sirven para la ejecución de las actividades. Entre sus dimensiones tenemos:

Reclutamiento, Rivera (2019) sostuvo que, son los métodos que se ejercen con el objetivo de conseguir los mejores prospectos para el desempeño de una labor y que estos se encuentren debidamente capacitados para ocupar el puesto que se encuentra vacante. Entre sus indicadores tenemos, convocatoria, Ortiz (2021) argumentó que es la oportunidad otorgada a varios individuos mediante el cual pueden conseguir un puesto laboral, en el que tendrá que pasar por una serie de filtros si es que quiere conseguir dicho trabajo; otro indicador es conocimiento, Calvo (2018) dijo que, es el conjunto de informaciones que se tiene sobre un tema, el cual puede ser beneficioso porque permite sobresalir en un campo laboral o académico en específico.

Capacitación, en mención de lo que dijo Changuán (2020) es el aprendizaje o reforzamiento que una persona tiene sobre un tema en particular o una labor que desempeña, con lo que se consigue optimizar los conocimientos previos o conseguir

nuevas habilidades, todo ello con el firme propósito de tener más oportunidades en el ámbito laboral. Entre sus indicadores destacan, desempeño laboral, Mori & Bardales (2020) definió esto como, la ejecución de tareas de parte de un empleado, en el que demuestra capacidad para cumplir con dichas obligaciones que son encomendadas por un jefe inmediato; el siguiente indicador es, eficiencia en el trabajo, Vásquez (2018) sostuvo que, es el uso adecuado y mínimo de los recursos que están disponibles, pero con un desempeño efectivo, con lo cual se consiguen los objetivos en un corto tiempo; por último productividad laboral, Prada & Ocampo (2020) comentaron que, es el vínculo entre un proceso productivo terminado y el esfuerzo humano que se hizo por conseguirlo, todo ello dentro de los plazos que se establecieron antes de empezar dicho proceso.

Por último, tenemos a la dimensión evaluación, Torres & Cuesta (2018) nos dijeron que, consiste en la supervisión del cumplimiento óptimo de una tarea, que algunos casos pueden ser cuantificada y hacer tener una mejor apreciación sobre el desempeño de una persona en un determinado cargo. Entre sus indicadores tenemos rendimiento laboral, Bautista & Cienfuegos (2020) refirieron que, son las aptitudes que se observan en un grupo de empleados, entre los que se destacan las competencias de cada uno de ellos y de qué forma su desempeño beneficia a la empresa; el último indicador de esta dimensión es retroalimentación, Arana et. al (2020) dijeron que el feedback es la repetición continua de acciones que producen un resultado beneficioso, con lo que logra mejorar su desempeño dentro del campo laboral.

En lo que respecta al sustento científico de la segunda variable, la teoría de la información, para Maldonado (2020) esta teoría tuvo por objetivo conocer la forma en que transmiten los datos, la forma en que se procesa y en su medición. Fue desarrollada por Claude Shannon y Warren Weaver, y se basaron en conceptos matemáticos como la entropía, la redundancia y el canal de comunicación. Esta teoría tuvo como finalidad indagar en los elementos técnicos y cuantitativos de la gestión de la información, así como los problemas de ruido, codificación y compresión de datos.

Para García Leonard & Sorhegui (2020) la teoría recursos y capacidades, está enfocada en base a los recursos que las organizaciones pueden usar para obtener ventajas competitivas sostenibles, incluyendo los recursos estáticos, las capacidades dinámicas y el conocimiento. Esta teoría fue propuesta por Penrose en 1959 y Barney en 1991, y se basa en conceptos económicos como la heterogeneidad, la rareza y la inimitabilidad de los recursos. Esta teoría puede brindar alcances para analizar los aspectos estratégicos y organizativos de la gestión de la información, así como en el proceso creativo, de intercambio, combinación y aplicación del conocimiento.

Solovueva (2019) se refirió a la teoría de la actividad ya que, concentra su estudio en como las actividades humanas interactúan con sistemas complejos y dinámicos, donde la información es un recurso que media entre el usuario y la finalidad de la actividad. Esta teoría fue desarrollada por Lev Vygotsky, Alexei Leontiev y Yrjö Engeström, y se basa en conceptos psicológicos, sociológicos y culturales como la zona de desarrollo próximo, la internalización, la contradicción y la expansión.

Para conceptualizar la gestión de información, Montejo & Souza (2021) mencionaron que son los procedimientos que se encargan de administrar a las personas o recursos físicos con la finalidad de trasladar la información dentro o fuera de una organización. Para Antúnez & Veytia (2020) es el nombre que se le otorga a una serie de procedimientos que tienen bajo su control el tiempo que dura una información, es decir desde el momento de su concepción o emisión hasta el momento que llega a su destino o el mensaje está a disposición del que la solicito. En el caso de Castillejos (2019) sostuvo que esto es la automatización de los procesos internos dentro de una entidad con la cual se facilita y se tiene a disposición cualquier documento que se necesite, con lo cual se pueden cumplir con los requerimientos que se tengan en base a la información solicitada, usando para esto dispositivos físicos o digitales para su mejor organización.

Esta variable tiene como dimensiones a, almacenamiento de información, Rodríguez et. al (2019) afirmó que este procedimiento tiene por característica el

acopio de datos bajo un programa informático con lo que se puede tener accesibilidad en cualquier momento y lugar a esta información, ahorrando tiempo y espacio dentro de una organización. Los indicadores de esta dimensión son base de datos, Freire (2020) comentó que son los datos sobre un mismo tema y que se encuentran en un almacenamiento para después ser usados para informarse sobre algo en específico o modificarse de ser el caso; el siguiente es legajo digital, para Hunicken (2019) es el proceso que vuelve a los documentos físicos de carácter laboral para así se puedan tener una disposición más rápida de estos y que cumplan con su objetivo.

La siguiente dimensión es conservación de la información; Mora (2018) definió esto como, el método de resguardo o protección que una data importante debe tener con lo que se tiene asegurado evitar cualquier deterioro que pueda ocasionar perjuicios importantes en la información. El primer indicador es copia de seguridad, Romero (2021) mencionó que, es el respaldo preventivo de información importante que se hace usando medios informáticos, esta tarea evitará tener que rehacer toda la información en caso de pérdida. Seguidamente está el indicador preservación, Sáenz (2019) calificó esto como el acto mediante el cual se anticipa una persona ante la posible fuga o pérdida de información sensible o ante el deterioro del dispositivo que tiene a bien almacenar los datos. El ultimo indicador es seguridad digital, en el caso de Torres et. al (2019) confirmó que esto permitirá es la practica continua de proteger los archivos digitales ante cualquier ataque informático.

La última dimensión es análisis de la información, Contreras & Molina (2019) describió esto como la clasificación de los datos ingresados, en la cual se diferencian las categorías que permitan hacer una comparación con otros de similar característica, para así lograr una correcta interpretación que ayude a entender mejor dicha información. Entre sus indicadores están seleccionar, Flores & Medrano (2019) dijeron que, la tarea de escoger dentro de una diversidad de elementos u oportunidades, para así elegir la opción que más nos convenga; el siguiente indicador es clasificar, Pérez (2018) se refirió a esto como, la asociación de una serie de componentes con características similares y así ser comparados; y el ultimo

indicador es comprensión, en opinión de Reyes & Ochoa (2019) fue el entendimiento que se tiene después de analizar y comparar cierta cantidad de información con lo que se pueden llegar a conclusiones importantes.

Moya (2023) tuvo el objetivo de determinar la magnitud de influencia que tienen el talento humano y clima organizacional en una institución educativa. La metodología fue descriptiva, de corte transversal, correlacional, la composición de la muestra fue de 253 maestros a los que se les aplicó tres cuestionarios; de los encuestados el 67.2% eran mujeres y la diferencia hombres, identificando la gestión por competencias ($p < 0.01$), del conocimiento ($p < 0.01$) y de personas ($p < 0.01$), además de clima organizacional como indicadores determinantes en el desempeño de los docentes; finalmente concluye que ambas variables son muy importantes porque tienen relevancia muy significativa en los docentes de la ciudad.

Gurmendi (2019) realizó una investigación en la que buscó hallar la relación entre gestión de información y la toma de decisiones en un gobierno local; aplicando el método cuantitativo, de tipo aplicada y de nivel correlacional en el que usó una muestra de 127 personas, en los cuales aplicó un cuestionario para realizar su indagación; con sus resultados logro determinar una relación positiva entre los factores que estudió, además de las dimensiones de estas. Concluye que, existe relación directa y de alta significancia con respecto a las dos variables, porque cuando se ve un aumento en la gestión de la información se produce mejoras importantes en las decisiones que se toman.

Reyes (2018) en su investigación buscó determinar la relación entre talento humano y desempeño laboral del personal administrativo; su estudio encuestó a 120 trabajadores de la plana administrativa del municipio realizando un diagnóstico sobre la situación de las variables involucradas; el resultado 97.1% logró comprobar la relación entre ambas variables, lo que deja ver un nivel muy alto de correlación, con el coeficiente de Spearman comprobó la hipótesis con un $p\text{-valor} = 0,000$,

aceptando la hipótesis con un nivel del 5% de significancia. Concluye con que las variables se relacionan con los colaboradores administrativos del municipio.

Calderón (2018) investigó sobre la relación de la gestión del sistema de información de la documentación y la satisfacción del usuario en un centro estudios superiores en Chimbote en el 2018; su indagación fue descriptiva y correlacional en el que la población fueron 9,000 solicitudes que necesitaban algún documento de la casa de estudios, la muestra final fue de 354 solicitudes; entre los resultados encontró que las variables tienen una relación estrecha, la prueba de Kolmogorov - Smirnov aplicada a muestras mayores a 50, arrojaron niveles de significancia menores al 5% ($p < 0.05$). Finaliza determinando que la relación de las variables es muy significativa, porque si baja el nivel de la primera, por ende, baja la segunda, originando deficiencias en el servicio de la institución.

Crisóstomo (2019) tuvo como objetivo de su indagación determinar la influencia del talento humano en el desempeño laboral en un nosocomio; usó en su metodología un diseño no experimental, transversal, correlacional causal, contando con 35 colaboradores a los que se le realizó una encuesta; los resultados determinaron que el 20% no encuentran un incentivo a compartir sus conocimientos por parte del hospital, el 31.4% que no existe liderazgo y el 68.6% que de vez en cuando tienen un comportamiento activo. Como conclusión nos dice que, la gestión del talento humano si tiene influencia significativa en el las labores del área de farmacia de la institución de salud.

Turin (2019), tuvo como propósito establecer cuál era la relación entre la gestión del personal y la evaluación de desempeño en un hospital de la PNP. La metodología fue básica, descriptivo – correlacional y no experimental. Asimismo, se obtuvieron dentro de los resultados un 72.7% de los empleados que la gestión se lleva eficientemente y un 90.9% sostuvieron que su desempeño es ideal. Concluye que, ambos factores mencionados se encuentran relacionadas dentro de la institución.

Del Rocio Chávarry et al. (2020) su objetivo fue dar un diagnóstico sobre el desempeño de los colaboradores dentro de una entidad financiera. La indagación tuvo un diseño descriptivo-propositivo, aplicándose una encuesta a 36 personas; los datos del estudio determinaron la ausencia de oportunidades de crecimiento, capacitación, de conocimiento sobre las estrategias y de comunicación en la empresa; concluyen que, se deben tomar medidas en favor de los colaboradores y esto debe ser una prioridad dentro de la empresa si es que se quiere tener los mejores rendimientos en el personal.

Rengifo (2022) tuvo como propósito conocer la relación entre gestión de talento humano y los indicadores de desempeño en un hospital del Callao; su estudio fue de tipo básica, no experimental, correlacional, de corte transversal, se tomaron a 48 funcionarios de salud; En los resultados se encontró un grado importante de gestión de talento humano, con el 77% y los indicadores también muestran un nivel alto con un 54%; a las conclusiones que se llegan es que, las variables tienen una correlación poco significativa en el desempeño, porque el valor de Pearson fue de 0.0601, de igual forma el resultado del coeficiente de determinación (0,0036) con lo que se puede indicar que el 0,36% del desempeño de indicadores es por la gestión del talento humano.

Rojas (2018) indagó sobre cómo se relacionan el talento humano y el desempeño laboral en un puesto de salud en Lima; bajo un enfoque cuantitativo, investigación aplicada no experimental; en los resultados se encontró la significancia según $p=0,000$ entre las variables de estudio, además de la relación significativa entre la gestión del personal y el trabajo en equipo. Concluye su estudio diciendo que la gestión del personal es importante para atender a los usuarios del servicio, por lo que recomienda mejorar e incentivar a los trabajadores con el objetivo de que se cumpla con la mejor atención.

Anastacio et. al (2020) investigaron y tuvieron como propósito conocer la relación entre gestión del talento humano y la motivación en los subordinados en un ente gubernamental; el método fue descriptivo, correlacional, cuantitativo, en el cual se trabajó 165 colaboradores; se encontró en los resultados que si existe una

correlación que afecta el desarrollo de la organización y los objetivos que se desean cumplir ($KMO=0,742$ y $0,737$ en las dos dimensiones), demostrando una relación positiva y significativa. Concluye con que cada hallazgo es de mucha importancia para la municipalidad, porque no se tienen muchos estudios que sobre la gestión del personal del municipio.

Briones et. al (2019) su propósito fue conocer la gestión administrativa en las extractoras Oleoríos y Quevepalma en Ecuador; considerando como población a todo el personal de las dos empresa, es decir 104 participantes; los resultados que se determinaron en el estudio es que el 87% de los trabajadores indicaron que la gestión administrativa era eficiente, pero que necesitaba mejoras al momento de proporcionar información acerca de turnos y trabajos para todo el personal; las conclusiones de esta investigación fueron que se necesitan ejecutar mejores planes de organización con la finalidad de que el personal encuentre la información de sus tareas rápidamente a través de alguna herramienta informática.

En el contexto internacional Merlo et. al (2019) indagaron sobre el trato en la gestión del personal por parte de los directivos al aplicar la planificación del trabajo en grupo; se analizó la aplicación de estrategias gerenciales que buscan fortalecer las labores de equipo; la investigación fue descriptiva bajo un diseño transaccional, se aplicaron dos cuestionarios a 83 personas; entre los resultados que encontró es que el trabajo en equipo entre los encuestados no es eficiente, con lo que no se pueden lograr resultados positivos dentro de la gestión; concluye en que la necesidad de implementar estrategias en la parte administrativa es de gran necesidad y con esto se motivará a todo el personal.

En Ecuador, Cuero (2021) tuvo como objetivo conocer la situación de la comunicación desarrollada como plan para el desarrollo del talento del personal; la metodología que uso fue una revisión bibliográfica de saberes previos en donde aborda el tema de su investigación, además realizó una encuesta digital a 35

empleados; los resultados fueron que el 55% de los encuestados no tienen conocimiento de un programa de información eficaz, el 51% consideran que se deben hacer reuniones periódicas para tener al tanto al personal sobre este tipo de planes y el 37% sienten que la forma de comunicación por parte de la gestión es la correcta. Concluye que, se necesita transmitir mejor la comunicación como plan para fortalecer a la institución.

En Chile, Sagredo & Castelló (2019) tuvieron como propósito dar a conocer la gestión administrativa del personal, la motivación y el compromiso en los docentes de los establecimientos educativos de personas adultas; el método que usaron fue correlacional, tipo no experimental, transversal, se tomó a 40 docentes como muestra; los datos encontrados demostraron que el sentir de los instructores es positiva con respecto a la gestión que administra el personal, además de encontrarse una correlación entre la motivación y el compromiso de los educandos muy significativa; en conclusión los autores refieren que la motivación es una parte fundamental en cualquier organización por lo cual más de estas deben tomarla en cuenta para mejorar la percepción que tienen sobre las personas que se encargan de gestionar al personal.

Para los autores ecuatorianos Cañarte & Porraspita (2018) tuvieron por objetivo proporcionar ideas para dirigir personas y su impacto en la indagación apreciativa e interacción social; los resultados a los que llegaron fue de que es importante una correcta gestión de personas para que la interacción social sea la adecuada, porque un 77% considero importante este factor; la conclusión de esta investigación resalta que para lograr objetivos comunes dentro de un grupo de personas es necesaria una gestión correcta que tenga como objetivo hacer una planificación que permita la interacción de todos los involucrados.

Núñez et al. (2019) buscaron analizar las teorías que traten la gestión humana e indagar en Mypes de Barranquilla; la metodología de la investigación fue mixta, porque se usaron técnicas cualitativas y cuantitativas, se hizo revisión de documentos de relevancia sobre el tema y una encuesta a 50 Mypes; los hallazgos finales indican que sólo el 30% de las pequeñas entidades encuestadas

han tomado mínimas acciones en la gestión de su personal, por lo tanto no desarrollan esas actividades en sus empresas. Se concluye que, es importante implementar programas de desarrollo para que el personal sienta que se le da valor a su desempeño.

Rodríguez & Veranes (2018) realizaron un trabajo de en donde se trató de conocer las herramientas tecnológicas usadas en una universidad en Cuba en el 2018, su metodología de investigación pasó por las siguientes etapas: seleccionar, procesar, almacenar y recuperar información relevante del tema; los resultados fueron que el software es una herramienta eficiente para gestionar la información, logrando ser la resolución de diversas dificultades para en la gestión, tramites y preservación de documentación electrónica, agilizando la búsqueda de la información, concluye con se debe implementar esta iniciativa a todas las facultades de la universidad para que están puedan interactuar entre ellas y agilizar aún más la gestión de la información.

Córdova & Vega (2020) tuvieron como objetivo mostrar implementar un sistema web y aplicación móvil e una empresa odontológica ecuatoriana, bajo una metodología ágil Scrum y herramientas de desarrollo libre; usando el framework Angular para la web y el Ionic para la aplicación móvil. Teniendo como resultados la automatización de los procedimientos internos y externos. Llegan a la conclusión que, la organización al implementar esta herramienta tecnológica mejora todos sus procesos de información interna, así como la atención a sus clientes, haciéndolos ganar competitividad con respecto a la competencia.

La mexicana Melo (2018) propuso investigar sobre el clima organizacional y la satisfacción laboral tomando como perspectiva la visión del capital humano; su método de estudio fue cuantitativa, no experimental, transversal explicativa, aplicándose un cuestionario a 133 obreros de una organización en Tamaulipas, México; los resultados identificaron ocho factores que dan a conocer el clima organizacional y confirman el modelo Litwin y Stinger; concluye que las tres dimensiones muestran una relación significativa con respecto a la satisfacción

laboral, lo que resulta relevante, con lo que se pueden aplicar nuevas acciones para mejorar el clima laboral y de esta forma se influya positivamente en el personal.

Ramírez et al. (2018) tuvieron en su propósito saber cómo incide los procesos del talento humano en la gestión de las Pymes; el proceso tuvo un enfoque cuantitativo, tipo descriptiva, transeccional, en donde se aplicó un cuestionario a 38 gerentes de diferentes Mypes de la ciudad de Barranquilla; los resultados no lograron determinar si el talento humano tenían incidencia en la gestión; concluyen que se deben mejorar indicadores como la selección de personal y los sistemas informáticos, ya que garantizaran la eficiencia en la gestión de las Mypes y ganaran mayor competitividad en el mercado colombiano.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Fue de tipo aplicada, ya que tuvo por esencia proponer soluciones al problema sobre el que se estuvo indagando, de igual forma se buscó respuestas a los cuestionamientos específicos; el enfoque fue cuantitativo, según Baptista (2014) refiere a un proceso que se puede demostrar con la finalidad de que se pueda tener un resultado eficaz en la relación que puedan tener las variables, así como las hipótesis propuestas de este proceso.

Fue no experimental transversal descriptivo, porque pretendió verificar la relación entre ambas variables, asimismo se buscó indagar sobre el comportamiento entre ellas, para ver de esta manera si la hipótesis de investigación contaba con un rechazo rotundo o una aceptación significativa (Portilla,2021).

La investigación fue de carácter correlacional, de acuerdo con lo que dijo Mejía (2017), este tipo de investigación consiste en la investigación de dos o más variables y en la que se buscó determinar una relación entre ellas con lo que se esperaba llegar a una conclusión que sea adecuada.

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Gestión de personal

Definición conceptual:

Para Pedraza (2020) la gestión de personal radicó en la conducción adecuada y eficaz del capital humano de un ente, entre los que se destacan las diferentes diligencias internas que llevan a cabo los empleados, buscando en todo momento el eficaz uso de los recursos monetarios y materiales.

Dimensiones:

Reclutamiento y selección, Rivera (2019) sostuvo que son los métodos que se ejercen con el objetivo de conseguir los mejores prospectos para el desempeño de una labor y que estos se encuentren debidamente capacitados.

Capacitación, en mención de lo que dijo Changuán (2020) es el aprendizaje o reforzamiento que una persona tiene sobre un tema en particular o una labor que desempeña, con lo que se consigue optimizar los conocimientos previos o conseguir nuevas habilidades, todo ello con el firme propósito de tener más oportunidades en el ámbito laboral.

Evaluación, Torres & Cuesta (2018) nos dijeron que consiste en la supervisión del cumplimiento óptimo de una tarea, que algunos casos pueden ser cuantificada y hacer tener una mejor apreciación sobre el desempeño de una persona en un determinado cargo.

Definición operacional:

Para medir la variable y sus dimensiones se usó un cuestionario que contó con 15 ítems, en el que se midió bajo la escala de Likert para la determinación de resultados.

Variable 2: Gestión de información

Para Antúnez & Veytia (2020) es el nombre que se le otorga a una serie de procedimientos que tienen bajo su control el tiempo que dura una información, es decir desde el momento de su concepción o emisión hasta el momento que llega a su destino o el mensaje está a disposición del que la solicito.

Dimensiones:

Almacenamiento de información, Rodríguez et. al (2019) afirmó que este procedimiento tiene por característica el acopio de datos bajo un programa informático con lo que se puede tener accesibilidad en cualquier momento y lugar a esta información, ahorrando tiempo y espacio dentro de una organización.

Conservación de la información; Mora (2018) la definió como, el método de resguardo o protección que una data importante debe tener con lo que se tiene asegurado evitar cualquier deterioro que pueda ocasionar perjuicios importantes en la información.

Análisis de la información, Contreras & Molina (2019) describieron esto como la clasificación de los datos ingresados, en la cual se diferencian las categorías que permitan hacer una comparación con otros de similar característica, para así lograr una correcta interpretación que ayude a entender mejor dicha información.

Definición operacional:

Para medir la variable y sus dimensiones se usó un cuestionario que constó de 15 ítems, en el que se usó la escala de Likert para la determinación de resultados.

3.3 Población, muestra y muestreo

Población

Fueron 50 subordinados administrativos de una institución de salud mental. Según Andrade (2021) una población es formada por personas u otros elementos en el cual sus características deben ser válidas para así tener un mejor resultado al momento de realizar el estudio.

Criterio de inclusión: la muestra solo consideró a subordinados administrativos de una institución de salud mental en San Martín de Porres.

Criterio de exclusión: la muestra no tomó en consideración a subordinados de otras áreas, como la contable y logística de una institución de salud mental en San Martín de Porres.

Muestra

Según Hernández (2010), al ser una población con un número limitado o pequeño, se debe tomar en cuenta toda para que el estudio sea lo más exacto posible, es así que se determinó tomar a la población como muestra.

Muestreo

El muestreo se hizo con la recolección de datos de todos los involucrados y la unidad de análisis fueron los elementos de la muestra que se escogerán

aleatoriamente, para este caso fueron 50 miembros del área administrativa de una institución de salud mental que está siendo objeto de este estudio.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se usó la encuesta, para así recoger datos relevantes en base a los individuos y sus experiencias con las variables estudiadas, así se obtuvo información importante para el estudio. Según Puente (2020), es una técnica que tiene por objetivo dar una respuesta a los problemas propuestos, tras la recolección de información con el cual se asegura la exactitud de los datos recolectados.

Fue el cuestionario, por intermedio de esta se pretendió medir las variables gestión de personal y gestión de información, que fue aplicada a 50 colaboradores de una institución de salud mental. Para Pascual et al. (2021), se refieren a ella como, una cantidad determinada de cuestionamientos que pueden ser abiertos o cerrados y que es una herramienta para la investigación muy usada con el propósito de recolectar datos importantes. El instrumento se conformó de 30 ítems.

3.5. Procedimiento

Durante el procedimiento se obtuvo el consentimiento de cada subordinado de la institución, además se les hizo comprender los fundamentos que llevaron a ejecutar esta indagación, del mismo se les explicó cómo se llevaría a cabo.

A los que ayudaron en esta investigación se les aclaró sobre el propósito de este procedimiento, de igual forma se les aseguró que estos datos cumplirán un objetivo dentro del campo académico y que sus datos personales se encuentran asegurados ya que, este procedimiento es anónimo. El tiempo de respuesta se estimó en 4 a 5 minutos.

3.6. Métodos de análisis de datos

Al finalizar el recojo de cifras, estas se exportaron a Excel, todo ello sin realizar modificaciones involuntarias de las respuestas, después de esto se empleó el programa estadístico SPSS V.26. Con el objetivo de medir la confiabilidad del instrumento se decidió pasar la prueba Alfa de Cronbach y en la publicación de

datos se hicieron uso de tablas de frecuencia y gráficos de barra y las hipótesis fueron probadas por el coeficiente Rho de Spearman.

3.7. Aspectos éticos

Cevallos (2021), se refiere a los aspectos éticos dentro de la investigación como, un tema de vital importancia ya que, mediante ello se asegura el respeto que se debe tener al experimentar con seres humanos y debe estar estructurada en base al respeto, búsqueda del bien y justicia; con estos se asegura la comprensión y se pueden brindar mejoras que mejoren la condición de un grupo de personas.

Dentro de todo el procedimiento de investigación se respetó la decisión de cada uno de los colaboradores para así no manipular su manera de pensar, además esta información solo será usada en el campo de estudio. Con respecto a los criterios exigidos de la universidad y que se encuentran dentro de la RVI N° 062-2023-VI-UCV, estos fueron seguidos a cabalidad, porque dicha resolución dicta las bases fundamentales sobre qué pasos se deben seguir al usar personas dentro de la investigación.

IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos

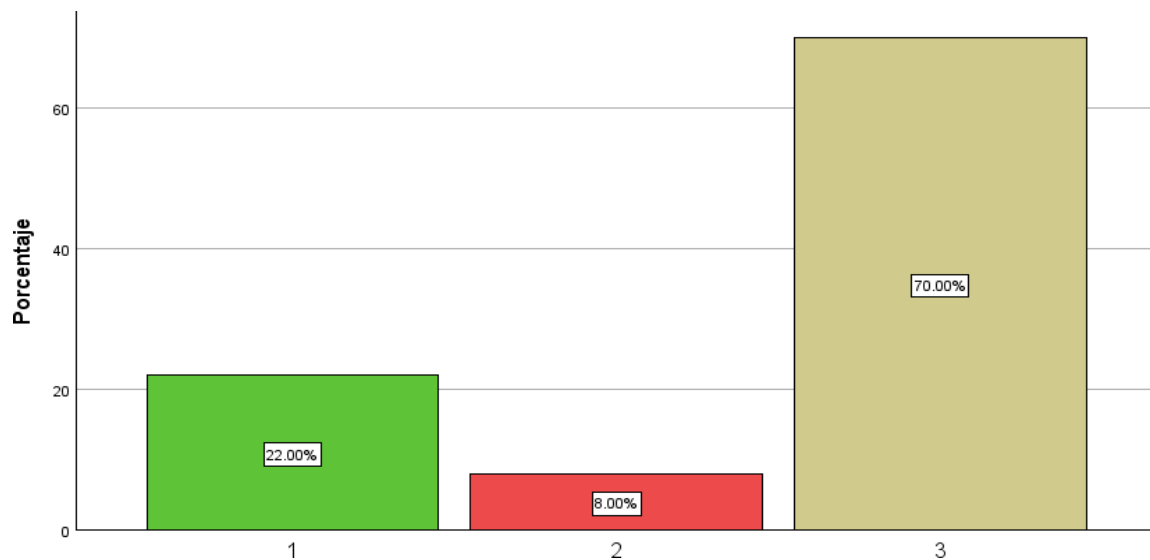
Tabla 1

Niveles Gestión de personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	DEFICIENTE	11	22.0	22.0
	REGULAR	4	8.0	8.0
	OPTIMO	35	70.0	70.0
	Total	50	100.0	100.0

Figura 1

Niveles Gestión de personal



Respecto a la Tabla 1 y figura 1, del 100 % de empleados, el 70% mencionan que el nivel de Gestión de personal es óptimo, el 8% dice que es regular y el 22% que tiene un nivel deficiente.

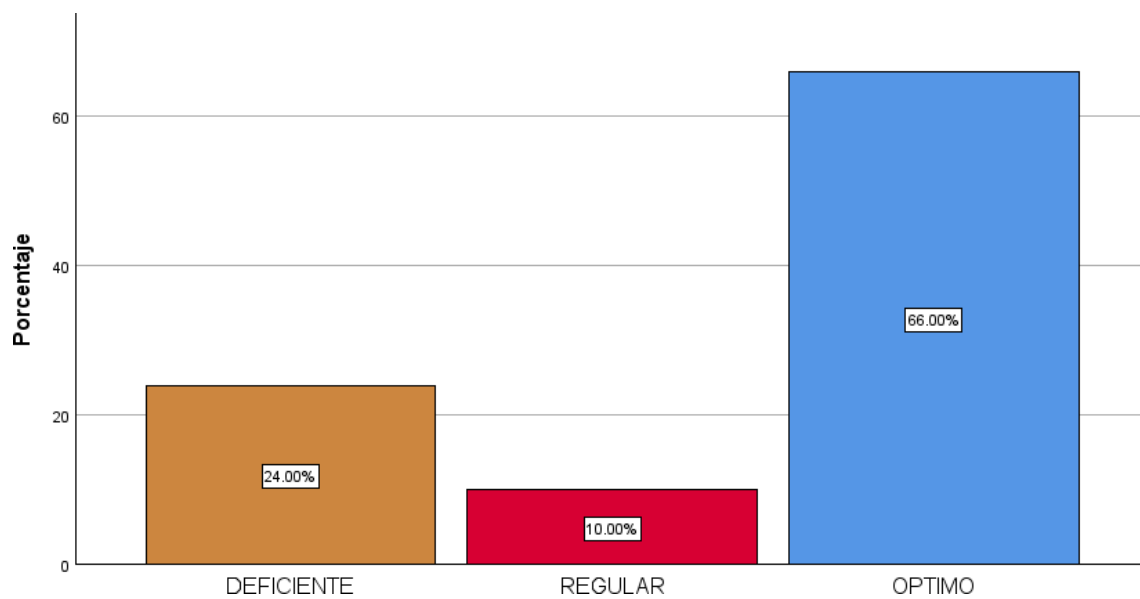
Tabla 2

Niveles Reclutamiento

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	DEFICIENTE	12	24.0	24.0
	REGULAR	5	10.0	10.0
	OPTIMO	33	66.0	66.0
	Total	50	100.0	100.0

Figura 2

Niveles Reclutamiento



Se visualiza en la Tabla 2 y figura 2 que, el 66% respondieron que el Reclutamiento en un nivel óptimo, el 10% dice que es regular y el 24% que tiene un nivel deficiente.

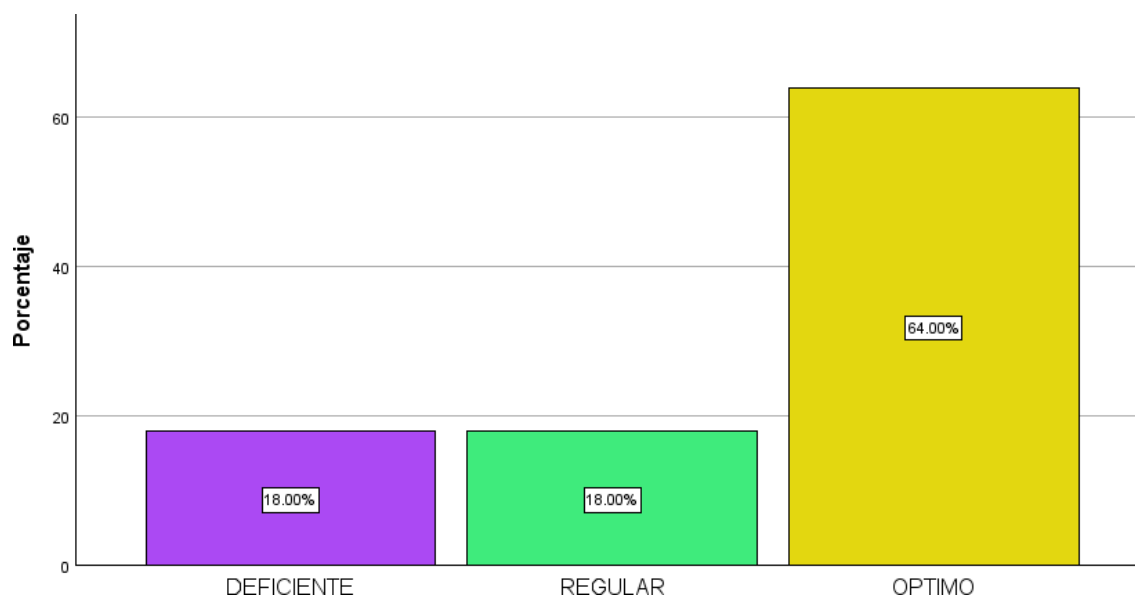
Tabla 3

Niveles Capacitación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	DEFICIENTE	9	18.0	18.0
	REGULAR	9	18.0	18.0
	OPTIMO	32	64.0	64.0
	Total	50	100.0	100.0

Figura 3

Niveles Capacitación



Según la Tabla 3 y figura 3, el 64% mencionan que el grado de Capacitación es óptimo, el 18% dice que es regular y el 18% que tiene un nivel deficiente.

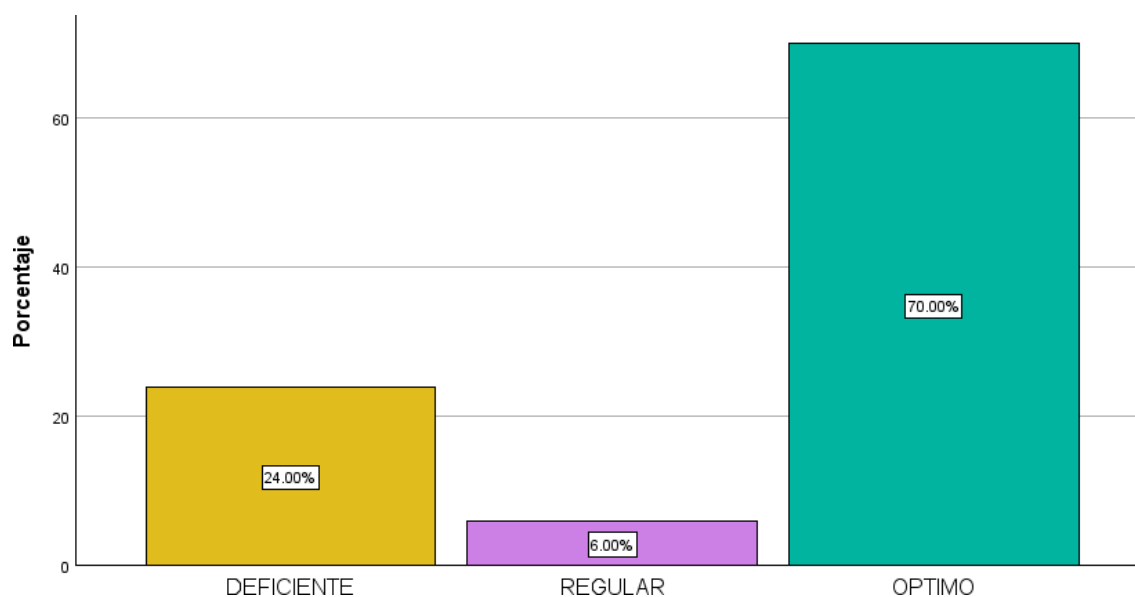
Tabla 4

Nivel Evaluación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	DEFICIENTE	12	24.0	24.0
	REGULAR	3	6.0	6.0
	OPTIMO	35	70.0	70.0
	Total	50	100.0	100.0

Figura 4

Niveles para la dimensión Evaluación



La Tabla 4 y figura 4 determina que, el 70% mencionan que el nivel de evaluación es óptimo, el 6% optó por decir que es regular y el 24% sostuvo su posición para el nivel deficiente.

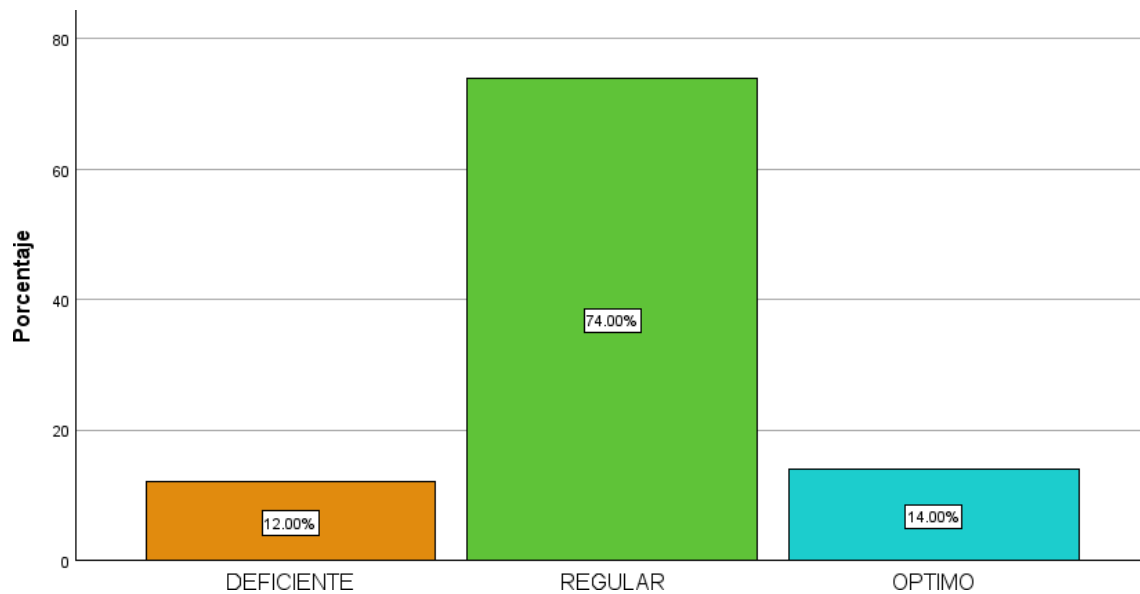
Tabla 5

Nivel Gestión de información

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	DEFICIENTE	6	12.0	12.0
	REGULAR	37	74.0	74.0
	OPTIMO	7	14.0	14.0
	Total	50	100.0	100.0

Figura 5

Niveles Gestión de información



En referencia de la Tabla 5 y figura 5, el 14% alude que el nivel de Gestión de información es óptimo, el 74% dice que es regular y el 12% que tiene deficiencias.

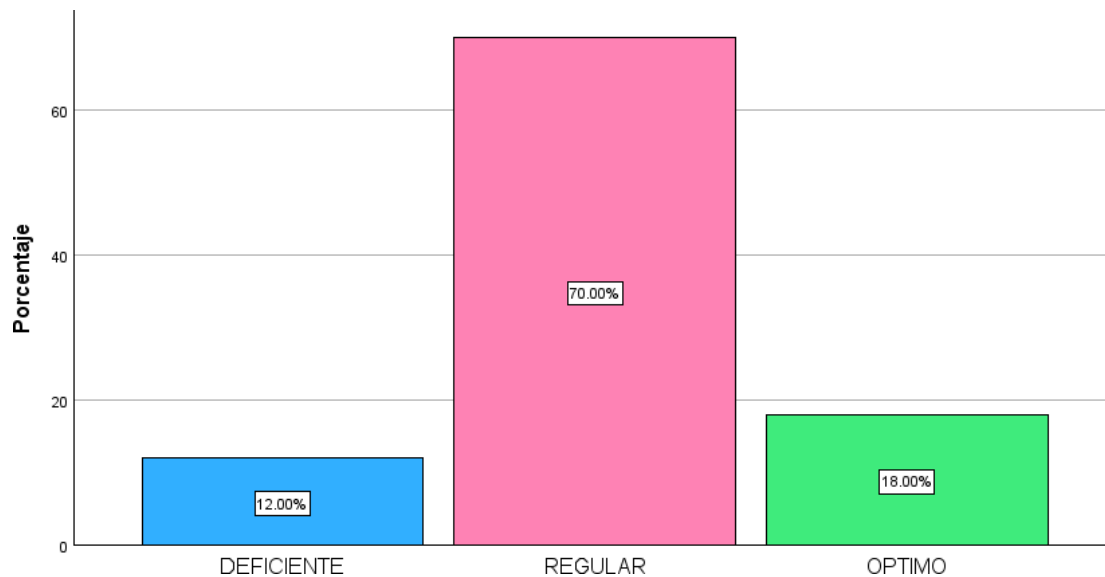
Tabla 6

Nivel Almacenamiento de la información

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	DEFICIENTE	6	12.0	12.0
	REGULAR	35	70.0	70.0
	OPTIMO	9	18.0	18.0
	Total	50	100.0	100.0

Figura 6

Niveles Almacenamiento de la información



En la Tabla 6 y figura 6, el 18% mencionan que el nivel de Almacenamiento de información es óptimo, el 70% dice que es regular y el 12% que tiene un nivel deficiente.

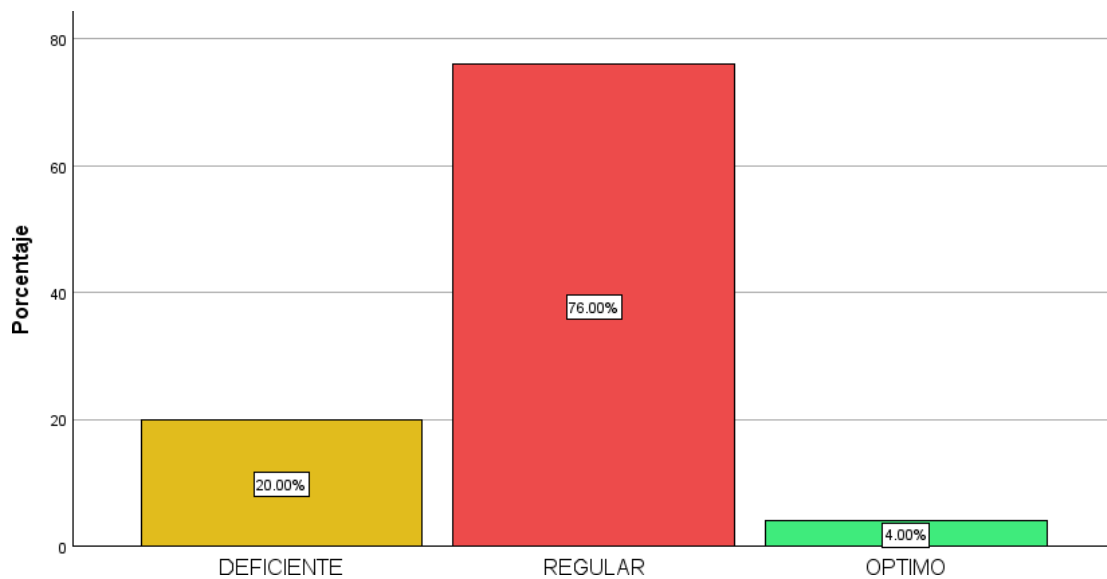
Tabla 7

Nivel Conservación de la información

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	DEFICIENTE	10	20.0	20.0
	REGULAR	38	76.0	76.0
	OPTIMO	2	4.0	4.0
	Total	50	100.0	100.0

Figura 7

Niveles Conservación de la información



En referencia de la Tabla 7 y figura 7, el 4% sostuvo que el nivel de Conservación de la información es óptimo, el 76% dice que es regular y el 20% que tiene un nivel deficiente.

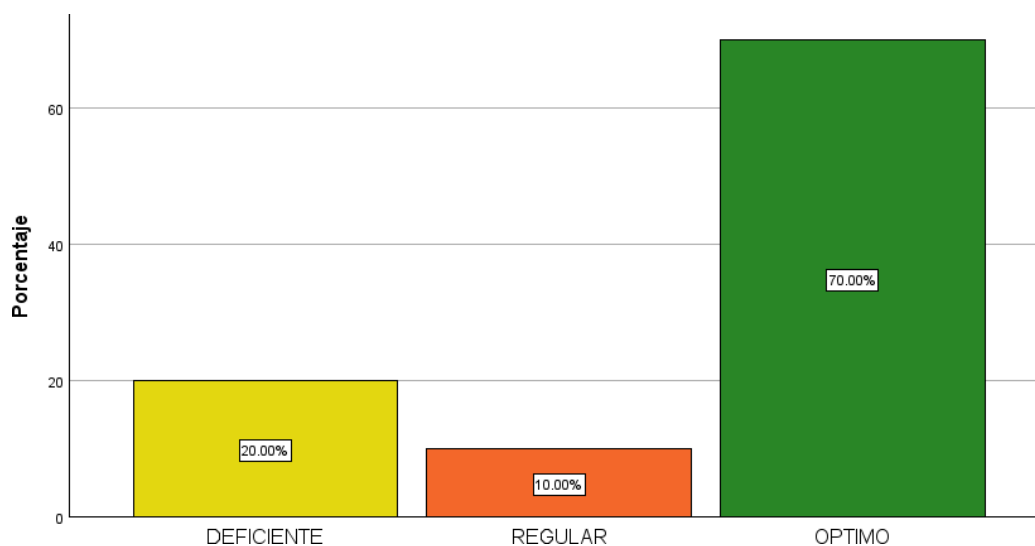
Tabla 8

Nivel Análisis de la información

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	DEFICIENTE	10	20.0	20.0
	REGULAR	5	10.0	10.0
	OPTIMO	35	70.0	70.0
	Total	50	100.0	100.0

Figura 8

Niveles Análisis de la información



En vista de la Tabla 8 y figura 8, el 70% alegó que el nivel de Análisis de información es óptimo, el 10% dice que es regular y el 20% que tiene un nivel deficiente.

4.2 Estadística Inferencial

4.2.1 Prueba de normalidad de la muestra

Shapiro - Wilk	Kolmorov - Smirnov
n<=50	n>50

Planteamiento de hipótesis

Ho: La distribución de la muestra es normal

Ha: La distribución de la muestra no es normal

Nivel de confianza

Confianza: 95%

Significancia (alfa(α)): 5%,

Criterio de decisión

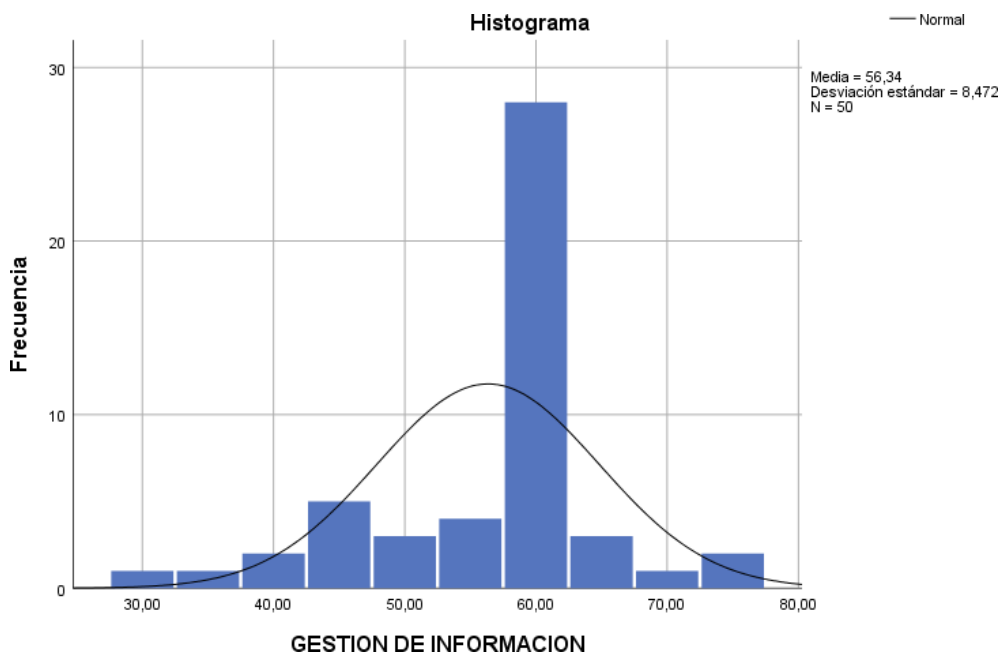
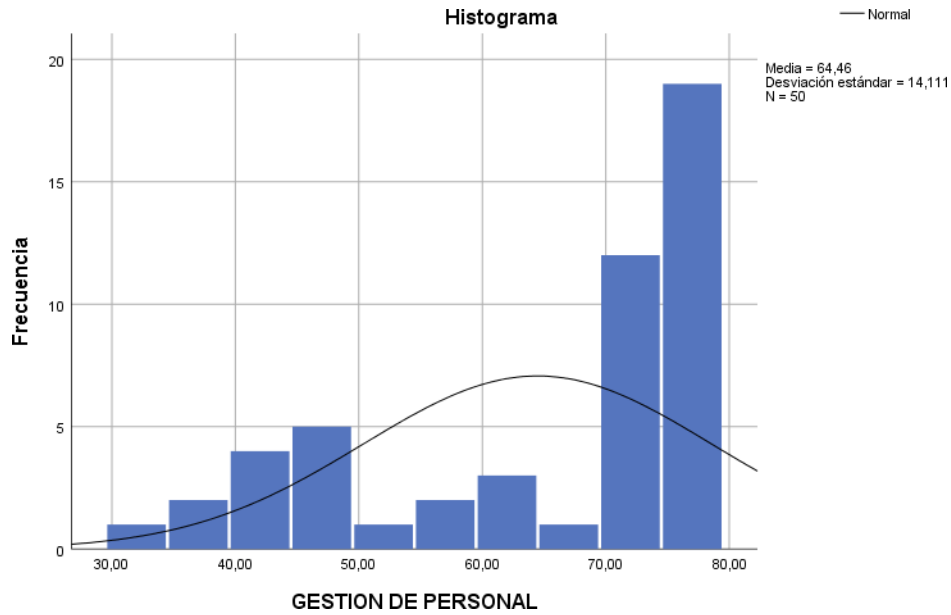
Si $p < 0,05$ rechazamos Ho y acepto la Ha

Si $p \geq 0,05$ aceptamos la Ho y rechazamos la Ha

Tabla 9

Prueba de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión de personal	,745	50	,000
Gestión de información	,833	50	,000



Teniendo en cuenta la prueba de normalidad, se hará la interpretación usando a Shapiro – Wilk, en donde se muestra $p=0.000 < 0.05$; para gestión de personal y $p=0.000 < 0.05$ para gestión de información. Entonces es preciso indicar que, los datos no tiene una distribución normal, es así que se hizo uso del coeficiente Rho de Spearman para realizar cotejar las hipótesis.

4.2.2 Regla de decisión para la interpretación de las hipótesis

Regla de decisión

Si el valor de sig (Bilateral) es $< 0,05$, la correlación es significativa

Si el valor de sig (Bilateral) es $> 0,05$, la correlación no es significativa

Nivel de confianza

Confianza: 95%

Significancia (alfa(α)): 5%,

Criterio de decisión

Si $p < 0,05$ rechazamos H_0 y acepto la H_a

Si $p \geq 0,05$ aceptamos la H_0 y rechazamos la H_a

4.2.3 Prueba de Hipótesis

Hipótesis General

H0: Gestión de personal y gestión de información no se relacionan significativamente en una institución de salud mental, San Martín de Porres, 2023.

Ha: Gestión de personal y gestión de información se relacionan significativamente en una institución de salud mental, San Martín de Porres, 2023.

Tabla 10

Grado de relación de la hipótesis general

			Gestión de personal	Gestión de información
Rho de Spearman	Gestión de personal	Coeficiente de correlación	1,000	,542**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	N	50	50	
	Gestión de información	Coeficiente de correlación	,542**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		50	50	

En referencia de la tabla 11, el resultado fue (0.542) entre las variables, evidenciando una correlación positiva moderada y significativa ya que, la significancia fue (Sig. = 0.000 < alfa = 0.05). Es así que, se opta por desestimar la Ho y se aceptar la Ha. En definitiva, si existe correlación significativa entre gestión de personal y gestión de información.

Hipótesis específica 1:

H0: La relación de gestión de personal con reclutamiento no es significativamente positiva.

Ha: La relación de gestión de personal con reclutamiento es significativamente positiva.

Tabla 11

Grado de relación de la hipótesis específica 1

			Gestión de personal	Reclutamiento
Rho de Spearman	Gestión de personal	Coefficiente de correlación	1,000	,928**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Reclutamiento	Coefficiente de correlación	,928**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

En referencia de la tabla 12, el resultado de correlación entre Gestión de personal y reclutamiento fue de un valor de (0.928), determinándose que es positiva muy alta y significativa (Sig. = 0.000 < alfa = 0.05), entonces la Ho es desestimada y se acepta la Ha. Finalmente, si existe una correlación significativa entre la variable y dimensión antes mencionadas.

Hipótesis específica 2:

H0: La relación de gestión de personal con capacitación no es significativamente positiva.

Ha: La relación de gestión de personal con capacitación es significativamente positiva.

Tabla 12

Grado de relación de la hipótesis específica 2

			Gestión de personal	Capacitación
Rho de Spearman	Gestión de personal	Coeficiente de correlación	1,000	,941**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Capacitación	Coeficiente de correlación	,941**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

En referencia de la tabla 13, la correlación de Gestión de personal y reclutamiento fue (0.941), afirmándose una correlación positiva muy alta y significativa ya que, la significancia fue (Sig. = 0.000 < alfa = 0.05). En resumen, se rechaza la Ho y se acepta la Ha. En resumen, si existe una correlación significativa.

Hipótesis específica 3:

H0: La relación de gestión de personal con evaluación no es significativamente positiva.

Ha: La relación de gestión de personal con evaluación es significativamente positiva.

Tabla 14

Grado de relación de la hipótesis específica 3

			Gestión de personal	Evaluación
Rho de Spearman	Gestión de personal	Coeficiente de correlación	1,000	,961**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Evaluación	Coeficiente de correlación	,961**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

Según la tabla 14, la correlación de Gestión de personal y la dimensión reclutamiento fue (0.961), mostrándose una correlación positiva muy alta y significativa ya que, la significancia fue (Sig. = 0.000 < alfa = 0.05). Se determina rechazar la Ho y aceptar la Ha. En síntesis, existe una correlación significativa entre la variable gestión de personal y la dimensión evaluación.

V. DISCUSIÓN

En el objetivo específico 1, se hizo uso del coeficiente Rho de Spearman, estableciendo una correlación positiva muy alta entre la variable Gestión de personal y la dimensión reclutamiento con un $r = 0,928$, por lo cual gestión de personal tiene influencia directa con el reclutamiento dentro de la institución mental. Según los valores hallados, estos tienen relación con el estudio de Merlo et. al (2019) en donde se encargaron de analizar la gestión de personal y el trato que esta importante gestión tenía con respecto a las estrategias que se plantearon para generar una mayor fuerza dentro del trabajo en equipo; precisamente una de esas estrategias guardaba relación con el reclutamiento de personal ya que, los investigadores precisaron que los nuevos integrantes que se sumaban dentro del grupo de trabajo, debían poseer capacidades y aptitudes que fuesen acordes a los demás miembros del equipo de trabajo o a los objetivos que se tenían previamente propuestos, para lo cual se plantearon nuevas estrategias que permitan reclutar a los mejores empleados dentro de la escuela técnica ya que, el impacto que este tenía en la gestión de personal era del 76.50% teniendo así incidencia directa con el trabajo en equipo. Finalmente, los autores concluyeron que, la necesidad de implementar estrategias dentro del reclutamiento de personal por parte del área administrativa es de gran necesidad y con esto se motivará a todo el personal.

En el segundo objetivo específico de esta tesis, el coeficiente Rho de Spearman para variable Gestión de personal y la dimensión capacitación, evidenciando un resulta de $r = 0,941$, siendo esta una correlación positiva muy alta; entonces se debe tomar en cuenta que la Gestión de personal tiene incidencia directa en la capacitación de la institución de salud mental. Según esto, se realizó un contraste con el estudio de Del Rocío Chávarry et al. (2020) los cuales elaboraron estrategias dentro de la gestión de personal que se encuentren encaminadas a ser de utilidad para que los empleados puedan lograr una evolución dentro de sus habilidades y destrezas en las labores que realizan; entre uno de los factores que los autores resaltaron y tiene coincidencia con esta investigación, es la dimensión capacitación ya que, resaltaron que mejorar las capacidades dentro de las diferentes áreas de la

entidad financiera que fue objeto de su estudio, ayudaban a que los objetivos de la entidad se puedan cumplir, pero no solo eso sino que, tenía influencia importante dentro del desarrollo laboral de los trabajadores, haciéndolos más eficientes y productivos. Los autores concluyeron gestión del talento humano dentro de la entidad tenía una relación muy estrecha con la capacitación del personal. En concordancia de Sagredo & Castelló (2019), estos mencionaron que, un clima organización optimo dentro de una organización tiene relación directa con el desempeño del personal, logrando que estos estén más comprometidos a capacitarse no solo dentro de la institución, sino también por sus propios medios; generando mejores resultados para todo el entorno.

En el tercer objetivo específico, se trabajó mediante el coeficiente Rho de Spearman para la variable Gestión de personal y la dimensión evaluación, logrando un $r = 0,961$, lográndose una correlación positiva muy alta. A fin de contrastar este hallazgo, se tomó en cuenta a Turin (2019), su objetivo fue conocer la relación entre la gestión de personas y la evaluación que se les hace sobre su desempeño dentro de las labores que realizan dentro de una institución médica de rehabilitación, en la cual se aplicaban distintas evaluaciones de desempeño que determinaron que la gestión de personas es óptima dentro de la institución y que el desempeño laboral es eficiente gracias a que se realizan evaluaciones de desempeño de manera periódica, la autora concluye que, realizar estas evaluaciones mejoraba las capacidades del personal y los resultados se hacían notorios dentro de la gestión del nosocomio. De acuerdo con Rojas (2018) también estable que, la gestión de personas dentro de un puesto de salud tenía un impacto directo dentro del desempeño en sus labores, para lo cual la institución media el trabajo de cada uno mediante diferentes indicadores que permitían tener un análisis y evaluación completa para evidenciar cuales eran las fortalezas y debilidades de cada uno de estos, el autor concluye que, el desempeño de las labores de los colaboradores era muy importante para la atención de los pacientes, además de que los empleados se encontraban más motivados ya que, la institución les hacía recomendaciones para que estos puedan mejorar sus aptitudes y tener mejores resultados al momento de la evaluación.

Por último, el objetivo general de esta tesis, el coeficiente Rho de Spearman fue 0,542 para las variables que fueron la razón de este estudio, Gestión de personal y Gestión de información, dicho resultado estableció una relación positiva moderada entre ellas. Buscando una relación entre el resultado hallado y otro estudio, se encontró a Gurmendi (2019), quien analizó los sistemas de información y su gestión son fundamentales en la toma de decisiones; el autor puso en conocimiento que, la toma de decisiones que se originaban dentro de la empresa buscaban alimentar la gestión de información, para lograr esto se tenían en cuenta diferentes herramientas informáticas que ayudaban en las actividades de los empleados, además de generar canales de comunicación de nivel regular; asimismo el autor concluye en que, si el uso de herramientas informáticas elevaba su nivel en la interna de la organización, esto tendría un efecto sustancial en la gestión de personal, recomendando que estas herramientas se implementen gradualmente. Para Cuero (2021) el proceso de comunicación dentro de una empresa era importante para la gestión dentro del personal ya que, se evidenciaba mejorías dentro de esta cuando la información que se extendía por las diferentes áreas llegaba a tiempo y todo lo contrario pasaba cuando no se proporcionaba en el momento idóneo.

VI. CONCLUSIONES

1. En definitiva, se estableció una relación entre la variable Gestión de personal y la dimensión reclutamiento, el cual alcanzó una correlación de 0,928 y significancia de 0,000 desestimando así la hipótesis nula y admitiendo la hipótesis alterna; asumiendo así existencia de una correlación positiva muy alta entre la variable y la dimensión que se estudió, considerando de esta manera que la gestión del personal dentro de la institución de salud tiene una relación estrecha con el reclutamiento que se realiza del personal, evidenciando que, si este proceso es llevado a cabo de manera óptima se pueden tener mejores resultado dentro de las diferentes áreas de la organización, haciendo que los objetivos se cumplan de manera eficiente y oportuna.
2. Asimismo se determina que, se encontró una relación entre la variable Gestión de personal y capacitación, alcanzando un nivel de correlación de 0,941 y la significancia tuvo un valor de 0,000, rechazando así la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna, confirmando una correlación positiva muy alta entre ambas; con esto se entiende que, la gestión del personal dentro de la institución es determinante dentro de la capacitación de los empleados de la institución ya que, la gestión es la encargada de implementar estos programas que ayudan a que los empleados sean más eficientes en sus labores.
3. De igual forma deduce que, se determinó una relación entre Gestión de personal y evaluación, obteniendo como resultado del coeficiente un valor de 0,961 y de significancia de 0,000, con la cual se aceptó la hipótesis alterna y se desestimó la hipótesis nula, porque se pudo afirmar de la existencia de una correlación positiva muy alta entre la variable y la dimensión en cuestión; con esto se determina que la gestión del personal dentro de la institución tiene una incidencia muy importante dentro de las evaluaciones que se le hacen al personal para medir su desempeño laboral ya que, con esto se tiene mejores resultados y retroalimentación que los ayudaba a mejorar.

4. Finalmente, se concluye que, se encontró una relación entre las variables Gestión de personal y Gestión de la información ya que, el nivel hallado fue 0,542 y la significancia de 0,000, admitiendo la hipótesis alterna y rechazando la hipótesis nula; entonces existe un nivel correlación positiva moderada, por lo que la gestión que se haga del personal dentro de la institución tiene incidencia en cómo se gestiona la información de los diferentes empleados de la organización.

VI. RECOMENDACIONES

1. Como primera recomendación, se insta a los funcionarios a cargo de realizar la gestión de personal dentro de la institución de salud, sigan implementando aquellas estrategias que le permiten tener un óptimo reclutamiento, asimismo se deben seguir mejorando este procedimiento tan importante ya que, en el actualidad los colaboradores deben tener mejores habilidades para cumplir con las labores que se les encomienda, ante eso es necesario adaptar el proceso de reclutamiento y así contar con los empleados que ayuden a cumplir los objetivos.
2. También se recomienda a los gestores del personal dentro de la institución a seguir implementando los programas de capacitación, para que así se nutran de mejores conocimientos y aptitudes a los empleados ya que, esto tiene un impacto directo dentro del trato que se le da al paciente, con lo que se puede dar un mejor servicio pensando en las necesidades de aquellos usuarios.
3. Asimismo, se recomienda seguir evaluando de manera constante a los empleados, para así medir sus habilidades o destrezas actuales y así estas evaluaciones sirvan de retroalimentación para que puedan seguir mejorando dentro de la organización, con lo que tendrá un impacto directo dentro de los objetivos que se esperan cumplir, entonces es necesarios usar nuevos indicadores dentro de los procesos de evaluación y así obtener resultados confiables y que se adapten a la realidad de institución.
4. Se recomienda a los encargados de gestionar las operaciones dentro de la institución de salud a implementar estrategias que permitan tener una mejor integración de personal y de información ya que, se evidencio una relación que, a pesar de ser positiva, tiene un nivel medio dentro de la organización, por lo tanto, se deben tomar acciones con el propósito de mejorar ambas variables y se puedan generar canales de gestión e información más sólidos y eficientes.

REFERENCIAS

- Antúnez Sánchez, A. G., & Veytia Bucheli, M. G. (2020). Desarrollo de competencias investigativas y uso de herramientas tecnológicas en la gestión de información. *Conrado*, 16(72), 96-102. <http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v16n72/1990-8644-rc-16-72-96.pdf>
- Arana, B., Guayllasaca, B. A. O., Tapia, N., & Molina, A. P. (2020). Estudio de la estrategia feedback a través de la medición del rendimiento laboral en las PYMES. *593 Digital Publisher CEIT*, 5(6), 360-376.
- Arellano, M., & Becerra, M. T. R. (2020). Gestión de información en servicios médicos de hospitales. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG*, 25(92), 1422-1436. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8890336.pdf>
- Bautista Cuello, R., & Cienfuegos Fructus, R. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/3687/Rosita_Trabajo_Bachiller_2020.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Briones-Caicedo, W. R., Guanín-Porras, E. M., Morales-Intriago, F. L., & Bajaña-Abril, F. J. (2019). Gestión de los procesos administrativos en extractoras de palma africana. *Ciencias Holguín*, 25(2), 1-14. <https://www.redalyc.org/journal/1815/181559111001/181559111001.pdf>
- Calvo Giraldo, O. (2018). La gestión del conocimiento en las organizaciones y las regiones: una revisión de la literatura. *Tendencias*, 19(1), 140-163. <https://www.scielosp.org/article/gs/2019.v33n2/191-196/es/>
- Calderón Yarlequé, R. E. (2018). Gestión del sistema de información de trámite documentario y satisfacción del usuario de una institución de educación superior, *Chimbote*–2018. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34746/calderon_yr.pdf?sequence=1

- Cañarte, B. J. S., & Porraspita, D. A. (2018). La Gestión de personas y su impacto en el desarrollo organizacional. *Avances*, 20(2). <https://www.redalyc.org/journal/6378/637869131015/637869131015.pdf>
- Castillejos López, B. (2019). Gestión de información y creación de contenido digital en el prosumidor millennial. *Apertura (Guadalajara, Jal.)*, 11(1), 24-39. <https://www.scielo.org.mx/pdf/apertura/v11n1/2007-1094-apertura-11-01-24.pdf>
- Cedeño-Tapia, S. J. (2022). Redes profesionales para el desarrollo personal y colectivo, en el auge de la información y el conocimiento. *Rev. Unidad Sanit*, 21, 2. https://www.researchgate.net/profile/Stefania-Cedeno-Tapia/publication/361742228_REDES_PROFESIONALES_PARA_EL_DESARROLLO_PERSONAL_Y_COLECTIVO_EN_EL_AUGE_DE_LA_INFORMACION_Y_EL_CONOCIMIENTO/links/62c2f8239a17145f5f45ef0c/Redes-profesionales-para-el-desarrollo-personal-y-colectivo-en-el-auge-de-la-informacion-y-el-conocimiento.pdf
- Cejas Martinez, M. F., Frías, E., Liccioni, E. J., Quiñónez, M., & Romero Fonseca, L. E. (2022). Gestión del conocimiento eje clave en la gestión de la información en organizaciones del área de Salud. *Vive Revista de Salud*, 5(14), 402-418 <http://www.scielo.org.bo/pdf/vrs/v5n14/a9-402-418.pdf>.
- Changuán, M. P. O. (2020). Capacitación del talento humano y productividad: Una revisión literaria. *Eca sinergia*, 11(2), 166-173. <https://revistas.utm.edu.ec/index.php/ECASinergia/article/download/2254/2649>
- Contreras, J. M., & Molina Portillo, E. (2019). Elementos clave de la cultura estadística en el análisis de la información basada en datos. <https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/55035/contreras.pdf?sequence=1>
- Córdova Córdova, M. F., & Vega Pedraza, I. V. (2020). Desarrollo de sistema web y aplicación móvil para la gestión de información odontológica en el centro

“Jema Dental” (Bachelor's thesis, Quito, 2020.).
<http://bibdigital.epn.edu.ec/bitstream/15000/21093/1/CD%2010604.pdf>

Crisóstomo Salvatierra, M. R. (2019). Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal asistencial en el departamento de farmacia, hospital regional de Huacho, 2018.
<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/2884/MAR%C3%8DA%20RITA%20CRIS%C3%93STOMO%20SALVATIERRA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Cruz, Y. R. (2021). Gestión de Información y del Conocimiento para la toma de decisiones organizacionales. Bibliotecas. Anales de investigación, 11(4), 150-163. <http://revistas.bnjm.sld.cu/index.php/BAI/article/view/203/212>

Dante, G. P., & Ponjuán, D. T. (2020). La otra cara de la información: la desinformación y la información imprecisa como retos para la gestión de la información institucional. Revista Cubana de Información en Ciencias de la Salud (ACIMED), 31(2), 1-12. <https://www.medigraphic.com/pdfs/acimed/aci-2020/aci202c.pdf>

Del Rocio Chávarry-Ysla, P., Checa-Llontop, L. A., & Cabrera-Cabrera, X. (2020). Estrategia de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en una entidad bancaria. Investigación valdizana, 14(4), 188-197.

Flores-Kanter, P. E., & Medrano, L. A. (2019). Núcleo básico en el análisis de datos cualitativos: pasos, técnicas de identificación de temas y formas de presentación de resultados. Interdisciplinaria, 36(2), 203-215. <http://www.scielo.org.ar/pdf/interd/v36n2/1668-7027-interd-36-02-00203.pdf>

Freire, E. E. E. (2020). La búsqueda de información científica en las bases de datos académicas. Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas, 3(1), 31-35. <http://remca.umet.edu.ec/index.php/REMCA/article/download/219/268>

Gurmendi Párraga, P. R. (2019). Gestión de los sistemas de información en la toma de decisiones de la Municipalidad Distrital de El Tambo 2018. <https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/5205/TESIS>

%20GESTI%C3%93N%20DE%20LOS%20SISTEMAS%20DE%20INFORM
ACI%C3%93N%20EN%20LA%20TOMA%20DE%20DECISIONES%20DE
%20LA%20MUNICIPALIDAD%20DISTRIT.pdf?sequence=1

- Hunicken, L. A., García Martínez, N., & Vivas, H. L. (2019). Iniciativa de éxito: Sistema de Legajos Digitales en la Universidad Nacional de Río Negro. In XIII Simposio de Informática en el Estado (SIE 2019)-JAIIO 48 (Salta). http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/89855/Documento_completo.pdf?sequence=1
- Melendez-Llave, K. A., & Dávila-Ramón, A. E. (2018). Problemas en la adopción de modelos de gestión de servicios de tecnologías de información. Una revisión sistemática de la literatura. *Dyna*, 85(204), 215-222.
- Melo, N. A. P. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. *Revista Lasallista de investigación*, 15(1), 90-101. <https://www.redalyc.org/journal/695/69559148009/69559148009.pdf>
- Montejo, Y. C., & Sousa, H. P. (2021). Gestión documental, Gestión de información y Gestión del conocimiento: nociones e interrelaciones. *Bibliotecas. Anales de investigación*, 222-227. <http://revistas.bnjm.sld.cu/index.php/BAI/article/view/287/297>
- Mora, G. (2018). Siglo XXI economía de la información: gestión del conocimiento y Business Intelligence, el camino a seguir hacia la competitividad. *SIGNOS- Investigación en sistemas de gestión*, 10(2), 161-174.
- Mori, K. O. C., & Bardales, J. M. D. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 684-703.
- Moya Lozano, M. E. (2023). Gestión de talento humano y clima organizacional como predictores de desempeño docente en las instituciones educativas del departamento de Lambayeque, 2020.

https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/6248/Mar%C3%ADa_Tesis_Doctorado_2023.pdf?sequence=1

Núñez, L. N., Guerra, S. J. D. L. O., & Martínez, K. D. G. (2019). Gestión humana en pymes: herramientas para organizaciones altamente efectivas. *Aglala*, 10(2), 111-121.
<http://revistas.curn.edu.co/index.php/aglala/article/download/1437/1061>

Ortiz, J. M. G. (2021). Proceso de Selección de Personal. https://fundacionih.es/wp-content/uploads/2021/04/Informe-proceso_pu%CC%81blico-Conv-_FIHAC_04_2020..pdf

Pedraza Melo, N. A. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación superior. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 10(20). <https://www.scielo.org.mx/pdf/ride/v10n20/2007-7467-ride-10-20-e005.pdf>.

Pérez, M. D. (2018). Procedimiento para el diseño de Sistemas de Gestión de Información en Cooperativas de Producción. *Cooperativismo y Desarrollo: COODES*, 6(1), 26-40.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6287787.pdf>

Prada, R., Rueda, M., & Ocampo, P. (2020). Clima de trabajo y su relación con la productividad laboral en empresas de tecnología. *Revista Espacios*, 41(45), 57-75. DOI: 10.48082/espacios-a20v41n45p06

Ramírez Molina, R. I., Villalobos Antúnez, J. V., & Herrera Tapias, B. A. (2018). Proceso de talento humano en la gestión estratégica.

Rengifo Bardales, S. (2022). Gestión del talento humano y cumplimiento de indicadores de desempeño de la Red de Salud Bellavista, 2021. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/95118/Rengifo_BS-SD.pdf?sequence=1

- Reyes-Chapman, B., & Ochoa-Ávila, M. B. (2019). Procedimiento sobre gestión ambiental para el Centro de Información y Gestión Tecnológica. *Ciencias Holguín*, 25(2), 83-96. <https://www.redalyc.org/journal/1815/181559111007/181559111007.pdf>
- Reyes Flores, N. C. (2018). Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Chancay, 2018. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/2846/Neil%20Cristhian%20Reyes%20Flores.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rivera-Garcia, L. M. (2019). Reclutamiento y selección del personal empresarial. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento de la investigación y publicación científico-técnica multidisciplinaria)*. ISSN: 2588-090X. Polo de Capacitación, Investigación y Publicación (POCAIP), 4(12), 58-71.
- Rodríguez García, A. M., Fuentes Cabrera, A., & Moreno Guerrero, A. J. (2019). Competencia digital docente para la búsqueda, selección, evaluación y almacenamiento de la información. <http://hdl.handle.net/10481/59955>
- Rodríguez Porro, Y., & Veranes Gálvez, L. (2018). Uso de la herramienta Dspace para la gestión de información: implementación de un repositorio institucional. *Revista Publicando*, 5(14 (3), 329-342. Recuperado a partir de <https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/1280>
- Rojas Reyes, R. R. (2018). Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús–Lima, enero 2018. <https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/1712/MAE-STRO%20-%20Rojas%20Reyes%2C%20Ruth%20Rosario.pdf?sequence=1>
- Romero, J. C. (2021). Ciberseguridad: Evolución y tendencias. *bie3: Boletín IEEE*, (23), 460-494. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8175398.pdf>
- Sáenz-Giraldo, A. (2019). La preservación digital en Colombia: un análisis desde la perspectiva normativa. *Revista Interamericana de Bibliotecología*, 42(1), 87-

97. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-09762019000100087

Sagredo Lillo, E., & Castelló Tarrida, A. (2019). Gestión directiva y clima organizacional en la educación de personas adultas en Chile. *Actualidades Investigativas en Educación*, 19(2), 1-25. https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-47032019000200001

Santellán Pinedo, K. A., Palomino Alvarado, G. D. P., & Whitembury García, K. (2022). Gestión de la información y comunicación para un hospital público del Perú. *Revista San Gregorio*, 1(52), 37-50. <http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/rsan/v1n52/2528-7907-rsan-1-52-00037.pdf>

Torres-Hernández, N., Pessoa, T., & Gallego-Arrufat, M. J. (2019). Intervención y evaluación con tecnologías de la competencia en seguridad digital. *Digital Education Review*, 111-129. Torres-López, S., Cuesta-Santos, A., Piñero-Pérez, P. Y., & Lugo-García, J. A. (2018). Evaluación de competencias laborales a partir de evidencias. *Ingeniería Industrial*, 39(2), 124-134. <http://scielo.sld.cu/pdf/rii/v39n2/1815-5936-rii-39-02-124.pdf>

Turin Contreras, M. E. (2019). Gestión de personas y su evaluación de desempeño laboral. Hospital Augusto B. Leguía. Lima, 2017. <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/10894>

Vázquez López, R. (2018). Cambio estructural y productividad laboral en la industria. Un análisis global. *El trimestre económico*, 85(338), 277-310. <https://www.scielo.org.mx/pdf/ete/v85n338/2448-718X-ete-85-338-277.pdf>

ANEXOS

Anexo 1: Tabla de operacionalización

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
GESTIÓN DE PERSONAL	Para Pedraza (2020) la gestión de personal radica en la conducción adecuada y eficaz de los recursos humanos de una organización, entre los que se destacan las diferentes diligencias internas que llevan a cabo los empleados, buscando en todo momento la eficiencia en el uso de los recursos económicos y materiales.	Se medirá la variable " <i>Gestión de personal</i> " con el instrumento del cuestionario contando con las dimensiones reclutamiento, capacitación y evaluación.	Reclutamiento	Convocatoria	Ordinal INDICES: 5.Siempre 4.Casi siempre 3.Avees 2.Casi nunca 1.Nunca
				Conocimiento profesional	
			Capacitación	Desempeño laboral	
				Eficiencia	
				Productividad	
			Evaluación	Rendimiento laboral	
Retroalimentación					
GESTIÓN DE INFORMACIÓN	Para Antúnez & Veytia (2020) es el nombre que se le otorga a una serie de procedimientos que tienen bajo su control el tiempo que dura una información, es decir desde el momento de su concepción o emisión hasta el momento que llega a su destino o el mensaje está a disposición del que la solicita.	Se medirá la variable " <i>Gestión de información</i> " con el instrumento del cuestionario contando con las dimensiones almacenamiento de la información, conservación de la información y análisis de la información.	Almacenamiento de la información	Base de datos	Ordinal INDICES: 5.Siempre 4.Casi siempre 3.Avees 2.Casi nunca 1.Nunca
				Legajo digital	
			Conservación de la información	Copia de seguridad	
				Preservación	
				Seguridad digital	
			Análisis de la información	Seleccionar	
				Clasificar	
Comprensión					

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario de Gestión de Personal

Estimado participante, el presente cuestionario está diseñado para poder solicitar nos brinde sus respuestas frente a las interrogantes elaboradas de acuerdo a sus dimensiones (**reclutamiento, capacitación, evaluación**); e indicadores (**Convocatoria, conocimiento profesional, desempeño laboral, eficiencia, productividad, rendimiento laboral, retroalimentación**). Este cuestionario tiene como autoría de **JERONIMO (2023)** en su investigación **GESTION DE PERSONAL Y GESTIÓN DE INFORMACIÓN EN UNA INSTITUCIÓN DE SALUD MENTAL, SAN MARTIN DE PORRES. 2023**; con validez con calificación **EXCELENTE** de calificación de validez.

Te invitamos a participar voluntariamente de este estudio, la participación es estrictamente anónima, la información que se obtenga será tratada confidencialmente y no se utilizará para ningún otro propósito fuera de esta investigación; mediante ello, solicito su autorización y colaboración para completar este cuestionario. El proceso completo consiste en la aplicación de un cuestionario breve con una duración de 10 minutos aproximadamente. Por favor contesta cada pregunta con total **SINCERIDAD**, recomendándote que si utilizas tu móvil lo coloques de forma horizontal para una completa visualización de las preguntas.

Opciones:

1 = Nunca

2 = Casi nunca

3 = A veces

4 = Casi siempre

5 = Siempre

ITEM	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Reclutamiento					
1. ¿Se realizan convocatorias para la contratación de personal?					
2. ¿Hay un encargado que se encarga de filtrar las hojas profesionales de los postulantes?					
3. ¿Existe igualdad de oportunidades, sin importar el género?					
4. ¿Consideran que los salarios que ofrece la institución son los indicados para tener a los empleados más calificados?					
5. ¿El conocimiento profesional es el indicador que tiene más importancia al momento de contratar un nuevo empleado?					
Dimensión 2: Capacitación					
6. ¿Cuándo un nuevo empleado inicia labores en la institución se ejecuta un programa de capacitación?					
7. ¿La institución motiva a los empleados para que sigan aprendiendo nuevas habilidades para el desempeño de sus labores?					
8. ¿Los procedimientos administrativos actuales, permiten a los empleados cumplir con eficiencia en la ejecución de sus labores?					
9. ¿El esfuerzo humano que se realiza permite que la instituciones cumplan con los objetivos que se propone?					
10. ¿Los programas de capacitación que se implementan mejoran la eficiencia y productividad del personal?					
Dimensión 3: Evaluación					
11. ¿Se realizan evaluaciones periódicas sobre el rendimiento laboral del personal?					
12. ¿El propósito de la evaluación es, que los objetivos del personal estén alineados con los de la organización?					
13. ¿Se promueve la competencia sana entre el personal para lograr mejores resultados para la institución?					
14. ¿Una vez obtenidos los resultados de la evaluación, se hace la respectiva retroalimentación de los procesos que se ejecutan?					
15. ¿La institución considera importante el crecimiento personal y de habilidades?					

Cuestionario de Gestión de información

Estimado participante, el presente cuestionario está diseñado para poder solicitar nos brinde sus respuestas frente a las interrogantes elaboradas de acuerdo a sus dimensiones (**almacenamiento de la información, conservación de la información, análisis de la información**); e indicadores (**base de datos, legajo digital, copia de seguridad, preservación, seguridad digital, seleccionar, clasificar, comprensión**). Este cuestionario tiene como autoría de **JERONIMO (2023)** en su investigación **GESTION DE PERSONAL Y GESTIÓN DE INFORMACIÓN EN UNA INSTITUCIÓN DE SALUD MENTAL, SAN MARTIN DE PORRES. 2023**; con validez con calificación **APLICABLE** de calificación de validez.

Te invitamos a participar voluntariamente de este estudio, la participación es estrictamente anónima, la información que se obtenga será tratada confidencialmente y no se utilizará para ningún otro propósito fuera de esta investigación; mediante ello, solicito su autorización y colaboración para completar este cuestionario. El proceso completo consiste en la aplicación de un cuestionario breve con una duración de 10 minutos aproximadamente. Por favor contesta cada pregunta con total **SINCERIDAD**, recomendándote que si utilizas tu móvil lo coloques de forma horizontal para una completa visualización de las preguntas.

Opciones:

1 = Nunca

2 = Casi nunca

3 = A veces

4 = Casi siempre

5 = Siempre

ITEM	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Almacenamiento de la información					
1. ¿La información de los empleados se encuentra debidamente almacenada y organizada?					
2. ¿Se usa algún sistema informático para almacenar la base de datos del personal?					
3. ¿La mayor cantidad de documentos interno aún se encuentra en formato digital?					
4. ¿Los legajos con información del personal sufren deterioro al ser almacenados en formato físico?					
5. ¿La institución está implementando el almacenamiento de los legajos en formato digital?					
Dimensión 2: Conservación de la información					
6. ¿La información de los contratos, datos personales y otros referidos al personal solo es manipulado por personal autorizado?					
7. ¿Se realizan copias de seguridad de la información implementando un servidor en la nube?					
8. ¿Se ha filtrado información sensible del personal con el propósito de perjudicarlo?					
9. ¿Los sistemas informáticos de la institución cuentan con programas informáticos para detectar virus informáticos?					
10. ¿Se cuenta con un plan de seguridad para que la información del personal no sufra contingencias?					
Dimensión 3: Análisis de la información					
11. ¿La documentación relacionada a la gestión del personal sigue procesos de selección para su posterior clasificación?					
12. ¿La documentación relacionada a la gestión del personal se encuentra debidamente clasificada?					
13. ¿El análisis de la información interna sigue procesos de control, para su posterior organización?					
14. ¿El proceso que sigue la gestión de la información del personal es comprensible para aquellos que se encargan de ejecutar dicho proceso?					
15. ¿La organización de la información del personal es comprensible para que cualquiera que requiera de ella?					

Anexo3: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "GESTIÓN DE PERSONAL Y GESTIÓN DE INFORMACIÓN EN UNA INSTITUCIÓN DE SALUD MENTAL, SAN MARTÍN DE PORRES, 2023". 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

Nombres y Apellidos del juez:	Victor Dávila Arenaza
Grado profesional:	Maestría () Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Arnold Alexander JERONIMO MENDOZA
Procedencia:	Del autor
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	A los colaboradores de una institución de salud mental, en el distrito de San Martín de Porres
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 3 dimensiones, de 7 indicadores y 15 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 7 indicadores y 15 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Para Pedraza (2020) la gestión de personal radica en la conducción adecuada y eficaz de los recursos humanos de una organización, entre los que se destacan las diferentes diligencias internas que llevan a cabo los empleados, buscando en todo momento la eficiencia en el uso de los recursos económicos y materiales.
- **Variable 2:** Para Antúñez & Veytia (2020) es el nombre que se le otorga a una serie de procedimientos que tienen bajo su control el tiempo que dura una información, es decir desde el momento de su concepción o emisión hasta el momento que llega a su destino o el mensaje está a disposición del que la solicita.

Variable	Dimensiones	Definición
GESTIÓN DE PERSONAL	Reclutamiento	Rivera (2019) sostiene que es un método que permite conseguir los mejores prospectos para el desempeño de una labor.
	Capacitación	Changuán (2020) es el aprendizaje o reforzamiento que una persona tiene sobre un tema en particular o una labor que desempeña, con lo que se consigue optimizar los conocimientos previos o conseguir nuevas habilidades, todo ello con el firme propósito de tener más oportunidades en el ámbito laboral.
	Evaluación	Torres & Cuesta (2018) nos dicen que consiste en la supervisión del cumplimiento óptimo de una tarea, que algunos casos pueden ser cuantificada y hacer tener una mejor apreciación sobre el desempeño de una persona en un determinado cargo.
GESTIÓN DE INFORMACIÓN	Almacenamiento de la información	Rodríguez et. al (2019) afirma que este procedimiento tiene por característica el acopio de datos bajo un programa informático con lo que se puede tener accesibilidad en cualquier momento y lugar a esta información, ahorrando tiempo y espacio dentro de una organización.
	Conservación de la información	Mora (2018) define esto como, el método de resguardo o protección que una data importante debe tener con lo que se tiene asegurado evitar cualquier deterioro que pueda ocasionar la perdida parcial o total de los datos que son de interés importante.
	Análisis de la información	Reyes & Ochoa (2019) es el entendimiento que se tiene después de analizar y comparar cierta cantidad de información con lo que se pueden llegar a conclusiones importantes.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "GESTIÓN DE PERSONAL Y GESTIÓN DE INFORMACIÓN EN UNA INSTITUCIÓN DE SALUD MENTAL, SAN MARTÍN DE PORRES, 2023" elaborado por Arnold Alexander Jerónimo Mendoza 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 decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	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 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 esencial o 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

Variable del instrumento: Gestión de Personal

- Primera dimensión: Reclutamiento

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Convocatoria	1	4	4	4	
	2				
	3				
Conocimiento profesional	4	4	4	4	
	5				

- Segunda dimensión: Capacitación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Desempeño laboral	6	4	4	4	
	7				
Eficiencia	8				
Productividad	9	4	4	4	
	10				

- Tercera dimensión: Evaluación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Rendimiento laboral	11	4	4	4	
	12				
	13				
Retroalimentación	14	4	4	4	
	15				

Variable del instrumento: Gestión de Información

- Primera dimensión: Almacenamiento de la información

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Base de datos	1	4	4	4	
	2				
	3				
Legajo digital	4	4	4	4	
	5				

- Segunda dimensión: Conservación de la información

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Copia de seguridad	6	4	4	4	
	7				
Preservación	8	4	4	4	
Seguridad digital	9	4	4	4	
	10				

- Tercera dimensión: Análisis de la información

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Seleccionar	11	4	4	4	
Clasificar	12	4	4	4	
	13				
Comprensión	14	4	4	4	
	15				



.....
 Dr. Victor Dávila Arenaza
 DNI N° 08467692

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.

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "GESTIÓN DE PERSONAL Y GESTIÓN DE INFORMACIÓN EN UNA INSTITUCIÓN DE SALUD MENTAL, SAN MARTÍN DE PORRES, 2023". 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

Nombres y Apellidos del juez:	Edgar Laureano, Lino Gamarra
Grado profesional:	Maestría () Doctor (x)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () () Más de 5 años (X)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Arnold Alexander JERONIMO MENDOZA
Procedencia:	Del autor
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	A los colaboradores de una institución de salud mental, en el distrito de San Martín de Porres
Significación:	Está compuesta por dos variables: <ul style="list-style-type: none"> - La primera variable contiene 3 dimensiones, de 7 indicadores y 15 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 7 indicadores y 15 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. <p style="text-align: center;">El cuestionario está compuesta</p>

4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Para Pedraza (2020) la gestión de personal radica en la conducción adecuada y eficaz de los recursos humanos de una organización, entre los que se destacan las diferentes diligencias internas que llevan a cabo los empleados, buscando en todo momento la eficiencia en el uso de los recursos económicos y materiales.
- **Variable 2:** Para Antúnez & Veytia (2020) es el nombre que se le otorga a una serie de procedimientos que tienen bajo su control el tiempo que dura una información, es decir desde el momento de su concepción o emisión hasta el momento que llega a su destino o el mensaje está a disposición del que la solicita.

Variable	Dimensiones	Definición
GESTIÓN DE PERSONAL	Reclutamiento	Rivera (2019) sostiene que es un método que permite conseguir los mejores prospectos para el desempeño de una labor.
	Capacitación	Changuán (2020) es el aprendizaje o reforzamiento que una persona tiene sobre un tema en particular o una labor que desempeña, con lo que se consigue optimizar los conocimientos previos o conseguir nuevas habilidades, todo ello con el firme propósito de tener más oportunidades en el ámbito laboral.
	Evaluación	Torres & Cuesta (2018) nos dicen que consiste en la supervisión del cumplimiento óptimo de una tarea, que algunos casos pueden ser cuantificada y hacer tener una mejor apreciación sobre el desempeño de una persona en un determinado cargo.
GESTIÓN DE INFORMACIÓN	Almacenamiento de la información	Rodríguez et. al (2019) afirma que este procedimiento tiene por característica el acopio de datos bajo un programa informático con lo que se puede tener accesibilidad en cualquier momento y lugar a esta información, ahorrando tiempo y espacio dentro de una organización.
	Conservación de la información	Mora (2018) define esto como, el método de resguardo o protección que una data importante debe tener con lo que se tiene asegurado evitar cualquier deterioro que pueda ocasionar la pérdida parcial o total de los datos que son de interés importante.
	Análisis de la información	Reyes & Ochoa (2019) es el entendimiento que se tiene después de analizar y comparar cierta cantidad de información con lo que se pueden llegar a conclusiones importantes.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "GESTIÓN DE PERSONAL Y GESTIÓN DE INFORMACIÓN EN UNA INSTITUCIÓN DE SALUD MENTAL, SAN MARTÍN DE PORRES, 2023" elaborado por Arnold Alexander Jeronimo Mendoza 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 decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	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 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 esencial o 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

Variable del instrumento: Gestión de Personal

- Primera dimensión: Reclutamiento

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Convocatoria	1	4	4	4	
	2				
	3				
Conocimiento profesional	4	4	4	4	
	5				

- Segunda dimensión: Capacitación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Desempeño laboral	6	4	4	4	
	7				
Eficiencia	8	4	4	4	
Productividad	9	4	4	4	
	10				

- Tercera dimensión: Evaluación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Rendimiento laboral	11	4	4	4	
	12				
	13				
Retroalimentación	14	4	4	4	
	15				

Variable del instrumento: Gestión de Información

- Primera dimensión: Almacenamiento de la información

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Base de datos	1	4	4	4	
	2				
	3				

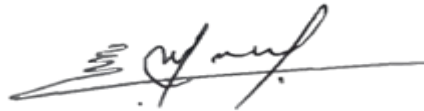
Legajo digital	4	4	4	4	
	5				

- Segunda dimensión: Conservación de la información

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Copia de seguridad	6	4	4	4	
	7				
Preservación	8	4	4	4	
Seguridad digital	9	4	4	4	
	10				

- Tercera dimensión: Análisis de la información

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Seleccionar	11	4	4	4	
Clasificar	12	4	4	4	
	13				
Comprensión	14	4	4	4	
	15				



.....

Dr. Edgar Laureano, Lino Gamarra

DNI N° 32650876

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.

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "GESTIÓN DE PERSONAL Y GESTIÓN DE INFORMACIÓN EN UNA INSTITUCIÓN DE SALUD MENTAL, SAN MARTÍN DE PORRES, 2023". 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

Nombres y Apellidos del juez:	Julio César, Manrique Céspedes	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (<input checked="" type="checkbox"/>)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (<input checked="" type="checkbox"/>)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	()
	Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Arnold Alexander JERONIMO MENDOZA
Procedencia:	Del autor
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	A los colaboradores de una institución de salud mental, en el distrito de San Martín de Porres
Significación:	<p>Está compuesta por dos variables:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La primera variable contiene 3 dimensiones, de 7 indicadores y 15 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 7 indicadores y 15 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. <p style="text-align: center;">El cuestionario está compuesta</p>

4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Para Pedraza (2020) la gestión de personal radica en la conducción adecuada y eficaz de los recursos humanos de una organización, entre los que se destacan las diferentes diligencias internas que llevan a cabo los empleados, buscando en todo momento la eficiencia en el uso de los recursos económicos y materiales.
- **Variable 2:** Para Antúnez & Veytia (2020) es el nombre que se le otorga a una serie de procedimientos que tienen bajo su control el tiempo que dura una información, es decir desde el momento de su concepción o emisión hasta el momento que llega a su destino o el mensaje está a disposición del que la solicita.

Variable	Dimensiones	Definición
GESTIÓN DE PERSONAL	Reclutamiento	Rivera (2019) sostiene que es un método que permite conseguir los mejores prospectos para el desempeño de una labor.
	Capacitación	Changuán (2020) es el aprendizaje o reforzamiento que una persona tiene sobre un tema en particular o una labor que desempeña, con lo que se consigue optimizar los conocimientos previos o conseguir nuevas habilidades, todo ello con el firme propósito de tener más oportunidades en el ámbito laboral.
	Evaluación	Torres & Cuesta (2018) nos dicen que consiste en la supervisión del cumplimiento óptimo de una tarea, que algunos casos pueden ser cuantificada y hacer tener una mejor apreciación sobre el desempeño de una persona en un determinado cargo.
GESTIÓN DE INFORMACIÓN	Almacenamiento de la información	Rodríguez et. al (2019) afirma que este procedimiento tiene por característica el acopio de datos bajo un programa informático con lo que se puede tener accesibilidad en cualquier momento y lugar a esta información, ahorrando tiempo y espacio dentro de una organización.
	Conservación de la información	Mora (2018) define esto como, el método de resguardo o protección que una data importante debe tener con lo que se tiene asegurado evitar cualquier deterioro que pueda ocasionar la pérdida parcial o total de los datos que son de interés importante.
	Análisis de la información	Reyes & Ochoa (2019) es el entendimiento que se tiene después de analizar y comparar cierta cantidad de información con lo que se pueden llegar a conclusiones importantes.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "GESTIÓN DE PERSONAL Y GESTIÓN DE INFORMACIÓN EN UNA INSTITUCIÓN DE SALUD MENTAL, SAN MARTÍN DE PORRES, 2023" elaborado por Arnold Alexander Jeronimo Mendoza 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 decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	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 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 esencial o 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

Variable del instrumento: Gestión de Personal

- Primera dimensión: Reclutamiento

Indicadores	Ítem	Claridad	Cohere ncia	Rel eva nci a	Observaciones
Convocatoria	1	4	4	4	
	2				
	3				
Conocimiento profesional	4	4	4	4	
	5				

- Segunda dimensión: Capacitación

Indicadores	Ítem	Claridad	Cohere ncia	Rel eva nci a	Observaciones
Desempeño laboral	6	4	4	4	
	7				
Eficiencia	8	4	4	4	
Productividad	9	4	4	4	
	10				

- Tercera dimensión: Evaluación

Indicadores	Ítem	Claridad	Cohere ncia	Rel eva nci a	Observaciones
Rendimiento laboral	11	4	4	4	
	12				
	13				
Retroalimentación	14	4	4	4	
	15				

Variable del instrumento: Gestión de Información

- Primera dimensión: Almacenamiento de la información

Indicadores	Ítem	Claridad	Cohere ncia	Rel eva nci a	Observaciones
Base de datos	1	4	4	4	
	2				
	3				

Legajo digital	4	4	4	4	
	5				

- Segunda dimensión: Conservación de la información

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Copia de seguridad	6	4	4	4	
	7				
Preservación	8	4	4	4	
Seguridad digital	9	4	4	4	
	10				

- Tercera dimensión: Análisis de la información

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Seleccionar	11	4	4	4	
Clasificar	12	4	4	4	
	13				
Comprensión	14	4	4	4	
	15				



.....
 Dr. Julio Cesar Manrique Cespedes
 DNI N° 06695445

Anexo 4: base de datos

PROCESOS ADMIN GESTIÓN ORGANIZACIONAL - BD-2022-2 (1) - Excel (Error de activación de productos)

Archivo Inicio Insertar Diseño de página Fórmulas Datos Revisar Vista ACROBAT ¿Qué desea hacer? Iniciar sesión Compartir

Portape... Fuente Alineación Número Estilos Celdas Modificar

BD13 10.15

Tesis: Procesos Administrativos y Gestión Organizacional en la Red de Colegios Diocesanos, Callao, 2022.

PROCESOS ADMINISTRATIVOS Y GESTION ORGANIZACIONAL

Variable 1: Procesos Administrativos		Variable 2: Gestión Organizacional																							
Plan de Evaluación	Eficiencia	Seguridad	Calidad de Atención																						
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16										
7	3	1	5	1	4	1	2	4	4	2	3	1	1	3	4	5	3	4	2	5	2	2	5	2	
14	7	3	1	5	1	4	1	2	4	4	2	3	1	1	3	4	5	3	4	2	5	2	2	5	2
15	1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
16	1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
18	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
19	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
21	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
22	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
23	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
24	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
25	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
26	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
27	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
28	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
29	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
30	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
31	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
32	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
33	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
34	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
35	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
36	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
37	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
38	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
39	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
40	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
41	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
42	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
43	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
44	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
45	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
46	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
47	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
48	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
49	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
50	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
51	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
52	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
53	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
54	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
55	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
56	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
57	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
58	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
59	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
60	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
61	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
62	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
63	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
64	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
65	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
66	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
67	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
68	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
69	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
70	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

MODELO

Activar Windows
Ir a Configuración de PC para activar Windows.