



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN
PÚBLICA



GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL PERSONAL
ADMINISTRATIVO DEL HOSPITAL LUCIO ALDZÁBAL
PAUCA DE HUANCANÉ, REGIÓN PUNO - 2023

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. WILFREDO PAASACA MAMANI

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

JULIACA - PERÚ

2024



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN

PÚBLICA

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL PERSONAL
ADMINISTRATIVO DEL HOSPITAL LUCIO ALDAZÁBAL
PAUCA DE HUANCANÉ, REGIÓN PUNO - 2023**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. WILFREDO PAASACA MAMANI

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

PRESIDENTE

:

Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE

PRIMER MIEMBRO

:

Dr. SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO

SEGUNDO MIEMBRO

:

Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA

ASESOR DE TESIS

:

Dr. APOLINAR FLOREZ LUCANA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: Administración Pública (5909 - UNESCO)

**RESOLUCIÓN N.º 1206-2024-D-FCA-UANCV-J**

Juliaca, 21 de octubre 2024

VISTOS:

El Expediente **2024-CU-15009** de fecha **16-10-2024** de **WILFREDO PAASACA MAMANI**, quien solicita nominación de jurados, fecha y hora de sustentación, para rendir el examen de sustentación y defensa de la tesis titulado: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL HOSPITAL LUCIO ALDAZÁBAL PAUCA DE HUANCANÉ, REGIÓN PUNO - 2023**; conducente para optar el Título profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**, que fue revisada por el Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas Escuela Profesional de **Administración y Gestión Pública**.

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con el artículo 8º, numeral b) del Reglamento General de Grados y Títulos de la UANCV vigente, es procedente acceder a la petición del interesado.

Que, al haber cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Y estando, la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas, y las atribuciones que confiere el artículo 28º del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. – DECLARAR APTO para la sustentación presencial del informe Final de la investigación (borrador de Tesis), del (la) bachiller: **WILFREDO PAASACA MAMANI**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTICULO SEGUNDO. – NOMINAR JURADOS para la sustentación presencial y defensa de la tesis a los siguientes docentes ordinarios:

- * PRESIDENTE : Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE
- * Primer miembro : Dr. Sc. SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO
- * Segundo miembro : Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA
- * Asesor : Dr. APOLINAR FLOREZ LUCANA

ARTICULO TERCERO. – PROGRAMAR FECHA Y HORA de sustentación como se detalla:

- * Lugar : salón de Grados y Títulos
- * Fecha : miércoles 23 de octubre de 2024
- * Hora : 9:00 am

ARTICULO CUARTO. – DISPONER que la comisión de Grados y Títulos de la Facultad, Secretarías Académicas y Administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
Benigno Callata Quispe
Dr. Benigno Callata Quispe
DECANO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



RESOLUCIÓN N° 096-2024-UI-FCA-UANCV-J

Juliaca, 26 de abril 2024

VISTOS:

El Expediente: 2024-CU-4302 de fecha 23 de abril de 2024, del Bach. WILFREDO PAASACA MAMANI, quien solicita Revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) y el Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)" que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Gestión Pública.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, el (la) Bach. WILFREDO PAASACA MAMANI, quien solicita la revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del tema titulado: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL HOSPITAL LUCIO ALDAZÁBAL PAUCA DE HUANCANÉ, REGIÓN PUNO – 2023**, conducente para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en Administración y Gestión Pública.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable al Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis).

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Gestión Pública, corroboró el asesoramiento en el Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del ASESOR Dr. APOLINAR FLOREZ LUCANA.

Estando, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - APROBAR Y AUTORIZAR EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS), para la REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN, del tema titulado: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL HOSPITAL LUCIO ALDAZÁBAL PAUCA DE HUANCANÉ, REGIÓN PUNO – 2023**, presentado por el (la) Bach. WILFREDO PAASACA MAMANI, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en Administración y Gestión Pública, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO. - RATIFICAR, como ASESOR al Dr. APOLINAR FLOREZ LUCANA.

ARTÍCULO TERCERO.- DISPONER, que la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
DIRECCIÓN
UNIDAD DE
INVESTIGACIÓN
Dr. S. S. Elicmaco Aguilar Pardo
DIRECTOR
UNID. INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

RESOLUCIÓN N.º 1164-2023-D-FCA/UANCV-J

Juliaca, 21 de noviembre de 2023

VISTOS:

El oficio N° 100-2023-UI-FCA-UANCV-J del Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, en el cual remite propuestas de investigación para emisión de resolución de aprobación y autorización de ejecución de la propuesta de investigación, respecto al expediente **CU-12882**, presentado por: **WILFREDO PAASACA MAMANI**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en Administración y Gestión Pública.

CONSIDERANDO:

Que, el(la) egresado(a): **WILFREDO PAASACA MAMANI**, ha presentado propuesta de investigación de acuerdo al Artículo 21° del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación conducente a Grados y Títulos, aprobado mediante Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, mediante Resolución N° 015-2023-CF-CA-UANCV-J se aprueba la nominación del nuevo Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez de Juliaca, a partir del 05 de octubre de 2023, hasta el 31 de diciembre 2023 para los docentes ordinarios y hasta el 07 de diciembre de 2023, para los docentes contratados, conformado por los docentes: Dr. Roberto Payé Colquehuanca (docente ordinario), Dr. Robbins Flores Aguilar (docente ordinario), Dr. Juan Mauricio Pilco Churata (docente contratado), Mg. Jhon Alex Quispe Mejia (docente contratado).

Que, la Dirección de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, ha remitido al Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas el expediente **CU-12882**, presentado por: **WILFREDO PAASACA MAMANI**, en el cual presenta propuesta de investigación intitulado: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL HOSPITAL LUCIO ALDAZÁBAL PAUCA DE HUANCANÉ, REGIÓN PUNO - 2023**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en Administración y Gestión Pública.

Que, la revisión de la propuesta de investigación ha sido realizado el 15 de noviembre de 2023, por el docente: **Mg. JHON ALEX QUISPE MEJIA**, integrante del Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, quien ha dictaminado: **opinión favorable**, en el formato correspondiente.

Que, la Dirección de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, solicita emisión de Resolución de aprobación y autorización de ejecución de la propuesta de investigación intitulado: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL HOSPITAL LUCIO ALDAZÁBAL PAUCA DE HUANCANÉ, REGIÓN PUNO - 2023**, presentado por: **WILFREDO PAASACA MAMANI** para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en Administración y Gestión Pública.





RESOLUCIÓN N.º 1164-2023-D-FCA/UANCV-J

Juliaca, 21 de noviembre de 2023

Estando, en la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, de acuerdo a al Reglamento Interno de Trabajo de Investigación conducente a Grados y Títulos, aprobado mediante Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, y en uso de las atribuciones que le concede la Ley Universitaria N° 30220, ley de Creación de la UANCV N° 23738, y modificatoria N° 24661, y el Estatuto Universitario promulgado por Resolución N° 0018-2020-UANCV-AU-R, al Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas;

SE RESUELVE:

PRIMERO: Aprobar y autorizar la ejecución de la propuesta de investigación, presentado por el(la) egresado:

Nombres y Apellidos:	WILFREDO PAASACA MAMANI
Título de la propuesta de investigación:	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL HOSPITAL LUCIO ALDAZÁBAL PAUCA DE HUANCANÉ, REGIÓN PUNO - 2023
Para optar el título profesional de:	LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA
Asesorado por el docente:	Dr. APOLINAR FLOREZ LUCANA

SEGUNDO: La ejecución de la propuesta de investigación deberá realizarse de acuerdo a lo establecido en el Artículo 26° del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación conducente a Grados y Títulos, aprobado mediante Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R

TERCERO: DISPONER que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, la Dirección de la Escuela Profesional de Administración y Gestión Pública, quedan encargados de dar cumplimiento a la presente resolución.

Regístrese, Comuníquese y Cúmplase.

DISTRIBUCIÓN:
- Unidad de Investigación (1)
- Asesor
- Interesado (1)
- Archivo FCA (1)
BCQ/mac..



UNIVERSIDAD ANDINA
“NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ”
Benigno Callata Quispe
Dr. Benigno Callata Quispe
DECANO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL PERSO ADMINISTRATIVO DEL HOSPITAL LUCIO ALDAZABAL PAUCA DE HUANCANÉ, REGIÓN PUNO - 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

23%

INDICE DE SIMILITUD

17%

FUENTES DE INTERNET

11%

PUBLICACIONES

15%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

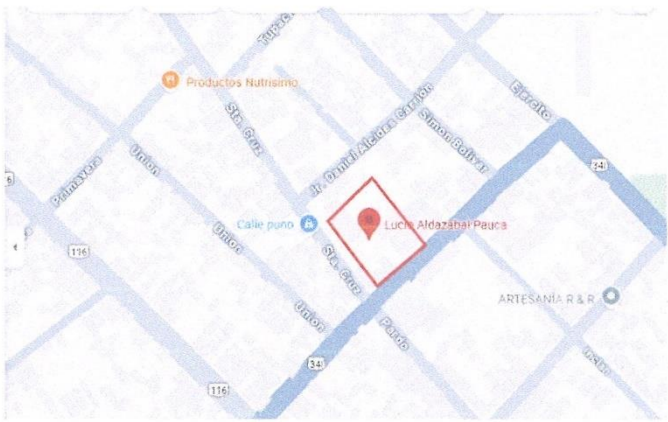
1	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	12%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	repositorio.uandina.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	hdl.handle.net Fuente de Internet	<1%
6	Mamani Quispe, Ruth Frida. "Factores personales que influyen en el nivel de satisfacción del paciente quirúrgico en el Hospital Lucio Aldazabal Pauca Huancané marzo-2020.", Universidad Nacional del Altiplano de Puno (Peru)	<1%



Metadatos complementarios - UANCV

TÍTULO TESIS	
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL HOSPITAL LUCIO ALDAZÁBAL PAUCA DE HUANCANÉ, REGIÓN PUNO - 2023	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	WILFREDO PAASACA MAMANI
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02044824
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0008-5352-5675
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	APOLINAR FLOREZ LUCANA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	23901593
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-6283-8832
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	BENIGNO CALLATA QUISPE
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01693080
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02291995
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	ROBERTO PAYE COLQUEHUANCA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02145441



Datos de investigación	
Línea de investigación	Administración Pública (5909-UNESCO)
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	<p>Edificio: Hospital Lucio Aldazábal Pauca País: Perú Departamento: Puno Provincia: Huancané Calle: Av. Santa Cruz S/N Huancané</p> <p>Latitud: -15.199023 Longitud: -69.765296</p>  <p>https://www.google.com/maps/place/Lucio+Aldazabal+Pauca/@-15.1991305,-69.7658298,19z/data=!4m6!3m5!1s0x9167a20290cc7ec5:0x25ab8b9130e29817!8m2!3d-15.1990754!4d-69.7652972!16s%2Fg%2F1ptvyx6pd?entry=ttu&g_ep=EgoyMDI1MDMyNS4xIKXMDS0ASAFAQAw%3D%3D</p>
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Noviembre 2023 – octubre 2024
URL de disciplinas OCDE https://purl.org/pe-repo/ocde/ford https://purl.org/pe-repo/ocde/ford (concytec-pe.github.io) - Librería	Ciencias sociales https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.00.00 Administración pública https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.02 Administración https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04



UNIVERSIDAD ANDINA
"NESTOR CACERES VELAZQUEZ"
Roberto Paye Colquehuasi
Dr. Roberto Paye Colquehuasi
DIRECTOR
OFICINA DE INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo WILFREDO PAASACA MAMANI identificado con DNI Nro. 02044824 en mi condición de egresado de:

- Escuela Profesional**
 Programa de Segunda Especialidad,
 Programa de Maestría o Doctorado

ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

informo que he elaborado el/la **Tesis** o **Trabajo de Investigación,** **Trabajo Académico** denominada:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL HOSPITAL LUCIO ALDAZÁBAL PAUCA DE HUANCANÉ, REGIÓN PUNO – 2023

Asesorado por: Dr. APOLINAR FLOREZ LUCANA

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Julíaca 01 de **abril** del 2025

FIRMA ASESOR

FIRMA TESISISTA



Huella



DEDICATORIA

Dedico esta tesis a Dios por darme la vida y salud y protegerme de aquellos momentos adversos.

A mi familia que siempre estuvieron apoyándome incondicionalmente y demostrándome su comprensión sobre todo su amor durante el transcurso de mi formación profesional.



AGRADECIMIENTO

A Dios, ente supremo y creador de nosotros y de todo lo que existe a nuestro alrededor. A mi familia que siempre estuvo a mi lado en las buenas y en las malas.

Quiero agradecer a la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, a su Escuela de Administración y a mis profesores. Ellos compartieron sus conocimientos conmigo mientras me preparaba para mi carrera.

A mi asesor de tesis Dr. Apolinar Florez Lucana por darme la oportunidad de contar con su guía, experiencia y conocimiento científico para llevar a cabo esta tesis.

Un reconocimiento especial a los Miembros del Jurado por el tiempo y apoyo por la culminación de mi tesis.



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	10
AGRADECIMIENTO.....	11
ÍNDICE GENERAL.....	12
ÍNDICE DE TABLAS	15
ÍNDICE DE FIGURAS	17
RESUMEN	18
ABSTRACT	19
INTRODUCCIÓN	20

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema	22
1.2. Formulación del problema.....	24
1.2.1. Problema general.....	24
1.2.2. Problemas específicos.....	24
1.3. Justificación del estudio	25

CAPÍTULO II

OBJETIVOS

2.1. Objetivo general	28
2.2. Objetivos específicos	28

CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1. Antecedentes de la investigación	30
---	----



- 3.1.1. Antecedentes Internacionales..... 30
- 3.1.2. Antecedentes nacionales..... 33
- 3.1.3. Antecedentes locales..... 36
- 3.2. Bases teóricas..... 40
 - 3.2.1. Gestión del Talento Humano 40
 - 3.2.2. Gestión del Talento Humano. 43
 - 3.3.3. Gestión de personas en el sector público: Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos. 45
 - 3.2.4. Dimensiones de satisfacción de beneficiarios. 47
- 3.3. Marco conceptual..... 50

CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS Y VARIABLES

- 4.1. Hipótesis general..... 52
- 4.2. Variables 52
- 4.3. Operacionalización de variables 53

CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

- 5.1. Enfoque de investigación 54
- 5.2. Métodos aplicados a la investigación..... 54
- 5.3. Tipo de Investigación 54
- 5.4. Nivel de investigación..... 55
- 5.5. Diseño de investigación 55
- 5.6. Población y Muestra..... 55
 - 5.6.1. Población 55



5.6.2. Muestra 55

5.7. Técnicas e instrumentos 56

5.7.1. Técnica. 56

5.7.2. Instrumento..... 57

5.8. Confiabilidad y validez del instrumento 57

5.8.1. Confiabilidad 57

5.8.2. Validez 58

5.9. Procedimiento de tratamiento de datos 59

5.10. Contrastación de hipótesis 59

CAPÍTULO VI

RESULTADO Y DISCUSIÓN

6.1. Presentación de resultados 61

6.1.1. Prueba de normalidad..... 61

6.1.2. Niveles de Gestión de Talento Humano 63

6.2. Discusión de resultados 75

CONCLUSIONES..... 80

RECOMENDACIONES 84

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 88

Anexo 1. Matriz de consistencia..... 92

Anexo 2. Instrumento(s) de investigación 94

Anexo 3. Validación del instrumento 96

Anexo 4. Matriz de Datos 98

Anexo 5. Evidencias fotográficas 100



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de Variables.....	53
Tabla 2 Estadísticas de Fiabilidad	58
Tabla 3 Prueba estadística para el nivel de gestión del talento humano en el personal administrativo del Hospital Lucio Aldazábal Pauca de Huancané, región Puno – 2023.....	60
Tabla 4 Prueba de Normalidad	61
Tabla 5 Estadísticos descriptivos.....	62
Tabla 6 Distribución de frecuencias para el personal administrativo del Hospital Lucio Aldazábal Pauca de Huancané, región Puno – 2023, según el nivel de Gestión de talento humano.....	63
Tabla 7 Distribución de frecuencias para el personal administrativo del Hospital Lucio Aldazábal Pauca de Huancané, región Puno – 2023, según el nivel de Integrar personas.	65
Tabla 8 Distribución de frecuencias para el personal administrativo del Hospital Lucio Aldazábal Pauca de Huancané, región Puno – 2023, según el nivel de Organizar personas.....	66
Tabla 9 Distribución de frecuencias para el personal administrativo del Hospital Lucio Aldazábal Pauca de Huancané, región Puno – 2023, según el nivel de Recompensar a las personas.....	68
Tabla 10 Distribución de frecuencias para el personal administrativo del Hospital Lucio Aldazábal Pauca de Huancané, región Puno – 2023, según el nivel de Desarrollar a las personas.	70



Tabla 11 Distribución de frecuencias para el personal administrativo del Hospital

Lucio Aldazábal Pauca de Huancané, región Puno – 2023, según el nivel de Retener a las personas..... 71

Tabla 12 Distribución de frecuencias para el personal administrativo del Hospital

Lucio Aldazábal Pauca de Huancané, región Puno – 2023, según el nivel de Auditar a las personas..... 73



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Niveles de Gestión de talento humano.....	64
Figura 2 Niveles de Integrar personas.....	65
Figura 3 Niveles de Organizar personas	67
Figura 4 Niveles de Recompensar a las personas	68
Figura 5 Niveles de Desarrollar a las personas.....	70
Figura 6 Niveles de Retener a las personas.....	72
Figura 7 Niveles de Auditar a las personas.....	73



RESUMEN

El propósito de la investigación fue examinar la gestión del talento humano en el personal administrativo del Hospital Lucio Aldazábal Pauca de Huancané, región Puno, durante el año 2023. Se empleó un enfoque cuantitativo aplicado, con un diseño de investigación descriptivo no experimental de corte transversal y un método deductivo. La muestra estuvo compuesta por 85 individuos seleccionados según criterios predefinidos. Los datos se recolectaron a través de encuestas con un cuestionario como herramienta, y el análisis se realizó utilizando el software SPSS. Del total de individuos evaluados, el 41.2% indicó experimentar un nivel de gestión "Casi siempre", seguido por el 28.2% que afirmó experimentarlo "Siempre". Sin embargo, un 11.8% mencionó nunca experimentar dicho nivel, mientras que el 5.9% lo experimenta "Casi nunca". Además, un 12.9% manifestó experimentarlo "A veces". Al analizar la eficacia del sistema para gestionar el talento de las personas, descubrimos que es bastante fiable. Obtuvo una puntuación de 0,803 en la prueba alfa de Cronbach, una puntuación excelente. Además, al realizar otra prueba, la de chi-cuadrado, obtuvimos un resultado de 59,071 con 25 pasos para completarla. Esta prueba nos demostró que las personas realmente piensan de forma diferente sobre cómo se gestiona el talento, ya que la puntuación fue bajísima, de 0,000, lo que significa que las diferencias son considerables.

Palabra clave: Administrativo, gestión, talento.



ABSTRACT

The purpose of the research was to examine human talent management in the administrative staff of the Lucio Aldazábal Pauca Hospital in Huancané, Puno region, during the year 2023. A quantitative approach was applied, with a non-experimental cross-sectional descriptive research design and a deductive method. The sample consisted of 85 individuals selected according to predefined criteria. Data were collected through surveys using a questionnaire, and analysis was performed using SPSS software. Of the total individuals evaluated, 41.2% reported experiencing an "Almost Always" level of management, followed by 28.2% who stated that they experienced it "Always." However, 11.8% reported never experiencing this level, while 5.9% experienced it "Almost Never." Additionally, 12.9% reported experiencing it "Sometimes." When analyzing the effectiveness of the system for managing people's talent, we found it to be quite reliable. It scored 0.803 on the Cronbach's alpha test, an excellent score. Furthermore, when we ran another test, the chi-square test, we obtained a result of 59.071 with 25 steps to complete. This test showed us that people really do think differently about how talent is managed, as the score was very low, 0.000, which means the differences are considerable.

Keywords: Administrative, management, talent.



INTRODUCCIÓN

La gestión del talento humano en entornos de salud reviste una importancia crítica para garantizar la eficiencia operativa y la calidad asistencial. En esta situación, la investigación actual se centra en examinar la gestión del talento humano en el personal administrativo del Hospital Lucio Aldazábal Pauca de Huancané, Región Puno, durante el año 2023. Este hospital presenta un alto grado de complejidad, ya que es una de las instituciones más importantes de la región y presenta graves problemas en la gestión del personal administrativo, esencial para coordinar actividades relevantes para el funcionamiento eficiente de los servicios médicos. Con una sólida metodología cuantitativa, esperamos comprender el proceso de contratación, selección, capacitación, desarrollo y retención (HSTD) del personal administrativo en el caso específico del hospital en cuestión. Los resultados de esta investigación respaldarán la gestión del talento humano en los centros de salud y brindarán recomendaciones específicas para mejorar la eficiencia y la eficacia de la gestión del personal administrativo del Hospital Lucio Aldazábal Pauca y otros hospitales similares. Por lo tanto, nuestro estudio se divide en seis secciones principales. A continuación, se presenta un breve resumen: en el capítulo I, presentamos el problema que intentamos resolver. Explicamos en qué consiste, cómo lo hacemos y por qué es importante investigarlo. El capítulo II establece nuestro objetivo. Describe por qué necesitamos este estudio y qué queremos lograr (tanto en general como en sus componentes más pequeños y tangibles). El Capítulo III trata los hechos e ideas que fundamentan nuestra pregunta y que la ilustran. Aquí establecemos las bases de nuestro estudio. En el Capítulo IV, podemos hablar de nuestras suposiciones o teorías. Analizamos brevemente las conjeturas principales y secundarias, así como los factores que consideramos en estas conjeturas y en



nuestras mediciones de las mismas. El Capítulo V describe nuestro enfoque de investigación. Aborda cómo abordamos el problema, cómo estructuramos el estudio, los procedimientos involucrados, a quién o qué estudiamos, qué utilizamos para analizar los datos, cómo garantizamos el uso de las estrategias correctas, cómo transformamos lo que sabemos en formato documental y cómo determinamos la precisión de nuestras inferencias. Finalmente, en el Capítulo 6, informamos y analizamos los resultados de nuestro estudio, y concluimos con nuestras conclusiones y futuras investigaciones. También se detalla de dónde proviene la información y cualquier recurso adicional.



CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

La gestión del talento humano se ha convertido en un desafío importante en múltiples sectores a nivel mundial, y el sector de la salud también se ha visto afectado. Las instituciones de salud en todo el mundo enfrentan una multitud de desafíos que afectan la efectividad de sus prácticas de gestión de recursos humanos. Los factores que contribuyen a los desafíos incluyen una deficiencia de personal experimentado, tasas elevadas de rotación de empleados, apoyo inadecuado para el crecimiento profesional, mercados laborales competitivos, diversidad cultural y generacional, así como las necesidades y expectativas cambiantes de los pacientes. Estas preocupaciones tienen un efecto directo en la calidad de la atención al paciente, la eficiencia de las operaciones y la moral del personal. Además, la implementación de la supervisión del personal a través de medidas políticas con frecuencia se ve obstaculizada por restricciones financieras, oposición a iniciativas de reforma y una deficiencia en estrategias



de adaptación para abordar los requisitos del panorama de la atención médica. Es imperativo afrontar estos desafíos a nivel global si se pretende mejorar la supervisión del personal sanitario y establecer medidas y políticas que promuevan la atracción, la retención y el desarrollo del personal, lo que se traducirá en un sistema de salud seguro y de alta calidad.

A nivel nacional en el Perú, la regulación del personal de salud presenta numerosas limitaciones que inciden negativamente en la calidad y eficacia de los servicios médicos. Entre estos desafíos se encuentran una disponibilidad limitada de personal administrativo calificado, tasas elevadas de rotación de personal, estrategias inadecuadas de retención y desarrollo del personal, la creciente demanda de pacientes y los continuos avances tecnológicos. Otros desafíos incluyen restricciones presupuestarias, burocracia administrativa y de contratación, y la falta de incentivos para la formación continua del personal administrativo de salud. El resultado es una menor calidad de la atención al paciente, un menor ánimo del personal y una atención médica menos eficaz en hospitales y clínicas de todo el país. Por ello, es necesario resolver estos problemas para mejorar la gestión del talento humano en el personal administrativo de salud en Perú e implementar políticas y estrategias que promuevan la contratación, la retención y el desarrollo de talentos, lo que también resultará en una atención médica más eficaz y de mejor calidad para la población peruana.

A nivel regional, en Huancané, provincia del departamento de Puno, la gestión del talento humano en el Hospital Lucio Aldazábal Pauca presenta problemas particulares que requieren solución. Estas limitaciones incluyen un déficit de recursos humanos capacitados en áreas administrativas; una alta



rotación de personal debido a la migración a centros urbanos; falta de ascensos; falta de satisfacción laboral; y la necesidad de implementar estrategias concretas de gestión del talento humano adaptadas a las características y demandas de la realidad local. Estos problemas limitan significativamente la efectividad operativa del hospital, la calidad de la atención brindada a los residentes de Huancané y sus alrededores, y la confianza de la comunidad en el servicio de salud. Por ende, es esencial abordar estos desafíos a nivel local mediante la ejecución de políticas y metodologías de gestión del talento humano que promuevan la captación, retención y crecimiento del personal administrativo, y que contribuyan a elevar la excelencia y disponibilidad de atención médica en el Hospital Lucio Aldazábal Pauca y, por ende, en la comunidad de Huancané.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

- ✓ ¿Cómo es la gestión del talento humano en el personal administrativo del Hospital Lucio Aldazábal Pauca de Huancané, región Puno - 2023?

1.2.2. Problemas específicos

- ✓ ¿Cómo es la gestión para integrar personas en el personal administrativo del Hospital Lucio Aldazábal Pauca de Huancané, región Puno - 2023?
- ✓ ¿Cómo es la gestión para organizar a las personas en el personal administrativo del Hospital Lucio Aldazábal Pauca de Huancané, región Puno - 2023?



- ✓ ¿Cómo es la gestión para recompensar a las personas en el personal administrativo del Hospital Lucio Aldazábal Pauca de Huancané, región Puno - 2023?
- ✓ ¿Cómo es la gestión para desarrollar a las personas en el personal administrativo del Hospital Lucio Aldazábal Pauca de Huancané, región Puno - 2023?
- ✓ ¿Cómo es la gestión para retener a las personas en el personal administrativo del Hospital Lucio Aldazábal Pauca de Huancané, región Puno - 2023?
- ✓ ¿Cómo es la gestión para auditar a las personas en el personal administrativo del Hospital Lucio Aldazábal Pauca de Huancané, región Puno - 2023?

1.3. Justificación del estudio

Este estudio trata sobre la importancia de resolver los problemas relacionados con la gestión de personas en el equipo administrativo del Hospital Lucio Aldazábal Pauca de Huancané, Puno. En un marco teórico, la administración del capital humano ha sido reconocida como un factor determinante en la eficacia operativa y el nivel de los servicios de salud a escala internacional. Diversos estudios han demostrado que la gestión eficaz del personal sanitario es un factor importante para mejorar la atención, la satisfacción de pacientes y empleados, y la eficiencia y sostenibilidad de las instituciones sanitarias. Sin embargo, existe escasez de literatura sobre la gestión del capital humano en ciertas instituciones hospitalarias, como por



ejemplo, el Hospital Lucio Aldazábal Pauca. Por lo tanto, este estudio se sustenta teóricamente en la necesidad de completar el conocimiento existente con una divulgación exhaustiva de la supervisión del personal en el hospital, las actividades y prácticas relevantes implementadas, las directrices clave para futuras mejoras, así como sugerencias concretas para optimizar el desempeño de la supervisión del personal en este vital centro médico. De esta manera, se espera que el estudio impulse la comprensión teórica del ámbito de la gestión del talento humano en la atención sanitaria y el desarrollo de evidencia empírica que pueda ser utilizada por los responsables políticos y de la toma de decisiones en la región para mejorar la calidad y la eficiencia de la prestación de servicios sanitarios a nivel local y regional.

Este estudio es relevante porque establece los graves problemas que enfrenta el Hospital Lucio Aldazábal Pauca en Huancané, Región Puno, en la gestión de su personal administrativo. Analizará cómo el hospital gestiona a sus empleados, dónde presenta deficiencias y qué se puede hacer para desestabilizarlo. Al comprender mejor las necesidades del personal administrativo y las deficiencias del sistema, las barreras para la gestión del capital humano ayudarán a fundamentar políticas y estrategias de reclutamiento, retención y ascenso más efectivas a nivel hospitalario, basadas en la evidencia. En segundo lugar, puede mejorar la gestión de los recursos humanos y, por lo tanto, aumentar la eficiencia, la calidad de la atención y la satisfacción del personal y los pacientes. A cambio, mejorará el prestigio e imagen del hospital, además de la salud y la recuperación de los pacientes. Finalmente, la investigación tendrá una gran relevancia práctica, ya que ofrece a los gerentes y líderes hospitalarios conocimiento empírico y sugerencias prácticas sobre



cómo abordar eficazmente la gestión del capital humano para tomar decisiones informadas y lograr una gestión sólida del mismo, lo que se traduce en una atención médica excelente y sostenible en la región de Puno.

La base metodológica de este estudio se deriva de un diseño cuantitativo, con un diseño transversal no experimental. La estrategia y metodología adoptadas fueron seleccionadas para facilitar la recolección sistemática y objetiva de datos, alineadas con el objetivo del estudio de dilucidar las características y prácticas de la gestión del talento humano en el Hospital Lucio Aldazábal Pauca ubicado en Huancané, Región Puno. La elección de un nivel descriptivo de análisis fue informada por el objetivo de ofrecer una descripción completa y detallada de los fenómenos en estudio, sin intervención, manipulación de variables o examen de relaciones causales. El enfoque deductivo se empleó para desarrollar teorías y formular hipótesis que informarán los procesos de recolección y análisis de datos. La metodología empleada para la recolección de datos fue una encuesta, que facilita la adquisición de las perspectivas de los participantes sobre el tema de investigación de manera estandarizada y económicamente eficiente. El instrumento utilizado fue una entrevista estructurada, desarrollada específicamente para recopilar datos relevantes sobre la gestión de recursos humanos del personal administrativo hospitalario. En general, este método generará información correcta, válida y oportuna que permitirá alcanzar los objetivos de esta investigación y contribuirá a la conclusión de la organización, apoyando la toma de decisiones en la selección de acciones y la mejora de la gestión de recursos humanos en el Hospital Lucio Aldazábal Pauca.



CAPÍTULO II

OBJETIVOS

2.1. Objetivo general

- ✓ Conocer la gestión del talento humano en el personal administrativo del Hospital Lucio Aldazábal Pauca de Huancané, región Puno – 2023.

2.2. Objetivos específicos

- ✓ Conocer la gestión para integrar personas en el personal administrativo del Hospital Lucio Aldazábal Pauca de Huancané, región Puno - 2023
- ✓ Conocer la gestión para organizar a las personas en el personal administrativo del Hospital Lucio Aldazábal Pauca de Huancané, región Puno - 2023.
- ✓ Conocer la gestión para recompensar a las personas en el personal administrativo del Hospital Lucio Aldazábal Pauca de Huancané, región Puno - 2023.



- ✓ Conocer la gestión para desarrollar a las personas en el personal administrativo del Hospital Lucio Aldazábal Pauca de Huancané, región Puno - 2023.
- ✓ Conocer la gestión para retener a las personas en el personal administrativo del Hospital Lucio Aldazábal Pauca de Huancané, región Puno - 2023.
- ✓ Conocer la gestión para auditar a las personas en el personal administrativo del Hospital Lucio Aldazábal Pauca de Huancané, región Puno - 2023



CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1. Antecedentes de la investigación

3.1.1. *Antecedentes Internacionales*

Se tiene a Changuán (2020) en su artículo científico titulada: *“Formación del capital humano y eficiencia: una revisión de estudios”* Este estudio se enfoca en destacar la importancia de la capacitación de los trabajadores en la eficiencia empresarial a través de una revisión exhaustiva de la literatura existente. El objetivo de este estudio es investigar la influencia del desarrollo del capital humano en el desempeño organizacional, ofreciendo así un análisis en profundidad de la importancia de este sector para contribuir al éxito y la eficiencia operativa de una empresa. Asimismo, se subrayan las habilidades esenciales que los empleados deben adquirir para desempeñarse de manera efectiva en cualquier rol asignado, contribuyendo así a la mejora de recursos y el aumento de la eficiencia. La estrategia utilizada consistió en una revisión documental con



criterios rigurosos de inclusión y exclusión, consultando revistas electrónicas de múltiples bases de datos de prestigio.

También se tiene a De Franco, Y. B., & Tovares, R. (2022). en su artículo científico titulada: *"Teletrabajo y la Administración del Capital Humano"*. Este estudio se fundamenta en una investigación realizada mediante una encuesta en línea dirigida a empleados del ámbito público y privado en Panamá, que asistieron o están trabajando en formato de trabajo a distancia durante los años 2020 y 2021. La encuesta contenía interrogantes diseñadas para evaluar la visión de los empleados respecto a variables como la comunicación, el respaldo y la guía del supervisor, el cumplimiento de fines y las situaciones de trabajo durante el teletrabajo. El propósito principal de este estudio se propuso descubrir cómo perciben los trabajadores panameños el manejo del capital humano mientras trabajan en modalidad de teletrabajo.

Moreno (2021) en su tesis titulada: *"Administración de Recursos Humanos y Rendimiento de trabajo en Centros de Salud de Primer Nivel de la Policía Nacional en Guayaquil, Ecuador, durante el año 2020"* El objetivo del estudio fue explorar cómo la buena gestión de personas afecta los resultados laborales en el centro de salud mencionado anteriormente. Se aplicó un enfoque de datos cuantitativos y descriptivo asociativo básico. La población del estudio coincidió con la muestra censal, conformada por 71 usuarios internos. Para recolectar información, se llevó a cabo un cuestionario mediante cuestionarios validados por expertos y administrados a un grupo piloto. Los resultados fueron evaluados utilizando el factor Alfa de Cronbach para asegurar la solidez y coherencia interna de los ítems. Los datos recopilados fueron examinados con el SPSS y Excel, permitiendo la creación de tablas de frecuencias y porcentajes.



Los hallazgos indicaron una correlación normal de 0,570 del manejo del capital humano y la ejecución en el trabajo, con un nivel de significancia estadística de 0,000, confirmando la hipótesis alternativa.

Uvidia (2021) en su estudio: *“Administración del Capital Humano y Rendimiento de trabajo de profesores en la Unidad Educativa Abraham Chancay de Ecuador, 2020”* A principios de 2020, queríamos descubrir cómo la buena gestión de personal afectaba el trabajo docente en una escuela de Ecuador. Realizamos un estudio basado en cifras, sin modificar el funcionamiento habitual, con el objetivo de determinar si existía una relación entre la gestión de personal y el buen desempeño laboral. Recopilamos información mediante dos conjuntos de preguntas, una para cada aspecto que analizábamos. Luego, comprobamos la relación entre ambos aspectos mediante una fórmula matemática especial y descubrimos que realmente están conectados. El valor del Rho de Spearman fue 0,534 (Sig.=0.05<0.01), indicando una asociación normal y relevante al grado 0.01. Los hallazgos mostraron que el nivel medio tuvo más porcentaje en ambas variables un 53%. Los análisis inferenciales confirmaron una conexión no relevante entre las variables.

Ramírez et. al (2019) desarrollaron un artículo científico titulada: *“Análisis Estratégico del manejo del Capital Humano en 2019”*, El objetivo de esta investigación fue examinar la administración del personal de una perspectiva estratégica en la industria minera de Venezuela, Colombia y Chile. Se utilizó un procedimiento numérico, de carácter descriptivo, con un plan no experimental transversal. Para la recolección de datos, se aplicó un test de nueve preguntas a 55 jefes asignados a las vicepresidencias de la compañía Carbones del Guasare, S.A., Conjunto Carbonífero de Cerrejón y Yacimiento Invierno. Los



hallazgos revelaron disparidades muy relevantes, teniendo en cuenta la gestión moderada eficiente. La táctica de organización predominó, seguida de las características y tendencias actuales, mientras que se identificaron falencias en el esquema operativo. El análisis indica que en la industria minera de Venezuela, Colombia y Chile se prioriza la táctica de la organización, determinada mediante el marcador de asociación de las actividades laborales.

3.1.2. Antecedentes nacionales

Se tiene a Sipán (2021) en su trabajo de estudio que lleva por título *“Estudio de la dirección de capital humano y su influencia en el rendimiento de trabajo del personal del centro hospitalario San Juan Bautista de Huaral durante 2019”* La finalidad del estudio fue establecer la conexión del manejo del capital humano y el rendimiento del personal. Para ello, se adoptó un enfoque cuantitativo y se diseñaron dos cuestionarios basados en indicadores y dimensiones correspondientes a ambas variables, aplicados a 67 trabajadores administrativos. El diseño del estudio incluyó aspectos descriptivos y correlativos. Los hallazgos indicaron que el 86,57% (58) de los consultados presentaban un estándar intermedio en el manejo de recursos humanos, mientras que el 74,63% (50) tenían un desempeño excepcional. Se corroboró que el 65,7% (44) de los consultados exhibían una competencia promedio en el manejo del capital humano simultáneamente, un logro laboral elevado, indicando una conexión relevante moderada dentro de ambos factores. Además, se encontró una relación significativa en el ámbito del manejo del capital humano y tres aspectos del rendimiento en el trabajo: Labor colaborativa, atención personalizada y toma de decisiones. No se observó una asociación relevante



con los aspectos de liderazgo, versatilidad y orden. Se aconseja idear tácticas específicas para mejorar estrategias de manejo de talento

Se tiene a Ocola (2021) en su estudio: *“Estrategias de manejo de recursos humanos y su conexión con la eficiencia del equipo administrativo en un Hospital ubicado en Puerto Maldonado en 2021”*, El propósito de este estudio fue examinar cómo el manejo del capital humano influye en la eficacia del personal. Se aplicaron instrumentos a 136 trabajadores del hospital, utilizando un diseño descriptivo correlativo transversal. Comprobamos qué tan bien gestionan las personas su trabajo con una lista de 17 preguntas y medimos su eficacia con otra lista de 16 preguntas, todas utilizando un sistema de calificación, sumando un total de 33 preguntas. La autenticidad y fiabilidad de los instrumentos fueron validadas mediante el índice Alfa de Cronbach, obteniendo 0.838 para la dirección de capital humano y 0.860 para la eficacia, ambos valores indicando "Alta fiabilidad". El grado de conexión de las variables se expresó mediante un índice de 0.996, señalando una conexión relevante, y el índice de R cuadrado es 0.991, lo que revela que el 99.10% de las oscilaciones en la eficiencia se explican por las variaciones en el manejo del capital humano. Estos resultados proporcionan pruebas numéricas suficientes para validar la hipótesis alternativa, indicando influencia significativa del manejo del capital humano en efectividad del equipo.

Osorio (2021) en su tesis: *“Administración del Capital Humano y el Rendimiento de trabajo en los Empleados de la Municipalidad Provincial Tambopata en 2021”* La meta de este estudio fue averiguar la conexión del liderazgo en recursos humanos y el rendimiento en el trabajo del personal. La muestra incluyó 150 empleados municipales. Se empleó un enfoque aplicado en



una investigación de naturaleza no experimental, de diseño transversal y con un abordaje cuantitativo. Para recabar información, se emplearon encuestas y una encuesta como herramienta de medición. El cuestionario aplicado a los empleados constaba de 30 ítems, con una escala de cinco puntos Likert. Se demostró una relación positiva entre la administración del capital humano y el desempeño ocupacional, de un índice de conexión de 0.996 y un nivel de confianza del 95%.

Igualmente se tiene a Montes (2021) en su estudio titulado: *“Examen de la administración del capital humano y su efecto en el estrés de trabajo de los profesores de la IE. Santa María, San Juan de Lurigancho, durante el año 2020”* Este estudio busca determinar si existe una relación entre la gestión laboral y el estrés que sienten los docentes. Utilizamos un plan de estudios sencillo que no implica experimentos. En su lugar, analiza si ambos factores están relacionados. La metodología empleada fue el cuestionario, con una muestra representativa de 30 maestros del nivel elemental de la institución. Se administraron encuestas sobre la administración del capital humano y el Inventario de Agotamiento Profesional de Maslach para medir el nivel de estrés. Los hallazgos revelan que los maestros observan niveles bajos (23%) y medios (76%) del manejo de capital humano, mientras que el grado de tensión es moderado (36%) y elevado (63%). No obstante, Se aprecia una conexión notablemente negativa ($r = -0.737$) entre las variables investigadas. En conclusión, se confirma una conexión importante del manejo del capital humano y la tensión laboral de los educadores de la Institución Educativa Santa María en 2020.

También se tiene a Crisóstomo (2019) en su trabajo de investigación titulada: *“Manejo del capital humano y rendimiento de trabajo de los empleados*



en la división de Farmacia del Hospital Regional de Huacho en 2018.” Este estudio tuvo como objetivo descubrir cómo la gestión del personal en el trabajo afecta el desempeño laboral de los empleados. Para ello, estudiamos a un grupo de 35 empleados sin interrumpir sus actividades habituales. Les hicimos preguntas mediante encuestas. Para garantizar la fiabilidad de nuestros hallazgos, los verificamos con una prueba especial de matemáticas y obtuvimos una puntuación de 0,894. Los resultados revelaron La administración del recurso humano tiene un impacto considerable en el rendimiento laboral del equipo. con una conexión significativamente alta y altamente relevante ($r = 0.935$, $p < 0.000$). Se observó que ciertos aspectos del manejo del recurso humano, como es el fomento del intercambio de saberes y el liderazgo eficiente, impactan en la atención de los requerimientos del personal y en su capacidad para resolver problemas, lo que sugiere la importancia de estrategias efectivas de manejo del capital humano para incrementar el rendimiento de trabajo en entornos hospitalarios.

3.1.3. Antecedentes locales

Se tiene a Muchica (2023) en su estudio: *“Administración del Capital Humano y Rendimiento de trabajo del personal de Rural Alianza Entidad de Propiedad Social, Puno – 2022”* La finalidad del estudio es investigar el grado de relación entre la manejo del capital humano y el rendimiento de trabajo. En cuanto a metodología, se empleó un enfoque básico con un diseño correlacional de naturaleza no experimental y con un enfoque numérico. La población objeto incluyó a 160 empleados, y el grupo muestral fue de 114 de ellos, seleccionados de manera no probabilística. Los cuestionarios utilizados constaron de 25



elementos para la evaluación del manejo del capital humano y 24 elementos para el rendimiento laboral, ambos mostrando niveles destacados de confiabilidad, evidenciados por los coeficientes Alfa de Cronbach de 0.937 y 0.924 particularmente. Los hallazgos de la evaluación de normalidad indicaron una distribución gaussiana de la información, lo que permitió aplicar el índice de conexión Pearson. Descubrimos que los elementos que analizamos están estrechamente relacionados. Los números muestran una fuerza de conexión de 0,770, lo que significa que están muy relacionados entre sí, según la impresión de los empleados de Rural Alianza Entidad de Propiedad Social.

Se tiene a Laura (2022) en su trabajo titulado: *“Manejo del capital humano y reclutamiento de candidatos en empleados de la Clínica Americana de Juliaca en 2021”*. El propósito principal de esta investigación fue establecer la relación del manejo del capital humano y el reclutamiento de empleados administrativos en la Clínica Americana de Juliaca en 2021. Se adoptó un enfoque metodológico básico correlacional de naturaleza no experimental y de análisis transversal. La muestra son 49 administradores de ambos sexos, seleccionados a través de un muestreo no aleatorio por oportunidad, resultando entre un grupo de 40 encargados que representaron adecuadamente a la población objetivo. Para recopilar datos, se utilizaron cuestionarios de manejo del recurso humano y de selección de empleados. Los hallazgos revelaron que la Clínica Americana de Juliaca implementa prácticas de análisis que permiten identificar y fomentar el crecimiento profesional en diversos campos laborales, mediante especial atención en los recursos cruciales para una selección adecuada. Además, se halló una conexión relevante entre la gestión del personal y la búsqueda de candidatos para roles administrativos en la clínica, lo que sugiere que un



enfoque sólido en la administración del capital humano mejora de forma relevante la selección de los empleados que se ajusta a la descripción del cargo

También se tiene a Sanchez (2021) en su tesis titulada: *“Personal y el servicio prestado por los funcionarios públicos, durante la pandemia en la Municipalidad Provincial de Puno en 2020.”* Determinar si existía una relación entre lo que las personas saben y su capacidad para cuidar de los demás durante la crisis sanitaria en la ciudad mencionada. Este estudio fue práctico y analizó cifras para determinar si existía un patrón. Estudiamos a 53 trabajadores que tuvieron que teletrabajar debido a una norma especial denominada Decreto Supremo N.º 116-2020 PCM, seleccionados mediante un criterio intencional. Se utilizó el método de encuesta, aplicando formularios virtuales a través de la plataforma de Google Workspace, los cuales constaban de 40 ítems y fueron validados por expertos. Los resultados revelaron deficiencias en el cumplimiento laboral por parte de los colaboradores del sector administrativo de la Municipalidad en estudio. Se identificaron diversas áreas de mejora en cuanto a la atención y se evidenciaron problemáticas relacionadas con la falta de estabilidad laboral en la institución, la cual ha carecido de nombramientos por más de 30 años. Estos hallazgos resaltan la necesidad de implementar mejoras continuas en diversas dimensiones del talento humano para garantizar un servicio eficaz y estable en la Municipalidad Provincial de Puno.

Quispe (2021) en su estudio titulado: *“Plan de administración de personal para potenciar el rendimiento de los empleados administrativos de la Municipalidad de Ananea- Puno en 2018”* El propósito principal de este estudio consistió en desarrollar un plan de manejo del recurso humano destinada a incrementar el rendimiento de los trabajadores administrativos de la



Municipalidad mencionada. Se trató de un estudio descriptivo con un diseño no-experimental y transversal, en la cual fueron participes 80 empleados de la Municipalidad mediante la aplicación de un sondeo. Los hallazgos obtenidos señalan que los elementos que impactan en el rendimiento de los colaboradores en la Municipalidad engloban la ausencia de respaldo por parte de los líderes y ejecutivos, la ausencia de fomento de la colaboración en grupo, la insatisfacción laboral y la falta de oportunidades de entrenamiento para potenciar las habilidades del personal. Se determina que el desarrollo de una estrategia de manejo del recurso humano podría aumentar el rendimiento de los empleados administrativos en la Municipalidad, centrándose en elevar la complacencia laboral, la autoestima, la colaboración en equipo y proporcionando posibilidades de capacitación y crecimiento laboral para todos los colaboradores.

Se tiene a Centeno (2022) en su estudio: *“Dirección de personal y su influencia en el desenvolvimiento de trabajo de la entidad Taypikala Hotel Lago S.A.C. en Chucuito-Puno, 2021.”*, El objetivo principal de este estudio fue examinar la gestión del talento y su influencia en el desenvolvimiento de trabajo. Se empleó un diseño del estudio no experimental, el cual se basa en describir los hechos y datos recopilados tal como son, sin modificarlos. Se empleó un enfoque descriptivo-correlacional, lo que implica un análisis cualitativo. El estudio se realizó en el recinto de la compañía sujeta a análisis, y el conjunto de empleados consistió en todos los empleados. Se utilizó una selección no aleatoria ya que el número de empleados era de 16 individuos, a aquellos a quienes se les administró el cuestionario en su totalidad. Los hallazgos demostraron que, con respecto a la variable independiente, el 40.31% del personal consideró que el manejo del recurso humano es adecuado, mientras



que, en cuanto al factor dependiente, únicamente el 39.45% de los empleados manifestó estar mayormente satisfecho con su rendimiento de trabajo.

3.2. Bases teóricas

3.2.1. Gestión del Talento Humano

Concepto:

Para entender el término "talento humano", es necesario comenzar definiendo qué se entiende por "talento". De acuerdo con el diccionario de la Real Academia Española, El talento se define como la destreza y habilidad para realizar cierta tarea específica. En el contexto empresarial, esta noción fue popularizada por Peter Drucker, quien destacó la importancia del conocimiento y la capacidad de los individuos para generar valor. Drucker describió el talento humano como los programas destinados a incrementar el rendimiento, fortalecer el ánimo y ampliar el talento de los trabajadores dentro de una entidad. Este enfoque no solo guía la planificación personal y profesional del personal, sino que también es esencial para alcanzar metas organizacionales y mejorar la competitividad a largo plazo (Mejía et al., 2006).

Según Chiavenato (2009), La administración del recurso humano implica la ejecución de políticas y prácticas orientadas a la dirección de cargos gerenciales enfocados en el manejo de recursos humanos. Esto implica llevar a cabo procesos como el reclutamiento, contratación, formación, reconocimientos y evaluación del rendimiento de los trabajadores.

Para Lledo (2011), los recursos humanos tienen una orientación hacia la aplicación ejecución de las actividades más críticas dentro de las



organizaciones o entidades. El manejo del recurso humano es un componente clave para lograr el éxito en el avance de los procesos, ya que en última instancia son las personas responsables de ejecutar las labores, ya que las iniciativas no pueden llevarse a cabo por sí mismos.

Morales (2002) proporciona una definición de recursos humanos como "La capacidad mental de los individuos dentro de una entidad, apreciada por su habilidad inherente o desarrollada para realizar tareas". Por otro lado, Coffman y González (2002) explican la habilidad como algo natural que destaca en las personas, solo si se reconoce y se aprovecha, lo que les posibilita tomar mejores elecciones y lograr favorables hallazgos. Ambos expertos coinciden en que el capital humano alude a la aptitud intelectual y habilidades de los individuos.

La definición de talento humano surge del ámbito económico de los seres humanos y de cómo realizan sus actividades laborales, centrándose en particular en el vínculo entre la empresa y sus empleados. Como sucede en todas las disciplinas sociales, el conjunto de saberes y conceptos que la integran no son estáticos ni absolutos. Por el contrario, se modifican y se adaptan a las exigencias del ámbito de trabajo y del entorno en el que se encuentran. Por lo tanto, si analizamos un período determinado en la historia, observaremos que en ese periodo la gestión de personal tenía un término diferente, y se basaba en ciertas teorías o modelos que eran apropiados y operaban debido a que se adaptaban al contexto laboral vigente.

Para comprender cómo se produjo la transición del enfoque clásico de las personas como "recursos" al punto de vista contemporáneo de



"talento", es importante entender las tres fases principales que experimentó el trabajo en el siglo XX.

- ✓ **La primera etapa, conocida como la Era Industrial**, se caracterizó por una fuerte división del trabajo y una alta especialización de los empleados. En este contexto, los empleados eran percibidos como activos intercambiables que podían reasignarse fácilmente de acuerdo con los requisitos de la organización. Los empleados eran considerados un activo y la gestión del personal se centraba predominantemente en los procesos de selección y capacitación para optimizar su productividad en las operaciones de producción.
- ✓ **La segunda etapa, llamada la Era de la Información**, este fenómeno surgió junto con el avance de la tecnología y la creciente importancia del conocimiento dentro del panorama económico. En este contexto, los empleados fueron cada vez más reconocidos como "activos" valiosos para la organización, lo que impulsó la gestión de personal a priorizar la capacitación, el desarrollo y la retención del talento.
- ✓ **La tercera etapa, conocida como la Era del Talento**, se distingue por una mayor adaptabilidad dentro del marco organizacional y un mayor énfasis en la creatividad y la innovación. En esta etapa, los empleados son vistos como "talentos" que pueden agregar valor a la entidad y ayudar en el alcance de sus metas. Cuidar a las personas en el trabajo implica encontrar, desarrollar y retener a los mejores miembros del equipo. Se trata de crear un espacio donde las personas puedan ser creativas, generar nuevas ideas y realmente dedicarse a su trabajo.



3.2.2. Gestión del Talento Humano.

Este se enfoca en la gestión estratégica de los individuos en una organización, para mejorar su rendimiento y maximizar su aporte al cumplimiento de las metas de la empresa. Por otra parte, la administración basada en competencias se concentra en el reconocimiento, desarrollo y evaluación de las habilidades requeridas para un rendimiento efectivo en un puesto de trabajo determinado. Ambas disciplinas se complementan para incrementar la eficiencia y efectividad de los procedimientos de administración de personas.

¿Qué es competencia?

Para Alles (2009) la gestión por competencias se enfoca en identificar las habilidades y conocimientos necesarios para desempeñar de manera exitosa una posición laboral, y en promover y evaluar al personal en base a estas competencias. Esto se debe a que gestionar bien a las personas es una estrategia clave para la organización, dado que posibilita identificar y fomentar el talento existente, y captar y mantener a los talentos más destacados del mercado.

Construcción de competencias.

Para Alles (2009) la construcción de un modelo de competencias para una empresa o un puesto de trabajo específico implica los pasos subsiguientes:

- 1. Identificación de las competencias clave:** se deben identificar las habilidades que son fundamentales para el éxito en el puesto de trabajo o en la entidad en general. Esto se puede lograr a través



de la revisión de la literatura, la observación de los empleados de alto desempeño y la consulta con expertos.

2. **Definición de las competencias:** cada competencia identificada debe ser claramente definida en términos de comportamientos observables. Esto ayuda a asegurar que las competencias sean comprensibles y medibles.
3. **Agrupación de las competencias:** las competencias pueden ser agrupadas en categorías o grupos que faciliten su comprensión y aplicación.
4. **Desarrollo de indicadores de comportamiento:** se deben desarrollar indicadores de comportamiento que describan los comportamientos específicos que demuestran la presencia o ausencia de cada competencia. Podemos observar estas señales para ver cómo están los trabajadores y ayudar a hacer planes para su crecimiento.
5. **Validación del modelo:** se debe validar el modelo de competencias a través de la consulta con expertos y la observación del desempeño en el trabajo. Es importante asegurar que las competencias identificadas sean relevantes y útiles para el éxito en el puesto de trabajo o en la organización en general.

Una vez que se ha construido un modelo de competencias, se puede utilizar para informar los procedimientos de selección, valoración de



rendimiento, planificación de carrera y el progreso de habilidades de los empleados.

¿Cómo se mide la competencia?

Es importante mencionar que la medición de las competencias debe hacerse de manera objetiva, utilizando pruebas y evaluaciones estandarizadas y validadas, para garantizar que los resultados sean confiables y válidos. Además, la medición de las competencias debe estar en línea con los propósitos y la táctica de la organización, para asegurar que se están midiendo las competencias que realmente son importantes para el éxito de la entidad.

3.3.3. Gestión de personas en el sector público: Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.

La Ley Orgánica del Ejecutivo determina en su artículo 46 que los sistemas de administración son los instrumentos de gestión que se utilizan para la programación, disposición, supervisión y fiscalización de las políticas públicas sectoriales, y que en total existen once sistemas administrativos peruanos, entre ellos el Sistema de Gestión de Personal.

El Decreto Legislativo número 1023 instituyó el establecimiento de la Autoridad Nacional del Empleo Público, como una entidad directiva encargada de la gestión del sistema administrativo de gestión de personal del sector público en el Perú. Su objetivo principal es promover una gestión de capital humano basada en base al mérito y la excelencia, para garantizar la productividad y



desempeño del sector público y elevar la excelencia de los servicios que se brindan a la población.

El Sistema de Administración del talento humano es responsable de definir, elaborar y aplicar la política estatal en relación al servicio público, y consta de un grupo de reglas, fundamentos, recursos, técnicas, protocolos y métodos empleados por las entidades de ámbito público para administrar su gestión del talento (de acuerdo con lo estipulado en el artículo 2). Este sistema está compuesto por los elementos descritos en el artículo 4.

Servir, la Autoridad Nacional del Servicio Civil, que forma parte del gobierno principal, se encarga de establecer las reglas para los trabajos gubernamentales, guiar el sistema y solucionar los problemas.

Los departamentos de Recursos Humanos de las empresas u organizaciones estatales, o grupos que realizan trabajos similares, se encargan de poner las reglas en acción, fundamentos, enfoques, pasos y herramientas del Sistema.

El Proceso abarca las siguientes funciones (art. 5):

- a) El diseño de estrategias de recursos humanos
- b) La estructuración laboral y asignación de tareas
- c) La administración del personal
- d) La evaluación del desempeño
- e) La compensación laboral
- f) El fomento del desarrollo y la formación
- g) La promoción de relaciones laborales
- h) La mediación en conflictos



3.2.4. Dimensiones de satisfacción de beneficiarios.

1. Integrar personas.

La integración de personal, también se conoce como inducción o integración laboral. Es una etapa fundamental del manejo de talento humano, ya que permite a los nuevos empleados adaptarse rápidamente al ambiente laboral y a las normas y políticas de la empresa. Además, les brinda la información necesaria para ejecutar sus labores de forma eficaz y les proporciona una visión clara de los propósitos y objetivos de la entidad. La integración de personal puede incluir actividades como la presentación de la entidad, la explicación de las directrices y reglamentos internos, la asignación de responsabilidades, la capacitación, entre otras.

2. Organizar personas.

El proceso de organizar personas llamado también Gestión de Desempeño, y su objetivo es diseñar y gestionar las acciones que los individuos llevarán a cabo en la empresa para guiar y respaldar su rendimiento. Las operaciones que involucra son:

- a) **Diseño Organizacional:** se refiere a la definición de la configuración organizativa, es decir, la manera en que se estructura la empresa, la asignación de labores y obligaciones, y la relación de los diferentes departamentos y áreas.



- b) Diseño de Puestos:** se refiere a la descripción de las tareas y responsabilidades que debe cumplir cada persona en su puesto de trabajo, y a la definición de los requisitos necesarios para desempeñar el trabajo.

 - c) Análisis y Descripción de Puestos:** se refiere a la identificación de las labores y obligaciones que conforman una posición laboral, y a la descripción de los requisitos necesarios para desempeñarlo de manera efectiva.

 - d) Colocación de Personas:** se refiere a la asignación de las personas a los puestos de trabajo que mejor se adapten a sus habilidades, conocimientos y experiencia.

 - e) Evaluación del Desempeño:** se refiere a la evaluación y valoración de productividad en el puesto, con el objetivo descifrar activos internos y oportunidades de desarrollo, y de elaborar estrategias de crecimiento mejora continua.
- 3. Recompensar a las personas.**

Estos procesos corresponden a la gestión de compensación y beneficios, que busca motivar y retener a los colaboradores a través de la remuneración adecuada y la oferta de prestaciones y servicios que satisfagan sus necesidades. Entre las actividades que se incluyen en la gestión de compensación y beneficios se encuentran:

- a) Diseño de políticas salariales y de incentivos.



- b) Identificación de los beneficios y prestaciones que se ofrecerán a los colaboradores, como seguro médico, vacaciones, bonos, entre otros.
- c) Evaluación y ajuste periódico de la compensación y beneficios ofrecidos para garantizar su competitividad y eficacia en la retención del talento.

4. Desarrollar a las personas.

La gestión del desarrollo es uno de los procedimientos clave de la administración del recurso humano. A través de ella, se busca desarrollar y mejorar las habilidades, competencias y habilidades de los colaboradores, de manera que puedan desempeñarse con éxito en su trabajo actual y en posibles futuros roles dentro de la organización. Algunas de las acciones que forman parte de este procedimiento son: Descubrir qué capacitación necesitan las personas, organizar y ejecutar capacitaciones y entrenamientos, planificar carreras y roles futuros, y crear una cultura donde todos sigan aprendiendo y mejorando.

5. Retener a las personas.

Estos procesos se enfocan en crear un ambiente laboral saludable y agradable para los empleados. La administración de la cultura organizacional implica establecer los valores, creencias y comportamientos que deben ser adoptados por los empleados, para lograr una cohesión y coherencia en la empresa. El ambiente de trabajo se relaciona con la perspectiva que los trabajadores tienen



del ambiente de trabajo, lo cual puede afectar su motivación y productividad. La disciplina se relaciona con la aplicación de normas y reglas en la empresa, y la seguridad y la higiene laboral tienen como objetivo prevenir riesgos y enfermedades en el ambiente de trabajo. El bienestar en el entorno de trabajo se enfoca en mejorar la calidad de vida de los trabajadores, y las relaciones laborales se refieren a cómo se manejan las conexiones de los empleados y la empresa en general.

6. Auditar a las personas.

Este proceso se conoce también como "Administración de la información y seguimiento", y tiene como objetivo monitorear y controlar el desempeño de las personas y la efectividad de los procesos de la compañía utilizamos sistemas de información y analizamos datos. Esto implica recopilar información sobre la gestión de personal, establecer objetivos, supervisarlos y buscar constantemente la mejora con base en la retroalimentación. También puede abarcar la gestión de registros y documentos, así como el uso de tecnología y herramientas digitales para la evaluación y supervisión de la administración de talento humano.

3.3. Marco conceptual.

a) Administrativo:

Relativo a la gestión y organización de actividades dentro de una institución u organización.



b) Eficiencia:

Eficiencia es la habilidad para llevar a cabo una tarea o actividad de manera efectiva, utilizando los recursos de forma óptima.

c) Gestión:

El proceso de coordinación, estructuración, guía y supervisión de los recursos y tareas de una entidad con el fin de alcanzar sus metas.

d) Personal:

Conjunto de individuos que trabajan en una organización o institución.

e) Proceso:

Secuencia de actividades o pasos ordenados que conducen a un resultado específico.

f) Recurso Humano:

Grupo de individuos que integran una entidad y colaboran con sus labores para alcanzar sus metas.

g) Satisfacción:

Estado de contento o bienestar experimentado por una persona como resultado de la realización de sus expectativas o necesidades.



CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS Y VARIABLES

4.1. Hipótesis general

- ✓ Existe buena gestión del talento humano en el personal administrativo del Hospital Lucio Aldazábal Pauca de Huancané, región Puno – 2023.

4.2. Variables

Variable de la investigación

Gestión de Talento Humano

Dimensiones:

- ✓ Integrar personas
- ✓ Organizar personas
- ✓ Recompensar a las personas
- ✓ Retener a las personas
- ✓ Auditar a las personas



4.3. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de Variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Instrumentos
Gestión del talento humano. Definición: "El recurso humano consiste en una serie de atributos que tiene un individuo, algunos de los cuales son innatos y otros adquiridos, que lo hacen idóneo para una posición laboral específica, considerando que se trata de individuos talentosos" (Chenet, 2015)	1. Integrar personas	1.1. Atracción de talentos. 1.2. Reclutamiento de talentos. 1.3. Selección de talentos	Encuesta Cuestionario
	2. Organizar personas	2.1. Diseño de cargos 2.2. Evaluación del desempeño	
	3. Recompensar a las personas	3.1. Compensación y remuneración. 3.2. Prestaciones e incentivos. 3.3. Beneficios y servicios.	
	4. Desarrollar a las personas	4.1 Formación, capacitación y desarrollo. 4.2 Programas de cambio. 4.3 Programas de gestión del conocimiento. 4.4 Programas de comunicación.	
	5. Retener a las personas	5.1 Programas de higiene y seguridad. 5.2 Calidad de vida. 5.3 Buenas relaciones con colaboradores y sindicatos.	
	6. Auditar a las personas	6.1. Administración de base de datos. 6.2. Sistema de información general.	

Nota: Producción propia a partir de operacionalización de variables



CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. Enfoque de investigación

Este estudio se fundamentó en un enfoque cuantitativo, seleccionado con el propósito de recabar datos específicos acerca de la variable "Gestión de talento humano" en el personal administrativo del Hospital Lucio Aldazábal Pauca de Huancané, región Puno - 2023.

5.2. Métodos aplicados a la investigación

- ✓ Se optó por un enfoque científico, orientado hacia el plano no experimental para el desarrollo de esta investigación.
- ✓ En cuanto al método específico, se empleará el método deductivo para guiar el proceso de análisis y formulación de conclusiones.

5.3. Tipo de Investigación

La investigación fue clasificada como aplicada, ya que implicó la realización de adquisición de datos a través de una encuesta correspondiente.



5.4. Nivel de investigación

- ✓ La investigación tiene una naturaleza descriptiva.

5.5. Diseño de investigación

- ✓ El diseño del estudio se enfocó en el ámbito no experimental de tipo transversal.

5.6. Población y Muestra

5.6.1. Población

La población estuvo constituida por el equipo administrativo del hospital Lucio Aldazábal Pauca de Huancané, la cual ascendió a 109 personas.

5.6.2. Muestra

De acuerdo a la fórmula es de 85 personas.

Muestra Probabilística

En esta investigación sociológica, llevado a cabo mediante una encuesta, se pretendía adquirir datos sobre la administración de talento humano en el personal administrativo del Hospital Lucio Aldazábal Pauca de Huancané, región Puno - 2023. Para saber cuántas muestras necesitábamos, utilizamos esta fórmula.

Descubrimos qué tan grande es la muestra aleatoria.

Donde:

$$n = \frac{Z^2 \times p \times q \times N}{Ne^2 + Z^2 \times p \times q}$$



N = Magnitud de la población

n = Valor representativo de la muestra

e = Intervalo de error

Z = Grado de confiabilidad

p = Tasa esperada de acierto en la población

q = (Índice de fracaso en la población) o desviación negativa

$$n = \frac{(1.96)^2(0.5)(0.5)(109)}{(109)(0.05)^2 + (1.96)^2(0.5)(0.5)}$$

$$n = \frac{(3.8416)(0.5)(0.5)(109)}{(109)(0.0025) + (3.8416)(0.5)(0.5)}$$

$$n = \frac{(3.8416)(0.25)(109)}{0.2725 + (3.8416)(0.25)}$$

$$n = \frac{104.68}{1.2329}$$

$$n = 84.90$$

SE ADMINISTRÓ EL CUESTIONARIO A UN GRUPO DE 85.

5.7. Técnicas e instrumentos

5.7.1. Técnica.

Se empleó la encuesta.

Encuesta. - Método que adquiere una muestra del grupo de personas o individuos con el objetivo de recopilar datos sobre ellos mismos o en conexión a un tema particular. (Arias, 2006).



5.7.2. Instrumento.

Se empleó un formulario estructurado

Cuestionario. – Se trata de un conjunto de preguntas organizadas de forma lógica y comprensible para la mente, escritas en un lenguaje fácil de entender. Esta herramienta facilita la recopilación de información de forma directa desde fuentes primarias, donde la estadística desempeña un rol importante en su análisis (Arias, 2006).

5.8. Confiabilidad y validez del instrumento

Reafirmamos las sugerencias proporcionadas por expertos en el campo, quienes compartieron sus opiniones acerca de la formulación y temática del formulario.

5.8.1. Confiabilidad

Análisis de fiabilidad

Se empleó un formulario como herramienta para recopilar información, la cual contribuirá a respaldar los objetivos de la investigación. La fiabilidad de estos datos se garantiza mediante análisis estadísticos rigurosos, que proporcionan información pertinente y precisa para la investigación.

ALFA DE CRONBACH

El índice Alfa de Cronbach, también denominado índice de confiabilidad de Cronbach, es una medida que evalúa la coherencia interna de un grupo de elementos o interrogantes en un instrumento de medición. Se calcula a partir de la media de todas las correlaciones entre los elementos. En nuestro estudio

sobre la administración del recurso humano, hemos obtenido el siguiente resultado al evaluar este coeficiente:

Resultados para el instrumento de la gestión de talento humano

Los resultados de los análisis de fiabilidad indican una alta coherencia interna en el instrumento de medición utilizado en el estudio sobre del manejo del talento humano, con un índice Alfa de Cronbach de 0.803, como se muestra en la tabla correspondiente. Este valor sugiere que el instrumento es confiable, incluso cuando se utiliza una versión estandarizada de los elementos. Es relevante destacar que el estudio se basó en un total de 17 elementos dentro del instrumento de medición, lo que ofrece una amplia variedad de información.

Tabla 2

Estadísticas de Fiabilidad

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,803	,800	17

Nota. Coherencia interna de los datos
Como podemos observar, el coeficiente alfa es de 0.803, lo que supera el rango aceptable y representa un alfa decente.

5.8.2. Validez

Se procedió a validar el instrumento mediante la evaluación de expertos:

1. Dr. Benigno Callata Quispe



2. Dr. Sc. S. Licímaco Aguilar Pinto

5.9. Procedimiento de tratamiento de datos

El análisis estadístico utiliza la ciencia para recopilar, ordenar, mostrar y estudiar datos explorándolos, manipulándolos y examinándolos paso a paso. Este enfoque facilita la obtención de conclusiones respaldadas y la adopción de decisiones basadas en información sólida. En este estudio, los datos se procesaron utilizando el software SPSS.

5.10. Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

Planteamiento de hipótesis

- ✓ **Hipótesis Nula (Ho):** No existe buena gestión del talento humano en el personal administrativo del Hospital Lucio Aldazábal Pauca de Huancané, región Puno – 2023.
- ✓ **Hipótesis Alterna (Ha):** Existe buena gestión del talento humano en el personal administrativo del Hospital Lucio Aldazábal Pauca de Huancané, región Puno – 2023.

Nivel de significancia

Alfa, $\alpha = 0,05$ (5%)

Estadístico de prueba

Se utilizó la prueba de bondad de ajuste Chi-cuadrado.

Tabla 3

Prueba estadística para el nivel de gestión del talento humano en el personal administrativo del Hospital Lucio Aldazábal Pauca de Huancané, región Puno – 2023.

Estadísticos de prueba

	Gestión de talento humano
Chi-cuadrado	59,071 ^a
Gl	25
Sig. asin.	,000

a. 26 celdas (100,0%) tienen frecuencias esperadas menores que 5. La frecuencia mínima esperada por celda es 3,3.

Nota: Producción propia

La Tabla 3 presenta los resultados de la prueba estadística para el nivel de gestión del talento humano en el personal administrativo del Hospital Lucio Aldazábal Pauca de Huancané, en la región de Puno, durante el año 2023. El estadístico de prueba Chi-cuadrado es de 59.071 con 25 grados de libertad, y la relevancia estadística, indicada por el valor de Sig. asintótica, es de 0.000. Se observa que todas las 26 celdas (100.0%) esperaban frecuencias por debajo de 5, con una frecuencia mínima de celda prevista de 3.3. Nuestro estudio demuestra que la gestión del talento humano y del personal hospitalario en los hospitales está estrechamente vinculada. Esto significa que la forma en que los hospitales gestionan a sus trabajadores varía considerablemente según el criterio del profesional.



CAPÍTULO VI

RESULTADO Y DISCUSIÓN

6.1. Presentación de resultados

6.1.1. Prueba de normalidad

La prueba de normalidad en una tesis se usa para verificar si los datos siguen una normal distribución.

Tabla 4

Prueba de Normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	,182	85	,000

Nota: Producción propia según comportamiento de datos

El resultado del test de Kolmogorov-Smirnov para la variable "Gestión de talento humano" muestra un estadístico de prueba de 0.182 con 85 grados de libertad, y el valor p asociado es inferior al rango de significancia preestablecido (0.05), registrando un valor de 0.000. Por lo tanto, se

recomienda emplear pruebas no paramétricas, como el test de Chi-cuadrado, para realizar el análisis correspondiente en esta situación.

Estadísticos Descriptivos

La estadística descriptiva nos ayuda a resumir y comprender fácilmente la esencia de los conjuntos de datos. Ofrece una visión rápida de características importantes como la media, el valor medio (mediana) y la dispersión de los datos (desviación estándar). De esta manera, podemos conocer el valor habitual, su grado de variación y el patrón general de los datos.

Tabla 5

Estadísticos descriptivos

Estadísticos descriptivos						
	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. Desviación	Varianza
GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	85	45,00	75,00	64,3529	7,53042	56,707
N válido (por lista)	85					

Nota: Producción propia según comportamiento de datos

Los estadísticos descriptivos para la variable "Gestión de talento humano" en el personal administrativo del Hospital Lucio Aldazábal Pauca de Huancané, en la región de Puno, durante el año 2023, muestran que el número total de observaciones es 85. El valor mínimo registrado para esta variable es 45.00, mientras que el máximo es 75.00. La media, que representa el valor promedio del manejo del talento humano, es de aproximadamente 64.3529, con una desviación estándar de alrededor de 7.53042. La varianza, que indica la dispersión de los datos, es de aproximadamente 56.707. Todos los valores

proporcionados son calculados basados en la muestra válida de 85 individuos. Estos estadísticos proporcionan una visión general de la distribución y la tendencia central de la percepción sobre el manejo del talento humano en el equipo administrativo del hospital.

6.1.2. Niveles de Gestión de Talento Humano

Tabla 6

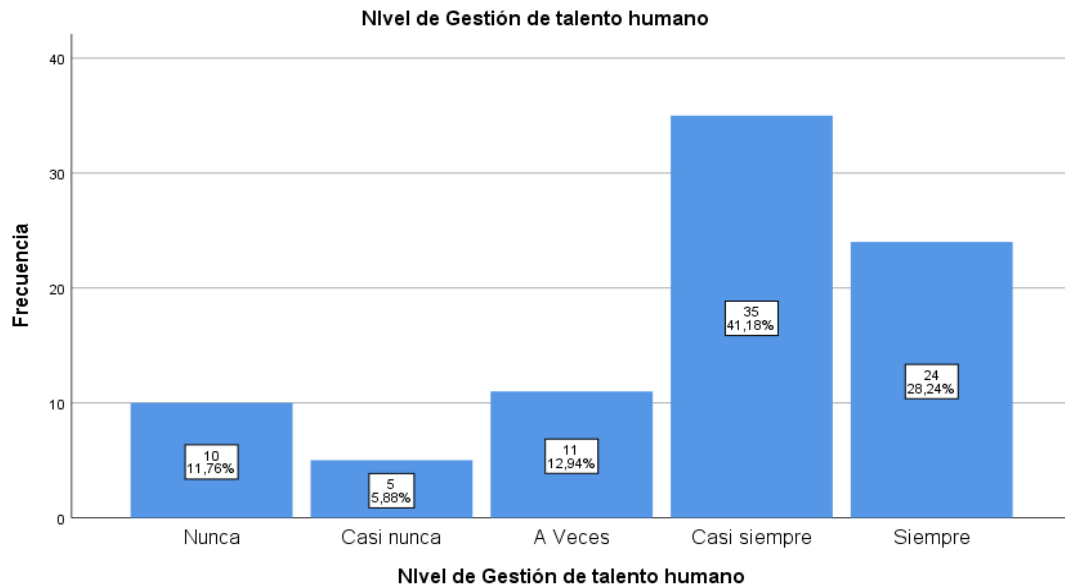
Distribución de frecuencias para el personal administrativo del Hospital Lucio Aldazábal Pauca de Huancané, región Puno – 2023, según el nivel de Gestión de talento humano

NIVEL DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	10	11,8	11,8	11,8
	Casi nunca	5	5,9	5,9	17,6
	A Veces	11	12,9	12,9	30,6
	Casi siempre	35	41,2	41,2	71,8
	Siempre	24	28,2	28,2	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Nota: Producción propia

Figura 1

Niveles de Gestión de talento humano



Nota: Producción propia.

Interpretación

En la tabla N° 6 y en la figura N° 1, muestra la distribución de frecuencias para el personal administrativo del Hospital Lucio Aldazábal Pauca de Huancané, en la región de Puno, durante el año 2023, centrándose en el grado de manejo de talento humano. De los 85 individuos evaluados, el 41.2% indicó experimentar un nivel de gestión "Casi siempre", seguido por el 28.2% que afirmó experimentar "Siempre". Sin embargo, un 11.8% mencionó nunca experimentar dicho nivel, mientras que el 5.9% lo experimenta "Casi nunca". Asimismo, un 12.9% manifestó experimentar "A veces". Estos resultados sugieren que la mayoría del equipo administrativo percibe un grado de gestión de talento humano frecuentemente positivo, aunque una proporción menor indica experimentarlo de manera menos consistente, evidenciando áreas de mejora en la gestión del talento humano dentro del hospital.

Tabla 7

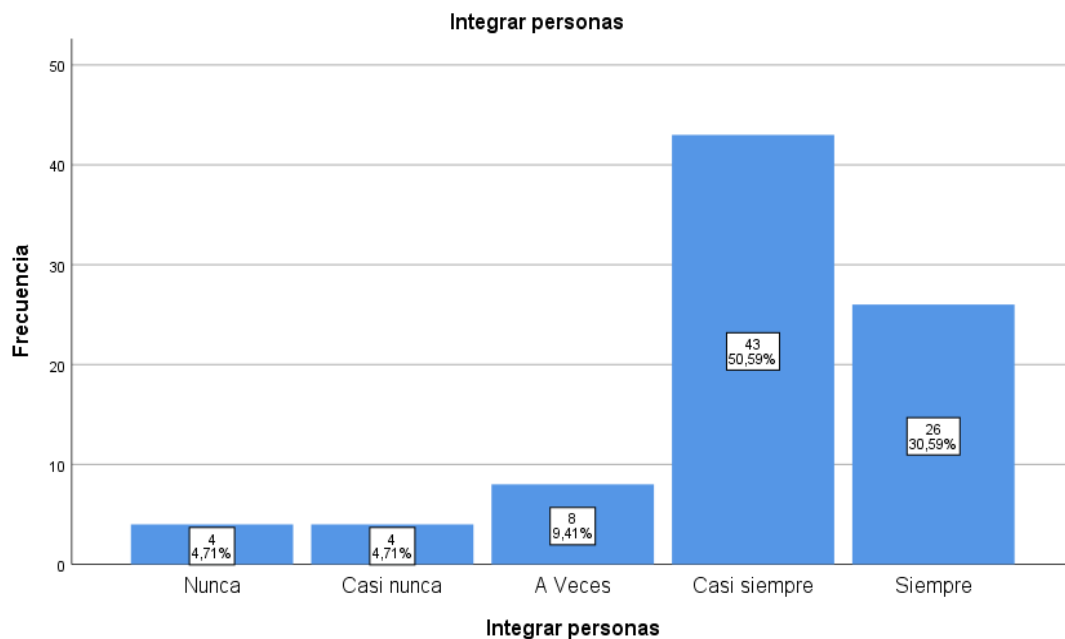
Distribución de frecuencias para el personal administrativo del Hospital Lucio Aldazábal Pauca de Huancané, región Puno – 2023, según el nivel de Integrar personas.

		Dimensión 1 Integrar Personas			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	4,7	4,7	4,7
	Casi nunca	4	4,7	4,7	9,4
	A Veces	8	9,4	9,4	18,8
	Casi siempre	43	50,6	50,6	69,4
	Siempre	26	30,6	30,6	100,0
Total		85	100,0	100,0	

Nota: Producción propia

Figura 2

Niveles de Integrar personas.



Nota: Producción propia.

Interpretación

En la tabla N° 7 y en la figura N° 2, proporciona la distribución de frecuencias para el personal administrativo del Hospital Lucio Aldazábal Pauca de Huancané, en la región de Puno, durante el año 2023, en relación con los niveles de "Integrar personas". De los 85 individuos evaluados, el 50.6% manifestó experimentar el nivel "Casi siempre", seguido por el 30.6% que lo experimenta "Siempre". Sin embargo, un pequeño porcentaje indicó nunca experimentarlo (4.7%), mientras que un número similar lo experimenta "Casi nunca" (4.7%). Además, un 9.4% manifestó experimentarlo "A veces". Estos resultados sugieren que la mayoría del personal administrativo percibe un elevado nivel de integración en el ambiente de trabajo, aunque existen pequeñas proporciones que indican una experiencia menos consistente, señalando áreas donde podría ser necesario mejorar la integración de las personas en el ámbito laboral del hospital.

Tabla 8

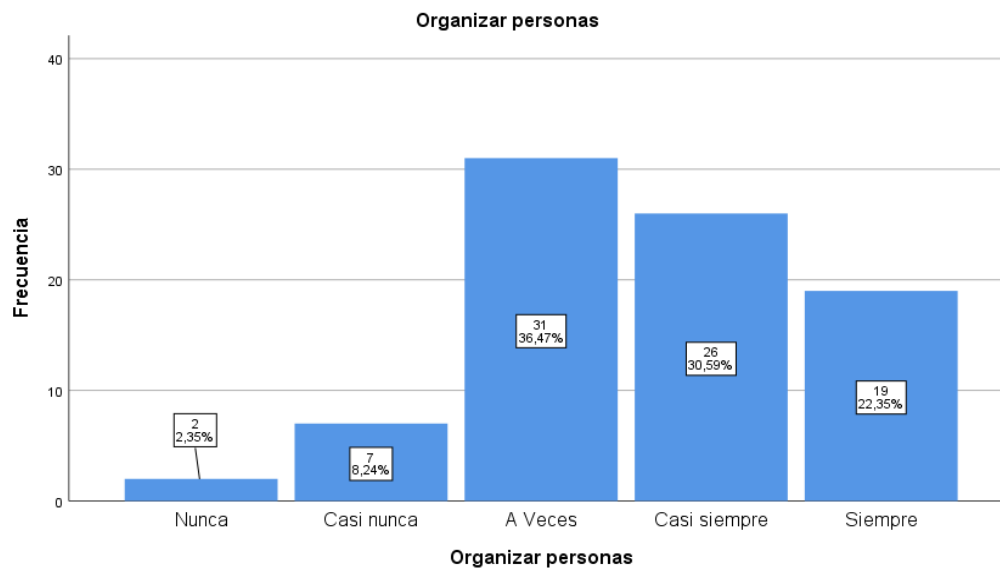
Distribución de frecuencias para el personal administrativo del Hospital Lucio Aldazábal Pauca de Huancané, región Puno – 2023, según el nivel de Organizar personas.

Dimensión 2 Organizar personas					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
			e	e válido	acumulado
Válido	Nunca	2	2,4	2,4	2,4
	Casi nunca	7	8,2	8,2	10,6
	A Veces	31	36,5	36,5	47,1
	Casi siempre	26	30,6	30,6	77,6
	Siempre	19	22,4	22,4	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Nota: Producción propia

Figura 3

Niveles de Organizar personas



Nota: Producción propia.

Interpretación

En la tabla N° 8 y en la figura N° 3, proporciona la distribución de frecuencias para el personal administrativo del Hospital Lucio Aldazábal Pauca de Huancané, en la región de Puno, durante el año 2023, en relación con los niveles de "Organizar personas". De los 85 individuos evaluados, el 36.5% indicó experimentar el nivel "A veces", seguido por el 30.6% que lo experimenta "Casi siempre". Sin embargo, un pequeño porcentaje mencionó nunca experimentarlo (2.4%), mientras que un 8.2% lo experimenta "Casi nunca". Además, el 22.4% lo experimenta "Siempre". Estos resultados sugieren que el equipo administrativo del hospital muestra una variedad de experiencias en la organización de personas, con una proporción significativa manifestando experimentarlo solo a veces, lo que puede indicar oportunidades de mejora para optimizar los procesos de organización dentro del entorno laboral del hospital.

Tabla 9

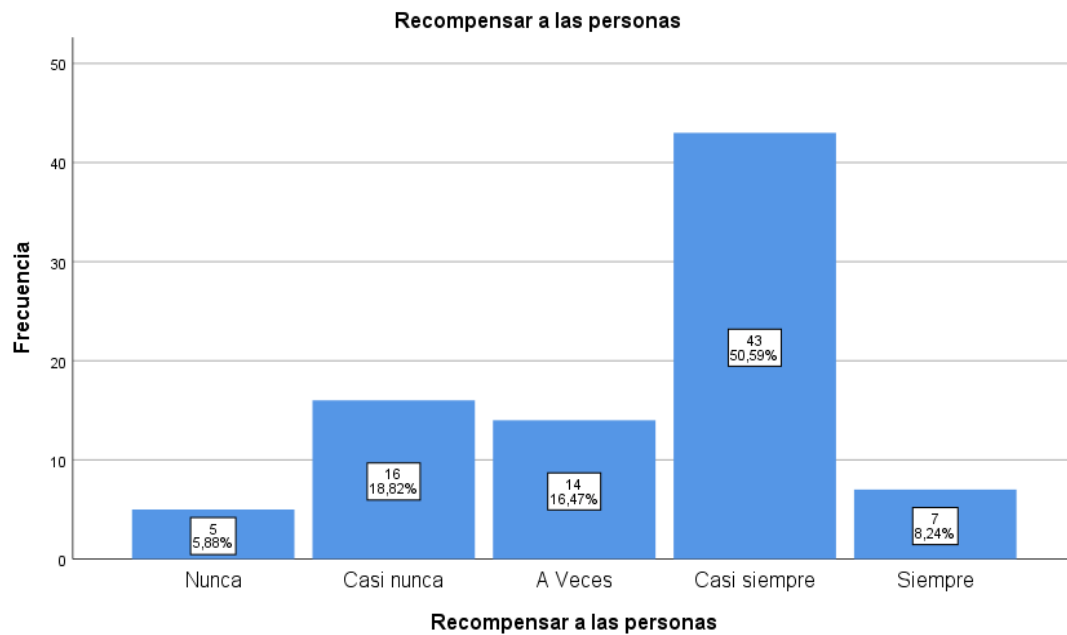
Distribución de frecuencias para el personal administrativo del Hospital Lucio Aldazábal Pauca de Huancané, región Puno – 2023, según el nivel de Recompensar a las personas.

Dimensión 3 Recompensar a las personas					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	5,9	5,9	5,9
	Casi nunca	16	18,8	18,8	24,7
	A Veces	14	16,5	16,5	41,2
	Casi siempre	43	50,6	50,6	91,8
	Siempre	7	8,2	8,2	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Nota: Producción propia

Figura 4

Niveles de Recompensar a las personas



Nota: Producción propia.



Interpretación

En la tabla N° 9 y en la figura N° 4, presenta la distribución de frecuencias para el personal administrativo del Hospital Lucio Aldazábal Pauca de Huancané, en la región de Puno, durante el año 2023, según el nivel de "Recompensar a las personas". De los 85 individuos evaluados, el 50.6% indicó experimentar este nivel "Casi siempre", seguido por el 16.5% que lo experimenta "A veces". Por otro lado, un pequeño porcentaje mencionó nunca experimentarlo (5.9%), mientras que un 18.8% lo experimenta "Casi nunca". Además, el 8.2% lo experimenta "Siempre". Estos resultados sugieren que la mayoría del personal administrativo del hospital percibe un nivel adecuado de recompensación, aunque una proporción significativa indica experimentarlo solo ocasionalmente, lo que podría señalar la necesidad de revisar y mejorar las prácticas de recompensación dentro del entorno laboral del hospital.

Tabla 10

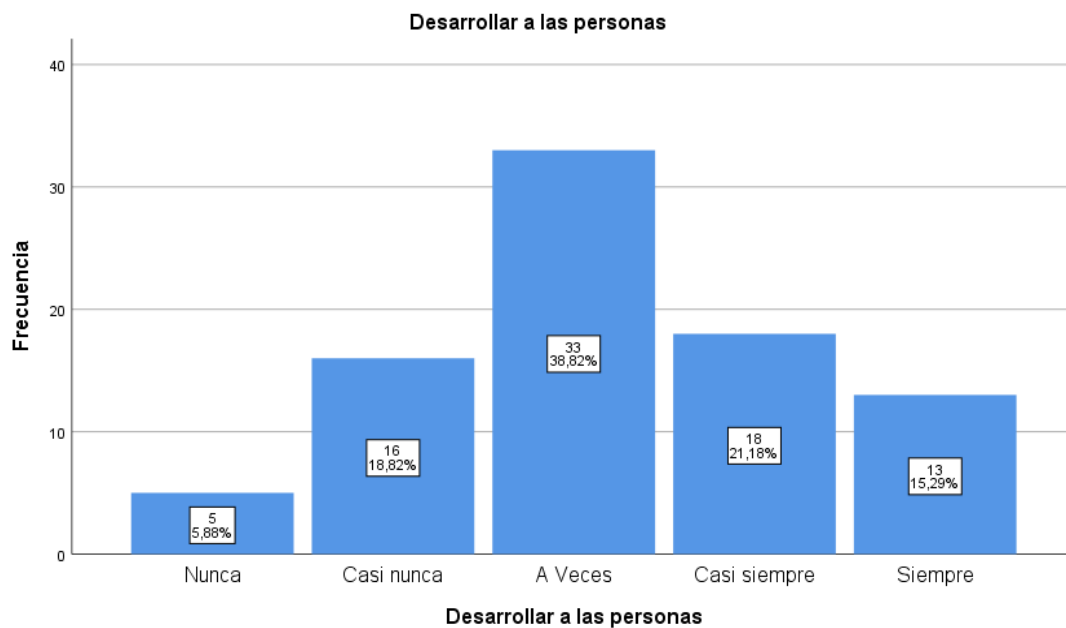
Distribución de frecuencias para el personal administrativo del Hospital Lucio Aldazábal Pauca de Huancané, región Puno – 2023, según el nivel de Desarrollar a las personas.

Dimensión 4 Desarrollar a las personas					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	5,9	5,9	5,9
	Casi nunca	16	18,8	18,8	24,7
	A Veces	33	38,8	38,8	63,5
	Casi siempre	18	21,2	21,2	84,7
	Siempre	13	15,3	15,3	100,0
Total		85	100,0	100,0	

Nota: Producción propia

Figura 5

Niveles de Desarrollar a las personas.



Nota: Producción propia.



Interpretación

En la Tabla N° 10 y en la figura N° 5, proporciona la distribución de frecuencias para el personal administrativo del Hospital Lucio Aldazábal Pauca de Huancané, en la región de Puno, durante el año 2023, según el nivel de "Desarrollar a las personas". De los 85 individuos evaluados, el 38.8% indicó experimentar este nivel "A veces", seguido por el 21.2% que lo experimenta "Casi siempre". Sin embargo, un pequeño porcentaje mencionó nunca experimentarlo (5.9%), mientras que un 18.8% lo experimenta "Casi nunca". Además, el 15.3% lo experimenta "Siempre". Estos resultados sugieren que una proporción significativa del personal administrativo percibe experimentar el crecimiento de las personas en su ámbito laboral solo ocasionalmente, lo que podría indicar áreas de mejora en las prácticas de desarrollo y capacitación dentro del hospital.

Tabla 11

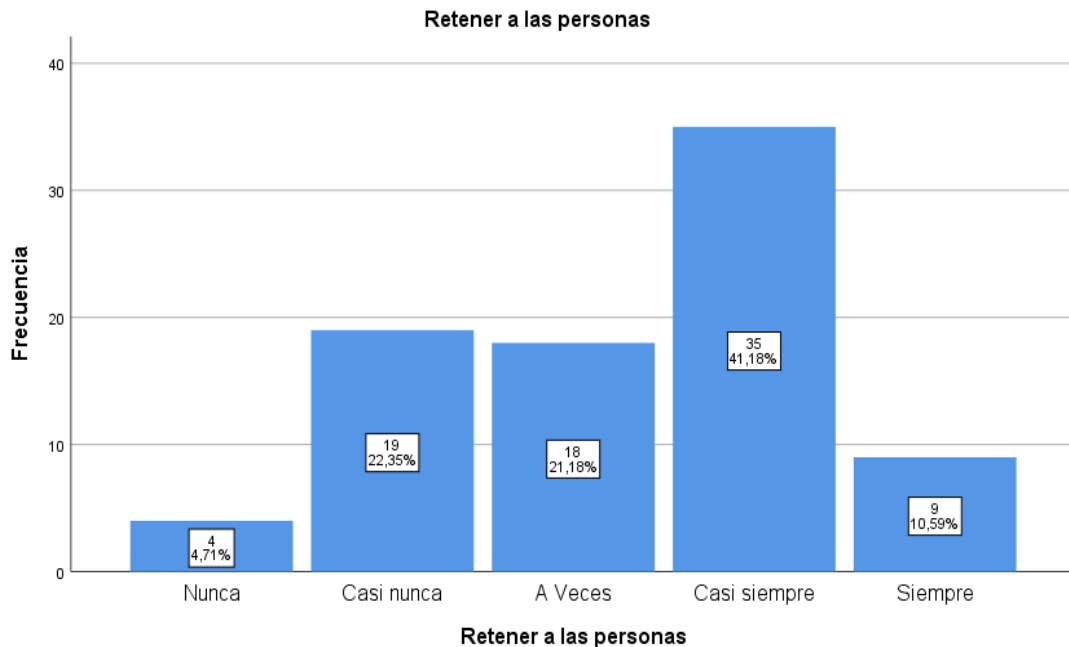
Distribución de frecuencias para el personal administrativo del Hospital Lucio Aldazábal Pauca de Huancané, región Puno – 2023, según el nivel de Retener a las personas

Dimensión 5 Retener a las personas					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	4,7	4,7	4,7
	Casi nunca	19	22,4	22,4	27,1
	A Veces	18	21,2	21,2	48,2
	Casi siempre	35	41,2	41,2	89,4
	Siempre	9	10,6	10,6	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Nota: Producción propia

Figura 6

Niveles de Retener a las personas



Nota: Producción propia.

Interpretación

En la Tabla N° 11 y en la figura N° 6, muestra la distribución de frecuencias según el nivel de "Retener a las personas". De los 85 individuos evaluados, el 41.2% indicó experimentar este nivel "Casi siempre", seguido por el 21.2% que lo experimenta "A veces". Sin embargo, un pequeño porcentaje mencionó nunca experimentarlo (4.7%), mientras que un 22.4% lo experimenta "Casi nunca". Además, el 10.6% lo experimenta "Siempre". Estos resultados sugieren que una proporción considerable del personal administrativo percibe un esfuerzo significativo para retener a las personas en el entorno laboral del hospital, aunque hay margen para mejorar en la consistencia de esta percepción, especialmente entre aquellos que indican experimentarlo solo ocasionalmente o casi nunca.

Tabla 12

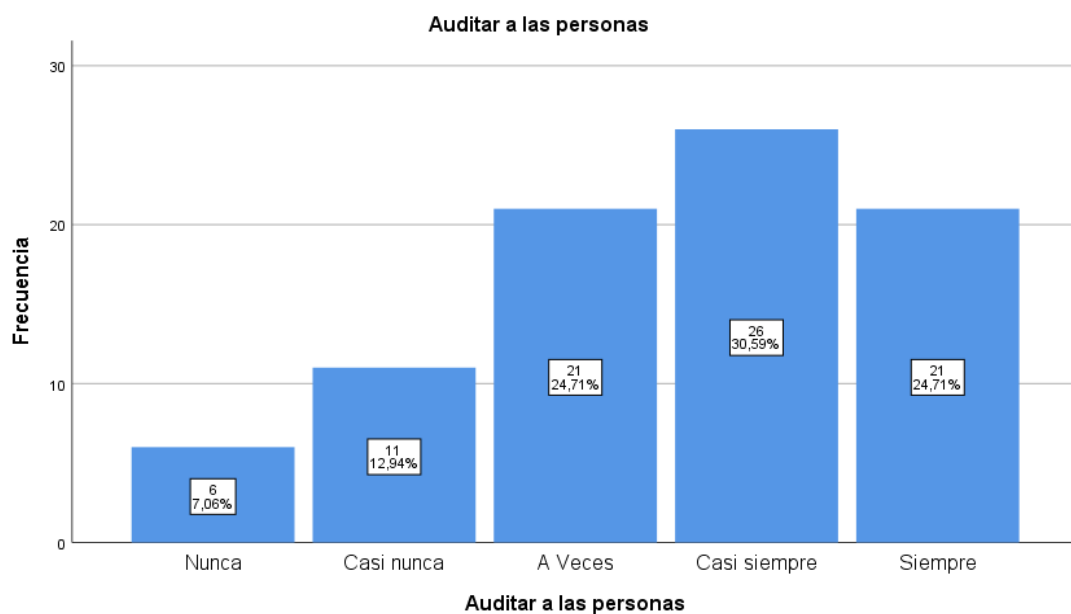
Distribución de frecuencias para el personal administrativo del Hospital Lucio Aldazábal Pauca de Huancané, región Puno – 2023, según el nivel de Auditar a las personas

Dimensión 6 Auditar a las personas					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	7,1	7,1	7,1
	Casi nunca	11	12,9	12,9	20,0
	A Veces	21	24,7	24,7	44,7
	Casi siempre	26	30,6	30,6	75,3
	Siempre	21	24,7	24,7	100,0
Total		85	100,0	100,0	

Nota: Producción propia

Figura 7

Niveles de Auditar a las personas.



Nota: Producción propia.



Interpretación

En la Tabla N° 12 y Figura N° 7, presenta la distribución de frecuencias para el personal administrativo del Hospital Lucio Aldazábal Pauca de Huancané, en la región de Puno, durante el año 2023, según el nivel de "Auditar a las personas". De los 85 individuos evaluados, el 30.6% indicó experimentar este nivel "Casi siempre", seguido por el 24.7% que lo experimenta "Siempre". Sin embargo, un pequeño porcentaje mencionó nunca experimentarlo (7.1%), mientras que un 12.9% lo experimenta "Casi nunca". Además, el 24.7% lo experimenta "A veces". Estos resultados sugieren que una parte significativa del personal administrativo percibe un nivel de auditoría de personas en su entorno laboral, aunque existe variabilidad en la frecuencia con la que se experimenta esta práctica, lo que podría requerir una revisión y estandarización de los procesos de auditoría dentro del hospital.



6.2. Discusión de resultados

Los hallazgos adquiridos en nuestra investigación sobre la gestión del talento humano revelan hallazgos significativos. En primer lugar, la alta coherencia interna del instrumento de medición, representada por un coeficiente Alfa de Cronbach de 0.803, indica una consistencia notable en las respuestas de los participantes. Además, el análisis de la prueba Chi cuadrado muestra que hay una conexión fuerte entre cómo se maneja el talento en las personas y lo que piensan los participantes. Tiene unos números (59.071 , $df = 25$, p menos de 0.001) que nos dicen que esta conexión no es por casualidad. La prueba de Kolmogorov-Smirnov nos ayuda a entender que la manera en que se maneja el talento no sigue un patrón normal, porque tiene otros números ($D = 0.182$, p menos de 0.001), lo que significa que la gente ve las cosas de manera muy diferente. Cuando hablamos de cómo se maneja el talento, el 41.2% de la gente que participó en el estudio cree que se hace bien casi siempre. Luego, un 28.2% piensa que siempre se hace bien. Sin embargo, el 11.8% menciona nunca experimentar dicho nivel, mientras que el 5.9% lo experimenta "Casi nunca", y el 12.9% lo manifiesta "A veces". Estos hallazgos concuerdan con el estudio de Calle y Carrión (2021), quien subraya la importancia de una administración eficaz del capital humano para el éxito organizacional. Por lo tanto, nuestros hallazgos proporcionan una base sólida para implementar estrategias que mejoren el manejo del capital humano, promoviendo así un entorno laboral más satisfactorio y productivo.

Los resultados de la distribución de frecuencias para el personal administrativo del Hospital Lucio Aldazábal Pauca de Huancané, en la región de Puno, durante el año 2023, en relación con los niveles de "Integrar



personas", revelan una predominancia de respuestas positivas. El 50.6% de los 85 individuos evaluados manifestó experimentar el nivel "Casi siempre", seguido por el 30.6% que lo experimenta "Siempre". Estos hallazgos sugieren una percepción generalizada de una alta integración entre el personal administrativo. No obstante, es relevante mencionar que un reducido porcentaje indicó nunca experimentar este nivel (4.7%), lo que puede señalar posibles áreas de mejora en las prácticas de integración. Los hallazgos coinciden con los de Robbins y Judge en 2019. Afirmaron que trabajar bien en equipo mejora el rendimiento de las organizaciones y aumenta la satisfacción laboral. Por lo tanto, la investigación muestra que, si bien los equipos se están integrando bien, aún hay margen para fortalecerlos. Esto puede crear un ambiente de trabajo donde todos colaboren mejor en el hospital que analizamos.

En 2023, se preguntó a las personas que trabajaban en el Hospital Lucio Aldazábal Pauca de Huancané, un lugar de la región Puno, con qué frecuencia organizaban sus actividades laborales. Algunos afirmaron que se organizaban casi todo el tiempo (alrededor de 31 de cada 100 trabajadores). Alrededor de 22 dijeron que siempre lo hacían. Sin embargo, más de 36 dijeron que solo se organizaban a veces, y alrededor de 8 de cada 100 dijeron que casi nunca lo hacían. Esto nos muestra que no todos están de acuerdo sobre la frecuencia con la que se organizan en el trabajo. Esta diferencia en la perspectiva podría dificultar el buen funcionamiento del hospital. Estudios como los de Robbins y Judge de 2019 indican que estar bien organizado ayuda al personal a trabajar mejor y al hospital a alcanzar sus objetivos. Por lo tanto, es fundamental encontrar maneras de ayudar a todos a ser más coherentes en la forma de



organizar las actividades laborales. Esto podría mejorar el funcionamiento del hospital y optimizar su funcionamiento.

En 2023, en el Hospital Lucio Aldazábal Pauca de Huancané, Puno, analizamos la frecuencia con la que el personal se sentía recompensado. Descubrimos que más de la mitad (alrededor del 50,6 %) se sentía muy valorado casi en todo momento. Esto demuestra que el personal se siente apreciado por su trabajo. Sin embargo, no todos estaban contentos; alrededor del 18,8 % sentía que casi nunca recibía el reconocimiento que merecía. Esto podría significar que el hospital debería revisar cómo agradece a su equipo. Creemos que el hospital debería revisar su sistema de recompensas para asegurarse de que todo el personal se sienta realmente apoyado. Esta idea coincide con la teoría de Herzberg, que afirma que ser recompensado en el trabajo es fundamental para la felicidad y la permanencia de las personas. Mejorar el sistema de recompensas podría ayudar a que todos se sientan aún más felices en el trabajo.

Los resultados de la distribución de frecuencias para el personal administrativo del Hospital Lucio Aldazábal Pauca de Huancané, en la región de Puno, durante el año 2023, en relación con el nivel de "Desarrollar a las personas", revelan una variedad de percepciones entre los empleados. Aunque el 21.2% de los individuos evaluados indicó experimentar este nivel "Casi siempre" y un 15.3% lo experimenta "Siempre", es preocupante observar que un 38.8% manifestó experimentarlo "A veces" y un 18.8% lo experimenta "Casi nunca". Los hallazgos muestran que el equipo del hospital, que gestiona todo, no siempre actúa de la misma manera cuando se trata de ayudar al crecimiento de su personal. La gente percibe esto de forma diferente, lo que podría afectar



significativamente la forma en que el hospital ayuda a sus trabajadores a mejorar en sus trabajos y a retener a los talentos. Esto coincide con lo que señaló el estudio de Goleman de 2002 sobre la importancia de un buen liderazgo para el desarrollo profesional de un trabajador. Por lo tanto, es fundamental que el hospital comience a mejorar su trabajo ayudando a su personal administrativo a desarrollarse de forma más organizada y eficaz. Esto podría hacer que los empleados estén más satisfechos con sus trabajos y también contribuir al éxito del hospital.

En 2023, quienes trabajan en el Hospital Lucio Aldazábal Pauca en Huancané, Puno, tuvieron dificultades para conservar sus puestos de trabajo. Las cifras indican que cerca del 41% se sentía parte del equipo la mayor parte del tiempo y cerca del 11% siempre lo sentía. Sin embargo, es preocupante que cerca del 22% casi nunca se sintiera incluido y cerca del 5% nunca. Esto demuestra que existe un gran problema para mantener a los trabajadores felices y presentes, lo cual perjudica el trabajo del hospital y su buen desempeño. Este problema es similar al que Tannenbaum y Schmidt descubrieron en 1973. Dijeron que es fundamental retener a las personas con talento para asegurar que un lugar siga funcionando bien. Por lo tanto, es fundamental que el hospital encuentre mejores maneras de garantizar que los trabajadores estén felices y quieran quedarse. Convertir el hospital en un mejor lugar de trabajo puede generar trabajos más seguros y una vida más agradable para todos.

Los resultados de la distribución de frecuencias para el equipo administrativo del Hospital Lucio Aldazábal Pauca de Huancané, en la región de Puno, durante el año 2023, en relación con el nivel de "Auditar a las



personas", revelan una percepción significativa de esta práctica en el entorno laboral. El hecho de que el 30.6% de los individuos evaluados indicara experimentar este nivel "Casi siempre" y un 24.7% lo experimentara "Siempre" sugiere una frecuencia considerable de auditoría de personas en la organización. Es preocupante ver que a 7 de cada 100 empleados de oficina nunca les ha pasado, y aproximadamente 13 de cada 100 dicen que casi nunca les sucede. Esto demuestra que la forma en que se utiliza este método varía mucho en el hospital. Es importante verificar y asegurarse de que estas verificaciones se realicen de la misma manera cada vez para que funcionen bien. Esto coincide con lo que Jones y Parker encontraron en 2018. Ellos dijeron que tener una buena y constante orientación en el trabajo mejora las cosas y ayuda a todos a ser más abiertos sobre lo que hacen. Por lo tanto, nuestro estudio muestra que debemos asegurarnos de que estas verificaciones se realicen de manera más equitativa para que el lugar de trabajo en el Hospital Lucio Aldazábal Pauca sea más justo para todos.

CONCLUSIONES

PRIMERA: En conclusión, la investigación sobre la gestión del talento humano en el personal administrativo del Hospital Lucio Aldazábal Pauca de Huancané, región Puno, durante el año 2023, revela conclusiones significativas, nuestros hallazgos provienen principalmente de una encuesta. Las herramientas de la encuesta fueron muy consistentes, como lo demuestra una puntuación de 0,803, indica una consistencia notable en las respuestas de los participantes. Además, el examen de los hallazgos de la encuesta indica que un porcentaje considerable de los participantes experimenta niveles altos de gestión del talento humano, con un 41.2% indicando experimentar un nivel "Casi siempre" y un 28.2% afirmando experimentarlo "Siempre". Sin embargo, también se observa una proporción significativa de participantes que enfrentan deficiencias en este aspecto, con un 11.8% mencionando nunca experimentar dicho nivel y un 5.9% experimentándolo "Casi nunca". Estos resultados resaltan la relevancia de atender las discrepancias en el manejo del talento humano dentro del hospital para promover un entorno de trabajo más equitativo y positivo.

SEGUNDA: Finalmente, en una investigación realizada sobre la gestión de la integración del personal administrativo del Hospital Lucio Aldazábal Pauca de Huancané, Puno, en 2023, se reportó que el 50,6 % de la población objetivo respondió "Casi siempre" a esta dimensión. Este hallazgo indica que existe una creencia común entre el personal administrativo de que existen buenas prácticas para la integración laboral hospitalaria. Sin embargo, para adquirir una comprensión más



exhaustiva de la eficacia de estas prácticas, sería necesario analizar otros aspectos relacionados con la integración de personas, como la excelencia de las relaciones entre individuos, el apoyo organizacional y el clima laboral.

TERCERA: Respecto a la gestión del personal administrativo del Hospital Lucio Aldazábal Pauca en Huancané, región Puno en 2023 el equipo de investigación ha podido concluir que el 36,5% de las personas evaluadas sintieron una situación de "A veces" SUGERENCIAS Para la conclusión cabe destacar lo siguiente: 1. Este resultado indica que existe un intento de organizar a las personas en el entorno laboral del hospital, pero la aplicación de las prácticas no es de manera continua. Si esta discrepancia no se aborda adecuadamente puede llevar a una falta de eficiencia en el trabajo administrativo en el hospital, lo que señala la importancia de funciones organizativas más desarrolladas y estandarizadas del personal administrativo para un contexto de trabajo más formal y organizado.

CUARTA: En conclusión, un estudio sobre la gestión de recompensas para el personal administrativo del Hospital Lucio Aldazábal Pauca, Huancané - Puno, 2023, reveló que el 50,6 % de los encuestados reportó tener este nivel "Casi siempre". Este hallazgo indica que una proporción considerable del personal administrativo considera aceptable el sistema salarial del hospital. Sin embargo, es importante tener en cuenta que una política de recompensas adecuada no solo aborda cuánto, sino también qué y cómo se recompensa, respetando el nivel individual de cada empleado en la organización. Por lo tanto, independientemente de si se implementa o no algún cambio en la estructura de recompensas,



este hallazgo enfatiza la necesidad de reevaluar y mejorar las prácticas de recompensas para mantener altos niveles de motivación y satisfacción entre los empleados del hospital.

QUINTA: En conclusión, un estudio sobre la gestión del desarrollo del personal administrativo del Hospital Lucio Aldazábal Pauca de Huancané, región de Puno, realizado durante el año 2023, reveló que el 38,8% de los evaluados reportaron sentir esta sensación "a veces". Este hallazgo indica que, si bien existen intentos de capacitar al personal administrativo, no existe uniformidad en la práctica. La importancia de la capacitación del personal es fundamental para la mejora del desempeño organizacional y el desarrollo del personal. Por último, concluyamos con nuestro último punto: Necesitamos métodos mejores y más organizados para que nuestro equipo crezca. De esta manera, todos los empleados del hospital tendrán las mismas oportunidades de aprender y mejorar.

SEXTA: En conclusión, la investigación sobre la administración para retener a las personas en el personal administrativo del Hospital Lucio Aldazábal Pauca de Huancané, región Puno durante el año 2023, concluye que el 41.2% de los individuos evaluados indicaron experimentar este nivel "Casi siempre". Este hallazgo sugiere que las prácticas de retención de talento implementadas en el hospital están siendo percibidas de manera positiva por una parte significativa del personal administrativo. Sin embargo, es esencial reconocer que la retención del talento va más allá de la satisfacción laboral y requiere un enfoque holístico que incluya aspectos como el desarrollo profesional, la valoración y el



establecimiento de un entorno laboral favorable. Por lo tanto, esta conclusión subraya la importancia de continuar fortaleciendo las estrategias de retención de talento para garantizar la estabilidad y el compromiso del personal administrativo en el hospital.

SÉTIMA: En conclusión, un estudio realizado en el Hospital Lucio Aldazábal Pauca de Huancané, región Puno, durante 2023, analizó cómo se supervisa el trabajo del personal administrativo. Se encontró que aproximadamente 31 de cada 100 personas consideran que estas revisiones se realizan "casi siempre". Esto significa que muchos empleados administrativos creen que el hospital los supervisa con frecuencia. Sin embargo, es fundamental asegurar que todos consideren que estas revisiones son justas, claras y beneficiosas tanto para los trabajadores como para el hospital. Por lo tanto, este estudio demuestra que debemos asegurarnos de que la forma en que evaluamos el trabajo de las personas sea correcta. Esto fomenta la confianza mutua y garantiza una buena atención al equipo administrativo del hospital.



RECOMENDACIONES

PRIMERA: Se recomienda implementar programas de formación y crecimiento del personal administrativo del Hospital Lucio Aldazábal Pauca de Huancané para abordar las carencias identificadas en la gestión del talento humano. Estos programas podrían incluir sesiones de formación sobre liderazgo, habilidades de diálogo, colaboración en equipo y solución de inconvenientes, con el fin de fortalecer las competencias del personal y mejorar su desempeño en el entorno laboral. Asimismo, se sugiere establecer mecanismos de retroalimentación periódica para evaluar la efectividad de estas iniciativas y realizar ajustes según sea necesario para garantizar su impacto positivo en la organización.

SEGUNDA: Se recomienda llevar a cabo evaluaciones detalladas sobre la excelencia de las relaciones interpersonales en el entorno laboral del Hospital Lucio Aldazábal Pauca de Huancané, así como estudios adicionales sobre el nivel de apoyo organizacional y el ambiente laboral captado por los empleados administrativo. Estos análisis complementarios permitirán obtener una perspectiva más integral y exacta de la efectividad de las prácticas de integración implementadas en la organización. Además, se sugiere realizar encuestas de satisfacción periódicas para recopilar retroalimentación directa de los empleados y detectar áreas de mejora en la integración del personal administrativo.

TERCERA: Se recomienda implementar un análisis exhaustivo de los procesos de organización del personal administrativo del Hospital Lucio Aldazábal



Pauca de Huancané para identificar áreas de inconsistencia y mejorar la estandarización de dichos procesos. Esto podría implicar la revisión de los procedimientos existentes, la identificación de brechas en la organización y la implementación de medidas para promover una mayor coherencia y eficacia en el manejo del recurso humano. Además, se sugiere proporcionar capacitación y orientación adecuadas al personal encargado de la organización para garantizar una implementación efectiva de las prácticas organizativas en toda la institución.

CUARTA: Se recomienda realizar una evaluación exhaustiva de las prácticas de recompensas en el Hospital Lucio Aldazábal Pauca de Huancané para asegurar que estén alineadas con los objetivos individuales y organizacionales, así como con los estándares de calidad. Esto podría incluir la revisión de los tipos de recompensas ofrecidas, debemos distribuir las recompensas de forma justa y clara, asegurándonos de que motiven y hagan feliz al personal. Además, necesitamos una forma en que los empleados puedan expresar sus opiniones y ofrecer ideas sobre cómo otorgamos las recompensas, lo que permitirá realizar ajustes y mejoras continuas en este aspecto clave del manejo de capital humano.

QUINTA: Se recomienda fortalecer y sistematizar las iniciativas de desarrollo del personal administrativo en el Hospital Lucio Aldazábal Pauca de Huancané para asegurar que todos los empleados tengan acceso equitativo a oportunidades de crecimiento y aprendizaje. Esto implica implementar programas de capacitación y desarrollo profesional de manera consistente y estructurada, que aborden las exigencias



particulares de los trabajadores y promuevan su crecimiento tanto en el ámbito laboral como personal. Además, es fundamental crear un ambiente que fomente una cultura de aprendizaje continuo y brinde el apoyo necesario para que el personal pueda desenvolver toda su capacidad y colaborar de forma efectiva al desempeño organizacional del hospital.

SEXTA: Se recomienda continuar fortaleciendo las estrategias de retención de talento en el Hospital Lucio Aldazábal Pauca de Huancané para garantizar la estabilidad y la dedicación del personal. Además de enfocarse en la satisfacción laboral, es crucial implementar un enfoque holístico que incluya el desarrollo profesional, la valoración y el establecimiento de un entorno laboral favorable. Esto puede lograrse mediante la implementación de programas de crecimiento laboral, reconocimiento por el desempeño excepcional, y la promoción de una cultura organizacional que valore y apoye a sus empleados. Asimismo, es importante mantener un diálogo abierto con el personal para comprender sus necesidades y preocupaciones, lo que contribuirá a reforzar la conexión entre la entidad y su personal, fomentando así una mayor retención de talento.

SÉTIMA: Se recomienda seguir evaluando y mejorando las prácticas de auditoría de personas en el Hospital Lucio Aldazábal Pauca de Huancané para promover la confianza y la eficacia en la gestión del personal administrativo. Aunque el 30.6% de los individuos evaluados indicaron experimentar este proceso "Casi siempre", es esencial abordar las percepciones restantes y comprender más a fondo cómo se lleva a cabo



esta auditoría. Se sugiere implementar medidas para garantizar que el proceso sea justo, transparente y beneficioso tanto para el personal como para la entidad en su totalidad. Esto puede incluir la formación del personal en las prácticas de revisión, la creación de mecanismos de retroalimentación para recopilar opiniones y preocupaciones, y la revisión periódica de las prácticas de auditoría para asegurar su eficacia y alineación con los estándares éticos y organizacionales.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ansorena (2005) 15 pasos para la selección de personal con éxito y Osorio, L. Román, G. López, G. (2006) Guía práctica procedimientos de Gestión del Talento Humano Administrativo por Competencias, Universidad Tecnológica de Pereira
- Asencio, C. (2017). En su tesis titulada "Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unánime. Lima, 2016", 26 Universidad Cesar Vallejo, Perú, Lima
- Cacsire, G. (2019). La gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral del personal de la oficina de recursos humanos de las Universidades Públicas de la Región Puno [Tesis, Universidad Nacional del Altiplano]. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/10930>
- Calle Rivasplata, D., & Carrión Chávez, S. L. (2021). Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital II-1 Moyobamba, 2021.
- Campos (2008) Manual de Recursos Humanos. Gaceta Jurídica. Lima – Perú. ISBN: 978-603-4038-09-7 REGISTRO DE PROYECTO EDITORIAL 11501220800961
- Castro Mori, K. O., & Delgado Bardales, J. M. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 4(2), 684-703. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107
- Chapman (1965) Procedimiento de Auditoría. Colegio de graduados en ciencias económicas de la capital federal, Buenos Aires, 1965.
- Chen, Y., Marshall, D. & Dawson, J. (2009) Consumer attitudes towards a European retailer's private brand food products: an integrated model of Taiwanese



consumers, *Journal of Marketing Management*, 25:9-10, 875-891. DOI: 10.1362/026725709X479273.

Chenet (2015) *Manual de Gestión de Personas en el Sector Público*. Talento humano y evaluación por competencias en las entidades del Estado. Gaceta Jurídica S. A. ISBN: 978-612-311-286-8 REGISTRO DE PROYECTO EDITORIAL 11501221500870

Chiavenato (1993) *Iniciación a la organización y técnica comercial*. McGraw Hill. ISBN 97010003195.

Chiavenato, I. (2009). *Gestión de talento humano*, 3a Edición. México: McGraw-Hill.

Flores Mamani, N. A. (2022). *Gestión del talento humano y la calidad del servicio en el centro de salud Muñani I-4 de Azángaro*, periodo 2019.

Koontz, H. H. (1998) "Administración una Perspectiva Global" Editorial Mc-Graw-Hill, Onceava Edición, México.

Laura Cruz, S. I. (2022). *Gestión del talento humano y selección de personal en trabajadores administrativos de la clínica americana de Juliaca 2021*.

Martín, Q. M., & de Paz Santana, Y. D. R. (2007). *Tratamiento estadístico de datos con SPSS*

Ramírez, Reynier I., Espindola, Cesar A., Ruíz, Gladis I., & Hugueth, Alfredo M., (2019). *Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico*. *Información tecnológica*, 30(6), 167-176. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000600167>

Robbins Stephen P. (2000) *Comportamiento organizacional*. Edición. 10a. Prentice Hall es una marca registrada de Pearson Educación de México, S.A.

Robbins y De Cenzo (2008) "Administración". Editorial Prentice Hall México



Sipán (2021) Gestión de talento humano y desempeño laboral del personal administrativo que labora en el hospital San Juan Bautista de Huaral -2019.

Universidad

Privada

Telesup.

<https://repositorio.utesup.edu.pe/handle/UTELESUP/1170>

Stoner, J. Freeman, E. Gilbert, D. (1996), Administración, 6ª ed. México, Pearson Prentice Hall; Pág. 546

Unocc Sedano, Y., & Huamani Ichpas, M. J. (2021). GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ASCENSIÓN, PROVINCIA DEPARTAMENTO DE HUANCVELICA-2019.

Vásquez, Á. (2018). "Gestión del talento humano en el marco de la Ley Servir en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018" [, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/22434>

Zeithaml, V. y Bitner, M. (2002). Marketing de servicios. México: McGraw-Hill. Universidad católica Andrés de Bello. Facultad de Ciencias Administrativas.



ANEXOS



Anexo 1. Matriz de consistencia

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL HOSPITAL LUCIO ALDAZÁBAL PAUCA DE HUANCANÉ, REGIÓN PUNO - 2023

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	METODOLOGÍA
¿Cómo es la gestión del talento humano en el personal administrativo del Hospital Lucio Aldazábal Pauca de Huancané, región Puno – 2023?	Conocer la gestión del talento humano en el personal administrativo del Hospital Lucio Aldazábal Pauca de Huancané, región Puno – 2023	Existe buena gestión del talento humano en el personal administrativo del Hospital Lucio Aldazábal Pauca de Huancané, región Puno – 2023.	Variable de Investigación Gestión del talento humano a) Integración de personas. b) Organización de personas. c) Recompensar a las personas. d) Desarrollar a las personas. e) Retener a las personas. f) Auditar a las personas.	ENFOQUE: Cuantitativo MÉTODO: Deductivo TIPO: Aplicado NIVEL: Descriptivo DISEÑO: No experimental. POBLACIÓN: La población está constituida por el personal administrativo del Hospital Lucio Aldazábal Pauca de Huancané, región Puno –
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS			
a. ¿Cómo es la gestión para integrar personas en el personal administrativo del Hospital Lucio Aldazábal Pauca de Huancané, región Puno – 2023? b. ¿Cómo es la gestión para organizar a las personas en el personal administrativo del Hospital Lucio Aldazábal Pauca de Huancané, región Puno – 2023?	a. Conocer la gestión para integrar personas en el personal administrativo del Hospital Lucio Aldazábal Pauca de Huancané, región Puno – 2023 b. Conocer la gestión para organizar a las personas en el personal administrativo del Hospital Lucio Aldazábal Pauca de Huancané, región Puno – 2023 c. Conocer la gestión para recompensar a las personas			



<p>c. ¿Cómo es la gestión para recompensar a las personas en el personal administrativo del Hospital Lucio Aldazábal Pauca de Huancané, región Puno – 2023?</p> <p>d. ¿Cómo es la gestión para desarrollar a las personas en el personal administrativo del Hospital Lucio Aldazábal Pauca de Huancané, región Puno – 2023?</p> <p>e. ¿Cómo es la gestión para retener a las personas en el personal administrativo del Hospital Lucio Aldazábal Pauca de Huancané, región Puno – 2023?</p> <p>f. ¿Cómo es la gestión para auditar a las personas en el personal administrativo del Hospital Lucio Aldazábal Pauca de Huancané, región Puno – 2023?</p>	<p>en el personal administrativo del Hospital Lucio Aldazábal Pauca de Huancané, región Puno – 2023</p> <p>d. Conocer la gestión para desarrollar a las personas en el personal administrativo del Hospital Lucio Aldazábal Pauca de Huancané, región Puno – 2023.</p> <p>e. Conocer la gestión para retener a las personas en el personal administrativo del Hospital Lucio Aldazábal Pauca de Huancané, región Puno – 2023.</p> <p>f. Conocer la gestión para auditar a las personas en el personal administrativo del Hospital Lucio Aldazábal Pauca de Huancané, región Puno – 2023.</p>			<p>2023; que asciende a 109 trabajadores</p> <p>MUESTRA</p> <p>De acuerdo a la fórmula para una muestra probabilística se obtiene que la muestra estará representada por 85 personas.</p>
---	--	--	--	--



Anexo 2. Instrumento(s) de investigación

CUESTIONARIO.

El siguiente cuestionario tiene como propósito conocer como es la GESTIÓN DE TALENTO HUMANO en el personal administrativo del Hospital Lucio Aldazábal Pauca de Huancané. Por favor, marque cada una de las siguientes proposiciones de la forma más objetiva y verídica.

Agradecemos anticipadamente su colaboración por ser trascendente para este estudio.

Información del encuestado:

Grado de Instrucción : Primaria () Secundaria () Superior ()

Sexo : Masculino () Femenino ()

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

DIMENSIONES	Escala Likert				
	1	2	3	4	5
Integrar personas					
1. ¿Con qué frecuencia el Hospital Lucio Aldazábal Pauca de Huancané implementa estrategias efectivas para atraer talentos externos?					
2. ¿En qué medida consideras que el proceso de reclutamiento en el hospital es eficiente para identificar candidatos cualificados?					
3. ¿Con qué regularidad se lleva a cabo un proceso de selección riguroso y efectivo para elegir a los mejores talentos disponibles?					
Organizar personas					
4. ¿Qué tan claro y definido consideras que está el diseño de los cargos en el personal administrativo del hospital?					
5. ¿Con qué frecuencia se evalúa el desempeño del personal administrativo en el hospital?					
Recompensar a las personas					
6. ¿Cómo calificarías la compensación y remuneración que recibe el personal administrativo del hospital?					
7. ¿Qué tan satisfecho estás con las prestaciones e incentivos que se ofrecen al personal administrativo?					
8. ¿Con qué frecuencia se proporcionan beneficios y servicios adicionales al personal administrativo del hospital?					
Desarrollar a las personas					



9. ¿Qué tan útiles consideras los programas de formación, capacitación y desarrollo para el personal administrativo?					
10. ¿Cuánto apoyo percibes de parte del hospital en cuanto a programas de cambio y adaptación?					
11. ¿Qué tan efectivos consideras los programas de gestión del conocimiento en el personal administrativo del hospital?					
12. ¿Con qué frecuencia se comunica de manera efectiva la información relevante al personal administrativo del hospital?					
Retener a las personas					
13. ¿Qué tan seguros y saludables consideras los programas de higiene y seguridad en el trabajo para el personal administrativo del hospital?					
14. ¿Qué tan satisfecho estás con la calidad de vida que proporciona el trabajo en el hospital para el personal administrativo?					
15. ¿Cómo calificarías las relaciones laborales con tus compañeros y con los sindicatos en el hospital?					
Auditar a las personas					
16. ¿Qué tan eficiente consideras la administración de la base de datos del personal administrativo en el hospital?					
17. ¿Qué tan efectivo percibes el sistema de información general utilizado en el hospital para el personal administrativo?					



Anexo 3. Validación del instrumento

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

Título de la tesis: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL HOSPITAL LUCIO ALDAZÁBAL PAUCA DE HUANCANÉ, REGIÓN PUNO - 2023

I. REFERENCIAS

NOMBRE DEL EXPERTO : Benigno Callata Quispe
PROFESIÓN : Licenciado en Administración
CARGO ACTUAL : Decano de FCA
GRADO ACADÉMICO : Doctor

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

1 = Deficiente. 2=Regular. 3 = Buena. 4 = Muy buena. 5= Excelente.

INDICADORES	CRITERIOS	VALORES				
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado					X
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en capacidades observables					X
3. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los ítems con las variables					X
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficiente				X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para cumplir los objetivos de la investigación				X	
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos					X
8. COHERENCIA	Entre dimensiones, indicadores, ítems e índices					X
9. METODOLOGÍA	Responde al propósito de la investigación				X	
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación				X	

Fuente: Tamayo y adaptado de Palomino, Juan; Peña Julio Daniel; Zevallos Gudelia y Orizano Lincoln (2015, p. 217)

Coefficiente de valorización porcentual, C = Total/50 = 46...

III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

IV. RESOLUCIÓN

Aprobado (C>75% = 0,75)

Desaprobado (C<75% = 0,75)

Lugar y fecha: Juliaca 30 de Diciembre de 2023.

Firma
DNI N° 01679080
N° Celular 981 177694



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

Título de la tesis: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL HOSPITAL LUCIO ALDAZÁBAL PAUCA DE HUANCANÉ, REGIÓN PUNO - 2023**

I. REFERENCIAS

NOMBRE DEL EXPERTO : *Licimaco Azurta Pinto*
PROFESIÓN : *Licenciado en Administración*
CARGO ACTUAL : *Director de E.P. Administración y G. P.*
GRADO ACADÉMICO : *Doctor*

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

1 = Deficiente. 2=Regular. 3 = Buena. 4 = Muy buena. 5= Excelente.

INDICADORES	CRITERIOS	VALORES				
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado					X
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en capacidades observables					X
3. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los ítems con las variables					X
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficiente				X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para cumplir los objetivos de la investigación					X
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos				X	
8. COHERENCIA	Entre dimensiones, indicadores, ítems e índices				X	
9. METODOLOGÍA	Responde al propósito de la investigación				X	
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación					X

Fuente: Tamayo y adaptado de Palomino, Juan; Peña Julio Daniel; Zevallos Gudelia y Orizano Lincoln (2015, p. 217)

Coefficiente de valorización porcentual, C = Total/50 = *46*

III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

IV. RESOLUCIÓN

Aprobado (C>75% = 0,75)

Desaprobado (C<75% = 0,75)

Lugar y fecha: *31 de Diciembre de 2023*

[Firma]
Firma
DNI N° *22291395*
N° Celular *951553033*



Anexo 4. Matriz de Datos

	id	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	VG1	VGe	
1	3	4	5	3	3	4	4	4	5	3	3	4	4	4	5	5	3	5	67.00	4	
2	4	4	5	3	4	5	4	5	5	4	3	5	4	4	3	4	4	4	70.00	5	
3	4	4	5	5	5	4	3	4	3	4	3	5	3	4	4	5	5	5	71.00	5	
4	4	4	3	3	5	3	4	4	5	3	4	3	4	4	3	5	5	5	69.00	4	
5	4	4	3	3	5	3	5	5	4	5	5	4	3	5	5	3	5	3	71.00	5	
6	4	4	3	3	5	3	5	5	3	5	5	5	3	4	3	3	3	3	68.00	4	
7	3	5	4	3	3	3	4	3	5	3	4	3	5	4	3	3	3	3	61.00	3	
8	4	5	4	3	5	4	5	3	4	3	5	4	5	4	4	4	3	5	70.00	5	
9	4	4	5	5	4	3	5	4	3	5	4	5	3	4	5	4	5	5	72.00	5	
10	3	4	4	5	3	5	3	3	3	4	5	4	4	4	5	5	5	4	68.00	4	
11	3	5	5	4	4	3	3	3	5	5	5	5	4	3	5	5	4	4	70.00	5	
12	3	3	2	3	4	3	4	2	3	3	2	4	2	4	3	2	3	3	50.00	1	
13	1	2	3	2	4	3	4	2	4	3	3	2	3	2	4	3	2	3	48.00	1	
14	1	5	3	3	2	2	3	2	5	2	3	4	2	5	2	4	3	3	51.00	1	
15	1	5	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	5	4	4	2	57.00	2	
16	4	4	5	3	4	4	5	5	3	4	3	3	4	5	5	4	3	3	68.00	4	
17	3	4	4	4	5	4	5	3	5	5	4	5	3	5	3	4	5	5	71.00	5	
18	4	4	5	5	3	5	5	3	3	3	5	4	4	4	4	5	3	4	69.00	4	
19	4	5	4	5	5	4	4	4	3	3	5	5	4	4	3	5	3	5	71.00	5	
20	3	5	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	2	58.00	3		
21	3	1	1	3	2	3	3	4	3	4	3	3	2	4	3	2	4	3	48.00	1	
22	3	3	1	4	3	2	2	3	4	2	3	2	3	2	4	3	4	3	4	59.00	1
23	3	1	3	1	2	3	2	4	2	3	3	3	2	3	4	3	4	4	46.00	1	
24	3	5	4	5	3	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	69.00	4	
25	4	4	5	4	5	3	4	5	5	3	3	3	3	3	3	5	5	4	68.00	4	
26	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	3	3	3	3	3	5	4	3	65.00	4	
27	4	5	5	3	3	4	5	4	3	3	3	4	3	3	3	5	3	3	63.00	3	
28	4	5	5	5	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	5	5	4	5	72.00	5	
29	4	5	3	4	4	5	5	5	4	4	4	3	3	3	5	4	3	4	69.00	4	
30	3	4	5	3	5	4	5	3	3	3	3	4	3	4	5	3	3	3	63.00	3	
31	3	5	3	5	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	74.00	5	
32	4	5	3	3	4	4	5	3	3	3	3	3	4	3	5	5	5	5	65.00	4	
33	3	4	5	3	4	3	3	3	3	4	4	3	5	4	4	4	5	5	64.00	4	
34	4	4	4	3	3	5	4	4	3	3	4	4	3	5	5	3	3	3	64.00	4	
35	3	4	5	3	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	58.00	3	
36	3	5	3	5	3	4	5	3	4	3	5	5	4	4	5	5	3	3	70.00	5	
37	3	4	4	4	3	3	5	5	3	3	5	3	3	4	3	3	5	5	63.00	3	

	id	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	VG1	VGe	
40	2	2	2	2	1	4	4	4	2	4	2	3	3	4	4	3	4	3	51.00	1	
41	2	1	3	2	3	3	2	2	4	4	2	2	2	2	3	3	4	3	45.00	1	
42	3	3	1	1	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	49.00	1	
43	4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	5	3	4	4	3	4	3	5	67.00	4	
44	4	5	4	4	3	5	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	62.00	3	
45	4	5	3	3	4	4	5	4	4	3	4	3	4	3	4	5	4	5	65.00	4	
46	4	4	4	3	5	5	3	4	5	4	3	3	4	5	3	3	4	4	65.00	4	
47	3	5	4	5	3	3	3	3	4	4	5	5	3	3	5	5	4	5	67.00	4	
48	4	4	4	3	4	3	4	5	5	3	3	3	4	3	3	3	5	5	63.00	3	
49	4	5	3	5	4	3	4	5	5	5	3	5	5	4	3	3	4	4	70.00	5	
50	3	4	3	5	4	3	5	5	3	4	4	4	4	5	4	3	3	5	67.00	4	
51	3	4	4	4	3	5	3	3	3	3	5	4	3	3	3	4	3	4	69.00	3	
52	4	4	5	4	4	5	3	5	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	64.00	4	
53	4	4	5	4	5	3	3	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	73.00	5	
54	4	4	3	4	4	5	3	5	3	3	4	3	3	4	3	5	3	3	63.00	3	
55	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	3	3	71.00	5	
56	3	5	5	4	3	5	5	5	5	3	3	4	3	5	3	3	4	4	68.00	4	
57	4	5	5	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	70.00	5	
58	3	4	5	4	4	4	3	5	5	3	3	4	4	4	4	5	4	4	68.00	4	
59	3	4	4	5	5	4	4	4	5	3	4	4	3	4	5	5	5	5	71.00	5	
60	3	4	3	3	3	4	3	5	5	3	5	5	4	5	5	4	3	3	67.00	4	
61	3	4	3	5	4	3	4	5	4	4	3	5	5	5	4	5	4	5	70.00	5	
62	3	4	3	4	5	5	3	3	4	3	5	4	3	5	4	5	3	3	66.00	4	
63	3	4	5	5	4	3	5	5	3	5	5	3	4	3	4	3	4	3	4	68.00	4
64	4	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	65.00	4	
65	3	5	4	5	4	4	4	4	3	3	3	5	3	4	4	3	5	5	66.00	4	
66	3	4	4	4	4	5	3	3	5	3	5	5	3	3	3	3	3	4	64.00	4	
67	4	5	4	3	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	3	3	3	5	75.00	5	
68	3	4	5	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	5	5	4	71.00	5	
69	4	5	5	5	3	4	5	4	3	3	4	4	3	5	5	4	5	5	71.00	5	
70	3	5	4	1	3	2	4	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	47.00	1	
71	5	4	3	3	4	3	3	2	4	2	3	4	3	3	2	4	2	2	53.00	2	
72	4	4	1	3	4	4	2	3	2	2	3	3	4	2	4	4	4	4	53.00	2	
73	5	5	2	3	3	2	4	3	2	2	2	3	3	4	4	3	2	2	52.00	2	
74	3	5	3	4	4	3	4	5	5	3	3	5	5	3	4	3	3	3	65.00	4	
75	3	5	5	3	5	4	3	3	4	3	4	3	5	4	3	5	3	4	64.00	4	
76	4	4	5	3	5	3	5	3	5	3	3	4	5	3	5	4	4	4	68.00	4	



65. p1	id	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	VG1	VGe
55	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	3	71.00	5
56	3	5	5	4	3	5	5	5	5	3	3	4	4	3	5	3	3	4	68.00	4
57	4	5	5	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	70.00	5
58	3	4	5	4	4	4	3	5	5	3	3	4	4	4	5	4	4	4	69.00	4
59	3	4	4	5	5	4	4	4	5	3	4	4	3	4	5	5	5	5	71.00	5
60	3	4	3	3	3	4	3	5	5	3	5	5	4	5	5	4	3	3	67.00	4
61	3	4	3	5	4	3	4	5	4	4	3	5	5	4	5	5	4	4	70.00	5
62	3	4	3	4	5	5	3	3	4	3	5	4	3	5	4	5	3	3	66.00	4
63	3	4	5	5	4	3	5	5	3	5	5	3	4	3	4	3	4	3	69.00	4
64	4	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	65.00	4
65	3	5	4	5	4	4	4	4	3	3	3	5	3	4	4	3	5	5	66.00	4
66	3	4	4	4	4	5	3	3	5	3	5	5	3	3	3	3	4	4	64.00	4
67	4	5	4	3	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	3	3	3	5	75.00	5
68	3	4	5	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	3	5	5	4	4	71.00	5
69	4	5	5	5	3	4	5	4	3	3	4	4	3	5	5	4	5	5	71.00	5
70	3	5	4	1	3	2	4	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	47.00	1
71	5	4	3	3	4	3	3	2	4	2	3	4	3	2	4	2	2	2	53.00	2
72	4	4	1	3	4	4	2	3	2	2	3	3	4	2	4	4	4	4	53.00	2
73	5	5	2	3	3	2	4	3	2	2	2	3	3	4	4	3	2	2	52.00	2
74	3	5	3	4	4	3	4	5	5	3	3	5	5	3	4	3	3	3	65.00	4
75	3	5	5	3	5	4	3	3	4	3	4	3	4	3	5	3	4	4	64.00	4
76	4	4	5	3	5	3	5	3	5	3	3	4	5	3	5	4	4	4	88.00	4
77	4	4	5	3	3	5	4	3	4	4	5	3	4	3	3	3	5	5	65.00	4
78	4	4	3	4	3	3	5	6	4	4	4	3	5	5	5	3	5	5	69.00	4
79	3	5	4	3	4	3	3	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	3	68.00	4
80	4	5	3	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	3	4	3	69.00	4
81	4	4	4	3	4	3	5	3	5	3	3	4	5	5	5	5	5	5	70.00	5
82	4	4	5	4	4	5	5	3	3	4	5	5	4	3	4	5	4	4	71.00	5
83	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	5	4	4	3	5	5	62.00	3
84	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	3	3	3	4	4	3	3	70.00	5
85	4	4	4	4	3	5	4	3	4	3	4	3	5	5	3	5	4	4	67.00	4
86																				
87																				
88																				
89																				
90																				
91																				



Anexo 5. Evidencias fotográficas











ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital [X]

Fecha de entrega: 01/04/2025

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: WILFREDO PAASACA MAMANI

Dirección: Jr. Círculo Gutiérrez S/N Urb. Tambopata

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 02044824

Teléfono: 980 101 004 email: wpasacam@hotmail.com

Nombres y Apellidos:

Dirección:

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°:

Teléfono: email:

Facultad y/o Escuela de Posgrado: CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

Escuela Profesional o Mención: ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

Título o Grado Académico a optar: LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

Asesor: Dr. APOLINAR FLOREZ LUCANA

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación [] Tesis [X] Trabajo de Suficiencia Profesional [] Trabajo Académico []

Título: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL HOSPITAL LUCIO ALDAZÁBAL PAUCA DE HUANGANÉ, REGIÓN PUNO - 2023

Palabras claves, (3 a 5 términos): Administrativo, Gestión, talento.

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV 1,2?

2

1 Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entré otros relacionados.

2 Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

Bachiller Título 2da Especialidad Maestría Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

- Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____
- No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- Sí autorizo
- No autorizo



Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción “internacional” o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción “internacional” emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, **la opción “internacional” goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral.** Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

Internacional

Nacional

Línea de investigación: Administración Pública (5909-UNESCO)

Firma de Autor



huella digital

01 DE ABRIL DEL 2025

Fecha