



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Modernización de la gestión administrativa del talento humano y
la administración del legajo digital en un hospital público
Chimbote 2024

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública**

AUTORA:

Villanueva Borja, Rosa Lily (orcid.org/0009-0005-9621-7531)

ASESORES:

Dr. Fuentes Calcino Alfonso Reynaldo (orcid.org/0000-0002-5568-111x)

Dra. Temoche Guevara Cecilia Liliana (orcid.org/0000-0002-9113-8392)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

CHIMBOTE – PERÚ

2024

**ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA
EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad de los Asesores

Nosotros, TEMOCHE GUEVARA CECILIA LILIANA, FUENTES CALCINO ALFONSO REYNALDO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesores de Tesis titulada: "Modernización de la Gestión Administrativa del Talento Humano y la Administración del Legajo Digital en un Hospital Público Chimbote 2024", cuyo autor es VILLANUEVA BORJA ROSA LILY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 13%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

Hemos 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, asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHIMBOTE, 09 de Agosto del 2024

| Apellidos y Nombres del Asesor: | Firma |
|---|---|
| FUENTES CALCINO ALFONSO REYNALDO DNI: 06779972 ORCID: 0000-0002-5568-111X | Firmado electrónicamente por: AFUENTESC el 17- 08-2024 10:02:06 |
| TEMOCHE GUEVARA CECILIA LILIANA DNI: 32908162 ORCID: 0000-0002-9113-8392 | Firmado electrónicamente por: CTEMOCHE el 17- 08-2024 10:02:06 |

Código documento Trilce: TRI - 0856284



ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, VILLANUEVA BORJA ROSA LILY estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Modernización de la Gestión Administrativa del Talento Humano y la Administración del Legajo Digital en un Hospital Público Chimbote 2024", 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 citatextual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro gradoacadémico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, nicopiados.
5. 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 |
|---|--|
| ROSA LILY VILLANUEVA BORJA DNI: 32966257 ORCID: 0009-0005-9621-7531 | Firmado electrónicamente por: RLVILLANUEVAB el 31-07-2024 23:37:44 |

Código documento Trilce: TRI - 0841277

Dedicatoria

Desde los más profundo de mi ser a cada uno de mis familiares, especialmente a mi madre Antonia Borja, por ser un ejemplo y por convertirse en una sólida inspiración para todas mis decisiones.

Rosa Lily.

Agradecimiento

A Dios por darme la fuerza para seguir adelante.

A mi esposo Víctor por su paciencia.

A mis hijos Martín, Bruno y Mathías, quienes me inspiraron para continuar en este camino académico.

A todas las personas que colaboraron en esta experiencia académica.

A las amistades que proporcionaron información valiosa para mejorar el estudio.

A toda la destacada plana docente del programa de posgrado de la UCV.

La autora

Índice de contenidos

| | Pág. |
|--|------|
| Carátula..... | i |
| Declaratoria de autenticidad del asesor..... | ii |
| Declaratoria de originalidad del autor..... | iii |
| Dedicatoria..... | iv |
| Agradecimiento..... | v |
| Índice de contenidos | vi |
| Índice de tablas..... | vii |
| Resumen | viii |
| Abstract..... | ix |
| I. INTRODUCCIÓN..... | 1 |
| II. METODOLOGÍA | 12 |
| III. RESULTADOS..... | 17 |
| IV. DISCUSIÓN..... | 22 |
| V. CONCLUSIONES..... | 27 |
| VI. RECOMENDACIONES..... | 28 |
| REFERENCIAS..... | 29 |
| ANEXOS..... | 39 |

Índice de tablas

| | Pág. |
|--|------|
| Tabla 1 Resultado de correlación estadística entre Modernización de la Gestión Administrativa del Talento Humano y la Administración del Legajo Digital | 17 |
| Tabla 2 Niveles de la Modernización de la Gestión Administrativa del Talento Humano | 18 |
| Tabla 3 Niveles de la Administración del Legajo Digital | 18 |
| Tabla 4 Resultado de correlación estadística entre Modernización de la Gestión Administrativa del Talento Humano y la dimensión Tecnología | 19 |
| Tabla 5 Resultado de correlación estadística entre Modernización de la Gestión Administrativa del Talento Humano y la dimensión Simplificación | 19 |
| Tabla 6 Resultado de correlación estadística entre Modernización de la Gestión Administrativa del Talento Humano y la dimensión Eficiencia | 20 |
| Tabla 7 Resultado de correlación estadística entre Modernización de la Gestión Administrativa del Talento Humano y la dimensión Confiabilidad. | 20 |

Resumen

La investigación, fue enmarcado en la meta 16.6, de establecer modelos de instituciones eficaces y transparentes, enfocándonos al Objetivo de Desarrollo Sostenible – ODS 16 de formar Instituciones sólidas, se planteó como objetivo determinar la relación entre las variables modernización de la gestión administrativa del talento humano y la administración del legajo digital en un Hospital Público de Chimbote 2024. Su metodología fue un estudio no experimental, con enfoque cuantitativo y correlacional. La población ascendió al total de 70 trabajadores de una entidad de salud, simultáneamente tal cifra fue la muestra de interés, se elaboraron dos cuestionarios para medir las variables, hubo una previa validación y ensayo piloto para la confiabilidad. En resultados, para un 75.7 % existe una eficiente Modernización de la Gestión Administrativa del Talento Humano, para un 57.1 % hay una la Administración del Legajo Digital eficiente. Se concluyó que existe un valor de 0,431, por tanto, se trata de una correlación de tipo positiva y media entre Modernización de la Gestión Administrativa del Talento Humano y la Administración del Legajo Digital, su p. fue de 0,001 (Sig. < 0,05), cualitativamente, de producirse mediciones nuevas con las variables, ha de resultar una correlación igual o muy parecida a ella, de registrarse alguna variación en las puntuaciones de una variable, ocurrirá lo misma en la otra. Quedó admitida finalmente por tanto la hipótesis de investigación.

Palabras clave: Control. dirección, eficiencia, planificación y organización.

Abstract

The research was framed in goal 16.6, of establishing models of effective and transparent institutions, focusing on the sustainable Development Goal – SDG 16 forming solid Institutions, the objective was to determine the relationship between the modernization of the administrative management of human talent and the administration of the digital file, in a Chimbote 2024 Public Hospital. Methodologically, it was a non-experimental study, with a quantitative and correlational approach. The population amounted to a total of 70 workers from a health entity, simultaneously this figure was the sample of interest. Two questionnaires were developed to measure the variables, there was a prior validation and pilot test for reliability. In results, for 75.7% there is an efficient Modernization of the Administrative Management of Human Talent, for 57.1% there is an efficient Digital File Administration. It was concluded that there is a value of 0.431, therefore, it is a positive and medium correlation between Modernization of the Administrative Management of Human Talent and the Administration of the Digital File, its p. was 0.001 (Sig. < 0.05), it can be stated that in close measurements of the variables, a correlation equal to or very similar to it must result, the possibilities of a variation in the scores of a variable will have the same impact form in the other, the research hypothesis was therefore admitted.

Keywords : Contro, direction, efficiency, planning and organization.

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día, es fundamental hacer uso de la tecnología en las entidades gubernamentales, porque es una herramienta que es de mucha ayuda para la gestión administrativa, optimizando el tiempo y brindando una mejor atención a los usuarios, es por ello que, en muchos países, han decretado la modernización de sus entidades públicas, digitalizando todos sus procesos.

Es así que, en el ámbito internacional el gobierno de España, ha enmarcado su plan de digitalización, haciendo uso de la tecnología de manera intensiva, optimizando la administración de las entidades públicas, para mayor transparencia, suprimir obstáculos y brindar calidad de servicio a los ciudadanos. En Latinoamérica, también se encuentran modernizando las instituciones del estado, por ejemplo, Chile ha normado un sistema de Gestión de Personas, que ha logrado optimizar la gestión pública.

En Perú, se ha promulgado la Ley N° 27658, que declara el proceso de Modernización de las organizaciones gubernamentales, con la finalidad de mejorar sus procedimientos administrativos y optimizar la gestión pública en beneficio del ciudadano, tal es así que, en mérito a ello el Ministerio de Educación, MINEDU (2020), dispone el uso de un sistema informático de gestión de personas denominado AYNI, esta ordenanza es utilizado en el ámbito regional en las Dirección Regionales de Educación y en el ámbito local en las Unidades Educativas Locales, en la cual ha optimizado y simplificado sus procesos.

Actualmente en un hospital público de la ciudad Chimbote, se puede observar que continúan realizando sus procesos administrativos de manera tradicional, el área de gestión humana, tiene la función de llevar el historial laboral de cada uno de sus trabajadores, llamado legajo personal, esta información se encuentran plasmados en papeles, que se van incrementando día a día y mientras dure la vida laboral del servidor, estos archivos personales contienen informaciones detalladas de datos personales, familiares, formación académica, régimen laboral, antecedentes judiciales, penales, reconocimientos, méritos, deméritos, evaluaciones, capacitaciones, entre otros datos.

Es así que, cuando los informes de legajos son requeridos, resulta dificultoso realizar el informe rápidamente, desde ubicar el legajo del trabajador

hasta brindar una información fidedigna, que consiste en buscar los datos del servidor desde que ingresa a laborar hasta su desvinculación, porque los papeles se encuentran deteriorados e ilegibles debido a los años de almacenaje, lo que dificulta su lectura, los reportes se emiten con datos erróneos, omisión de datos, este proceso de búsqueda se hace lento e implica tomar varias horas de trabajo por el gran volumen de documentos que se ha formado, generándose una problemática. Ante esta situación, existe el interés de estudiar el problema descrito.

Esta investigación, tuvo como finalidad ampliar el conocimiento científico y ayudó a contribuir a solucionar esta problemática, la línea de investigación de este estudio, está enmarcado en la meta 16.6, de establecer modelos de instituciones eficaces y transparentes, enfocándonos al Objetivo de Desarrollo Sostenible – ODS 16 de formar Instituciones Sólidas.

Habiendo descrito la actual problemática, se planteó la siguiente interrogante como problema general: ¿Qué relación hay entre la modernización de la Gestión Administrativa del Talento Humano y la Administración del Legajo Digital en un Hospital Público Chimbote 2024?

La presente investigación, tuvo por justificación teórica, brindar una visión de la modernización de la gestión administrativa del talento humano frente a la administración del legajo digital en un hospital público de Chimbote 2024., Este estudio fue de relevancia social, porque, con los resultados o conclusiones obtenidos del presente estudio, sirvió como aporte al conocimiento científico y contribuyó a la toma de decisiones para brindar un mejor servicio a los usuarios, además se justificó metodológicamente, porque este estudio buscó medir el conocimiento de los administrados sobre la modernización de la gestión administrativa frente a la administración del legajo digital y tomar las medidas que correspondan, mejorando la gestión administrativa.

El presente estudio tuvo como objetivo general, Determinar la relación entre la Modernización de la Gestión Administrativa del Talento Humano y la Administración del Legajo Digital en un Hospital Público Chimbote 2024, y con respecto a los objetivos específicos se tuvo: Describir los niveles de la modernización de la Gestión Administrativa del Talento Humano en un Hospital

Público Chimbote 2024. Describir los niveles de la Administración del Legajo Digital en un Hospital Público Chimbote 2024. Determinar la relación entre la modernización de la Gestión Administrativa del Talento Humano y la dimensión **Tecnología** en un Hospital Público Chimbote 2024. Determinar la relación entre la modernización de la Gestión Administrativa del Talento Humano y la dimensión **Simplificación** en un Hospital Público Chimbote 2024. Determinar la relación entre la modernización de la Gestión Administrativa del Talento Humano y la dimensión **Eficiencia** en un Hospital Público Chimbote 2024. Determinar la relación entre la modernización de la Gestión Administrativa del Talento Humano y la dimensión **Confiabilidad** en un Hospital Público Chimbote 2024.

Los estudios previos, encontrados acerca de esta investigación, han sido ubicados en los diversos entornos académicos, la cual describiremos en síntesis algunos de ellos como son los antecedentes internacionales y nacionales:

En el ámbito internacional, se encuentra Salvador (2020), en su artículo denominado: Entidades gubernamentales y la transformación digital en Cuba, tuvo objetivo transformar digitalmente las entidades a partir del análisis del acervo documental, la metodología que se empleó fue un estudio cuantitativo que se desarrolló con 43 expertos seleccionados por el método Delphi, pertenecientes a los diversos gobiernos municipales, la validez (Coeficiente de Alpha de Cronbach: 0,84) y de fiabilidad (KMO=0,78), llegando a la conclusión que genera resultados favorables en las entidades gubernamentales, la transformación digital, que está formado por una serie de actividades orientadas a la mejora y modernización de los procesos, que incluye procesos, políticas y la informatización, para la interacción con los ciudadanos en función de la satisfacción de sus necesidades y expectativas, también necesitan servidores públicos capacitados para innovar y desarrollar competencias digitales.

De acuerdo con Maliqueo (2021), en su artículo Gestión del capital humano y las barreras para migrar a la transformación digital, tuvo como objetivo explicar los principales obstáculos que se presentan durante la gestión humana en las entidades chilenas para avanzar a la creatividad e innovación y la transformación digital; la metodología que se empleó fue un enfoque cuantitativo de nivel descriptivo, utilizando la técnica de la encuesta, teniendo como muestra

a 91 representantes de las empresas, llegando a la conclusión que es necesario innovar y tener enfoque estratégico desde la visión de la alta gerencia, hacia la gestión del talento humano, realizando la transformación digital en sus roles, en sus procesos, en sus servicios y que se utilice los adelantos tecnológicos para la digitalización de la información porque conlleva al éxito.

De acuerdo con Ríos (2022), en su artículo, empresas financiadas por el Gobierno Federal de México, factores que influyen en la Innovación, estudio que tuvo como objetivo principal, identificar los factores institucionales que influyen fundamentalmente en la gestión pública en la innovación de Ciencia y Tecnología, la metodología cuantitativa y emplearon un cuestionario con una escala tipo Likert, la información se realizó a través de análisis factorial, a partir del análisis, se concluye, que los factores: tecnología, competitividad, favorecen la gestión pública, por la cual se propone una interfaz de tecnología para fomentar políticas gubernamentales que influyan en mejorar competencias y capacidades del capital humano y que promuevan la innovación y desarrollo a favor de los ciudadanos mexicanos.

Mejía (2022), en su investigación denominado experiencia tecnológica de la generación y su desafío de la digitalización en Colombia, tuvo como objetivo determinar el conocimiento electrónico - digital de la generación en Colombia, cuya metodología empleada fue el enfoque cuantitativo de carácter transversal, con diseño no experimental, llegando a la conclusión que las variables si aportan significativamente y están relacionados con la madurez de la digitalización de la generación.

Según Chávez y Fernández (2020), en su artículo denominado grupo humano con diferentes lenguas originarias y su socialización de las herramientas digitales en los gobiernos locales en Oaxaca-México, este estudio tuvo como finalidad estudiar la relación entre los grupos humanos con diferentes lenguas originarias y el acceso a la tecnología en Oaxaca, se empleó una metodología cuantitativa con la que se estimó el alcance de los gobiernos locales tengan acceso a las herramientas tecnológicas, tuvo como resultados que presentan una correlación positiva entre el uso de las herramientas tecnológicas en un municipio y el acceso a internet, además el uso de medios sociales digitales está

correlacionado de forma positiva con el grupo humano con diferentes lenguas originarias.

Según Ramírez et al (2023), en su artículo de nombre Gestión organizacional en coordinaciones académicas de postgrados, tuvo como finalidad considerando y teniendo como visión la plana docente, interesados en sus necesidades, para realizar un trabajo competitivo y holístico, para que su actuación genere merito hacia los catedráticos, se utilizó una metodología cuantitativa de tipo descriptiva, no experimental de diseño transaccional y de campo, se emplearon unidades de observación con 104 organizadores, en las cuales se aplicó un cuestionario aprobado por diez expertos, obteniendo una confiabilidad de $rtt = 0.857$; utilizando el método de Alfa Cronbach, obteniendo como resultados descubrir la afluencia de los indicadores de la gestión de la organización en estudio, los cuales manifiestan realizar actividades de mejora, especialmente en situaciones de crisis sociopolítica y de emergencia sanitaria, en la cual se concluye que la gestión de la organización es afectada por factores del medio ambiente y socioeconómicos, que influyen visiblemente en la toma de decisiones y estilos de gerencia de los docentes.

En el ámbito nacional, encontramos al autor Mas (2020), en su investigación sistematización de legajos en la unidad de gestión humana por procesos del nosocomio de José Casimiro Ulloa, tuvo como objetivo, establecer la relación entre la organización de legajos del talento humano y gestión por procesos en un hospital de emergencias nacional como es José Casimiro Ulloa, la metodología empleada, fue de tipo transversal o transaccional, el diseño fue no experimental, porque su propósito es explicar las variables: organización de legajos y la administración basada en procesos, concluyendo que la administración de legajos y gestión por procesos, se encuentran relacionadas y que es pilar fundamental contar con la sistematización de los contenidos de los legajos con el fin de gestionarlo de manera adecuada respetando las normas respectivas.

Quispe (2020), en su investigación efecto de reducir el trámite administrativo en el escalafón magisterial en la unidad del sector de educación local número cuatro de Comas, tuvo como objetivo observar el efecto de la

reducción del trámite administrativo en el escalafón de los servidores del sector educación en la unidad de gestión educativa Comas, la metodología aplicada en la presente estudio, tiene un enfoque cuantitativo de investigación correlacional básica, con un diseño no experimental transversal, se aplicó una encuesta como instrumento para recolectar de datos, finalmente, se realizó el análisis de fiabilidad mediante la utilización del coeficiente “Alfa Cronbach, para las dos variables del presente estudio, llegando a la conclusión que si incide la reducción del trámite administrativo en el escalafón de los servidores del sector educación de Comas.

También encontramos a Villarroel (2020), en su investigación significancia en la gestión administrativa en una casa de estudios universitaria nacional de la libertad el desarrollo de un sistema de legajos de empleados públicos, el indicado estudio, tuvo como objetivo, precisar el impacto en la gestión administrativa de una universidad nacional del departamento la Libertad, de poner en marcha un sistema web de Legajos de servidores públicos, la metodología que se empleó fue la investigación aplicada, no experimental correlacional, como técnica de recolección fue una encuesta, llegando a concluir que las tecnologías de la información impacta significativamente en la gestión administrativa de la casa universitaria de la Libertad; siendo, el $Rho = 0,118$ (relación positiva muy baja) ($p > 0.05$), por el desarrollo de un sistema digital de un sistema de control sobre la trayectoria laboral de servidores.

Tenemos a Guerrero (2020), en su investigación custodia y reducción de trámites administrativos de las carpetas personales de los servidores del sector salud de la ciudad de Chimbote, tuvo como objetivo, identificar la articulación entre el almacenaje y reducción del trámite administrativo de los legajos de los colaboradores de una entidad de salud, en esta investigación se utilizó la metodología de análisis de la información y respondiendo a las preguntas que se realizaron en la investigación probando la hipótesis, basándose en mediciones numéricas y utilizando la estadística para precisar patrones de comportamiento personal de una población; su diseño fue correlacional descriptivo, llegando a la conclusión de articulación alta y positiva entre la custodia de documentación y la reducción de los trámites administrativos de los legajos de los servidores públicos de una red de salud de nombre pacífico norte;

con un nivel de correlación del 0.91, comprobándose que la custodia tiene estrecha relación con la simplificación administrativa.

Según Poma (2022), en su investigación transformación a través del uso de la tecnología de las entidades del Estado, en la oficina de personal de la dirección regional de salud de Huánuco, tuvo como objetivo, determinar de qué manera la innovación en las entidades gubernamentales optimiza una administración eficiente en la unidad del talento humano de la dirección regional del sector salud de Huánuco, cuya metodología empleada fue el diseño no experimental, con corte transversal y correlacional, el tipo de estudio utilizado fue básico, de método hipotético deductivo, teniendo una muestra de tipo probabilística de 110 colaboradores de una población de estudio de 153 personas, finalmente la técnica empleada fue el cuestionario mediante una encuesta, concluyendo que la innovación en los sectores gubernamentales genera una gestión eficaz, eficiente y oportuna en la gerencia ejecutiva del talento humano del sector salud de Huánuco.

De acuerdo con Chancafe et al (2020), en su artículo denominado Gestión Administrativa y liderazgo en el Programa Presupuestal 068 del sector Salud, investigación que tuvo como finalidad fue descubrir la influencia de la gestión administrativa y el liderazgo en el programa presupuestal 068, la metodología que se empleó fue de tipo básica, con un diseño no experimental y transversal, la muestra fue tomada a 143 unidades ejecutoras, como técnica se empleó el muestreo no probalística, porque buscó importancia en el estudio, para la recopilación de datos se planteó un cuestionario tipo Likert, que contenía 74 interrogantes, el análisis de los datos, tuvo enfoque cuantitativo cuyo método que fue hipotético – deductivo y para el análisis de la información recolectados se utilizó el programa SPSS, que tuvo un resultado de significancia de 0.05, ($p=1,000$), llegando a la conclusión que el liderazgo y la gestión administrativa influyen en los programas presupuestal 068 en cada Unidad Ejecutora del sector salud 2020.

Con respecto a las teorías encontradas, sobre Modernización de la Gestión Administrativa del Talento Humano y la Administración del Legajo

Digital, variables del presente tema de investigación a continuación describiremos:

En cuanto a las teorías relacionadas a la variable Independiente Modernización de la Gestión Administrativa del Talento Humano, encontramos a la autora Armas (2017), que manifiesta que la gestión administrativa es una actividad, prosecución de procesos, además de la capacidad institucional para determinar el adecuado uso de sus recursos con la finalidad de alcanzar sus metas; por otro lado Gonzales (2020), señalan que la gestión administrativa es el conjunto de tareas que se realiza para conducir una organización, mediante la asignación de funciones y recursos que permitan prevenir problemas y cumplir con los objetivos institucionales. Por otro lado, Barrera (2024), refiere que el capital humano consiste en desarrollar en las personas cualidades competitivas, para crear una estructura institucional que sea favorable y que permita alcanzar los objetivos institucionales.

Una de las dimensiones de la variable gestión administrativa, es la planificación y de acuerdo con Westreicher (2020), refiere que la planificación es la definición de los procedimientos y estrategia a seguir para alcanzar las metas, además refiere que es la fase de poder anticiparnos ante una amenaza y alcanzar el logro de resultados, de la misma manera el autor Salazar (2023), refieren que la planificación es un elemento clave para mejorar la gestión de las organizaciones interno como externo y garantiza el éxito de los procesos de la gestión.

Otra de las dimensiones de la variable gestión administrativa, es la organización, según Roldan (2024), refiere que la organización es una estructura ordenada en la que coordinan personas con diversas funciones y responsabilidades con el objetivo de alcanzar las metas, institucionales; funcionan con reglas que definen como se deben realizar las tareas, es así que también Pérez (2021), manifiesta que la organización son subsistemas articulados que cumplen funciones para alcanzar objetivos.

La tercera dimensión de la variable gestión administrativa, es la dirección, de acuerdo con Gardey (2021), refiere que la dirección, es una guía las actividades y operaciones para hacer funcionar a un grupo de servidores y lograr

los mejores resultados para la organización, según Orozco (2023), manifiesta que la dirección, es la parte fundamental de la administración que implica hacer las cosas con eficiencia y eficacia con los recursos que tiene una entidad.

Finalmente, la última dimensión de la variable gestión administrativa, es control, de acuerdo Esquen (2023), define que el control en una organización, es la esencia para el éxito y el crecimiento de las instituciones, porque a través del control, se establece mecanismos que llevan a regular actividades que permiten tomar decisiones en el momento preciso y alcanzar los objetivos establecidos. Así también el autor Pacheco (2022), manifiesta que es de gran importancia implementar el control en una organización porque obtienen resultados positivos y ello contribuyen a mejorar sus procesos misionales y a reducir los riesgos de error y fraude.

En cuando a la segunda variable dependiente, según Balé (2018), refiere que la administración de los legajos laborales de empleados públicos, es el acervo de documentos que conforman la vida laboral acerca de los servidores, se inicia cuando el servidor empieza su labor en una organización y se va incrementado la información a medida que transcurre la relación laboral hasta su culminación, se puede decir que es el historial del servidor dentro de la organización, la cual contiene datos del trabajador como formación académica, estado civil, rotaciones de puestos de trabajos dentro de la organización, méritos, deméritos sanciones entre otros; según Cabanellas (2020), define un sistema de legajos como un conjunto de papeles o documentos que reúnen ciertos criterios de un determinado tema que arman un expediente.

La administración del legajo digital, una de las dimensiones es la tecnología, según Denegri (2021), refiere que la tecnología es la capacidad del ser humano de inventar cosas que nos permiten avanzar mucho más de nuestros propios límites, por otro lado, también la tecnología es conocimiento y técnicas aplicadas para la invención y perfeccionamiento de productos y procesos refiere Beckmann (2022).

Otra de las dimensiones de la variable administración del legajo digital, es la simplificación, según Delgado (2020), refiere que la simplificación son actividades que disminuyen trámites, realizando procesos en menos tiempo,

reduciendo la carga documental, para generar desarrollo en las organizaciones. Además, la simplificación administrativa en las instituciones gubernamentales es esencial realizar sus procesos con trámites menos burocráticos para mejorar sus servicios y brindar una atención oportuna al ciudadano; por otro lado Toro (2022), refiere que la información de legajo, es el procesamiento sistematizado de la data de los servidores de la oficina del talento humano de la entidad, tenerlo sistematizado, originan una buena gestión de personal, porque contiene toda la información de los empleados de una organización y se encuentra disponible para la entidad en cualquier momento.

Así también, la eficiencia es otra dimensión de la variable administración del legajo digital y según Martin (2024), explica que la eficiencia, es hacer las cosas de una manera correcta, cabe mencionar que César (2024), refiere que la automatización de los recursos humanos es una herramienta indispensable para lograr la eficiencia en las organizaciones.

La última dimensión de la variable administración del legajo digital, es la confiabilidad, que de acuerdo con Jiménez (2022), refiere que es la posibilidad que una información no haya equivocación, bajo ciertas condiciones en un periodo determinado, Asimismo, Gaspar y Fernández (2021), refiere que contar con un sistema de información eleva notablemente los niveles de eficiencia y eficacia dentro de una oficina del talento humano de las entidades del sector público, porque logra optimizar procesos, mejorando la atención a los usuarios reduciendo el tiempo de espera.

Asimismo, García (2022), refiere que, la administración del legajo digital de un servidor, debe estar automatizado, quedando los datos de los servidores en la nube o en un dispositivo electrónico que permita la recuperación rápida ante cualquier eventualidad o siniestro, por otro lado, según Sánchez (2021), refiere que la modernización de la gestión administrativa del talento humano, es el empleo eficaz y eficiente de los recursos que cuenta una entidad para lograr los objetivos institucionales, cuando se aplica de manera adecuada, se obtiene muchos beneficios como el incremento de la productividad, así también los autores Zamudio (2022), en su teoría del talento humano, manifiestan que el recurso humano de la organización, es considerado como talento, porque puede

generar desarrollo favorable a la organización, así como impulsar la ventaja competitiva en el mercado y por consiguiente mejora la rentabilidad.

Descrito la problemática existente en esta entidad, en la que se observa pérdida de tiempo y uso de material innecesarios para para cumplir con esta función y de acuerdo con Stsepanets (2024), refiere que el tiempo es un recurso valioso, es por ello que se debe gestionar el tiempo al máximo para mejorar la productiva laboral, así también Vicente (2023), manifiesta que las organizaciones tienen que identificar y eliminar los desperdicios en sus procesos que consumen recursos innecesarios. Todo lo descrito conlleva a brindar una gestión ineficiente, siendo obstáculo para que los directivos de turno puedan realizar una buena gestión, situación que nos lleva a una profunda reflexión, que el presente estudio, aportará valor teórico, porque permitirá obtener nuevos conocimientos, puesto que se estudiará la relación de dos variables como es la modernización de la Gestión Administrativa del Talento Humano y la administración del legajo digital y será de relevancia práctica para que los directivos tomen los resultados de este estudio y sirvan como aporte para mejorar la modernización de la gestión administrativa del talento humano que repercutirá en beneficio del usuario y desarrollo de la entidad enmarcados en la modernización y transparencia.

Finalmente, planteamos como hipótesis general de la investigación: H1: Existe una relación significativa entre la modernización de la gestión administrativa del talento humano y la administración del legajo digital, en un Hospital Público Chimbote 2024 y la hipótesis nula: H0: No existe una relación significativa entre la modernización de la gestión administrativa del talento humano y la administración del legajo digital, en un Hospital Público Chimbote 2024.

II. METODOLOGÍA

El presente estudio, fue de tipo básica, puesto que según Viscaíno (2023), refiere que este tipo de investigación se interesa en actualizar datos o incrementar conocimientos, también establece nuevas leyes o teorías y su finalidad es brindar una mejor comprensión de los fenómenos y descubre principios generales, según Ramos (2020), refiere que este tipo de estudios busca una explicación y determinación de los fenómenos, además refiere que en el enfoque cuantitativo se pretende solo recopilar información de datos numéricos que fueron cuantificables mediante procesos estadísticos, además buscó explicar fenómenos partiendo del análisis de datos numéricos y establecer relaciones específicas.

Según refiere Acosta (2023); se contó con un diseño no experimental porque las variables no fueron manipuladas, y se observó según ocurren en los hechos, el nivel de este estudio, fue correlacional porque buscó establecer la relación entre la variable modernización de la gestión administrativa del talento humano, con la administración del legajo digital, según refiere Ramos-Galarza (2020). Finalmente, el alcance que tuvo el presente estudio fue transversal porque las mediciones se produjeron en un solo momento (Guevara, 2020).

Una variable es la Modernización de la Gestión Administrativa del talento humano, según define Pérez (2022), la Gestión Administrativa, constituyen herramientas que encaminan a lograr los objetivos de las entidades, también permiten prevenir, corregir errores y aplicar la toma de decisiones, cuya finalidad es brindar un mejor servicio, es así que Ramírez-Torres (2023), define que, el factor clave de una organización es el recurso o talento humano porque contribuyen en la generación de valor público, definición operacional, mide el grado de atención a los procesos o procedimientos de los actos administrativos, las dimensiones de esta variable son: planificación, organización, dirección y control; sus indicadores son: Objetivos organizacionales, gestión de estrategias, gestión documentaria, coordinación, liderazgo organizacional, toma de decisiones, supervisión y evaluación de actividades.

A continuación los indicadores, según Oaikhena (2023), refiere que los objetivos organizacionales se fundamentan en la actitud de los servidores hacia

la organización que es el resultado final que la empresa quiere alcanzar, de la misma manera narra Mandel (2023) que las estrategias ayudan a lograr el éxito en las organizaciones, y según Ortiz (2023), refiere que la gestión documentaria son los recursos necesarios para organizar, registrar, almacenar y recuperar documentos, por otro lado Zeng (2023), define que la coordinación en la organización es de mucha importancia ya que es la capacidad de trabajar juntos de manera eficiente hacia un objetivo.

Por otro lado, Hebert (2023), refiere que el Liderazgo organizacional marca la toma de decisiones estableciendo los objetivos estratégicos, motivando al personal para tener éxito, por otro lado Tamilarasu & Mahadi (2023), define que la gestión estratégica desempeña un papel vital en la toma de decisiones, mientras que Nwosu (2021), refiere que la supervisión estructurada y eficiente da como resultado una buena calidad de trabajo, finalmente Aguilera (2023), refiere que uno de los puntos fundamentales de la organización es la evaluación del desempeño durante las actividades o tareas en función a los objetivos de la organización.

En cuanto a la segunda variable, se trata de la administración del legajo digital, según Del Campo (2020), la conceptualiza como archivos personales de los servidores activos, que seguirán creciendo mientras el trabajador siga en sus actividades laborales, que van recopilando documentación respecto a datos personales, estudios académicos, experiencia laboral y otros datos, que puede llevarse de manera sistematizada o digitalizada que permite el registro y disposición de la información de una manera rápida, esta información son calificadas como información primaria, la definición operacional, es la consolidación de datos, para transformarlo en información sistematizada o digitalizada, sus dimensiones de esta variable son cuatro: Tecnología, Simplificación, Eficiencia y Confiabilidad; los indicadores son: Registro de información, automatización de procesos, disponibilidad de información, gestión del tiempo, emisión de reportes, accesibilidad, integración de información, calidad de información.

A continuación, los indicadores de la anterior variable, según Halem (2022), refiere que utilizar la tecnología para el registro de la información reduce

el número de tareas repetitivas, menciona Moreiraa (2023), que el uso de la tecnología, ha permitido a las empresas automatizar su información siendo más eficientes en sus tareas rutinarias, en cuanto a la disponibilidad de información usando la tecnología permite a las personas una enseñanza y aprendizaje según manifiesta, Criollo (2021), así también la gestión del tiempo hace que las personas sean más productivas reduciendo sus niveles de estrés, refiere Galindo (2020); en estos tiempos de la era digital utilizar la emisión de reportes aporta muchos beneficios a las organizaciones como ahorro de tiempo y facilita la información refiere Cusumano (2024).

Por otro lado, refiere Heimstadt (2020), que a mayor accesibilidad de información transparente a las instituciones que se mantienen más responsables en sus actividades, la recopilación ordenada de documentos y su posterior codificación relacionan e integran la información, y hacen más eficiente a la empresa, según refiere Katona (2022)., finalmente según Basel (2020), refiere que la calidad de información que brinde una organización es un factor de éxito.

En cuanto a la población, según refiere Condori (2020), es un grupo o unidad de análisis de características comunes, en la cual se desarrolla el estudio, por cual, en el presente proyecto, se tuvo como población a los 70 servidores administrativos de acuerdo al Cuadro Provisional de Asignación de Personal - CAPP, que laboran en el nosocomio de la ciudad de Chimbote y en cuanto a la muestra, se eligió por conveniencia a los mismos 70 servidores administrativos los mismos que también son usuarios de los legajos de los servidores.

Como técnica del presente estudio, se empleó, la encuesta que según manifiesta Cisneros (2020), la encuesta es idónea para este tipo de estudio de enfoque cuantitativo, apoyado siempre en el instrumento que es el cuestionario, que según refiere Torres-Lara, et al. (2021), el cuestionario, es un medio que facilita el registro y determina el logro de los objetivos planteados, estos instrumentos fueron validados por tres (03) expertos y se emplearon para recoger y analizar información en el presente proceso de estudio, fueron dos cuestionarios, uno para medir la variable administración del legajo digital y la otra para medir la variable de gestión administrativa del talento humano, estos instrumentos estuvieron estructurados y organizados por dimensiones e

indicadores, preguntas numeradas, con probables respuestas que el encuestado debió responder, no existiendo respuesta correcta o incorrecta.

Todas las respuestas condujeron a un resultado y se aplicó a la muestra seleccionada, por otro lado, fueron confiables, porque se realizó de antemano una prueba piloto a veinte (20) servidores públicos que pertenecieron al grupo de la población, mientras que según Pérez (2021), refiere que la validez pretende demostrar la firmeza de los ítems. La confiabilidad representa la ausencia de errores en los resultados obtenidos, para consolidar esto último, los dos cuestionarios se procedieron a someter a un ensayo con veinte colaboradores del sector salud totalmente anónimos a la muestra oficial, la aplicación del coeficiente Alpha de Cronbach estableció los siguientes valores: En el test de Modernización de la Gestión Administrativa del Talento Humano se alcanzó un 0,93391898 y en el de la Administración del Legajo Digital un 0,92970581, calificando en ambos casos con Confiabilidad Alta.

El procedimiento que se realizó para aplicar la encuesta, fue la presentación de una carta dirigida a la máxima autoridad del hospital público de la ciudad de Chimbote, a este se le solicitó la autorización para aplicar la encuesta a los servidores públicos, explicándole el propósito de la presente investigación.

Para el método de análisis de datos, se empleó la estadística descriptiva, basada en las matemáticas para recopilar, procesar y presentar los resultados del presente estudio en tablas con frecuencias y porcentajes, los datos recabados, se procesaron en el programa SPSS y se utilizó también para el caso de las correlaciones el método “r” de Pearson, en la cual se evaluó la relación según los objetivos planteados.

La elaboración del presente estudio, se realizó mediante el acatamiento de aspectos éticos, según manifiesta Inguillay (2020), que la ética es un tema muy controversial hoy en día, con muchas consideraciones diferentes, que dependen de la cultura de la sociedad, por lo que se definió que los grandes investigadores, han hecho uso adecuado de su información (Beneficencia) y de sus propios conocimientos, por lo que es un ejemplo para otras personas que les incentivan a investigar (Rigurosidad), también refieren que, la ética en los

estudios de investigación, tiene gran relevancia, porque se respeta y aplica de manera adecuada los estilos de citación y referenciación especificados en la normatividad vigente (respeto a la propiedad intelectual), es así que se va produciendo una novedad para las personas procurando el respeto, sinceridad y el consentimiento respectivo (anonimato y confidencialidad); es por ello que en las investigaciones se debe buscar siempre la verdad sin falsificar, ni manipular resultados para favorecer a las personas, esta mala práctica conllevan a dañar a la ciencia (Transparencia).

Además, la investigadora se ciñó a con los estándares éticos, establecidos por la casa de estudio César Vallejo - UCV, basados en la norma del Vicerrectorado de Investigación resolución N.º 081 emitido el presente año 2024 (Respeto), la investigadora se comprometió a la beneficencia como norte, sin causar daño intencional al propósito académico de la investigación (Evitar la maleficencia), se aseguró de garantizar la dignidad y diversidad social y cultural, de los involucrados, evitando cualquier perjuicio.

III.RESULTADOS

Hipótesis estadísticas de rigor para considerar:

- Ho: “Las puntuaciones no son heterogéneas” Queda admitida la hipótesis nula ya que se evidencia puntajes con una distribución normal ($p > 0,05$).

- Hi: “Las puntuaciones son heterogéneas” Queda admitida la hipótesis de investigación ya que no se evidencia puntajes con una distribución normal ($p < 0,05$).

Contrastación general de hipótesis

Tabla 1

Resultado de correlación estadística entre Modernización de la Gestión Administrativa del Talento Humano y la Administración del Legajo Digital

| Correlación “r” de Pearson | | Administración del Legajo Digital |
|--|------------------|-----------------------------------|
| Modernización de la Gestión Administrativa | Correlación | 0,431** |
| | Sig. (bilateral) | 0,001 |
| | N | 70 |

Fuente: Trabajadores de una entidad de salud pública.

Interpretación: Existe un valor de 0,431, por tanto, se trata de una correlación de tipo positiva y media entre Modernización de la Gestión Administrativa del Talento Humano y la Administración del Legajo Digital, en cuanto al Sig., este fue de 0,001, ello evidenció que la correlación es también significativa al enmarcarse como Sig. $< 0,05$, puede afirmarse que en mediciones próximas de las variables, ha de resultar una correlación igual o muy parecida a ella, las posibilidades de un aumento o disminución de las puntuaciones en la primera variable, repercutirá de la misma forma en la otra. Queda admitida la hipótesis: Existe una relación significativa entre la modernización de la gestión administrativa del talento humano y la administración del legajo digital, en un Hospital Público Chimbote 2024.

Resultados obtenidos en el caso de los objetivos específicos

Tabla 2

Niveles de la Modernización de la Gestión Administrativa del Talento Humano

| Niveles | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------|------------|------------|
| Regular | 17 | 24,3 |
| Eficiente | 53 | 75,7 |
| Total | 70 | 100,0 |

Fuente: Trabajadores de una entidad de salud pública.

Interpretación: Según las puntuaciones alcanzadas, existe una eficiente percepción de los trabajadores de una entidad de salud pública (75.7 %) respecto a lo avanzado en cuanto a Modernización de la Gestión Administrativa del Talento Humano, cabe precisar que un 24.2 % lo consideró como regular.

Tabla 3*Niveles de la Administración del Legajo Digital*

| Niveles | Frecuencia | Porcentaje |
|------------|------------|------------|
| Deficiente | 1 | 1,4 |
| Regular | 29 | 41,4 |
| Eficiente | 40 | 57,1 |
| Total | 45 | 100,0 |

Fuente: Trabajadores de una entidad de salud pública.

Interpretación: Según las puntuaciones alcanzadas, existe una eficiente percepción de los trabajadores de una entidad de salud pública (57.1 %) respecto a lo avanzado en Administración del Legajo Digital, cabe precisar que un 41.3 % lo consideró como regular, apenas un 1.43 % lo calificó como deficiente.

Tabla 4

Resultado de correlación estadística entre Modernización de la Gestión Administrativa del Talento Humano y la dimensión Tecnología

| Correlación "r" de Pearson | | Dimensión Tecnología |
|--|------------------|----------------------|
| Modernización de la Gestión Administrativa | Correlación | 0,432** |
| | Sig. (bilateral) | 0,000 |
| | N | 70 |

Fuente: Trabajadores de una entidad de salud pública.

Interpretación: Existe un valor de 0,432, por tanto, se trata de una correlación de tipo positiva y media entre Modernización de la Gestión Administrativa del Talento Humano y la dimensión Tecnología, en cuanto al Sig., este fue de 0,000, ello evidenció que la correlación es también significativa al enmarcarse como Sig. < 0,05, puede afirmarse que en mediciones próximas, ha de resultar una correlación igual o muy parecida a ella, las posibilidades de un aumento o disminución de las puntuaciones en la primera variable, repercutirá de la misma forma en la mencionada dimensión.

Tabla 5

Resultado de correlación estadística entre Modernización de la Gestión Administrativa del Talento Humano y la dimensión Simplificación

| Correlación "r" de Pearson | | Dimensión Simplificación |
|--|------------------|--------------------------|
| Modernización de la Gestión Administrativa | Correlación | 0,254** |
| | Sig. (bilateral) | 0,034 |
| | N | 70 |

Fuente: Trabajadores de una entidad de salud pública.

Interpretación: Existe un valor de 0,254, por tanto, se trata de una correlación de tipo positiva aunque débil entre Modernización de la Gestión Administrativa del Talento Humano y la dimensión Simplificación, en cuanto al Sig., este fue de 0,034, ello evidenció que la correlación es también significativa al enmarcarse como Sig. < 0,05, puede afirmarse que en mediciones próximas, ha de resultar una correlación igual o muy parecida a ella, las posibilidades de un aumento o disminución de las puntuaciones en la primera variable, repercutirá de la misma forma en la mencionada dimensión.

Tabla 6

Resultado de correlación estadística entre Modernización de la Gestión Administrativa del Talento Humano y la dimensión Eficiencia

| Correlación "r" de Pearson | | Dimensión Eficiencia |
|--|------------------|----------------------|
| Modernización de la Gestión Administrativa | Correlación | 0,372** |
| | Sig. (bilateral) | 0,002 |
| | N | 70 |

Fuente: Trabajadores de una entidad de salud pública.

Interpretación: Existe un valor de 0,372, por tanto, se trata de una correlación de tipo positiva aunque baja entre Modernización de la Gestión Administrativa del Talento Humano y la dimensión Eficiencia, en cuanto al Sig., este fue de 0,002, ello evidenció que la correlación es también significativa al enmarcarse como Sig. < 0,05, puede afirmarse que en mediciones próximas, ha de resultar una correlación igual o muy parecida a ella, las posibilidades de un aumento o disminución de las puntuaciones en la primera variable, repercutirá de la misma forma en la mencionada dimensión.

Tabla 7

Resultado de correlación estadística entre Modernización de la Gestión Administrativa del Talento Humano y la dimensión Confiabilidad

| Correlación "r" de Pearson | | Dimensión Confiabilidad |
|--|------------------|-------------------------|
| Modernización de la Gestión Administrativa | Correlación | 0,314** |
| | Sig. (bilateral) | 0,008 |
| | N | 70 |

Fuente: Trabajadores de una entidad de salud pública.

Interpretación: Existe un valor de 0,314, por tanto, se trata de una correlación de tipo positiva aunque baja entre Modernización de la Gestión Administrativa del Talento Humano y la dimensión Confiabilidad, en cuanto al Sig., este fue de 0,008, ello evidenció que la correlación es también significativa al enmarcarse como Sig. < 0,05, puede afirmarse que en mediciones próximas, ha de resultar una correlación igual o muy parecida a ella, las posibilidades de un aumento o disminución de las puntuaciones en la primera variable, repercutirá de la misma forma en la mencionada dimensión.

IV. DISCUSIÓN

Como objetivo general se estableció: Determinar la relación entre la modernización de la Gestión Administrativa del Talento Humano y la Administración del Legajo Digital en un Hospital Público Chimbote 2024, en lo que respecta a resultados, en la tabla 2 se evidencia que existe un valor de 0,431, por tanto, se trata de una correlación de tipo positiva y media entre Modernización de la Gestión Administrativa del Talento Humano y la Administración del Legajo Digital, en cuanto al Sig., este fue de 0,001, ello evidenció que la correlación es también significativa al enmarcarse como Sig. < 0,05, puede afirmarse que en mediciones próximas de las variables, ha de resultar una correlación igual o muy parecida a ella, las posibilidades de un aumento o disminución de las puntuaciones en la primera variable, repercutirá de la misma forma en la otra.

Queda admitida la hipótesis: Existe una relación significativa entre la modernización de la gestión administrativa del talento humano y la administración del legajo digital, en un Hospital Público Chimbote 2024, tales datos son similares a lo expuesto por Mas (2020), quien buscó establecer la relación entre la organización de legajos del talento humano y gestión por procesos en un hospital de emergencias nacional como es José Casimiro Ulloa, concluyendo que la administración de legajos y gestión por procesos, se encuentran relacionadas y que es pilar fundamental contar con la sistematización de los contenidos de los legajos con el fin de gestionarlo de manera adecuada respetando las normas respectivas, en ese sentido, es vigente lo manifestado por Armas (2017), que manifiesta que la gestión administrativa es una prosecución de procesos para adecuar uso de sus recursos.

En lo concerniente al primer objetivo específico: Describir los niveles de la modernización de la Gestión Administrativa del Talento Humano en un Hospital Público Chimbote 2024. Como resultados, en la tabla 3, según las puntuaciones alcanzadas, existe una eficiente percepción de los trabajadores de una entidad de salud pública (75.7 %) respecto a lo avanzado en cuanto a Modernización de la Gestión Administrativa del Talento Humano, cabe precisar que un 24.2 % lo consideró como regular.

El aporte anterior es muy concordante con lo que halló Poma (2022), quien se propuso determinar de qué manera la innovación en las entidades gubernamentales optimiza una administración eficiente en la unidad del talento humano de la dirección regional del sector salud de Huánuco, pudo concluir que la innovación en los sectores gubernamentales genera una gestión eficaz, eficiente y oportuna en la gerencia ejecutiva del talento humano del sector salud de Huánuco. Ambos resultados son coincidentes porque es notorio que tienen muy presente contar con un sistema de información eleva notablemente los niveles de eficiencia y eficacia dentro de una oficina del talento humano de las entidades del sector público, porque logra optimizar procesos, mejorando la atención a los usuarios reduciendo el tiempo de espera (Gaspar y Fernández, 2021).

Como segundo objetivo específico se declaró: Describir los niveles de la Administración del Legajo Digital en un Hospital Público Chimbote 2024, en este caso, en la tabla 4, según las puntuaciones alcanzadas, existe una eficiente percepción de los trabajadores de una entidad de salud pública (57.1 %) respecto a lo avanzado en Administración del Legajo Digital, cabe precisar que un 41.3 % lo consideró como regular, apenas un 1.43 % lo calificó como deficiente, dicho resultado es muy coincidente a lo hallado por Villarroel (2020), en su investigación significancia en la gestión administrativa en una casa de estudios universitaria nacional de la libertad el desarrollo de un sistema de legajos de empleados públicos, se llegó a concluir que las tecnologías de la información impacta significativamente en la gestión administrativa de la casa universitaria de la Libertad; siendo, el $Rho = 0,118$ (relación positiva muy baja) ($p > 0.05$).

Según lo anterior, el desarrollo de un sistema digital de un sistema de control sobre la trayectoria laboral de servidores, ello permite afirmar que hay un entendimiento del aporte de Balé (2018), ya que la administración de los legajos laborales de empleados públicos, es el acervo de documentos que conforman la vida laboral acerca de los servidores, se inicia cuando el servidor empieza su labor en una organización y se va incrementado la información a medida que transcurre la relación laboral hasta su culminación.

Para el caso del tercer objetivo específico: Determinar la relación entre la modernización de la Gestión Administrativa del Talento Humano y la dimensión Tecnología en un Hospital Público Chimbote 2024, pudo constatar que en la tabla 5, existe un valor de 0,432, por tanto, se trata de una correlación de tipo positiva y media entre Modernización de la Gestión Administrativa del Talento Humano y la dimensión Tecnología, en cuanto al Sig., este fue de 0,000, ello evidenció que la correlación es también significativa al enmarcarse como Sig. < 0,05, puede afirmarse que en mediciones próximas, ha de resultar una correlación igual o muy parecida a ella, las posibilidades de un aumento o disminución de las puntuaciones en la primera variable, repercutirá de la misma forma en la mencionada dimensión.

Al respecto, hay similitud con lo encontrado por Maliqueo (2021), quien buscó explicar los principales obstáculos que se presentan durante la gestión humana en las entidades chilenas para avanzar a la creatividad e innovación y la transformación digital; llegó a establecer que es necesario innovar y tener enfoque estratégico desde la visión de la alta gerencia, hacia la gestión del talento humano, realizando la transformación digital en sus roles, en sus procesos, en sus servicios y que se utilice los adelantos tecnológicos para la digitalización de la información porque conlleva al éxito. Teóricamente, hay consenso en lo manifestado por Denegri (2021), en la perspectiva de que la tecnología es la capacidad del ser humano de inventar cosas que nos permiten avanzar mucho más de nuestros propios límites.

En lo que compete al cuarto objetivo específico: Determinar la relación entre la modernización de la Gestión Administrativa del Talento Humano y la dimensión Simplificación en un Hospital Público Chimbote 2024. Lo mostrado en la tabla 6, reveló que existe un valor de 0,254, por tanto, se trata de una correlación de tipo positiva aunque débil entre Modernización de la Gestión Administrativa del Talento Humano y la dimensión Simplificación, en cuanto al Sig., este fue de 0,034, ello evidenció que la correlación es también significativa al enmarcarse como Sig. < 0,05, puede afirmarse que en mediciones próximas, ha de resultar una correlación igual o muy parecida a ella, las posibilidades de

un aumento o disminución de las puntuaciones en la primera variable, repercutirá de la misma forma en la mencionada dimensión.

Equiparar la modernización con la simplificación de procesos también está presente en el estudio de Guerrero (2020), quien buscó identificar la articulación entre el almacenaje y reducción del trámite administrativo de los legajos de los colaboradores de una entidad de salud, pudo concluir que hay una articulación alta y positiva entre la custodia de documentación y la reducción de los trámites administrativos de los legajos de los servidores públicos de una red de salud de nombre pacífico norte; con un nivel de correlación del 0.91, comprobándose que la custodia tiene estrecha relación con la simplificación administrativa. Estos resultados mantienen vigente lo establecido por Delgado (2020), al referir que la simplificación son actividades que disminuyen trámites, realizando procesos en menos tiempo, reduciendo la carga documental, para generar desarrollo en las organizaciones.

En el caso del quinto objetivo específico: Determinar la relación entre la modernización de la Gestión Administrativa del Talento Humano y la dimensión Eficiencia en un Hospital Público Chimbote 2024, según los datos de la tabla 7, existe un valor de 0,372, por tanto, se trata de una correlación de tipo positiva aunque baja entre Modernización de la Gestión Administrativa del Talento Humano y la dimensión Eficiencia, en cuanto al Sig., este fue de 0,002, ello evidenció que la correlación es también significativa al enmarcarse como Sig. < 0,05, puede afirmarse que de realizarse mediciones futuras, ha de resultar una correlación nuevamente baja, las posibilidades de un aumento o disminución de las puntuaciones en la primera variable, repercutirá de la misma forma en la mencionada dimensión.

La búsqueda de la eficiencia también se destaca en los resultados de Mejía (2022), quien, al examinar la experiencia tecnológica de la generación y su desafío de la digitalización en Colombia, concluyó que las variables si aportan significativamente y están relacionados con la madurez de la digitalización de la generación. Tales resultados son contundentes en cuanto al cumplimiento de César (2024), quien refiere que la automatización de los recursos humanos es una herramienta indispensable para lograr la eficiencia en las organizaciones.

Sobre lo señalado por el sexto objetivo específico: Determinar la relación entre la modernización de la Gestión Administrativa del Talento Humano y la dimensión Confiabilidad en un Hospital Público Chimbote 2024, lo mostrado en la tabla 8, permite admitir que existe un valor de 0,314, por tanto, se trata de una correlación de tipo positiva aunque baja entre Modernización de la Gestión Administrativa del Talento Humano y la dimensión Confiabilidad, en cuanto al Sig., este fue de 0,008, ello evidenció que la correlación es también significativa al enmarcarse como Sig. < 0,05, puede afirmarse que en mediciones próximas, ha de resultar una correlación igual o muy parecida a ella, las posibilidades de un aumento o disminución de las puntuaciones en la primera variable, repercutirá de la misma forma en la mencionada dimensión.

Lo anterior es concordante con lo obtenido por Salvador (2020), en su artículo denominado: Entidades gubernamentales y la transformación digital en Cuba, tuvo objetivo transformar digitalmente las entidades a partir del análisis del acervo documental, la metodología que se empleó fue un estudio cuantitativo que se desarrolló con 43 expertos seleccionados por el método Delphi, pertenecientes a los diversos gobiernos municipales, la validez (Coeficiente de Alpha de Cronbach: 0,84) y de fiabilidad (KMO=0,78), llegando a la conclusión que genera resultados favorables en las entidades gubernamentales, la transformación digital, que está formado por una serie de actividades orientadas a la mejora y modernización de los procesos, las exposiciones de ambas coincidencias concuerdan con el aporte de Jiménez (2022), refiere que es la posibilidad que una información no haya equivocación, bajo ciertas condiciones en un periodo determinado.

V. CONCLUSIONES

En cuanto al objetivo general, existe un valor de 0,431, lo que equivale a una correlación de tipo positiva y media entre Modernización de la Gestión Administrativa del Talento Humano y la Administración del Legajo Digital, tal correlación es además significativa con su Sig., de 0,001, que resulta menor al 0,05., quedando admitida la hipótesis: Determinando que existe una relación significativa entre la modernización de la gestión administrativa del talento humano y la administración del legajo digital, en un Hospital Público Chimbote 2024.

Además, existe una eficiente percepción de los trabajadores de la entidad de salud pública (75.7 %) respecto a la Modernización de la Gestión Administrativa del Talento Humano. Así también, existe una eficiente percepción de los trabajadores de una entidad de salud pública (57.1 %) respecto a lo avanzado en Administración del Legajo Digital.

Respecto al primer objetivo, se determinó, que existe un valor de 0,432, lo que equivale a una correlación de tipo positiva y media entre Modernización de la Gestión Administrativa del Talento Humano y la dimensión Tecnología, tal correlación es además significativa con su Sig., de 0,000, que resulta menor al 0,05.

Referente al segundo objetivo, se determinó que existe un valor de 0,254, lo que equivale a una correlación de tipo positiva y media entre Modernización de la Gestión Administrativa del Talento Humano y la dimensión Simplificación, tal correlación es además significativa con su Sig., de 0,034, que resulta menor al 0,05.

Como tercer objetivo, se determinó que existe un valor de 0,372, lo que equivale a una correlación de tipo positiva y media entre Modernización de la Gestión Administrativa del Talento Humano y la dimensión Eficiencia, tal correlación es además significativa con su Sig., de 0,002, que resulta menor al 0,05.

Con relación al cuarto objetivo, se determinó que existe un valor de 0,314, lo que equivale a una correlación de tipo positiva y media entre Modernización de la Gestión Administrativa del Talento Humano y la dimensión Confiabilidad, tal correlación es además significativa con su Sig., de 0,008, que resulta menor al 0,05.

VI. RECOMENDACIONES

Primera: A las autoridades del Hospital público del Ministerio de Salud, incorporar evaluaciones internacionales a la Gestión Administrativa del Talento Humano con el fin de calificar a estándares de alguna ISO de calidad.

Segunda: A la Dirección Ejecutiva del hospital, brindar un mayor soporte al desarrollo del talento humano mediante psicólogos organizacionales que les monitoreen en su desempeño laboral.

Tercera: Al responsable del Legajo institucional, recurrir constantemente al monitoreo de ingenieros de sistemas que supervisen la operatividad digital del sistema de legajo y actualicen siempre su versión electrónica.

Cuarta: A los maestristas en Gestión Pública de generaciones venideras, involucrarse en el estudio de las variables mencionadas desde la perspectiva de investigaciones de carácter experimental.

REFERENCIAS

- Acosta, F. (2023). Los enfoques de investigación en las Ciencias Sociales. *Revista latinoamericana OGMIOS*, 3(8), 82-95
<https://doi.org/10.53595/rlo.v3.i8.084>
- Aguilera, R., Massis, A., Fini, R., & Vismara, S. (2023), Organizational Goals, Outcomes, and the Assessment of Performance, *Journal of Management Studies*, 6(1), 1-36.
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/joms.12994>
- Armas, Y., Llanos, M., & Traverso, P. (2017). *Gestión del Talento Humano y Nuevos Escenarios Laborales*. Ecuador: Zamborondón.
- Balé, C. (2018), *Memoria e identidad durante el Kirchner ismo: La reparación de legajos laborales de empleados estatales desaparecidos*. Argentina: Universidad Nacional de La Plata.
- Basel, J. (2020). Information Quality and Data Quality in Accounting Information System: Implications on the Organization Performance. *ResearchGate*, 24(5):3258-3269.
https://www.researchgate.net/publication/341017268_Information_Quality_and_Data_Quality_in_Accounting_Information_System_Implications_on_the_Organization_Performance
- Barrera, G. (2024). *¿Qué es la teoría del talento humano?*
<https://www.clubmitsubishiasx.com/faq/que-es-la-teoria-del-talento-humano>
- Beckmann, J. (2022). *La definición de tecnología*.
<https://abrirarchivos.info/tema/la-definicion-de-tecnologia-segun-johann-beckmann/>

- Cabanellas, G. (2020). *Diccionario Jurídico Elemental*.
<https://diccionario.leyderecho.org/legajo/>
- César, C. (2024). *La automatización en la gestión de RR.HH.: la clave para una mayor eficiencia*. <https://intelequia.com/es/blog/post/la-automatizaci%C3%B3n-en-la-gesti%C3%B3n-de-rr-hh-la-clave-para-una-mayor-eficiencia>
- Chancafe, F., Espinoza, G., Ramos, O., Pompeyo, G. (2020). Gestión administrativa, liderazgo en el Programa Presupuestal 068 sector Salud, 2020 Studies ISSN:2576-0971
<https://www.journalbusinesses.consultorioampuero.com/index.php/revista/article/view/163/434>
- Chávez, M. y Fernández, J. (2020). Etnografía cuantitativa. Revitalización lingüística y difusión de las tecnologías digitales en municipios de Oaxaca, México. *Alteridades*, 30(59), 111-121.
<https://www.scielo.org.mx/pdf/alte/v30n59/2448-850X-alte-30-59-111.pdf>
- Cisneros, A., Guevara, A., Urdánigo, J. & Garcés E. (2022). Técnicas e Instrumentos para la Recolección de Datos que apoyan a la Investigación Científica en tiempo de Pandemia. *Dominio De Las Ciencias*, 8(1), 1165–1185.
<https://www.dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/2546>
- Condori, P. (2020). *Universo, población y muestra. Curso Taller*.
<https://www.aacademica.org/cporfirio/18.pdf>
- Criollo-C, S., Guerrero, A., Jaramillo, A. & Lujan, S. (2021). Mobile Learning Technologies for Education: Benefits and Pending Issues. *MDPI*, 11(9), 4111. <https://www.mdpi.com/2076-3417/11/9/4111>
- Cusumano, L., Farmakis, O., & Granath, M. (2024). Current benefits and future possibilities with digital field reporting. *International Journal of Construction*

Management, 1-12.
https://research.chalmers.se/publication/540996/file/540996_Fulltext.pdf

Da Campo, V. (2020). *Legajo del personal: un tema poco hablado pero de tanta importancia*. <https://blog.colppy.com/legajo-del-personal>

Del Campo, P. (2020). Archivo personal. Archivo personalizado. *Revista Amoxtli*. DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.4377571>

Delgado, J. & Huamantumba, E. (2020). *Gestión de simplificación administrativa en el desarrollo de las universidades públicas*. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/197/258>

Denegri, G. (2021). *El Verdadero significado de la tecnología*. <https://es.linkedin.com/pulse/el-verdadero-significado-de-la-tecnolog%C3%ADa-gabriela-denegri>

Esquen, A. (2023). *La importancia del control en la organización*. <https://es.linkedin.com/pulse/la-importancia-del-control-en-organizaci%C3%B3n-amy-jhanela-esquen-cerna>

Galindo, H., & Bezanilla, M. (2020). *Promoting Time Management and Self-Efficacy Through Digital Competence in University*. *Contemporary Educational Technology*, 2021, 13(2). <https://www.cedtech.net/download/promoting-time-management-and-self-efficacy-through-digital-competence-in-university-students-a-9607.pdf>

García, I. (2022). *Legajo del trabajador*. <https://www.sesamehr.es/blog/legajo-personal/>

Gaspar, C. & Fernández, M. (2021). *La gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el éxito de las empresas*.

file:///C:/Users/Usuario/Downloads/DialnetLaGestionDeTalentoHumanoYSuInfluenciaEnElDesempeno-8042592.pdf

González Rodríguez, S. S., Viteri Intriago, D. A., Izquierdo Morán, A. M., & Verdezoto Córdova, G. O. (2020). Modelo de gestión administrativa para el desarrollo empresarial del Hotel Barros en la ciudad de Quevedo. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 32-37. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n4/2218-3620-rus-12-04-32.pdf>

Guerrero, E. (2020). *Almacenaje y simplificación administrativa de los legajos personales de los usuarios en la Red de Salud Pacífico Norte, 2020*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo] https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/64968/Guerrero_CED-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Guevara Alban, G. P., Verdesoto Arguello, A. E., & Castro Molina, N. E. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *RECIMUNDO*, 4(3), 163-173. <https://recimundo.com/index.php/es/article/view/860>

Hebert, M. (2023), Organizational Leadership Definition, Pros, Cons, & Tips ZipJob. <https://www.zipjob.com/blog/organizational-leadership-definition-pros-cons-and-tips-or-zipjob/>

Heimstädt, M., & Dobusch, L. (2020). Transparency and Accountability: Causal, Critical and Constructive Perspectives Organization. *Sage Journals*. 1(4). <https://journals.sagepub.com/doi/epub/10.1177/2631787720964216>

Inguillay, L., Tercero, S. & López, J. (2020). *Ética en la investigación científica*. <https://www.revista-imaginariosocial.com/index.php/es/article/view/10/html>

- Jiménez, F. (2022). *Breve introducción a la confiabilidad*.
<https://es.linkedin.com/pulse/breve-introducci%C3%B3n-la-confiabilidad-francisco-jimenez>
- Katona, A. (2022). *Defining Information Systems Integration*:
https://essay.utwente.nl/89430/1/Katona_BA_EEMCS.pdf
- López, J. (2024). *Muestra estadística: Qué es, tipos y ejemplos*.
https://economipedia.com/definiciones/muestra-estadistica.html#google_vignette
- Ley N° 27658 (2002). *Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado*.
https://cdn.gacetajuridica.com.pe/laley/LEY%20N%C2%BA27658_LALEY.pdf
- MINEDU (2020). Decreto Supremo N° 017-2020-MINEDU - *que crea y dispone el uso obligatorio del Sistema Integrado de Gestión de Personal en el Sector Educación - Sistema AYNI, en las instancias de Gestión Educativa Descentralizada*.
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1516639/DS%20N%C2%B0%20017-2020-MINEDU%20Normas%20Legales.pdf.pdf?v=1609779786>
- Mas, K. (2020). *Sistema de legajos de recursos humanos y gestión por procesos del Hospital de Emergencias José Casimiro Ulloa – 2020*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/55288/Mas_GKB-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Maliqueo, C., Gonzáles, J., Mardones, R., & Ardiles M., (2021). Gestión de personas y las barreras para innovar en la transformación digital. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG*, 26(94), 510-532
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890442>

Mejía-Delgado, O. A., Mejía-Delgado, Y. Y. (2022). Madurez tecnológica de la generación Z: reto de la transformación digital en Colombia. *Revista CEA*, 8(16), 1-21. <https://revistas.itm.edu.co/index.php/revista-cea/article/view/1913/2304>

Martins, J. (2024). *Eficiencia vs. efectividad en los negocios: por qué tu equipo necesita ambas cualidades*. <https://asana.com/es/resources/efficiency-vs-effectiveness-whats-the-difference>

Mandel, D. (2023), Improving Strategic Planning: The Crucial Role of Enhancing Relationships between Management Levels. *Administrative Sciences*, 13(10), 211. <https://www.mdpi.com/2076-3387/13/10/211>

Moreira, S., Henrique, S., & Mamedeb, S. (2022). *CENTERIS – International Conference on ENTERprise Information Systems*. 219(2023), 244-254 https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877050923002958?ref=pdf_download&fr=RR-2&rr=8827399c5a38ebee

Nwosu, I., Ohuruogu, B., y Ofoegbu, F. (2021). Structured Supervision Propelling Job Performance in Universities: Achieving Goals without Chains. *SAGE Open*, 11(4). <https://journals.sagepub.com/doi/epub/10.1177/21582440211050375>

Oaikhena, M. (2023). Managing organizational change through target setting and forecasting for optimal performance, *Kuwait chapter of Arabian Journal of Business and Management Review*, 12(2), 29-33. [https://www.arabianjbmr.com/pdfs/Arabian%20Journal%20of%20Business%20and%20Management%20Review%20\(Kuwait%20Chapter\)_KD_VOLL_1_2_1_2023/4_ajbmrkd_12012023.pdf](https://www.arabianjbmr.com/pdfs/Arabian%20Journal%20of%20Business%20and%20Management%20Review%20(Kuwait%20Chapter)_KD_VOLL_1_2_1_2023/4_ajbmrkd_12012023.pdf)

Orozco, C. (2023). *Dirección*. <https://guiadelempresario.com/administracion/direccion/>

- Ortiz, C., Romero, A. & Bendezú, H. (2023), The Impact Of Document Management Using Good Practices: A Literature Review. *International Journal of Professional. Bussines Review.* 8(11), 01-24.
https://www.researchgate.net/publication/376253339_The_Impact_of_Document_Management_Using_Good_Practices_A_Literature_Review
- Pacheco, D. (2022). Control interno y la gestión administrativa. Una revisión sistemática del 2020 al 2022 *Revista Multidisciplinar Ciencia Latina* 7(1), 6697-6712.
https://www.researchgate.net/publication/368811630_Control_interno_y_la_gestion_administrativa_Una_revision_sistemica_del_2020_al_2022
- Peña Ponce, D. K., Sánchez Chancay, M. R., & Sancan López, L. T. (2022). Gestión administrativa y su impacto en la calidad del servicio. *RECIMUNDO*, 6(1), 120-131.
<https://recimundo.com/index.php/es/article/view/1626>
- Pérez, A. (2021). *Organización empresarial: características, objetivos y tipos de organización.* <https://www.obsbusiness.school/blog/organizacion-empresarial-caracteristicas-objetivos-y-tipos-de-organizacion>
- Pérez, J. & Gardey, A. (2021). *Dirección - Qué es, definición y concepto.* <https://definicion.de/direccion/>
- Pérez, W., Colcha, R., Serrano, J. & Moreno M. (2022). *Gestión Administrativa y Calidad de Servicio de Acuerdo a la Normativa Legal.* Polo del Conocimiento, 67(7), 1-13.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8354894>
- Pérez, R. (2021). *Validez y la confiabilidad en la investigación.* <https://www.aacademica.org/000-074/15>
- Poma, S. (2022). *Modernización de la gestión pública en la dirección ejecutiva de recursos humanos de la dirección regional de salud – Huánuco 2022.*

[Tesis de Maestría, Universidad de Huánuco].
<https://repositorio.unheval.edu.pe/handle/20.500.13080/7921>

Quispe, A. (2020), *Incidencia de la simplificación administrativa en el escalafón magisterial en la UGEL N° 04 – Comas 2020*. [Tesis de Maestría, Universidad César vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49095/Quispe_VAC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ramírez, R. I., Antequera, R. R., Lay, N. D., & Villalobos Antúnez, J. V. (2023). Gestión organizacional en coordinaciones universitarias de postgrados. *Formación universitaria*,
https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-50062023000300073&script=sci_arttext

Ramírez-Torres, W. E. (2023). Análisis de la gestión del talento humano en el contexto empresarial actual: una revisión bibliográfica. *INNOVA Research Journal*, 8(2), 83–106. <https://doi.org/10.33890/innova.v8.n2.2023.2234>

Ramos-Galarza, C. (2020). Los Alcances De Una Investigación. *CienciAmérica*, 9(3), 1–6. <http://dx.doi.org/10.33210/ca.v9i3.336>

Ríos, L., Carmona, E. & Ruvalcaba, A. (2022). *Factores que influyen en la Gestión de la Innovación en empresas financiadas por el Gobierno Federal*. *Trascender Contabilidad y Gestión*, 7(19), 37-67.
<https://www.scielo.org.mx/pdf/tcg/v7n19/2448-6388-tcg-7-19-37.pdf>

Roldán, N. (2024). *Organización: Qué es, tipos y ejemplos*.
<https://economipedia.com/definiciones/organizacion.html>

Sánchez, A. (2021). *Qué es la gestión administrativa*.
<https://www.deustoformacion.com/blog/gestion-empresas/que-es-gestion-administrativa>

- Salvador, J., Llanes, M. & Suarez, M. (2020). *Transformación digital en la administración pública: ejes y factores esenciales*. *DIALNET*, 22(4), 590-602. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7925389>
- Salazar, M., Ortega, M. & Hoyos, Y. (2023). Planificación Estratégica: Una Mirada desde la Educación Inicial en el Contexto Peruano. *Revista Tecnológica-Educativa Docentes*, 16(2). <https://ojs.docentes20.com/index.php/revista-docentes20/article/view/402>
- Stsepanets, A. (2024). *Gestión eficaz de tiempo para mejorar productividad y resultados: pasos, técnicas y herramientas*. <https://blog.ganttpro.com/es/planeacion-organizacion-gestion-de-tiempo/>
- Tamilarasu Sinnaiah, S., & Mahadi, B. (2023). A strategic management process: the role of decision-making style and organisational performance. *Journal of Work-Applied Management*, 15(1), 37-50. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/JWAM-10-2022-0074/full/pdf?title=a-strategic-management-process-the-role-of-decision-making-style-and-organisational-performance>
- Torres-Lara, K., Montes, J., González, V. & Peña, M. (2021). *Técnicas e Instrumentos de Evaluación como Herramienta para el Cumplimiento de los Resultados de Aprendizaje* Polo del conocimiento. *Revista científico - profesional*, 6(12), 776-785. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8219284>
- Toro, A. (2022). *¿En qué consiste el inventario de Recursos Humanos?* <https://www.escueladenegociosydireccion.com/revista/business/consiste-inventario-recursos-humanos/>
- UCV (2024), Resolución Vicerrectorado de investigación N°081-2024-VI-UCV Guía De Elaboración De Trabajos Conducentes A Grados Y Títulos.

- Vicente, O. (2023). *Elimina lo innecesario y potencia tu productividad*.
<https://es.linkedin.com/pulse/elimina-lo-innecesario-y-potencia-tu-productividad-oswaldo-vicent%C3%A9>
- Vizcaíno Zúñiga, P. I., Cedeño Cedeño, R. J., & Maldonado Palacios, I. A. (2023). Metodología de la investigación científica: guía práctica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(4), 9723-9762.
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/7658/11619>
- Villarroel, J. (2020). *Implementación de un sistema web escalafonario y su impacto en la gestión administrativa de la Universidad Nacional de Trujillo – 2020*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/55599>
- Westreicher, G. (2020). *Planificación*.
<https://es.scribd.com/document/628056949/Definicion-de-Terminos>
- Zamudio, M., Álvarez, M., Vásquez, T. (2022). Perspectiva de la Gestión de Talento Humano en Teorías Administrativas: Análisis Teórico. *Salud y Administración*, 9(27), 46-53.
<https://revista.unsis.edu.mx/index.php/saludyadmon/article/view/255/207>
- Zeng, R., Grøgaard, B. & Björkman, I. (2023). Navigating MNE control and coordination: A critical review and directions for future research. *Springer Link*, 54(2023), 1599–1622.
<https://link.springer.com/article/10.1057/s41267-023-00600-7>

ANEXOS

ANEXO 1: Tabla de Operacionalización de las variables o tabla de categorización

| VARIABLES | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADORES | ÍTEMS | ESCALA DE MEDICIÓN | NIVEL |
|--|--|---|----------------|-------------------------------|---------|--|--|
| Modernización de la Gestión Administrativa del Talento Humano | Según define Armas (2017), que la Gestión Administrativa, son herramientas que encaminan a lograr los objetivos de las entidades, también permiten prevenir, corregir errores y aplicar la toma de decisiones, cuya finalidad es brindar un mejor servicio. | Mide el grado de atención a los procesos o procedimientos de los actos administrativos de la gestión administrativa del talento humano. | Planificación | Objetivos Organizacionales | 1,2 | 1 totalmente en Desacuerdo 2 parcialmente en desacuerdo 3 ni de acuerdo ni en desacuerdo 4 parcialmente de acuerdo 5 totalmente de acuerdo | DEFICIENTE [16-37] REGULAR [38-59] EFICIENTE [60-80] |
| | | | | Gestión de Estrategias | 3,4 | | |
| | | | Organización | Gestión documentaria | 5,6 | | |
| | | | | Coordinación | 7,8 | | |
| | | | Dirección | Liderazgo Organizacional | 9, 10 | | |
| | | | | Toma de Decisiones | 11, 12 | | |
| | | | Control | Supervisión | 13,14 | | |
| | | | | Evaluación de Actividades | 15 y 16 | | |
| Administración del Legajo Digital | Según Balé (2018), conceptualiza que son archivos personales de los servidores activos, que seguirán creciendo mientras el trabajador siga en sus actividades laborales, que van recopilando documentación respecto a datos personales, estudios académicos, experiencia laboral y otros datos, que puede llevarse de manera sistematizada o digitalizada que permite el registro y disposición de la información de una manera rápida, esta información es calificadas como información primaria. | Mide el grado de consolidación de datos, para transformarlo en información sistematizada o digitalizada, de los legajos digital. | Tecnología | Registro de Información | 1,2 | | |
| | | | | Automatización de procesos | 3,4 | | |
| | | | Simplificación | Disponibilidad de Información | 5,6 | | |
| | | | | Gestión del Tiempo | 7,8 | | |
| | | | Eficiencia | Emisión de Reportes | 9, 10 | | |
| | | | | Accesibilidad | 11, 12 | | |
| | | | Confiabilidad | Integración de Información | 13,14 | | |
| | | | | Calidad de información | 15 y 16 | | |

ANEXO 02: Instrumentos de Recolección de Datos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Cuestionario “Modernización de la gestión administrativa del talento humano”

INSTRUCCIÓN: Por favor, marque con una 'X' el número que mejor refleje su grado de acuerdo con cada afirmación. La escala de Likert es la siguiente:

| Totalmente Desacuerdo | Desacuerdo | Ni de acuerdo ni desacuerdo | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |
|-----------------------|------------|-----------------------------|------------|-----------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| N° | ÍTEM | ESCALAS | | | | |
|----|---|---------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | PLANIFICACIÓN | | | | | |
| 01 | Estoy bien informado/a acerca de los objetivos organizacionales del hospital. | | | | | |
| 02 | Los objetivos organizacionales están alineados con mis tareas diarias. | | | | | |
| 03 | Participo en la formulación de estrategias para mi área de trabajo. | | | | | |
| 04 | Las estrategias diseñadas son efectivas para cumplir nuestros objetivos. | | | | | |
| | ORGANIZACIÓN | | | | | |
| 05 | Los documentos necesarios para mi trabajo están bien organizados y accesibles. | | | | | |
| 06 | La gestión documentaria en mi área permite realizar las tareas de manera eficiente. | | | | | |
| 07 | Existe una buena coordinación entre los diferentes departamentos del hospital. | | | | | |
| 08 | Las reuniones de coordinación son útiles para mejorar nuestro trabajo. | | | | | |
| | DIRECCIÓN | | | | | |
| 09 | Los líderes del hospital inspiran confianza y motivación en el equipo. | | | | | |
| 10 | Recibo orientación y apoyo adecuado de mis superiores. | | | | | |
| 11 | Soy incluido/a en el proceso de toma de decisiones que afectan mi trabajo. | | | | | |
| 12 | Las decisiones tomadas son coherentes y oportunas. | | | | | |
| | CONTROL | | | | | |
| 13 | Mi trabajo es supervisado de manera justa y equitativa. | | | | | |
| 14 | Recibo retroalimentación constructiva durante las supervisiones. | | | | | |
| 15 | Las evaluaciones de las actividades son realizadas de forma regular. | | | | | |
| 16 | Las evaluaciones ayudan a mejorar nuestro rendimiento y eficiencia. | | | | | |



Cuestionario “Administración del Legajo Digital”

INSTRUCCIÓN: Por favor, marque con una 'X' el número que mejor refleje su grado de acuerdo con cada afirmación. La escala de Likert es la siguiente:

| Totalmente de Acuerdo | Desacuerdo | Ni de acuerdo ni desacuerdo | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |
|-----------------------|------------|-----------------------------|------------|-----------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| N° | ÍTEM | ESCALA | | | | |
|----|---|--------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | TECNOLOGÍA | | | | | |
| 01 | La plataforma digital permite registrar información de manera sencilla. | | | | | |
| 02 | Los sistemas utilizados garantizan la precisión de los datos ingresados. | | | | | |
| 03 | Las tareas repetitivas de registro se realizan de forma automatizada. | | | | | |
| 04 | La automatización ha reducido el tiempo necesario para actualizar la información del legajo. | | | | | |
| | SIMPLIFICACIÓN | | | | | |
| 05 | Puedo acceder a la información digital del legajo en cualquier momento. | | | | | |
| 06 | La información del legajo digital está bien organizada y es fácil de encontrar. | | | | | |
| 07 | La digitalización del legajo ha mejorado la eficiencia en la gestión del tiempo. | | | | | |
| 08 | Puedo completar mis tareas relacionadas con el legajo en menos tiempo gracias al sistema digital. | | | | | |
| | EFICIENCIA | | | | | |
| 09 | El sistema digital permite generar reportes de manera rápida y eficiente. | | | | | |
| 10 | Los reportes emitidos son claros y contienen la información necesaria. | | | | | |
| 11 | Puedo acceder al legajo digital desde diferentes dispositivos sin problemas. | | | | | |
| 12 | La accesibilidad del legajo digital facilita mi trabajo diario. | | | | | |
| | CONFIABILIDAD | | | | | |
| 13 | La información del legajo digital de los diferentes sistemas está bien integrada. | | | | | |
| 14 | La integración de información disminuye la duplicidad de registros. | | | | | |
| 15 | La información contenida en el legajo digital es precisa y actualizada. | | | | | |
| 16 | Confío en la calidad de la información contenida en el legajo digital. | | | | | |

ANEXO 03: Fichas de validación de instrumentos para la recolección de datos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario/Guía de entrevista) que permitirá recoger la información en la presente investigación: **“Modernización de la Gestión Administrativa del Talento Humano y la Administración del Legajo Digital en un Hospital Público Chimbote 2024”**. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

| Criterios | Detalle | Calificación |
|-------------|--|-----------------------------------|
| Suficiencia | El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta | 1: de acuerdo 0: en desacuerdo |
| Claridad | El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas. | 1: de acuerdo 0: en desacuerdo |
| Coherencia | El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo. | 1: de acuerdo 0: en desacuerdo |
| Relevancia | El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir debe ser incluido | 1: de acuerdo 0: en desacuerdo |

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo(2008).



Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario/Guía de entrevista) que permitirá recoger la información en la presente investigación: **"Modernización de la Gestión Administrativa del Talento Humano y la Administración del Legajo Digital en un Hospital Público Chimbote 2024"**. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

| Criterios | Detalle | Calificación |
|-------------|--|-----------------------------------|
| Suficiencia | El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta | 1: de acuerdo 0: en desacuerdo |
| Claridad | El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas. | 1: de acuerdo 0: en desacuerdo |
| Coherencia | El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo. | 1: de acuerdo 0: en desacuerdo |
| Relevancia | El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir debe ser incluido | 1: de acuerdo 0: en desacuerdo |

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo(2008).



Matriz de validación del cuestionario/guía de entrevista de la variable/categoría: Modernización de la gestión administrativa del talento humano

Definición de la variable/categoría: Según define Armas (2017), que la Gestión Administrativa, son herramientas que encaminan a lograr los objetivos de las entidades, también permiten prevenir, corregir errores y aplicar la toma de decisiones, cuya finalidad es brindar un mejor servicio.

| Dimensión | Indicador | Ítem | Suficiencia | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observación |
|---------------|----------------------------|---|-------------|----------|------------|------------|-------------|
| Planificación | Objetivos Organizacionales | Estoy bien informado/a acerca de los objetivos organizacionales del hospital. | | | | | |
| | | Los objetivos organizacionales están alineados con mis tareas diarias. | | | | | |
| | Gestión de Estrategias | Participo en la formulación de estrategias para mi área de trabajo. | | | | | |
| | | Las estrategias diseñadas son efectivas para cumplir nuestros objetivos. | | | | | |
| Organización | Gestión Documentaria | Los documentos necesarios para mi trabajo están bien organizados y accesibles. | | | | | |
| | | La gestión documentaria en mi área permite realizar las tareas de manera eficiente. | | | | | |
| | Coordinación | Existe una buena coordinación entre los diferentes departamentos del hospital. | | | | | |
| | | Las reuniones de coordinación son útiles para mejorar nuestro trabajo. | | | | | |
| Dirección | Liderazgo Organizacional | Los líderes del hospital inspiran confianza y motivación en el equipo. | | | | | |
| | | Recibo orientación y apoyo adecuado de mis superiores. | | | | | |
| | Toma de Decisiones | Soy incluido/a en el proceso de toma de decisiones que afectan mi trabajo. | | | | | |
| | | Las decisiones tomadas son coherentes y oportunas. | | | | | |
| Control | Supervisión | Mi trabajo es supervisado de manera justa y equitativa. | | | | | |
| | | Recibo retroalimentación constructiva durante las supervisiones. | | | | | |
| | Evaluación de Actividades | Las evaluaciones de las actividades son realizadas de forma regular. | | | | | |
| | | Las evaluaciones ayudan a mejorar nuestro rendimiento y eficiencia. | | | | | |



Ficha de validación de juicio de experto

| | |
|--------------------------------|------------------------------|
| Nombre del Instrumento | GESTIÓN ADMINISTRATIVA |
| Objetivo del Instrumento | |
| Nombre y Apellidos del Experto | ARMANDO OHERO FERNANDEZ |
| Documentos de Identidad | 32796706 |
| Años de Experiencia en el área | 10 años |
| Máximo Grado Académico | Doctor en Administración |
| Nacionalidad | Peruana |
| Institución | Municipalidad Prov. de Santa |
| Cargo | Jefe de Patrimonio |
| Número Telefónico | 981254120 |
| Firma | |
| Fecha | 12/06/2024 |



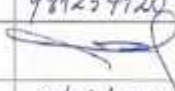
Matriz de validación del cuestionario de entrevista de la variable: Administración del Legajo digital

Definición de la variable/categoría: según Balé (2018), conceptualiza que son archivos personales de los servidores activos, que seguirán creciendo mientras el trabajador siga en sus actividades laborales, que van recopilando documentación respecto a datos personales, estudios académicos, experiencia laboral y otros datos, que puede llevarse de manera sistematizada o digitalizada que permite el registro y disposición de la información de una manera rápida, esta información es calificadas como información primaria.

| Dimensión | Indicador | Item | Suficiencia | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observación |
|----------------|-------------------------------|---|-------------|----------|------------|------------|-------------|
| Tecnología | Registro de Información | La plataforma digital permite registrar información de manera sencilla. | ↑ | ↑ | ↑ | ↑ | |
| | | Los sistemas utilizados garantizan la precisión de los datos ingresados. | ↑ | ↑ | ↑ | ↑ | |
| | Automatización de procesos | Las tareas repetitivas de registro se realizan de forma automatizada. | ↑ | ↑ | ↑ | ↑ | |
| | | La automatización ha reducido el tiempo necesario para actualizar la información del legajo. | ↑ | ↑ | ↑ | ↑ | |
| Simplificación | Disponibilidad de Información | Puedo acceder a la información digital del legajo en cualquier momento. | ↑ | ↑ | ↑ | ↑ | |
| | | La información del legajo digital está bien organizada y es fácil de encontrar. | ↑ | ↑ | ↑ | ↑ | |
| | Gestión del Tiempo | La digitalización del legajo ha mejorado la eficiencia en la gestión del tiempo. | ↑ | ↑ | ↑ | ↑ | |
| | | Puedo completar mis tareas relacionadas con el legajo en menos tiempo gracias al sistema digital. | ↑ | ↑ | ↑ | ↑ | |
| Eficiencia | Emisión de Reportes | El sistema digital permite generar reportes de manera rápida y eficiente. | ↑ | ↑ | ↑ | ↑ | |
| | | Los reportes emitidos son claros y contienen la información necesaria. | ↑ | ↑ | ↑ | ↑ | |
| | Accesibilidad | Puedo acceder al legajo digital desde diferentes dispositivos sin problemas. | ↑ | ↑ | ↑ | ↑ | |
| | | La accesibilidad del legajo digital facilita mi trabajo diario. | ↑ | ↑ | ↑ | ↑ | |
| Confiabilidad | Integración de Información | La información del legajo digital de los diferentes sistemas está bien integrada. | ↑ | ↑ | ↑ | ↑ | |
| | | La integración de información disminuye la duplicidad de registros. | ↑ | ↑ | ↑ | ↑ | |
| | Calidad de información | La información contenida en el legajo digital es precisa y actualizada. | ↑ | ↑ | ↑ | ↑ | |
| | | Confío en la calidad de la información contenida en el legajo digital. | ↑ | ↑ | ↑ | ↑ | |



Ficha de validación de juicio de experto

| | |
|--------------------------------|---|
| Nombre del Instrumento | ADMINISTRACIÓN LEGASO DIGITAL |
| Objetivo del Instrumento | |
| Nombre y Apellidos del Experto | ARMANDO CHERO FERNANDEZ |
| Documentos de Identidad | 32796706 |
| Años de Experiencia en el área | 10 años |
| Máximo Grado Académico | Doctor en Administración |
| Nacionalidad | Panamá |
| Institución | Municipalidad Procs. de Santa |
| Cargo | Jefe de Patrimonio |
| Número Telefónico | 981254120 |
| Firma |  |
| Fecha | 12/06/2024 |



Matriz de validación del cuestionario/guía de entrevista de la variable/categoría: Modernización de la gestión administrativa del talento humano

Definición de la variable/categoría: Según define Armas (2017), que la Gestión Administrativa, son herramientas que encaminan a lograr los objetivos de las entidades, también permiten prevenir, corregir errores y aplicar la toma de decisiones, cuya finalidad es brindar un mejor servicio.

| Dimensión | Indicador | Item | Suficiencia | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observación |
|---------------|----------------------------|---|-------------|----------|------------|------------|--------------------|
| Planificación | Objetivos Organizacionales | Estoy bien informado/a acerca de los objetivos organizacionales del hospital. | | | | | |
| | | Los objetivos organizacionales están alineados con mis tareas diarias. | | | | | |
| | Gestión de Estrategias | Participo en la formulación de estrategias para mi área de trabajo. | | | | | |
| | | Las estrategias diseñadas son efectivas para cumplir nuestros objetivos. | | | | | |
| Organización | Gestión Documentaria | Los documentos necesarios para mi trabajo están bien organizados y accesibles. | | | | | ENTREGA A LA OROCA |
| | | La gestión documentaria en mi área permite realizar las tareas de manera eficiente. | | | | | |
| | Coordinación | Existe una buena coordinación entre los diferentes departamentos del hospital. | | | | | |
| | | Las reuniones de coordinación son útiles para mejorar nuestro trabajo. | | | | | |
| Dirección | Liderazgo Organizacional | Los líderes del hospital inspiran confianza y motivación en el equipo. | | | | | |
| | | Recibo orientación y apoyo adecuado de mis superiores. | | | | | |
| | Toma de Decisiones | Soy incluido/a en el proceso de toma de decisiones que afectan mi trabajo. | | | | | |
| | | Las decisiones tomadas son coherentes y oportunas. | | | | | |
| Control | Supervisión | Mi trabajo es supervisado de manera justa y equitativa. | | | | | |
| | | Recibo retroalimentación constructiva durante las supervisiones. | | | | | |
| | Evaluación de Actividades | Las evaluaciones de las actividades son realizadas de forma regular. | | | | | |
| | | Las evaluaciones ayudan a mejorar nuestro rendimiento y eficiencia. | | | | | |



Ficha de validación de juicio de experto

| | |
|--------------------------------|---|
| Nombre del Instrumento | Mediación Gestión Administrativo |
| Objetivo del Instrumento | |
| Nombre y Apellidos del Experto | Yadler Luis Mancera Castro |
| Documentos de Identidad | 40166110 |
| Años de Experiencia en el área | 2 años |
| Máximo Grado Académico | Magister |
| Nacionalidad | Peruano |
| Institución | |
| Cargo | Director Académico |
| Número Telefónico | 931808216 |
| Firma |  |
| Fecha | |



Matriz de validación del cuestionario de entrevista de la variable: Administración del Legajo digital

Definición de la variable/categoría: según Balé (2018), conceptualiza que son archivos personales de los servidores activos, que seguirán creciendo mientras el trabajador siga en sus actividades laborales, que van recopilando documentación respecto a datos personales, estudios académicos, experiencia laboral y otros datos, que puede llevarse de manera sistematizada o digitalizada que permite el registro y disposición de la información de una manera rápida, esta información es calificadas como información primaria.

| Dimensión | Indicador | Item | Suficiencia | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observación |
|----------------|-------------------------------|---|-------------|----------|------------|------------|-------------|
| Tecnología | Registro de Información | La plataforma digital permite registrar información de manera sencilla. | / | / | / | / | |
| | | Los sistemas utilizados garantizan la precisión de los datos ingresados. | / | / | / | / | |
| | Automatización de procesos | Las tareas repetitivas de registro se realizan de forma automatizada. | / | / | / | / | |
| | | La automatización ha reducido el tiempo necesario para actualizar la información del legajo. | / | / | / | / | |
| Simplificación | Disponibilidad de Información | Puedo acceder a la información digital del legajo en cualquier momento. | / | / | / | / | |
| | | La información del legajo digital está bien organizada y es fácil de encontrar. | / | / | / | / | |
| | Gestión del Tiempo | La digitalización del legajo ha mejorado la eficiencia en la gestión del tiempo. | / | / | / | / | |
| Eficiencia | Emisión de Reportes | Puedo completar mis tareas relacionadas con el legajo en menos tiempo gracias al sistema digital. | / | / | / | / | |
| | | El sistema digital permite generar reportes de manera rápida y eficiente. | / | / | / | / | |
| | Accesibilidad | Los reportes emitidos son claros y contienen la información necesaria. | / | / | / | / | |
| | | Puedo acceder al legajo digital desde diferentes dispositivos sin problemas. | / | / | / | / | |
| Confiabilidad | Integración de Información | La accesibilidad del legajo digital facilita mi trabajo diario. | / | / | / | / | |
| | | La información del legajo digital de los diferentes sistemas está bien integrada. | / | / | / | / | |
| | Calidad de información | La integración de información disminuye la duplicidad de registros. | / | / | / | / | |
| | | La información contenida en el legajo digital es precisa y actualizada. | / | / | / | / | |
| | | Confío en la calidad de la información contenida en el legajo digital. | / | / | / | / | |



Ficha de validación de juicio de experto

| | |
|--------------------------------|------------------------------|
| Nombre del Instrumento | Administración Logjo Digital |
| Objetivo del Instrumento | |
| Nombre y Apellidos del Experto | Yaelis Los Alvarado Pacheco |
| Documentos de Identidad | 406610 |
| Años de Experiencia en el área | 2 años |
| Máximo Grado Académico | Magister |
| Nacionalidad | Peruana |
| Institución | |
| Cargo | Docente Académico |
| Número Telefónico | 93 208316 |
| Firma | |
| Fecha | |



Matriz de validación del cuestionario/guia de entrevista de la variable/categoría: Modernización de la gestión administrativa del talento humano

Definición de la variable/categoría: Según define Armas (2017), que la Gestión Administrativa, son herramientas que encaminan a lograr los objetivos de las entidades, también permiten prevenir, corregir errores y aplicar la toma de decisiones, cuya finalidad es brindar un mejor servicio.

| Dimensión | Indicador | Item | Suficiencia | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observación |
|---------------|----------------------------|---|-------------|----------|------------|------------|-------------|
| Planificación | Objetivos Organizacionales | Estoy bien informado/a acerca de los objetivos organizacionales del hospital. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | Los objetivos organizacionales están alineados con mis tareas diarias. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | Gestión de Estrategias | Participo en la formulación de estrategias para mi área de trabajo. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | Las estrategias diseñadas son efectivas para cumplir nuestros objetivos. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| Organización | Gestión Documentaria | Los documentos necesarios para mi trabajo están bien organizados y accesibles. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | La gestión documentaria en mi área permite realizar las tareas de manera eficiente. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | Coordinación | Existe una buena coordinación entre los diferentes departamentos del hospital. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | Las reuniones de coordinación son útiles para mejorar nuestro trabajo. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| Dirección | Liderazgo Organizacional | Los líderes del hospital inspiran confianza y motivación en el equipo. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | Recibo orientación y apoyo adecuado de mis superiores. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | Toma de Decisiones | Soy incluido/a en el proceso de toma de decisiones que afectan mi trabajo. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | Las decisiones tomadas son coherentes y oportunas. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| Control | Supervisión | Mi trabajo es supervisado de manera justa y equitativa. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | Recibo retroalimentación constructiva durante las supervisiones. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | Evaluación de Actividades | Las evaluaciones de las actividades son realizadas de forma regular. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | Las evaluaciones ayudan a mejorar nuestro rendimiento y eficiencia. | 1 | 1 | 1 | 1 | |



Ficha de validación de juicio de experto

| | |
|--------------------------------|---------------------------------------|
| Nombre del Instrumento | Monitorización Gestión Administrativa |
| Objetivo del Instrumento | |
| Nombre y Apellidos del Experto | Miguel Angel (Pacheco) Preciado |
| Documentos de Identidad | 46105455 |
| Años de Experiencia en el área | 8 años |
| Máximo Grado Académico | Doctor |
| Nacionalidad | Peruana |
| Institución | UCV |
| Cargo | Coordinador |
| Número Telefónico | |
| Firma | |
| Fecha | 19.6.2014 |

Código: P0315918



Matriz de validación del cuestionario de entrevista de la variable: Administración del Legajo digital

Definición de la variable/categoría: según Balé (2018), conceptualiza que son archivos personales de los servidores activos, que seguirán creciendo mientras el trabajador siga en sus actividades laborales, que van recopilando documentación respecto a datos personales, estudios académicos, experiencia laboral y otros datos, que puede llevarse de manera sistematizada o digitalizada que permite el registro y disposición de la información de una manera rápida, esta información es calificadas como información primaria.

| Dimensión | Indicador | Ítem | Suficiencia | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observación |
|----------------|-------------------------------|---|-------------|----------|------------|------------|-------------|
| Tecnología | Registro de Información | La plataforma digital permite registrar información de manera sencilla. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | Los sistemas utilizados garantizan la precisión de los datos ingresados. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | Automatización de procesos | Las tareas repetitivas de registro se realizan de forma automatizada. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | La automatización ha reducido el tiempo necesario para actualizar la información del legajo. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| Simplificación | Disponibilidad de información | Puedo acceder a la información digital del legajo en cualquier momento. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | La información del legajo digital está bien organizada y es fácil de encontrar. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | Gestión del Tiempo | La digitalización del legajo ha mejorado la eficiencia en la gestión del tiempo. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | Puedo completar mis tareas relacionadas con el legajo en menos tiempo gracias al sistema digital. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| Eficiencia | Emisión de Reportes | El sistema digital permite generar reportes de manera rápida y eficiente. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | Los reportes emitidos son claros y contienen la información necesaria. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | Accesibilidad | Puedo acceder al legajo digital desde diferentes dispositivos sin problemas. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | La accesibilidad del legajo digital facilita mi trabajo diario. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| Confiablez | Integración de información | La información del legajo digital de los diferentes sistemas está bien integrada. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | La integración de información disminuye la duplicidad de registros. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | Calidad de información | La información contenida en el legajo digital es precisa y actualizada. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | Confío en la calidad de la información contenida en el legajo digital. | 1 | 1 | 1 | 1 | |



Ficha de validación de juicio de experto

| | |
|--------------------------------|------------------------------------|
| Nombre del Instrumento | Administración Legajo Digital |
| Objetivo del Instrumento | |
| Nombre y Apellidos del Experto | HILDE GARCÍA DEL PARRAL |
| Documentos de identidad | 46105455 |
| Años de Experiencia en el área | 15 años |
| Máximo Grado Académico | Doctor |
| Nacionalidad | Peruana |
| Institución | UCV |
| Cargo | Coordinador Escuela Administrativa |
| Número Telefónico | |
| Firma | |
| Fecha | 19.6.2024. |

Código Fincavt:

P0345918

| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-------------------|------|------|------|------|------|------|------|---|------|---|------|------|------|------|------|------|----|
| Colaborador 15 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 41 |
| Colaborador 16 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 44 |
| Colaborador 17 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 57 |
| Colaborador 18 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 36 |
| Colaborador 19 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 30 |
| Colaborador 20 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 50 |
| Varianza de ítems | 0.56 | 0.64 | 0.69 | 0.89 | 0.56 | 0.96 | 0.81 | 1 | 0.49 | 1 | 1.16 | 0.56 | 1.29 | 0.69 | 0.89 | 0.56 | |

Nombre de instrumento: Cuestionario “Modernización de la gestión administrativa del talento humano”

Número de ítems: 16.

Autora: Villanueva Borja, Rosa Lily.

Fecha de aplicación: 18 de junio del 2024.

Duración: 20 minutos.

Elementos muestrales: 20 colaboradores voluntarios.

Prueba estadística: Alpha de Cronbach.

Procesamiento: Electrónico (Excel).

Resultado:

| | |
|------------------------------------|-------------------|
| Número de ítems | 16 |
| Suma de varianzas (ítems) | 12.75 |
| Varianza de suma de ítems | 102.45 |
| Coefficiente Alpha Cronbach | 0.93391898 |

Interpretación: Alta confiabilidad.

Resultados del análisis de consistencia interna de la variable Administración del Legajo Digital



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

| Ítems | Administración del Legajo Digital | | | | | | | | | | | | | | | | Total |
|----------------|-----------------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|-------|
| | Ítem 1 | Ítem 2 | Ítem 3 | Ítem 4 | Ítem 5 | Ítem 6 | Ítem 7 | Ítem 8 | Ítem 9 | Ítem 10 | Ítem 11 | Ítem 12 | Ítem 13 | Ítem 14 | Ítem 15 | Ítem 16 | |
| Colaborador 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 43 |
| Colaborador 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 55 |
| Colaborador 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 68 |
| Colaborador 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 48 |
| Colaborador 5 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 41 |
| Colaborador 6 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 42 |
| Colaborador 7 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 57 |
| Colaborador 8 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 5 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 40 |
| Colaborador 9 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 28 |
| Colaborador 10 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 52 |
| Colaborador 11 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 43 |
| Colaborador 12 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 55 |
| Colaborador 13 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 68 |
| Colaborador 14 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 48 |
| Colaborador 15 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 41 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-------------------|---|--------|---|------|------|------|------|------|------|------|------|---|------|---|------|---|----|
| Colaborador 16 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 42 |
| Colaborador 17 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 56 |
| Colaborador 18 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 5 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 40 |
| Colaborador 19 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 28 |
| Colaborador 20 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 52 |
| Varianza de ítems | 1 | 0.5275 | 1 | 1.16 | 0.56 | 1.29 | 0.69 | 0.89 | 0.61 | 0.96 | 0.81 | 1 | 0.56 | 1 | 1.16 | 1 | |

Nombre de instrumento: Cuestionario “Administración del Legajo Digital”

Número de ítems: 16.

Autora: Villanueva Borja, Rosa Lily.

Fecha de aplicación: 18 de junio del 2024.

Duración: 20 minutos.

Elementos muestrales: 20 colaboradores voluntarios.

Prueba estadística: Alpha de Cronbach.

Procesamiento: Electrónico (Excel).

Resultado:

| | |
|------------------------------------|-------------------|
| Número de ítems | 16 |
| Suma de varianzas (ítems) | 14.2175 |
| Varianza de suma de ítems | 110.7275 |
| Coefficiente Alpha Cronbach | 0.92970581 |

Interpretación: Alta confiabilidad.

ANEXO 05: _Consentimiento Informado o asentimiento informado UCV



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Título de la investigación: “**Modernización de la Gestión Administrativa del Talento Humano y la Administración del Legajo Digital en un Hospital Público Chimbote 2024**”.

Investigador (a): **Rosa Lily VILLANUEVA BORJA**

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada: “**Modernización de la Gestión Administrativa del Talento Humano y la Administración del Legajo Digital en un Hospital Público Chimbote 2024**”, cuyo objetivo es Determinar la relación entre la modernización de la Gestión Administrativa del Talento Humano y la Administración del Legajo Digital en un Hospital Público Chimbote 2024. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de **POSGRADO**, del **PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**, de la Universidad César Vallejo del campus Chimbote, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Hospital “La Caleta”.

El presente estudio, servirá como aporte al conocimiento científico y contribuirá a la toma de decisiones de las autoridades del hospital La Caleta, para brindar un mejor servicio a los servidores.

Procedimiento

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

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas.
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 10 minutos aproximadamente y se realizará en los diferentes ambientes de la institución Hospital La Caleta.

Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

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

Riesgo (principio de No maleficencia):

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

Beneficios (principio de beneficencia):

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

Confidencialidad (principio de justicia):

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

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) **Rosa Lily Villanueva Borja** email: lilyvb2005@hotmail.com y asesor **Alfonso Reynaldo Fuentes Calcino**, email: AFUENTESC@ucvvirtual.edu.pe.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación, autorizo participar en la investigación antes mencionada mediante una encuesta virtual.

ANEXO 06: Reporte de similitud Turnitin



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Similarity Report

PAPER NAME AUTHOR

**Informe Tesis Final Rosa Lily VILLANUEV -
A BORJA**

WORD COUNT

8383 Words

CHARACTER COUNT

47361 Characters

PAGE COUNT

45 Pages

FILE SIZE

55.9KB

SUBMISSION DATE

Jul 8, 2024 9:28 PM GMT-5

REPORT DATE

Jul 8, 2024 9:29 PM GMT-5

● 14% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

- 12% Internet database
- 0% Publications database
- 9% Submitted Works database

ANEXO 07: Análisis complementario



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Test de normalidad de Modernización de la Gestión Administrativa del Talento Humano y la Administración del Legajo Digital

| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | | Shapiro-Wilk | | |
|---|---------------------------------|----|-------|--------------|----|------|
| | Estadístico | gl | Sig. | Estadístico | gl | Sig. |
| Modernización de la gestión administrativa del talento humano | ,086 | 70 | ,200* | ,973 | 70 | ,129 |
| Administración del Legajo digital | ,095 | 70 | ,192 | ,977 | 70 | ,227 |

Interpretación: Debe precisarse que con una muestra (70) resulta mayor a los 50 elementos, se tomó en cuenta cada Sig. de Kolmogorov-Smirnov^a. Fue decisivo para establecer que las variables poseen puntuaciones con una distribución normal ($p > 0,05$), correspondió aplicar “r” de Pearson.

ANEXO 08: Autorizaciones para el desarrollo del Proyecto de Investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CARGO

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Chimbote, 31 de mayo del 2024

Señor:
M.C. Antonio Amulfo SOLORZANO PEREZ
Director Ejecutivo del Hospital "La Caleta"
Chimbote.-

Asunto: Carta de Presentación

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para saludarlo cordialmente, y a la vez para presentar a Rosa Lily VILLANUEVA BORJA, identificada con DNI N°32986257 y código de matrícula N° 5000006890, estudiante del Programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (TESIS)

Modernización de la Gestión Administrativa del Talento Humano y la Administración del Legajo Digital en un Hospital Público Chimbote 2024

En ese sentido, solicito a su despacho facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar cuestionarios en las áreas correspondientes, así como facilitar la información pertinente para el respectivo análisis documental que están relacionados al estudio de investigación.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para reiterar el testimonio de mi especial consideración, quedo de usted.

Atentamente,

Dr. Andrés Alberto Ruiz Gómez
JEFE DE LA ESCUELA DE POSGRADO
UCV CHIMBOTE





Ministerio de Salud

HOSPITAL "LA CALETA"
DIRECCIÓN EJECUTIVA



"Año del Bicentenario de la consolidación de nuestra Independencia y de la conmemoración de las Heroicas Batallas de Junín y Ayacucho"

Yo, Antonio Arnulfo SOLORZANO PEREZ, identificado con DNI N°32945521, en calidad de Director Ejecutivo del Hospital "La Caleta", con R.U.C N°20186206852, con dirección en av. Malecón Grau s/n urbanización La Caleta, ubicado en la ciudad de Chimbote.

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

A Rosa Lily VILLANUEVA BORJA identificada con DNI N°32966257, Alumna del POSGRADO, del PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA, para que utilice la información necesaria del Hospital "La Caleta" – Chimbote, con la finalidad de que pueda desarrollar su Grado de Maestrante en GESTIÓN PÚBLICA.

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la entidad, o

Mencionar el nombre de la entidad.

Chimbote, 12 de junio del 2024



MINISTERIO DE SALUD
DIRECCIÓN EJECUTIVA
HOSPITAL "LA CALETA" - CHIMBOTE

Dr. Antonio Arnulfo Solorzano Perez
Cafp 16425, Dni 32945521

Firma y sello del Representante Legal
DNI N°:32945521

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación / en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será cometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente, asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.

Firma del Estudiante
DNI N° 32966257

Anexo 9: Otras evidencias





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

