



**UNIVERSIDAD ANDINA**  
**NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS**  
**INTERNACIONALES**



**CAPACITACIÓN DE PERSONAL Y GESTIÓN**  
**ADMINISTRATIVA EN EL HOSPITAL III**  
**BASE PUNO, 2024**

TESIS PRESENTADA POR:

**Bach. MIGUEL MARVIN AQUIZE BRAVO**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
**LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS**  
**INTERNACIONALES**

JULIACA - PERÚ

2025



**UNIVERSIDAD ANDINA**

**NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS  
INTERNACIONALES**

**CAPACITACIÓN DE PERSONAL Y GESTIÓN  
ADMINISTRATIVA EN EL HOSPITAL III  
BASE PUNO, 2024**

**TESIS PRESENTADA POR:**

**Bach. MIGUEL MARVIN AQUIZE BRAVO**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS  
INTERNACIONALES**

**APROBADA POR EL JURADO REVISOR:**

**PRESIDENTE**

:

  
\_\_\_\_\_  
Dr. DAVID JUAN GUTIERREZ MAYTA

**PRIMER MIEMBRO**

:

  
\_\_\_\_\_  
Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA

**SEGUNDO MIEMBRO**

:

  
\_\_\_\_\_  
Dra. YENY ROSARIO ACERO APAZA

**ASESOR DE TESIS**

:

  
\_\_\_\_\_  
Dr. Sc. SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:** Administración Pública (5909 – UNESCO)



## RESOLUCIÓN N° 078-2025-D-FCA-UANCV-J

Juliaca, 03 de abril de 2025

### VISTOS:

El Expediente N° 2024-CU-19176 de fecha 20-12-2024 de **MIGUEL MARVIN AQUIZE BRAVO**, quien solicita nominación de jurados, fecha y hora de sustentación, para rendir el examen de sustentación y defensa de la tesis titulado: **CAPACITACIÓN DE PERSONAL Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN EL HOSPITAL III BASE PUNO, 2024**; conducente para optar el Título profesional de Licenciado(a) en **Administración y Negocios Internacionales**, 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 Negocios Internacionales**.

### CONSIDERANDO:

**Que**, de conformidad con el artículo 8°, 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 28° 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 **MIGUEL MARVIN AQUIZE BRAVO**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Negocios Internacionales**, 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. DAVID JUAN GUTIERREZ MAYTA
- \* 1er. MIEMBRO : Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA
- \* 2do. MIEMBRO : Dra. YENNY ROSARIO ACERO APAZA
- \* ASESOR DE TESIS : Dr. Sc. SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO

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

- \* Lugar : Salón de Grados y Títulos
- \* Fecha : lunes, 07 de abril de 2025
- \* Hora : 09:00 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.





## RESOLUCIÓN N° 505-2024-UI-FCA-UANCV-J

Juliaca, 14 de octubre 2024

### **VISTOS:**

El Expediente 2024-CU-14098 de fecha 03 de octubre de 2024, del **Bach. MIGUEL MARVIN AQUIZE BRAVO**, 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 Negocios Internacionales.

### **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. MIGUEL MARVIN AQUIZE BRAVO**, quien solicita la revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del tema titulado: **CAPACITACIÓN DE PERSONAL Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN EL HOSPITAL III BASE PUNO, 2024**; conducente para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Negocios Internacionales**.

**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 Negocios Internacionales, corroboró el asesoramiento en el Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del ASESOR Dr. Sc. **SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO**.

**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: **CAPACITACIÓN DE PERSONAL Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN EL HOSPITAL III BASE PUNO, 2024**; presentado por el (la) **Bach MIGUEL MARVIN AQUIZE BRAVO**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Negocios Internacionales**, en virtud de los considerandos expuestos.

**ARTÍCULO SEGUNDO. - RATIFICAR**, como ASESOR al Dr. Sc. **SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO**.

**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  
JULIACA - PERÚ  
Dr. Sc. S. Licimaco Aguilar Pinto  
DIRECTOR  
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

DISTRIBUCIÓN:  
- Decanatura  
- Interesado (1)  
- Archivo FCA (1)



## RESOLUCIÓN N° 381-2024-UI-FCA-UANCV-J

Juliaca, 21 de agosto 2024

### **VISTOS:**

El Expediente: **2024-CU-10624** de fecha 14 de agosto del 2024, el cual solicita Revisión de propuesta de Investigación y el **Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación"** que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de **Administración y Negocios Internacionales**.

### **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. MIGUEL MARVIN AQUIZE BRAVO**, quien solicita la revisión y aprobación de la Propuesta de Investigación de **Título: CAPACITACIÓN DE PERSONAL Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN EL HOSPITAL III BASE PUNO, 2024**; conducente para optar el Título profesional de Licenciado(a) en **Administración y Negocios Internacionales**.

**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 a la Propuesta de Investigación.

**Que**, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales, corroboró la propuesta del ASESOR Dr. Sc. **SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO**, quien debe ser acreditado y facultado para orientar y ayudar al asesorado en el proceso de elaboración del trabajo de investigación (Tesis).

**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 LA EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN**, titulado: **CAPACITACIÓN DE PERSONAL Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN EL HOSPITAL III BASE PUNO, 2024**; presentado por el (la) **Bach. MIGUEL MARVIN AQUIZE BRAVO**, en virtud de los considerandos expuestos.

**ARTÍCULO SEGUNDO.- RECONOCER**, como ASESOR al Dr. Sc. **SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO**.

**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  
*Dr. Sc. S. Licimaco Aguilar Pinto*  
DIRECTOR  
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

DISTRIBUCIÓN:  
Decanato  
Interesado (1)  
Archivo FCA (1)



### INFORME DE ORIGINALIDAD

25%

INDICE DE SIMILITUD

17%

FUENTES DE INTERNET

6%

PUBLICACIONES

19%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

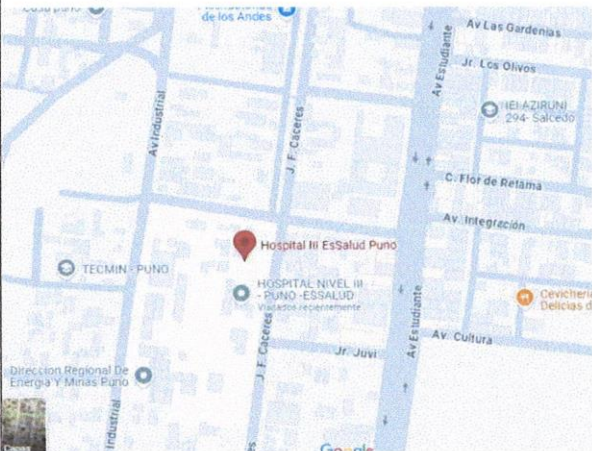
### FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	16%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
3	repositorio.uancv.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	www.coursehero.com Fuente de Internet	1%
5	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	<1%
6	repositorio.escuelamilitar.edu.pe Fuente de Internet	<1%
7	peru21.pe Fuente de Internet	<1%
8	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<1%



<b>Título de la tesis</b>	
<b>CAPACITACIÓN DE PERSONAL Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN EL HOSPITAL III BASE PUNO, 2024</b>	
<b>Datos del autor</b>	
Nombres y apellidos	Miguel Marvin Aquize Bravo
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	71655634
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0009-0002-4789-6353">https://orcid.org/0009-0002-4789-6353</a>
<b>Datos del asesor</b>	
Nombres y apellidos	Santotomas Licimaco Aguilar Pinto
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02291995
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0000-0002-1796-9278">https://orcid.org/0000-0002-1796-9278</a>
<b>Datos del jurado</b>	
<b>Presidente del jurado</b>	
Nombres y apellidos	David Juan Gutiérrez Mayta
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02409816
<b>Miembro del jurado 1</b>	
Nombres y apellidos	Roberto Payé Colquehuanca
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02145441
<b>Miembro del jurado 2</b>	
Nombres y apellidos	Yenny Rosario Acero Apaza
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01324434



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><b>Ubicación:</b>  <b>Edificio:</b> Hospital III Base Puno  <b>País:</b> Perú  <b>Departamento:</b> Puno  <b>Provincia:</b> Puno  <b>Distrito:</b> Puno  <b>Coordenadas:</b>  <b>Latitud:</b> -15.8726434  <b>Longitud:</b> -70.0026834</p>  <p><b>URL:</b>  <a href="https://www.google.com/maps/place/Hospital+III+EsSalud+Puno/@-15.8734728,-70.0013406,17.5z/data=!4m6!3m5!1s0x915d6bcb7266ddf9:0x88302110a7821593!8m2!3d-15.8730348!4d-70.0000086!16s%2Fg%2F11c1skbw2_?authuser=0&amp;entry=ttu&amp;g_ep=EgoyMDI1MDUyMS4wIKXMDSoASAFQAw%3D%3D">https://www.google.com/maps/place/Hospital+III+EsSalud+Puno/@-15.8734728,-70.0013406,17.5z/data=!4m6!3m5!1s0x915d6bcb7266ddf9:0x88302110a7821593!8m2!3d-15.8730348!4d-70.0000086!16s%2Fg%2F11c1skbw2_?authuser=0&amp;entry=ttu&amp;g_ep=EgoyMDI1MDUyMS4wIKXMDSoASAFQAw%3D%3D</a></p>
Año o rango de años en que se realizó la investigación	2024
URL de disciplinas OCDE <a href="https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html">https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html</a> - Librería	<b>Administración pública</b> <a href="https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html#5.06.02">https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html#5.06.02</a> <b>Ciencias Sociales</b> <a href="https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html#5.00.00">https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html#5.00.00</a>



UNIVERSIDAD ANDINA  
**INTEGRAR CACERES VELASQUEZ**  
  
Dr. Roberto Poma Cahuana  
DIRECTOR  
OFICINA DE INVESTIGACIÓN DE LAS UNIVERSIDADES



### DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo, MIGUEL MARVIN AQUIZE BRAVO identificado con DNI Nro. 71655634 en mi condición de egresado de:

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

#### ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

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

#### CAPACITACIÓN DE PERSONAL Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN EL HOSPITAL III BASE PUNO, 2024

Asesorado por: Dr. SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO

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.

Juliaca, 27 de mayo del 2025

ASESOR  
Dr. SANTOTOMAS LICIMACO  
AGUILAR PINTO  
DNI N° 02291995

TESISTA  
MIGUEL MARVIN AQUIZE BRAVO  
DNI N° 71655634



Huella digital



## DEDICATORIA

A Dios por ser mi pilar de apoyo y la luz que ha orientado en cada paso que doy, colmándome de salud y bendiciones para progresar hacia mis propósitos.

A mis padres, por ser el origen de mi existencia y llenarme de cariño, dedicación y esfuerzo incondicional, que me han permitido avanzar hacia la realización de un sueño más. Por sus enseñanzas, valores y el ejemplo que han sido en mi vida.



## AGRADECIMIENTO

A mi alma mater, por brindarme la oportunidad de formarme en sus aulas y por compartir mis anhelos e ilusiones en este proceso.

A mis docentes, quienes, con su vasto conocimiento y dedicación, han sido fundamentales en mi desarrollo profesional.

A mi asesor, por su excelente orientación y su respaldo en el progreso del proyecto.



## ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA .....	iii
AGRADECIMIENTO .....	iv
ÍNDICE GENERAL.....	v
ÍNDICE DE TABLAS.....	ix
ÍNDICE DE FIGURAS .....	x
RESUMEN .....	xi
ABSTRACT.....	xii
INTRODUCCIÓN .....	xiii

### CAPÍTULO I

#### EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema .....	15
1.2. Formulación del problema .....	17
1.2.1. Problema general .....	17
1.2.2. Problemas específicos.....	17
1.3. Justificación del estudio.....	18

### CAPÍTULO II

#### OBJETIVOS

2.1. Objetivo general .....	21
2.2. Objetivos específicos .....	21

### CAPÍTULO III

#### MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1. Antecedentes de la investigación.....	22
--	----



3.1.1. Antecedentes Internacionales..... 22

3.1.2. Antecedentes nacionales..... 26

3.1.3. Antecedentes locales..... 29

**3.2. Bases teóricas..... 33**

3.2.1. Capacitación de personal. .... 33

3.2.2. Modelos y teorías relacionadas. .... 34

3.2.3. Estrategias de implementación..... 36

3.2.4. Dimensiones de la capacitación de personal..... 39

3.2.4. Gestión administrativa ..... 41

3.2.5. Teorías y modelos relacionados..... 42

3.2.6. Enfoques metodológicos..... 45

3.6.7. Dimensiones de la gestión administrativa..... 48

**3.3. Marco conceptual..... 52**

**CAPÍTULO IV**

**HIPÓTESIS Y VARIABLES**

**4.1. Hipótesis general. .... 53**

**4.2. Hipótesis específicas..... 53**

**4.3. Variables ..... 54**

**4.4. Operacionalización de variables..... 54**

**CAPÍTULO V**

**PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN**

**5.1. Enfoque de investigación..... 56**



**5.2. Métodos aplicados a la investigación ..... 56**

**5.3. Tipo de Investigación ..... 57**

**5.4. Nivel de investigación ..... 57**

**5.5. Diseño de investigación ..... 57**

**5.6. Población y Muestra ..... 57**

    5.6.1. Población ..... 57

    5.6.2. Muestra ..... 58

**5.7. Técnicas e instrumentos ..... 59**

    5.7.1. Técnica. Se utilizó la encuesta. .... 59

    5.7.2. Instrumento. Se utilizó un cuestionario estructurado ..... 60

**5.8. Confiabilidad y validez del instrumento ..... 60**

    5.8.1. Confiabilidad ..... 60

    5.8.2. Validez ..... 62

**5.9. Procedimiento de tratamiento de datos ..... 62**

**5.10. Contrastación de hipótesis ..... 62**

**CAPÍTULO VI**

**RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

**6.1. Presentación de resultados ..... 69**

**6.2. Discusión de resultados ..... 79**

**CONCLUSIONES ..... 84**

**RECOMENDACIONES ..... 87**

**REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS ..... 89**



<b>ANEXOS .....</b>	<b>94</b>
<b>Matriz de consistencia .....</b>	<b>96</b>
<b>Instrumento(s) de Investigación .....</b>	<b>97</b>
<b>Validez del instrumento .....</b>	<b>100</b>



## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> Operacionalización de variables .....	54
<b>Tabla 2</b> Criterios de fiabilidad 1.....	61
<b>Tabla 3</b> Resultados estadísticos de fiabilidad 2. ....	61
<b>Tabla 4</b> Calculo del P_valor .....	63
<b>Tabla 5</b> Calculo del P_valor .....	64
<b>Tabla 6</b> Calculo del P_valor .....	65
<b>Tabla 7</b> Calculo del P_valor .....	67
<b>Tabla 8</b> Calculo del P_valor .....	68
<b>Tabla 9</b> Test de normalidad .....	69
<b>Tabla 10</b> Conexión de la capacitación de personal y gestión administrativa en el Hospital III base Puno, 2024. ....	70
<b>Tabla 11</b> Conexión de capacitación de personal y planificación en el Hospital III base Puno, 2024. ....	72
<b>Tabla 12</b> Conexión de la capacitación de personal y organización en el Hospital III base Puno, 2024. ....	74
<b>Tabla 13</b> Conexión de la capacitación de personal y dirección en el Hospital III base Puno, 2024. ....	75
<b>Tabla 14</b> Conexión de la capacitación de personal y control en el Hospital III base Puno, 2024. ....	77



## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1</b> Conexión de la capacitación de personal y gestión administrativa en el Hospital III base Puno, 2024. ....	71
<b>Figura 2</b> Conexión de capacitación de personal y planificación en el Hospital III base Puno, 2024. ....	73
<b>Figura 3</b> Conexión de la capacitación de personal y organización en el Hospital III base Puno, 2024. ....	74
<b>Figura 4</b> Conexión de la capacitación de personal y dirección en el Hospital III base Puno, 2024. ....	76
<b>Figura 4</b> Conexión de la capacitación de personal y control en el Hospital III base Puno, 2024. ....	77



## RESUMEN

Este estudio incluyó como objetivo principal determinar la relación entre la capacitación del personal y gestión administrativa en el Hospital III Base Puno, 2024. Se empleó un diseño básico, no experimental siendo transversal, de enfoque cuantitativo, situándose en un nivel correlacional y siguiendo un método deductivo. Para capturar datos se utilizó un cuestionario basado en una encuesta, y la evaluación de información a través del software SPSS. La fiabilidad de los instrumentos fue alta, con coeficientes de Alfa de Cronbach de 0,966 para la variable "Capacitación del personal" y 0,968 para "Gestión Administrativa", lo que garantiza una sólida consistencia interna de las mediciones. Los datos obtenidos revelaron un coeficiente correlativo Rho de Spearman de 0,908 y un valor de Tau-b de Kendall ( $\tau_b = 0,750$ ;  $p = 0,000 < 0,05$ ), confirmando así la asociación significativa entre la capacitación del personal y una gestión administrativa más efectiva. Estos hallazgos subrayan la importancia de ejecutar programas de formación continua como estrategia fundamental para optimizar el desempeño organizacional en el ámbito de la salud pública, alineando el desarrollo de competencias del personal con los objetivos institucionales del hospital.

**Palabras clave:** Desarrollo, formación, orientación.



## ABSTRACT

The main objective of this study was to determine the relationship between staff training and administrative management at Hospital III Base Puno, 2024. A quantitative approach was used, with an basic and non-experimental cross-sectional research design, being at a level correlational and following a deductive method. For data collection, the survey technique was applied through a questionnaire, and data analysis was carried out with SPSS software. The reliability of the instruments was high, with Cronbach's Alpha coefficients of 0.966 for the variable "Staff Training" and 0.968 for "Administrative Management", which guarantees solid internal consistency of the measurements. The statistical results revealed a Spearman's Rho correlation coefficient of 0.908 and a Kendall's Tau-b value ( $\tau_b = 0.750$ ;  $p = 0.000 < 0.05$ ), thus confirming the significant association between staff training and administrative management. more effective. These findings highlight the importance of implementing continuous training programs as a fundamental strategy to optimize organizational performance in the field of public health, aligning the development of staff competencies with the institutional objectives of the hospital.

**Keywords:** Development, training, orientation.



## INTRODUCCIÓN

El estudio en curso, denominado "Capacitación de Personal y Gestión Administrativa en el Hospital III Base Puno, 2024", pretende analizar la conexión entre la capacitación del personal y la gestión administrativa en dicha institución de salud. En un contexto donde los sistemas de salud enfrentan crecientes desafíos, la optimización del recurso humano mediante programas de capacitación eficientes se ha convertido en un pilar fundamental para mejorar el desempeño institucional. La capacitación no solo refuerza las competencias individuales, sino que incide directamente en la calidad de los servicios brindados, influenciando la eficiencia de la gestión administrativa. Asimismo, la misma que es esencial para garantizar que las capacidades adquiridas por el personal se traduzcan en mejores prácticas y resultados, alineados con los objetivos organizacionales. Esta investigación, de enfoque cuantitativo y nivel correlacional, busca aportar evidencia sobre la importancia de estas variables en el contexto hospitalario de Puno, a fin de proponer mejoras en las políticas de capacitación y gestión que contribuyan al fortalecimiento del sistema de salud local. Este trabajo se estructura en seis capítulos: El Capítulo I, muestra la problemática que se va a investigar, detallando cómo se plantea, formula y justifica. El Capítulo II, describe el objetivo principal y los específicos del estudio. El Capítulo III, contiene el marco teórico, que contiene los antecedentes, las teorías y el concepto que se usará en la investigación. El Capítulo IV, explica las hipótesis, ya sea la general como las específicas, y también cómo se describen y miden las variables. El Capítulo V, habla sobre la metodología que se utilizó, que incluye La perspectiva, los procedimientos, el tipo de estudio, la estructura, la población y la muestra, las metodologías y herramientas para recolectar los



datos, su confiabilidad y validez, y cómo se procesaron y probaron las hipótesis. En el último capítulo VI, muestra los resultados obtenidos y su análisis, y detallando las conclusiones que se llegaron, las sugerencias, las fuentes bibliográficas y apéndices, que comprenden la matriz de coherencia, la matriz de información, las herramientas empleadas, la validez y las evaluaciones de recolección de información.

XIV



## CAPÍTULO I EL PROBLEMA

### 1.1. Planteamiento del problema

A nivel internacional, la gestión administrativa en los hospitales enfrenta desafíos críticos relacionados con la eficiencia operativa y la efectividad de la capacitación del personal. El incremento en la demanda de atención médica de alta calidad exige que los hospitales optimicen sus procesos administrativos para mejorar la prestación de servicios y asegurar una administración eficaz de los recursos. Sin embargo, estudios han evidenciado que muchas instituciones sanitarias enfrentan deficiencias en su diseño estratégico, la organización de recursos y la dirección efectiva del personal, lo que afecta negativamente la atención de alto nivel y la satisfacción de los pacientes (Rao, 2021). La capacitación del personal, esencial para el desarrollo profesional y la adaptación a nuevas tecnologías y metodologías, a menudo no se alinea adecuadamente con las necesidades organizacionales, resultando en una falta de habilidades críticas y en una aplicación deficiente de prácticas administrativas efectivas (Smith & Jones, 2022). Estos problemas destacan la necesidad de una revisión exhaustiva y una mejora integral en la administración y formación del personal



para optimizar el rendimiento hospitalario y mejorar los resultados de salud a nivel global.

En el Perú, la gestión administrativa en los hospitales enfrenta desafíos significativos que afectan la eficiencia operativa y la efectividad de la formación del personal. La expansión de demanda de atención médica de calidad en el país revela deficiencias en la planificación estratégica, organización de recursos y dirección del personal en numerosas instituciones hospitalarias (Gutiérrez, 2022). La falta de una planificación detallada y la inadecuada asignación de recursos dificultan la implementación efectiva de procesos administrativos y la consecución de objetivos institucionales. Además, la capacitación del personal a menudo no responde de manera óptima a las necesidades cambiantes del sector salud, resultando en una deficiencia de habilidades y una resistencia al cambio tecnológico y metodológico (Mendoza, 2023). Estas deficiencias en la gestión y capacitación contribuyen a la reducción de calidad del servicio y a una mayor insatisfacción tanto de usuarios como del personal médico. Por consiguiente, es imperativo abordar estos problemas para mejorar la administración hospitalaria y fortalecer la formación del personal en el ámbito nacional, asegurando así un beneficio en la calidad del cuidado brindado y la efectividad de los sistemas de salud en Perú.

A nivel local, en la ciudad de Puno, el Hospital III Base Puno enfrenta desafíos significativos en su gestión administrativa que afectan influyentemente en la calidad de los cuidados de salud y la efectividad de la capacitación del personal. La carencia de una planificación estratégica efectiva se refleja en los escasos de coordinación y en la inadecuada distribución de recursos, lo que



provoca demoras en el cumplimiento de procesos y dificulta el logro de metas organizacionales (Castañeda, 2023). Esta deficiencia en la planificación también afecta la organización interna, revelando una estructura administrativa que no gestiona de manera eficiente los recursos existentes y que presenta deficiencias en la definición de roles y responsabilidades. Además, la capacitación del personal en el Hospital III Base Puno frecuentemente no cubre las necesidades actuales ni las demandas emergentes del sector salud, lo que limita la adaptación a nuevas tecnologías y métodos de trabajo (Alvarado, 2024). La falta de formación continua y adecuada contribuye a una menor eficiencia en el desempeño laboral y a una baja en el nivel de atención otorgado a pacientes, exacerbando problemas de insatisfacción entre los usuarios del hospital. Estos problemas destacan la urgencia de producir mejoras sustanciales en los procesos de gestión administrativa y en los planes de capacitación del personal., con el objetivo de optimizar el rendimiento del hospital e incrementar la calidad del cuidado brindado a la población local.

## 1.2. Formulación del problema

### 1.2.1. Problema general

- ✓ ¿Cuál es la relación entre la capacitación de personal y gestión administrativa en el Hospital III base Puno, 2024?

### 1.2.2. Problemas específicos

- ✓ ¿Cuál es la relación entre la capacitación de personal y planificación en el Hospital III base Puno, 2024?



- ✓ ¿Cuál es la relación entre la capacitación de personal y organización en el Hospital III base Puno, 2024?
- ✓ ¿Cuál es la relación entre la capacitación de personal y dirección en el Hospital III base Puno, 2024?
- ✓ ¿Cuál es la relación entre la capacitación de personal y control en el Hospital III base Puno, 2024?

### 1.3. Justificación del estudio

El fundamento teórico de este estudio se sostiene en la necesidad de percibir y mejorar la interrelación entre la capacitación del personal y la gestión administrativa en el Hospital III Base Puno, dado que ambas variables son cruciales para el funcionamiento eficiente y la calidad del cuidado en instituciones de salud. La teoría de la Gestión del Talento Humano, como se expone en Chiavenato (2011), resalta que una capacitación efectiva y alineada con las necesidades organizacionales mejora significativamente el desempeño y la productividad del personal, facilitando una administración más eficiente y adaptativa. Por otro lado, la teoría de la Gestión Administrativa, según García (2020), subraya la importancia de una planificación estratégica robusta y una organización efectiva para lograr una ejecución exitosa de los procesos y el cumplimiento de objetivos institucionales. La integración de estos enfoques teóricos permite una visión holística que es esencial para abordar las deficiencias actuales en la administración y la formación del personal del hospital. La evidencia empírica muestra que la falta de coordinación de ambas variables puede resultar en una baja de excelencia de atención y en la satisfacción de los pacientes (Mendoza, 2023). Por lo tanto, esta investigación



busca proporcionar una base teórica sólida para desarrollar estrategias que optimicen ambos aspectos, contribuyendo así a la mejora permanente de atención sanitaria en el contexto local.

La justificación práctica del estudio está en su potencial de mejora relevantemente la eficiencia operativa y la calidad del servicio en el Hospital III Base Puno mediante la optimización de la capacitación del personal y la gestión administrativa. En la práctica, una gestión administrativa eficaz y una capacitación adecuada son esenciales para enfrentar los retos operativos y mejorar los resultados de salud en el contexto local. La investigación proporcionará un análisis detallado de las deficiencias actuales en la administración y la formación del personal, permitiendo el desarrollo de estrategias prácticas y basadas en evidencia para abordar estas áreas críticas. Al identificar las brechas en los procesos administrativos y en los programas de capacitación, la investigación permitirá diseñar intervenciones que optimicen la asignación de recursos, mejoren la coordinación interna y aumenten la satisfacción del personal y los pacientes. Además, los hallazgos de la investigación ofrecerán a los encargados del hospital y a los formuladores de políticas un marco práctico para implementar mejoras que sean sostenibles y adaptativas a las necesidades cambiantes del entorno sanitario. La aplicación efectiva de estas estrategias no solo incrementará la eficiencia operativa del hospital, que además contribuirá a elevar la calidad del cuidado ofrecido a los pacientes, fortaleciendo la capacidad del hospital para cumplir con sus objetivos institucionales y mejorar la salud de la comunidad local.



La base metodológica del estudio se basa en la elección de un enfoque cuantitativo, que permitirá una evaluación objetiva y precisa de las relaciones entre la capacitación del personal y la gestión administrativa en el Hospital III Base Puno. La investigación será de tipo básica, orientada a expandir el conocimiento teórico y general. Se utilizará un diseño no experimental de corte transversal, lo que facilita la obtención de información en un único punto en el tiempo, adecuado para analizar las correlaciones entre las variables sin manipularlas directamente. El nivel correlacional de la investigación permitirá examinar la fuerza y dirección de las relaciones entre las dimensiones de la capacitación y la gestión administrativa, proporcionando una visión clara de cómo estas variables se interrelacionan. El método deductivo será fundamental para desarrollar hipótesis a partir de teorías y principios existentes, que luego serán probadas por medio de compilación de información. Y para obtener los datos la encuesta, y hacer uso del cuestionario estructurado como instrumento, asegurarán la obtención de datos sistemáticos y comparables, necesarios para la validación de las hipótesis planteadas. Esta metodología permitirá obtener resultados rigurosos y aplicables, fundamentales para el diseño de estrategias de mejora basadas en evidencia, contribuyendo así a una mejor gestión administrativa y capacitación en el entorno hospitalario local.



## CAPÍTULO II

### OBJETIVOS

#### 2.1. Objetivo general

- ✓ Determinar la relación entre la capacitación de personal y gestión administrativa en el Hospital III base Puno, 2024.

#### 2.2. Objetivos específicos

- ✓ Analizar la relación entre la capacitación de personal y planificación en el Hospital III base Puno, 2024.
- ✓ Evaluar la relación entre la capacitación de personal y organización en el Hospital III base Puno, 2024.
- ✓ Analizar la relación entre la capacitación de personal y dirección en el Hospital III base Puno, 2024.
- ✓ Analizar la relación entre la capacitación de personal y control en el Hospital III base Puno, 2024.



## CAPÍTULO III

### MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

#### 3.1. Antecedentes de la investigación

##### 3.1.1. Antecedentes Internacionales

Morales (2021) desarrolló un estudio "Administración organizacional y rendimiento laboral de los empleados de la entidad constructora Dvsantos, Guayaquil - Ecuador, 2021". El fin principal del estudio fue establecer la asociación de la administración organizacional y el desempeño de trabajo de los empleados de la entidad de análisis. Este estudio se distinguió por ser Aplicada y de correlación, con un enfoque cuantitativo, donde los descubrimientos fueron tabulados de forma cuantitativa. El factor independiente fue la Administración organizacional, que abarcó aspectos como optimización de infraestructura, adquisición de equipos, estructura organizativa y programación. El factor dependiente, el rendimiento laboral, se evaluó a través de las dimensiones de Excelencia laboral, responsabilidad, compromiso organizacional y dirección. Se aplicó un cuestionario a 150 empleados de la empresa, y la información fue procesada utilizando el programa SPSS. Los descubrimientos señalaron un Índice de Pearson



de 0.985, con un grado de relevancia de 0.01 y un análisis de fiabilidad con un test de Cronbach de 0.978. Estos resultados indican una conexión alta y fuerte de La dirección administrativa y el desempeño de trabajo, confirmando la hipótesis de que la administración organizacional se vincula de manera relevante con el desempeño de trabajo de los empleados en la entidad de estudio.

Freire (2021) llevó a cabo un estudio "Administración organizacional y medidas de seguridad sanitaria evaluadas por pacientes internos del Hospital General, Babahoyo, Ecuador, 2020", con el fin de examinar la conexión del grado de administración organizacional y el grado de medidas de seguridad sanitaria percibidas por los pacientes internos en el Hospital de Babahoyo. Utilizando un enfoque cuantitativo, la investigación se clasificó como básica, con un diseño sin experimentación y descriptivo correlativo. Para la obtención de información, se implementó una encuesta con cuestionarios que han sido aprobados por especialistas y sujetos a un estudio piloto para evaluar su fiabilidad, utilizando el Alfa de Cronbach. El grupo muestral incluyó a 70 usuarios internos seleccionados de manera probabilística. Los resultados mostraron que la mayor parte de los individuos. evaluaron la administración administrativa como de nivel regular (61%), mientras que el 33% la consideró buena y el 6% la clasificó como mala. En cuanto a las disposiciones. de seguridad sanitaria, el 56% de los clientes las evaluó como regulares, el 31% como buenas y el 13% como malas. El análisis reveló una conexión favorable moderada de la administración operativa y



los valores de seguridad sanitaria con un coeficiente de 0.578 y una relevancia de ( $p < 0.01$ ), confirmando la hipótesis alternativa.

Cordero (2021) desarrolló un artículo científico titulado "Refuerzo de la administración organizacional de la Cámara Departamental de la Construcción de Potosí", su propósito principal fue analizar La administración organizacional de dicha cámara para optimizar su efectividad y cumplimiento de objetivos. La investigación, de enfoque mixto-descriptivo, empleó una metodología que incluyó la aplicación de un formulario a las entidades afiliadas y una guía de entrevistas con la dirección general de la Cámara Departamental de Potosí. Estas herramientas facilitaron obtener una visión detallada desde ambas perspectivas: la de Los encargados de las empresas afiliadas y la de la propia entidad. Los hallazgos obtenidos fueron utilizados para formular una propuesta que busca fortalecer la gestión administrativa de la institución. Esta propuesta está orientada a apoyar al nivel ejecutivo de la cámara en el establecimiento de objetivos claros y en la adopción de resoluciones estratégicas, promoviendo así una administración más eficaz.

Marcillo (2020) en su estudio "Administración y complacencia de trabajo percibidas por el equipo de servicio prehospitalario en politraumatismo de ECU 911 en Ecuador, 2020". El estudio tiene como propósito principal establecer la conexión entre el Grado de administración y el grado de complacencia de trabajo percibida por el equipo de servicio prehospitalaria en situaciones de múltiples



traumatismos en el ECU 911 de Babahoyo. Se empleó un enfoque cuantitativo para el desarrollo estadístico, con una modalidad de indagación básica y un enfoque sin experimentación de tipo descriptivo correlativo. El conjunto muestral consistió en 52 integrantes del equipo de servicio prehospitalaria, a los cuales se les aplicaron dos herramientas modificadas de investigaciones previas y aprobados por el criterio de especialistas. Se llevó a cabo un estudio preliminar con 10 individuos para verificar la comprensión y redacción de los elementos de las herramientas, y se utilizó el test Alfa de Cronbach para valorar la coherencia interna y la confiabilidad de los cuestionarios. Los resultados se analizaron con el Análisis estadístico. Rho de Spearman, obteniendo un grado de relación de 0.443 y una importancia bidireccional. ( $p < 0.01$ ). El estudio determinó que existe una conexión débil entre la administración y la conformidad de trabajo percibida por el equipo de atención de emergencias prehospitalarias en el ECU 911 en Babahoyo.

Changuán (2020) llevó a cabo una investigación titulada "Formación del capital humano y rendimiento: un análisis bibliográfico." cuyo propósito fue destacar la relevancia del desarrollo del recurso humano en el rendimiento empresarial. Mediante una revisión bibliográfica, el estudio buscó explicar cómo la formación del personal incide en el rendimiento, destacando la importancia de este departamento en el rendimiento y éxito de una organización. Además, se resaltaron las competencias necesarias para que un trabajador alcance un rendimiento óptimo en cualquier cargo, permitiendo así que la organización aproveche eficientemente los recursos y aumente su rendimiento. El enfoque



metodológico empleado incluyó una revisión bibliográfica basada en criterios específicos de inclusión y exclusión, utilizando publicaciones electrónicas de diversas fuentes de información confiables y estudios de investigación, cumpliendo con las directrices del protocolo PRISMA. De los 30 artículos iniciales, se eligieron 11 para la revisión final.

### 3.1.2. Antecedentes nacionales

Bernales (2024) llevó a cabo una investigación "Administración y presupuesto por hallazgos en el Hospital II-2, Tarapoto – 2023", cuyo propósito fue establecer la conexión entre la administración y el presupuesto por hallazgos en dicho hospital. Este análisis se categoriza como fundamental, con un enfoque sin experimentación, y abarcó un colectivo y muestra de 55 empleados del Hospital en Tarapoto para el año 2022. Se empleó un cuestionario como método de obtención de información, con un formulario como herramienta principal. Los hallazgos indicaron que el 67% de los partícipes evaluaron la gestión administrativa como de grado medio, el 20% nivel bajo, y el 13% alto. En cuanto al presupuesto por resultados, el 67% de los participantes lo percibieron también como de grado moderado, el 24% como de grado bajo, y el 9% alto. El análisis concluyó que existe un vínculo fuerte e Importante de la gestión y el presupuesto basado en resultados en el Hospital II-2, con un factor de conexión de Rho Spearman de 0.820 y un valor p de 0.000 ( $p \leq 0.01$ ), esto refleja una dependencia del 67.24% entre las variables estudiadas.



Hidalgo (2022) desarrolló su estudio "Formación del personal y rendimiento de trabajo en el municipio de Pacora," en el cual tomaron parte empleados que desempeñan funciones presenciales. Los factores analizados fueron la formación técnica y el rendimiento laboral, con el propósito de establecer la conexión entre ambas y su efecto en la organización. Para evaluar la relevancia de la formación en el ámbito público, se planteó la hipótesis de que la productividad laboral incrementa con la formación del personal. el análisis empleó una metodología de perspectiva numérica, con un esquema sin experimentación, transversal y descriptivo relacional, y se utilizó un cuestionario a un conjunto muestral de 25 personas. Los resultados confirmaron una conexión importante de la formación técnica y el rendimiento profesional. En conclusión, los organismos públicos, especialmente los municipios, deben fomentar el desarrollo mediante programas de formación ajustados a los hallazgos deseados. Se sugirieron técnicas de capacitación adecuadas para el grupo de análisis, junto con un esquema para optimizar el rendimiento laboral.

Leyva (2021) desarrolló un estudio titulado "La formación del equipo y su influencia en el contenido del consumidor de un mostrador de ceviche en el distrito de Surco durante el año 2019.", cuyo propósito primordial fue establecer cómo la implementación de una iniciativa de formación incrementa la conformidad del usuario en el servicio ofrecido por la barra de ceviche. El estudio, de tipo práctico, utilizó un enfoque hipotético-deductivo y un diseño experimental, con una muestra de 150 personas. Se emplearon el método de fishbowl y un formulario como



instrumentos de obtención de informaciones, considerando como variables el programa de formación y la conformidad del usuario. Los hallazgos evidenciaron que la implementación de un programa de formación tiene un impacto positivo en el rendimiento de los colaboradores, lo cual se refleja en un elevado grado de conformidad de los consumidores. Ese resultado se sustenta en los aspectos de Confiabilidad, certeza, Comprensión, Componentes Tangibles y Habilidad de Respuesta.

Pacharres (2022) desarrolló un estudio titulado "Administración y rendimiento laboral en los empleados del Poder Judicial de Moyobamba, 2020". El fin principal de este estudio consistió en establecer la relación entre la gestión y el desempeño laboral de los trabajadores del Poder Judicial en Moyobamba durante el año 2020. El estudio, de tipo fundamental y enfoque numérico, empleó un enfoque sin experimentación y consideró un grupo de 30 empleados, utilizando una muestra total. se aplicó la técnica de cuestionario mediante dos formularios, validados mediante evaluación de especialistas, para recopilar información sobre administración y rendimiento de trabajo. Los datos obtenidos fueron analizados a través de porcentajes y la asociación de Pearson. Los hallazgos mostraron que el grado de administración era apropiado, alcanzando un 80%, mientras que el rendimiento de trabajo fue calificado como eficiente con un 63%. Se confirmó una conexión algo baja de las variables, con un factor de  $r = 0.666$ , lo que indica que una gestión administrativa adecuada tiende a correlacionarse con un desempeño laboral eficiente, y viceversa.



Castagnola (2020) en su análisis "La formación y su vínculo con el rendimiento laboral en un hospital pediátrico público de Perú". El propósito principal del artículo es establecer una correlación de la formación y el rendimiento de trabajo en el área de enfermería del Instituto Nacional de Salud Infantil (INSN). El estudio comienza con una revisión de antecedentes vinculados con el rendimiento laboral y la formación, seguido de una definición de la capacitación como un proceso de capacitación dentro de la organización. Y por último, se destaca la relevancia de la formación como un pilar esencial para el crecimiento institucional. Los hallazgos muestran que existe una conexión significativa de la formación y el rendimiento de trabajo de los trabajadores en el área de enfermería, con un índice de conexión Rho de Spearman de 0.788, lo que demuestra un vínculo superior de las variables estudiadas.

### **3.1.3. Antecedentes locales**

Cari (2023) desarrolló la tesis titulada "Administración en el rendimiento de trabajo del empleado de enfermería de la microred en Puno, 2023". El objetivo de la investigación fue establecer cómo la administración impacta en el rendimiento de trabajo del equipo de enfermería en una red de salud de Puno. el enfoque utilizado fue de tipo fundamental, con un enfoque numérico, nivel de interpretación y relacional y de causa-efecto, utilizando un diseño sin experimentación de tipo transversal. La muestra se formó por 63 trabajadores sanitarios, y se utilizó la metodología de cuestionario, aplicando dos formularios con escalas de valoración tipo likert de creación propia, basados en teorías reconocidas y corroborados por



especialistas. Para la evaluación estadística, se emplearon herramientas informáticas como Excel y SPSS 25. El impacto y el vínculo de las variables se evaluaron mediante la calibración del logaritmo de la probabilidad, obteniendo un grado de Chi cuadrado de 12,485 y un grado de relevancia de 0,002, inferior a 0,05. Adicionalmente, la evaluación de hipótesis de Pseudo R<sup>2</sup> reveló un impacto del 18,0% según Cox y Snell, y del 25,2% según Nagelkerke. En síntesis, se estableció que la gestión administrativa tiene una influencia significativa en el rendimiento laboral y existe una conexión de las variables.

Choquehuanca (2022) desarrolló la investigación titulada "Administración y excelencia en el servicio del Municipio de Conima, Región Puno – 2021". El propósito primordial de este estudio fue determinar el vínculo existente de la administración y la excelencia en la atención en el Municipio de estudio. La indagación se distinguió por ser de tipo fundamental con un diseño sin experimentación, y se enmarcó en un nivel descriptivo relacional. La población es formada por 174 empleados, de ellos se eligió una muestra de 120 trabajadores mediante un muestreo aleatorio probabilístico. Para la obtención de datos, se empleó la técnica del cuestionario, implementando cuestionarios propios elaborados para analizar las variables de dirección administrativa y excelencia en el servicio. Los hallazgos mostraron que el 55.8% de los empleados evaluaron el grado de administración como medio, mientras que el 45.8% calificaron la excelencia de servicio como inadecuada. Se concluyó que hay una relación favorable y relevante de la administración y la excelencia en el servicio, reflejada en un valor de Rho de 0.302 (valor de  $p= 0.001$ ), lo que afirma la



hipótesis general (H1) y evidencia una conexión favorable leve de las variables.

Moscairo (2022) realizó una investigación titulada "Formación de los empleados como elemento clave en la administración de calidad y plan de optimización de la MYPE del sector servicios, caso Notaría Suni de Juliaca, 2020", cuyo objetivo fue desarrollar una propuesta de mejora para la capacitación del personal, destacando su importancia en el manejo de la excelencia y en el plan de optimización de una MYPE del área de servicios, específicamente en la Notaría Suni en Juliaca. Se empleó una metodología sin experimentación de tipo transversal y descriptivo, con una perspectiva propositivo. Para la obtención de datos, se encuestó a una muestra no aleatoria de 18 empleados mediante un cuestionario. Los resultados indicaron que el 50% de los trabajadores necesitaba adquirir nuevos conocimientos, mientras que el otro 50% consideraba que ya contaban con las habilidades requeridas; además, el 56% señaló que la compañía no proporcionaba formación para adquirir nuevas competencias, y el 50% desempeñaba sus tareas de manera adecuada. En cuanto a la administración de excelencia, el 39% señaló que las metas estaban definidas, el 72% aseguró que constantemente reconocían a su clientela, mientras que el 44% manifestó que se monitoreaban los procedimientos, y el 39% señaló la falta de promoción de la mejora continua. La investigación concluyó que es necesario desarrollar un programa de formación adaptado a los requerimientos organizacionales para mejorar los conocimientos del personal, y que las tres las etapas del manejo de la excelencia según Juran



son esenciales para una programación eficiente, un control efectivo y una mejora constante en la organización.

Ramos y Escobar (2021) realizaron un estudio titulado "La capacitación del equipo administrativo en el Municipio de Puno, 2020", que se enfocó en determinar el nivel de formación del equipo administrativo del Municipio de Puno durante ese año. La investigación empleó una metodología de forma aplicada, de un enfoque explicativo y un diseño observacional sin experimentación de corte transversal. Para la recopilación de información, se utilizó un sondeo con una escala de Likert, aplicada a 206 personal administrativo. La confiabilidad del instrumento fue validada con el estadístico Alfa de Cronbach. Los hallazgos indicaron que la capacitación en la Municipalidad se realiza de manera regular, tanto en sus diversas dimensiones como en la variable general, lo que sugiere que los asistentes administrativos perciben un nivel de capacitación medio. Ante esto, se recomendó la promoción de convenios interinstitucionales para mejorar la calidad de las capacitaciones y diseñar nuevas estrategias que permitan al personal cumplir con los objetivos organizacionales.

Quispe y Vargas (2021) llevaron a cabo un análisis "La formación y el rendimiento de trabajo de los empleados de la compañía Consorcio Rumage S.A., Quiaca, Puno, 2021", El cual objetivo fue buscar la conexión entre la formación y el rendimiento laboral en dicha empresa. Utilizando un método descriptivo correlacional, la investigación abarcó una población y muestra de 103 trabajadores. Se recolectaron datos mediante encuestas y cuestionarios con una escala Likert, que incluyó 60 preguntas. El examen del dato se efectuó utilizando el SPSS 26, y la consistencia del análisis se



confirmó con un Alfa de Cronbach de 0.971. Para medir la vinculación, se empleó el método de Spearman, obteniendo un coeficiente Rho de 0.849. Los resultados concluyeron que existe una conexión relevante y favorable de la formación y el desempeño profesional.

## 3.2. Bases teóricas

### 3.2.1. Capacitación de personal.

#### Definiciones:

Según Chiavenato (2011) Es un proceso formativo de corta duración, ejecutado de forma estructurada y planificada, mediante el cual las personas obtienen saberes, actitudes y habilidades orientados a metas específicas. Este proceso, su objetivo es optimizar el rendimiento de los empleados en su actual posición o preparar a los empleados para futuras responsabilidades dentro de la organización.

Según Robinson, D., & Judge, T. A. (2017) La capacitación de personal es un conjunto de actividades dirigidas a mejorar las competencias de los empleados mediante la enseñanza de nuevas competencias y saberes específicos que posibilitan mejorar su rendimiento y adaptabilidad en el entorno laboral.

Según Dessler, G. (2019). La capacitación se refiere al proceso sistemático mediante el cual los empleados adquieren Saberes, competencias y actitudes requeridas para realizar sus tareas de forma eficaz y para ajustarse al entorno de trabajo.



Según Maldonado, E. (2021). La formación del trabajador es el procedimiento educativo y formativo que tiene como objetivo dotar A los trabajadores las competencias y saberes esenciales para optimizar su rendimiento. laboral, aumentar su productividad y contribuir al desarrollo organizacional.

### 3.2.2. Modelos y teorías relacionadas.

#### 1. Modelo de Evaluación de Capacitación de Kirkpatrick

**Definición y Aplicación:** Este modelo de Formación de Kirkpatrick, creado por Kirkpatrick (1959), es uno de los enfoques más empleados para medir la eficacia de las iniciativas de formación. Este enfoque se organiza en 4 niveles de evaluación: Respuestas, Adquisición de conocimientos, Conducta y hallazgos (Kirkpatrick & Kirkpatrick, 2016).

- **Reacciones:** Evalúa cómo perciben los participantes el programa de capacitación, incluyendo su satisfacción y la relevancia percibida.
- **Aprendizaje:** Mide la información y las competencias adquiridas durante la formación.
- **Comportamiento:** Examina si los involucrados implementan lo adquirido en su entorno laboral.
- **Resultados:** Evalúa el efecto final de la formación en los resultados de la organización, tales como un aumento en la eficiencia y el avance de la excelencia.



## 2. Teoría del Aprendizaje Experiencial de Kolb

**Definición y Aplicación:** En 1984, David Kolb presentó su Modelo de Aprendizaje Experiencial, el cual plantea que el aprendizaje es un proceso continuo dividido en cuatro fases: Vivencia Directa, Reflexión sobre la Experiencia, Teorización Abstracta y Prueba Activa (Kolb, 1984). Esta teoría subraya que el aprendizaje efectivo ocurre cuando los individuos pasan por estas etapas de manera continua.

- **Experiencia Concreta:** Involucramiento directo en una experiencia específica.
- **Observación Reflexiva:** Análisis de la experiencia y observación de su efecto.
- **Conceptualización Abstracta:** Creación de teorías y conceptos fundamentados en la reflexión.
- **Experimentación Activa:** Uso de conceptos a nuevas situaciones para probar su validez.

## 3. Modelo de Desarrollo de Competencias de Boyatzis

**Definición y Aplicación:** Richard Boyatzis (1982) desarrolló el Modelo de Desarrollo de Competencias, que enfatiza la importancia de identificar y desarrollar competencias clave para el éxito en el trabajo. Según este modelo, las competencias incluyen conocimientos, habilidades y comportamientos que contribuyen al rendimiento efectivo (Boyatzis, 1982).

- **Competencias Clave:** Grupo de competencias y conductas requeridas para el desempeño superior en un rol.



- **Desarrollo de Competencias:** Proceso continuo de capacitación y desarrollo para adquirir y mejorar las competencias.

#### 4. Modelo de Aprendizaje Organizacional de Argyris y Schön

**Definición y Aplicación:** Chris Argyris y Donald Schön (1978) propusieron el Modelo de Aprendizaje Organizacional, que distingue entre aprendizaje de primer orden (ajuste en prácticas existentes) y aprendizaje de segundo orden (cambio en las estructuras subyacentes). Este modelo es relevante para la capacitación ya que sugiere que, para lograr cambios profundos en la organización, es necesario promover el aprendizaje que va más allá de las prácticas superficiales (Argyris & Schön, 1978).

- **Aprendizaje de Primer Orden:** Ajustes y mejoras en los procesos y prácticas actuales.
- **Aprendizaje de Segundo Orden:** Cambios fundamentales en los supuestos y estructuras organizacionales.

#### 3.2.3. Estrategias de implementación.

##### 1. Análisis de Necesidades de Capacitación

**Definición y Aplicación:** Previo a la implementación cualquier programa de instrucción, Es fundamental llevar a cabo un análisis detallado de los requerimientos de formación. Esta etapa conlleva reconocer las carencias de habilidades y conocimientos entre el desempeño actual y el esperado. El análisis puede ser llevado a cabo mediante encuestas, entrevistas, evaluaciones de desempeño y análisis de tendencias del mercado (McGhee &



Thayer, 1961). Este enfoque garantiza que la formación sea relevante y hecha con las metas estratégicas de la entidad.

## 2. Diseño de Programas de Capacitación

**Definición y Aplicación:** El diseño de programas de capacitación debe basarse en los resultados del análisis de necesidades. Esto incluye definir los objetivos de aprendizaje claros y medibles, seleccionar los métodos de enseñanza más efectivos, y desarrollar contenido relevante. Los métodos pueden variar desde capacitación en el aula y e-learning hasta simulaciones prácticas y mentoría. La teoría del aprendizaje experiencial de Kolb puede guiar la creación de programas interactivos que permitan a los empleados aplicar y reflexionar sobre lo aprendido en contextos reales (Kolb, 1984).

## 3. Implementación de la Capacitación

**Definición y Aplicación:** La implementación efectiva de la instrucción. requiere una planificación detallada y una ejecución cuidadosa. Esta fase involucra la logística de la capacitación, como la programación de sesiones, la distribución de recursos, y la elección. de facilitadores capacitados. Además, se debe comunicar claramente la importancia y los beneficios de la capacitación a todos los participantes para asegurar su compromiso. Las estrategias de implementación deben incluir la adaptación del contenido a los requerimientos particulares de los grupos de trabajadores y la integración de mecanismos de retroalimentación continua (Kirkpatrick & Kirkpatrick, 2016).



#### 4. Evaluación de la Capacitación

**Definición y Aplicación:** La valoración de la formación es esencial para evaluar su eficacia y realizar mejoras continuas. Basado en el Modelo de Kirkpatrick, la evaluación debe realizarse en cuatro niveles: reacciones, Instrucción, conducta y resultados. La retroalimentación de los usuarios (nivel de reacciones), La obtención de saberes y habilidades (nivel de aprendizaje), la aplicación de lo aprendido en el lugar de trabajo (nivel de comportamiento), y el impacto en los objetivos organizacionales (nivel de resultados) deben ser evaluados para determinar la eficacia del programa y su retorno sobre la inversión (ROI) (Kirkpatrick & Kirkpatrick, 2016).

#### 5. Seguimiento y Mejora Continua

**Definición y Aplicación:** El seguimiento continuo y la mejora del programa de capacitación son fundamentales para garantizar su relevancia y efectividad a largo plazo. Esto conlleva la recolección y el examen de información sobre el impacto De la formación en el rendimiento de trabajo así como la revisión periódica del contenido y los métodos de enseñanza. Los programas deben ser actualizados en función de las nuevas tecnologías, cambios en la organización y feedback de los participantes. La aplicación de modelos como el de aprendizaje organizacional de Argyris y Schön puede ayudar a Impulsar un ambiente de conocimiento. y adaptación continua dentro de la organización (Argyris & Schön, 1978).



### 3.2.4. Dimensiones de la capacitación de personal.

Las siguientes dimensiones son cruciales para garantizar una efectiva capacitación de personal:

#### 1. Necesidades de Capacitación

La identificación de los requerimientos de formación es el primer paso en el proceso de instrucción. Esta dimensión implica examinar las áreas en las que los empleados requieren formación para mejorar sus habilidades y competencias. Chiavenato (2011) destaca que este análisis debe basarse en una evaluación de desempeño, análisis de brechas de habilidades y las metas estratégicas de la organización.

##### Aspectos Clave:

- **Evaluación de Desempeño:** Medición del desempeño actual de los empleados para identificar deficiencias.
- **Análisis de Brechas:** Comparación entre las habilidades actuales y las requeridas.
- **Objetivos Organizacionales:** Alineación de las necesidades de capacitación con Las metas estratégicas de la entidad.

#### 2. Diseño de Programas de Capacitación

La creación del programa de formación se refiere a la planificación estructurada del contenido y los métodos de capacitación que se utilizarán. Chiavenato (2011) enfatiza que el diseño debe incluir objetivos claros de aprendizaje, selección de contenidos adecuados, y métodos pedagógicos efectivos.



## Aspectos Clave:

- **Objetivos de Aprendizaje:** Definición de los resultados esperados del proceso de capacitación.
- **Contenidos:** Desarrollo de material y temas que respondan a las necesidades identificadas.
- **Métodos de Enseñanza:** Elección de técnicas y recursos didácticos apropiados, como cursos presenciales, e-learning, y talleres.

### 3. Implementación de la Capacitación

La implementación se refiere a la ejecución del programa de capacitación. Según Chiavenato (2011), esta dimensión incluye la organización logística del proceso, la coordinación de los medios requeridos, y la gestión de la formación. Es crucial que la ejecución se alinee con el diseño del programa para garantizar que los objetivos de aprendizaje se cumplan de manera efectiva.

## Aspectos Clave:

- **Logística:** Planificación de la programación y la coordinación de recursos.
- **Facilitadores:** Selección y capacitación de los instructores que guiarán el proceso de aprendizaje.
- **Participación:** Motivación y compromiso de los empleados para asegurar una participación activa.



## 4. Evaluación de la Capacitación

La valoración de la formación consiste en medir la eficacia del programa y su impacto. en el desempeño de los empleados. Chiavenato (2011) sugiere que la evaluación debe realizarse en varias etapas: antes, durante y después de la capacitación, Para evaluar si se han logrado las metas de aprendizaje y si la capacitación ha producido mejoras en el desempeño.

### Aspectos Clave:

- **Evaluación Previa:** Revisión de los objetivos y contenidos antes de la capacitación.
- **Evaluación en Proceso:** Recopilación de retroalimentación durante la capacitación para ajustar el enfoque si es necesario.
- **Evaluación Final:** Medición de los resultados y el impacto a largo plazo en el desempeño y los resultados organizacionales.

Estas dimensiones proporcionan un marco detallado para gestionar eficazmente la capacitación del personal, asegurando que cada etapa del proceso esté alineada con Las demandas de la organización y los objetivos de crecimiento de los trabajadores.

### 3.2.4. Gestión administrativa

#### Definición:

Según Koontz y Weihrich (2012) la gestión administrativa es el Conjunto de tareas y procedimientos que se realizan para integrar de



manera eficaz y eficiente Los medios de una organización organización con el propósito de alcanzar sus metas. estratégicos. Estas actividades incluyen La programación, estructuración, liderazgo y supervisión.

Según Chiavenato, I. (2016). La gestión administrativa es el proceso A través del cual se programan, estructuran, lideran y supervisan los recursos humanos, financieros y materiales de una entidad para lograr sus metas de forma eficaz y eficiente.

Según Robinson, S. P., & Judge, T. A. (2019). La gestión administrativa se refiere a la integración de las tareas organizacionales a través de la planificación, organización, liderazgo y control para lograr metas organizacionales específicas.

Según Gómez-Mejía, L. R., Balkin, D. B., & Cardy, R. L. (2020). La gestión administrativa es el proceso de toma de decisiones que implica la Programación, estructuración, liderazgo y supervisión de los recursos y tareas. organizacionales con la finalidad de alcanzar los objetivos de la empresa de forma efectiva y eficiente.

### **3.2.5. Teorías y modelos relacionados.**

#### **1. Teoría Clásica de la Administración**

Henri Fayol es uno de los pioneros en esta teoría, que establece principios fundamentales para la gestión administrativa. Su teoría se centra en la organización y disposición de la entidad proponiendo que la administración debe ser entendida como una disciplina con principios universales aplicables a cualquier tipo de organización.



- **Principios de Fayol:** Fayol Sugirió 14 normas. esenciales de administración, como La distribución del empleo, el poder y la responsabilidad. A unidad de comando, la unidad de gestión, y la centralización, entre otros (Fayol, 1916).

## 2. Teoría de la Administración Científica

Frederick W. Taylor Elaboró esta teoría que se enfoca en mejorar la eficiencia a través de métodos científicos. Taylor enfatizó la necesidad de estudiar el trabajo de manera sistemática para identificar la mejor manera de realizar cada tarea.

- **Principios de Taylor:** Incluyen la estandarización de herramientas y procedimientos, la selección y capacitación científica de los empleados y el establecimiento de un grado de incentivos basado en el rendimiento (Taylor, 1911).

## 3. Teoría de Sistemas

El enfoque sistémico de Ludwig von Bertalanffy ofrece un marco para comprender las organizaciones como sistemas dinámicos que se relacionan con su entorno. Esta teoría subraya la interconexión de los componentes de una organización y resalta la relevancia de la coordinación para su funcionamiento eficiente.

- **Conceptos Clave:** La teoría subraya que las organizaciones deben ser vistas como un todo integrado, donde cada componente está relacionado con los demás y con el entorno externo (Von Bertalanffy, 1968).



## 4. Teoría Contingencial

La Teoría Contingencial, desarrollada por Fred Fiedler, sostiene que no existe un único mejor estilo de administración o estructura organizativa. En cambio, la efectividad de la gestión depende del contexto particular y de la relación del líder, los colaboradores y la tarea a realizar.

- **Principios de Fiedler:** La teoría enfatiza la necesidad de adaptar el enfoque administrativo y las estrategias a las condiciones específicas del entorno y a las características particulares de la situación (Fiedler, 1967).

## 5. Modelo de Gestión por Resultados

Peter Drucker es conocido por desarrollar el Enfoque de Administración Basada en Resultados a que se centra en la eficacia de la administración mediante la definición de metas claras y cuantificables. Drucker argumenta que la administración efectiva implica definir lo que se debe lograr y luego organizar los recursos y esfuerzos hacia esos objetivos.

- **Conceptos Clave:** Este modelo enfatiza la relevancia de fijar metas SMART (Claramente definidas, cuantificables, realizables., pertinentes y con un plazo determinado) y de realizar un seguimiento continuo del rendimiento (Drucker, 1954).

## 6. Teoría de la Motivación y Liderazgo

McGregor presentó las teorías X e Y, las cuales delinean dos enfoques contrastantes en la administración. La Teoría X asume



que los trabajadores son, por naturaleza, perezosos y requieren supervisión constante, en cambio, la Teoría Y propone que los empleados son autónomos y aspiran a alcanzar su autorrealización a través de sus labores.

- **Conceptos Clave:** La Teoría X y Y ayuda a entender cómo diferentes enfoques de gestión pueden influir en la conducta y el impulso de los Laboradores. (McGregor, 1960).

### 3.2.6. Enfoques metodológicos.

Los enfoques metodológicos en la gestión administrativa se centran en cómo se estudia, se analiza y se mejora la administración en las organizaciones. Estos enfoques proporcionan Los fundamentos para la investigación y la aplicación. en la gestión administrativa, ayudando a entender cómo implementar y evaluar los procesos administrativos de manera efectiva. Aquí se presentan los principales enfoques metodológicos:

#### 1. Enfoque Cuantitativo

El enfoque cuantitativo en la gestión administrativa se basa en el uso de datos numéricos y estadísticas para analizar y mejorar los procesos administrativos. Este enfoque se enfoca en la cuantificación y evaluación de factores para tomar decisiones informadas.

- **Métodos:** Incluye la utilización de cuestionarios, experimentos y análisis cuantitativos. para recolectar y analizar datos.



- **Objetivo:** Buscar patrones, correlaciones y relaciones causales entre variables administrativas, como eficiencia operativa, satisfacción del empleado y rendimiento organizacional.
- **Aplicación:** Evaluación de la eficacia de estrategias administrativas mediante el análisis de resultados cuantificables, como el rendimiento financiero, la productividad y la calidad del servicio.

## 2. Enfoque Cualitativo

Este se enfoca en la comprensión detallada de los procesos administrativos y la dinámica organizacional a través de datos no numéricos, como entrevistas y observaciones. Este enfoque busca interpretar los fenómenos administrativos en contextos específicos.

- **Métodos:** Incluye Entrevistas detalladas, grupos de discusión y observación activa.
- **Objetivo:** Explorar percepciones, experiencias y significados relacionados con la gestión administrativa, como la cultura organizacional y el liderazgo.
- **Aplicación:** Análisis de casos, estudios de cultura organizacional y evaluación de las prácticas de gestión a través de la perspectiva de los empleados y líderes.

## 3. Enfoque Mixto

El enfoque mixto combina técnicas y métodos tanto cuantitativos y cualitativos para lograr una comprensión más profunda de los procesos administrativos. Este enfoque se utiliza para aprovechar



las fortalezas de ambos métodos y proporcionar una visión más holística.

- **Métodos:** Utiliza cuestionarios y encuestas (cuantitativos) junto con entrevistas y grupos focales (cualitativos) para recolectar datos.
- **Objetivo:** Integrar datos numéricos con insights cualitativos para mejorar la interpretación de los fenómenos administrativos y la adopción de decisiones.
- **Aplicación:** Evaluación de programas de capacitación y gestión de cambio organizacional, combinando mediciones objetivas con percepciones subjetivas de los empleados.

#### 4. Enfoque Experimental

El enfoque experimental se enfoca en la planificación y realización de experimentos para explorar las conexiones causales entre factores administrativos. Este enfoque se fundamenta en el control de variables de factores para verificar sus efectos.

- **Métodos:** Incluye diseños experimentales y cuasi-experimentales, como estudios experimentales aleatorios (ECA) y estudios de intervención.
- **Objetivo:** Determinar el impacto de intervenciones específicas, como nuevas políticas o procedimientos administrativos, sobre el desempeño organizacional.
- **Aplicación:** Evaluación de la efectividad de nuevas estrategias de gestión, como cambios en los procesos operativos o la introducción de nuevas tecnologías.



## 5. Enfoque Histórico

El enfoque histórico examina la evolución de la gestión administrativa a lo largo del tiempo, proporcionando un contexto para entender las prácticas actuales y sus raíces históricas.

- **Métodos:** Incluye el análisis de documentos históricos, estudios de casos históricos y revisión bibliográfica.
- **Objetivo:** Entender de qué manera las prácticas de administración. han cambiado y cómo los eventos históricos han influido en el desarrollo de teorías y modelos administrativos.
- **Aplicación:** Análisis de la evolución de modelos de gestión, cambios en las estructuras organizacionales y la influencia de eventos históricos en las prácticas de administración

### 3.6.7. Dimensiones de la gestión administrativa.

#### 1. Planificación.

Es la primera dimensión de la administración organizacional y hace referencia al procedimiento de definir los objetivos organizacionales y desarrollar estrategias para alcanzarlos. Este proceso implica la formulación de metas claras, la identificación de las actividades necesarias, y la determinación de las actividades necesarias para alcanzar los objetivos establecidos.

- **Definición:** Koontz y Wehrich (2012) definen la planificación que es la "proyección de tareas futuras a través de la determinación anticipada de metas y el desarrollo de estrategias para su consecución" (p. 161). Este proceso incluye la evaluación del ambiente interno y afuera de la



entidad para establecer planes a corto, mediano y largo plazo.

- **Importancia:** La planificación es crucial porque proporciona una dirección clara y permite a la organización anticipar problemas y oportunidades. Facilita la coordinación de esfuerzos y recursos, y ayuda a minimizar riesgos y maximizar el aprovechamiento de oportunidades.
- **Elementos:** Incluye la formulación de objetivos, el análisis del entorno, la definición de políticas y procedimientos, y la creación de planes estratégicos, tácticos y operacionales.

## 2. Organización

Hace referencia a la estructuración y asignación de los bienes y actividades para cumplir con los fines establecidos. Esta dimensión abarca el diseño de una organización corporativa que establece funciones, obligaciones y vínculos jerárquicos entre los miembros de la organización.

- **Definición:** Según Koontz y Weihrich (2012), la organización Es "el reconocer y clasificar las tareas necesarias para. alcanzar los propósitos, asignar estas actividades a grupos y personas, y proporcionar una estructura para la coordinación y comunicación" (p. 191).
- **Importancia:** La organización es crucial para garantizar que todos los recursos se empleen de forma eficaz y que las actividades se realicen de manera coordinada. Establece la estructura formal de la empresa, clarifica roles y



responsabilidades, y facilita la comunicación y la supervisión.

- **Elementos:** Abarca la definición de la estructura corporativa, la distribución de tareas y recursos, la creación de roles y responsabilidades, y la implementación de sistemas de comunicación y coordinación.

### 3. Dirección.

La gestión hace referencia al proceso de orientar e incentivar a los Laboradores para que lleven a cabo las tareas necesarias para lograr las metas institucionales. Implica la utilización de técnicas de liderazgo, comunicación, y motivación para impactar en la conducta de los trabajadores y asegurar su compromiso con los objetivos.

- **Definición:** Koontz y Weihrich (2012) describen la dirección como "el procedimiento de impactar a los individuos para que laboren con fervor hacia el cumplimiento de las metas institucionales". (p. 225). Tal proceso abarca la supervisión, La dirección, la interacción y el impulso.
- **Importancia:** La dirección es clave para la implementación efectiva de los planes y Para mantener a los empleados incentivados y concentrados en sus tareas. Un liderazgo eficaz y una comunicación clara son esenciales Para garantizar la armonización y La cooperación entre los integrantes del equipo.
- **Elementos:** Incluye La dirección, el impulso, la interacción, y la fiscalización. Es crucial para garantizar que los



trabajadores entiendan sus funciones y deberes, y para fomentar un ambiente de trabajo productivo.

#### 4. Control.

El control hace referencia al proceso de supervisar y evaluar el rendimiento para garantizar que los hechos se alineen conforme a los proyectos y objetivos dados. Esta dimensión involucra la evaluación del rendimiento, la comparación con los criterios establecidos, y la aplicación de medidas correctivas cuando se requiera.

- **Definición:** Según Koontz y Weihrich (2012), tal término es "El proceso de evaluar el rendimiento actual, compararlo con los criterios definidos y aplicar medidas correctivas con el propósito de asegurar que se cumplan los objetivos. " (p. 259). Este proceso es vital para asegurar que dicha entidad continúe en la Ruta adecuada hacia el logro de. sus metas.
  - **Importancia:** El control es esencial para identificar desviaciones y problemas en el rendimiento, y para garantizar que las actividades se alineen con los planes. y estándares. Permite la evaluación continua de los resultados y la implementación de mejoras en los procesos.
- **Elementos:** Incorpora la definición de criterios de rendimiento, la evaluación del desempeño, la confrontación de los hallazgos con los. criterios establecidos, y la aplicación de acciones correctivas.

Estas dimensiones proporcionan un marco integral para la gestión administrativa, asegurando que las organizaciones puedan



planificar eficazmente, organizar sus recursos, dirigir a sus empleados y controlar el desempeño para alcanzar sus objetivos.

### 3.3. Marco conceptual.

**Actualización:** Proceso a través del cual el personal adquiere saberes o destrezas nuevas que les permiten actualizarse con los progresos y transformaciones en su área de trabajo.

**Competencias:** Grupo de saberes, destrezas y comportamientos que un individuo tiene y que le permiten desempeñar eficientemente sus funciones dentro de una organización.

**Desempeño:** Resultado o nivel de eficiencia con el que una persona realiza sus tareas o actividades laborales en una organización.

**Eficiencia:** Capacidad de gestionar recursos de manera óptima para alcanzar los objetivos organizacionales con el menor desperdicio de tiempo y esfuerzo.

**Optimización:** Proceso de mejora continua que busca utilizar los recursos de manera más efectiva para incrementar la productividad y los resultados deseados.

**Planificación:** Actividad que implica definir estrategias, metas y acciones que guían la organización en el logro de sus metas de manera ordenada y eficaz.

**Progreso:** Avance o mejora en el fomento de las destrezas y aptitudes del personal, De igual manera en la implementación de una gestión administrativa más efectiva.



## CAPÍTULO IV

### HIPÓTESIS Y VARIABLES

#### 4.1. Hipótesis general.

- Existe una relación directa entre la capacitación de personal y gestión administrativa en el Hospital III base Puno, 2024.

#### 4.2. Hipótesis específicas.

- Existe una relación directa entre capacitación de personal y planificación en el Hospital III base Puno, 2024.
- Existe una relación directa entre la capacitación de personal y organización en el Hospital III base Puno, 2024
- Existe una relación directa entre la capacitación de personal y dirección en el Hospital III base Puno, 2024.
- Existe una relación directa entre la capacitación de personal y control en el Hospital III base Puno, 2024.

### 4.3. Variables

#### a. Variable 1

##### Capacitación de personal.

- ✓ Necesidades de capacitación
- ✓ Diseños de programas de capacitación
- ✓ Implementación de la capacitación
- ✓ Evaluación de la capacitación

#### b. Variable 2

##### Gestión administrativa

- ✓ Planificación
- ✓ Organización
- ✓ Dirección
- ✓ Control

### 4.4. Operacionalización de variables

Tabla 1

*Operacionalización de variables*

Variables	Dimensiones	Indicadores	Instrumento
Variable 1	1.1. Necesidades de capacitación	1.1.1. Análisis de competencia 1.1.2. Identificación de brechas 1.1.3. Evaluación inicial	
<b>1. CAPACITACIÓN DE PERSONAL</b>	1.2. Diseños de programas de capacitación	1.2.1. Estructura curricular 1.2.2. Definición de objetivos 1.2.3. Selección de recursos	
<b>Definición:</b> Según Chiavenato (2011) Es un proceso formativo de corta duración, implementado de forma estructurada y planificada, mediante el cual los individuos adquieren saberes, actitudes y competencias	1.3. Implementación de la capacitación	1.3.1. Asistencia al curso 1.3.2. Interacción en sesiones	Encuesta



<p><i>con base en objetivos establecidos. Este proceso tiene como finalidad mejorar el desempeño de los empleados en su actual posición o preparar a los empleados para futuras responsabilidades dentro de la organización.</i></p> <p>Variable 2</p> <p><b>2. GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b></p> <p><b>Definición:</b> Según Koontz y Weihrich (2012) la gestión administrativa es el conjunto de actividades y procesos que se llevan a cabo para coordinar de manera eficaz y eficiente los recursos de una organización con el fin de lograr sus objetivos estratégicos. Estas actividades incluyen la planificación, organización, dirección y control.</p>		1.3.3.	Adaptación de contenidos	Cuestionario
	1.4. Evaluación de la capacitación	1.4.1.	Medición de resultados	
		1.4.2.	Aplicación de conocimientos	
		1.4.3.	Retroalimentación recibida	
	2.1. Planificación	2.1.1.	Objetivos específicos	Encuesta Cuestionario
		2.1.2.	Cronograma detallado	
		2.1.3.	Evaluación de riesgos	
	2.2. Organización	2.2.1.	Asignación de tareas	
		2.2.2.	Procedimientos operativos	
		2.2.3.	Organización del espacio	
	2.3. Dirección	2.3.1.	Motivación del personal	
		2.3.2.	Delegación efectiva	
2.3.3.		Capacitación en liderazgo		
2.4. Control	2.4.1.	Revisión de procesos		
	2.4.2.	Indicadores de rendimiento		
	2.4.3.	Auditorías internas		

*Nota:* Adaptado desde la teorización de los autores Chiavenato (2011) y, Koontz y Weihrich (2012)



## CAPÍTULO V

### PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

#### 5.1. Enfoque de investigación

El presente estudio adoptó un enfoque cuantitativo con el objetivo de recabar detalles precisos respecto a la relación entre la capacitación de personal y la gestión administrativa en el Hospital III Base Puno. Este enfoque permitió una evaluación rigurosa y objetiva de cómo la capacitación del personal influye en la mejora de la gestión administrativa, optimizando recursos y promoviendo un desempeño eficiente, con el fin de lograr una mayor eficacia en los procesos hospitalarios.

#### 5.2. Métodos aplicados a la investigación

En esta investigación se aplicó el método deductivo, que habilitó partir de conceptos universales sobre la capacitación de personal y la gestión administrativa para luego formular hipótesis específicas. Estas hipótesis fueron contrastadas con los datos obtenidos en el Hospital III Base Puno, lo que facilitó la validación o refutación de las hipótesis planteadas, en función de los resultados empíricos. Este enfoque permitió un análisis riguroso y fundamentado de la relación entre ambas variables.



### **5.3. Tipo de Investigación**

Se enmarcó al estudio básico, dado que tuvo como objetivo obtener una comprensión global del problema y así establecer una base sólida de conocimientos sobre la capacitación del personal y la gestión administrativa en el Hospital III Base Puno. A través de la aplicación de teorías y metodologías.

### **5.4. Nivel de investigación**

Este análisis se efectuó bajo un nivel correlativo, a fin de establecer la conexión existente entre la capacitación del personal y la gestión administrativa en el Hospital III Base Puno. El enfoque correlacional permitió analizar cómo ambas variables se encuentran asociadas y de qué manera las mejoras en la capacitación del personal podrían influir en la gestión administrativa de la institución.

### **5.5. Diseño de investigación**

Se llevó a término bajo el diseño no experimental de tipo transversal. Este enfoque permitió observar y explorar el vínculo de capacitación del personal y la gestión administrativa en el Hospital III Base Puno en un solo instante del tiempo, sin influir las variables. El propósito fue identificar correlaciones y patrones dentro del contexto evaluado, facilitando una comprensión más precisa de las dinámicas entre estas dos variables.

### **5.6. Población y Muestra**

#### **5.6.1. Población**

Que comprendió a todo el personal involucrado en la administración y operación del Hospital III Base Puno, así como aquellos



que participan activamente en los procesos de capacitación y gestión administrativa. En total, la población estuvo conformada por 498 empleados.

## 5.6.2. Muestra

Se aplicó la fórmula estadística adecuada para estimar el tamaño muestral, resultando en un total de 217 personas seleccionadas. Esta muestra fue representativa del personal involucrado en la capacitación y gestión administrativa del Hospital III Base Puno, garantizando una cobertura apropiada para su estudio y valoración del estudio, lo que permitió obtener resultados confiables y relevantes.

### Muestra Probabilística

En esta investigación sobre la capacitación de personal y la gestión administrativa en el Hospital III Base Puno, se utilizó una muestra probabilística. Para garantizar la representación adecuada del total de 498 empleados, se aplicó una ecuación estadística precisa para calcular su tamaño, resultando en un total de 217 personas seleccionadas. Este enfoque aseguró una representatividad adecuada y fiabilidad en los resultados, lo que permitió una evaluación conexiónada de variables.

Se eligió la muestra de forma probabilística y aleatorio, y se determinó su extensión.



Donde:

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

N = total de la población

n = cantidad de la muestra

e = margen de error o intervalo de confianza

Z = puntuación Z asociada al nivel de confianza

p = probabilidad de ocurrencia del evento (éxito)

q = probabilidad de no ocurrencia del evento (fracaso)

$$n = \frac{(1.96)^2(0.5)(0.5)(498)}{498(0.05)^2 + (1.96)^2(0.5)(0.5)}$$

$$n = \frac{(3.8416)(0.25)(498)}{498(0.0025) + (3.8416)(0.5)(0.5)}$$

$$n = \frac{478.2792}{1.245 + 0.9604}$$

$$n = \frac{478.2792}{2.2054}$$

$$n = 216.8673$$

Se efectuaron encuestas a 217 participantes.

## 5.7. Técnicas e instrumentos

### 5.7.1. Técnica. Se utilizó la encuesta.

**Encuesta.** - Desde el punto de vista de Arias (2006), la encuesta es un método organizado que se utiliza para obtener información de las personas sobre sus opiniones, actitudes o comportamientos. Para hacerlo, se crean preguntas específicas que se hacen a un grupo de personas que representa a toda una población. El objetivo es recoger



respuestas que puedan ser medidas y luego analizar patrones o tendencias en esas respuestas.

### **5.7.2. Instrumento. Se utilizó un cuestionario estructurado**

**Cuestionario.** – Según Arias (2006), el cuestionario es una serie de preguntas hechas de manera ordenada y clara, usando un lenguaje simple que ayuda a obtener información directamente de las personas. (p. 73).

## **5.8. Confiabilidad y validez del instrumento**

Consideramos las recomendaciones de expertos, quienes nos proporcionaron valiosos aportes sobre la organización y contenido del formulario de cuestionamientos.

### **5.8.1. Confiabilidad**

#### **Análisis de fiabilidad**

En la obtención de información en esta investigación, se puso en práctica un cuestionario diseñado específicamente, que promovió obtener hallazgos clave alineados con los propósitos. Su confiabilidad se aseguró mediante el análisis de los datos recogidos, lo que ayudó a obtener búsqueda clara y precisa. Este proceso aseguró que los resultados fueran consistentes y válidos, contribuyendo a la robustez del estudio sobre la capacitación de personal y la gestión administrativa en el Hospital III Base Puno.



**Resultados obtenidos para el instrumento de la variable “Capacitación del personal”**

**Tabla 2**

*Criterios de fiabilidad 1.*

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach fundamentado en ítems estandarizados.	Número de ítems
,966	,966	12

*Nota:* Criterios de fiabilidad de variable 1.

Los resultados obtenidos para el instrumento de la variable “Capacitación del personal” muestran una alta fiabilidad, con un Alfa de Cronbach de 0.966. Esto indica que los 12 ítems del instrumento son consistentes entre sí, lo que sugiere que el instrumento mide de manera uniforme el aspecto examinado.

**Resultados obtenidos para el instrumento de la variable “Gestión administrativa”**

**Tabla 3**

*Resultados estadísticos de fiabilidad 2.*

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach fundamentado en ítems estandarizados.	Número de ítems
,968	,968	12

*Nota:* Criterios de fiabilidad de variable 2.

Los resultados para la variable “Eficiencia operativa” muestran una alta Confiabilidad del instrumento, de un test de Cronbach de 0.966. Esto indica una gran consistencia entre las 9 preguntas del cuestionario, sugiriendo que el instrumento mide de manera uniforme el aspecto de la eficiencia operativa evaluado.



## 5.8.2. Validez

Se empleó el método de evaluación basado en el juicio de expertos:

- ✓ Dr. Benigno Callata Quispe

## 5.9. Procedimiento de tratamiento de datos

El tratamiento de datos en esta investigación se llevó a cabo mediante diversas metodologías diseñadas para analizar la información recolectada sobre la capacitación de personal y la gestión administrativa en el Hospital III Base Puno. En este contexto, se utilizó el programa de análisis estadístico SPSS v25, el cual desempeñó un papel fundamental al permitir la realización de análisis estadísticos detallados, incluyendo contrastaciones de hipótesis, correlaciones y regresiones. Este software facilitó la obtención de conclusiones precisas y confiables, basadas en los datos recopilados a través de encuestas y cuestionarios, asegurando así la validez de los resultados obtenidos.

## 5.10. Contrastación de hipótesis

### Prueba de la hipótesis general

#### Datos:

$$r = 0.908$$

$$n = 217$$

#### Planteamiento de las hipótesis estadísticas:

### 1. Hipótesis

**Hipótesis Nula (Ho):** No hay una conexión relevante entre la capacitación de personal y gestión administrativa en el Hospital III base Puno, 2024.

**Hipótesis Alternativa (Ha):** Hay una conexión relevante entre la capacitación de personal y gestión administrativa en el Hospital III base Puno, 2024.

Cuando el valor de  $r$  es 0, no existe ninguna relación entre las variables.

## 2. Nivel de Significancia:

$$\alpha = 0.05$$

## 3. Regla de decisión:

Dado que el p-valor ( $0.000$ )  $<$  ( $\alpha = 0.05$ ), se descarta ( $H_0$ ) y se valida ( $H_a$ ).

## 4. Estadístico de prueba

**Tabla 4**

*Calculo del P\_valor*

		Error estándar		T	Significado
		Valor	asintótico <sup>a</sup>	aproximada <sup>b</sup>	aproximado
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,750	,020	35,633	,000
Número de casos efectivos		217			

*Nota:* Se presentan los hallazgos del test estadístico.

5. **Conclusión:** El valor de Tau-b de Kendall ( $\tau_b = 0.750$ ;  $p = 0.000 < 0.05$ ) refleja una correlación positiva y estadísticamente significativa entre la capacitación del personal y la gestión administrativa en el Hospital III Base Puno, 2024. Esto sugiere que, a medida que el personal recibe más capacitación, también mejora la gestión administrativa, mostrando una relación directamente proporcional.

## Prueba de la hipótesis específica uno

### Datos:

$$r = 0.872$$

$$n = 217$$

### Planteamiento de las hipótesis estadísticas:

#### 1. Hipótesis

**Hipótesis Nula (Ho):** No hay una conexión relevante entre capacitación de personal y planificación en el Hospital III base Puno, 2024.

**Hipótesis Alternativa (Ha):** Hay una conexión relevante entre capacitación de personal y planificación en el Hospital III base Puno, 2024.

Cuando el valor de  $r$  es 0, no existe ninguna relación entre las variables.

## 2. Nivel de Significancia:

$\alpha = 0.05$ .

## 3. Regla de decisión:

Dado que el  $p$ -valor ( $0.000$ )  $<$  ( $\alpha = 0.05$ ), se descarta ( $H_0$ ) y se valida ( $H_a$ ).

## 4. Estadístico de prueba

**Tabla 5**

*Calculo del P\_valor*

		Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Significancia aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,709	,021	30,585	,000
Número de casos efectivos		217			

*Nota:* Se presentan los hallazgos del test estadístico.

**5. Conclusión:** El valor de Tau-b de Kendall ( $\tau_b = 0.709$ ;  $p = 0.000 < 0.05$ ) refleja una correlación positiva y estadísticamente significativa entre la capacitación del personal y la planificación en el Hospital III Base Puno, 2024. Esto sugiere que, a medida que el personal recibe más capacitación, también mejora la planificación, indicando una relación directamente proporcional.

## Prueba de la hipótesis específica dos con el coeficiente de correlación de rho de Spearman.

### Datos:

$$r = 0.891$$

$$n = 217$$

### Planteamiento de las hipótesis estadísticas:

#### 1. Hipótesis

**Hipótesis Nula (Ho):** No hay una conexión relevante entre la capacitación de personal y organización en el Hospital III base Puno, 2024.

**Hipótesis Alternativa (Ha):** Hay una conexión relevante entre la capacitación de personal y organización en el Hospital III base Puno, 2024.

Cuando el valor de  $r$  es 0, no existe ninguna relación entre las variables.

#### 2. Nivel de Significancia:

$$\alpha = 0.05.$$

#### 3. Regla de decisión:

Dado que el  $p$ -valor ( $0.000$ )  $<$  ( $\alpha = 0.05$ ), se descarta ( $H_0$ ) y se valida ( $H_a$ ).

#### 4. Estadístico de prueba

##### Tabla 6

*Calculo del P\_valor*

		Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Significancia aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,743	,020	35,232	,000
Número de casos efectivos		217			

*Nota:* Se presentan los hallazgos del test estadístico.



**5. Conclusión:** El valor de Tau-b de Kendall ( $\tau_b = 0.743$ ;  $p = 0.000 < 0.05$ ) refleja una correlación positiva y estadísticamente significativa de la capacitación del personal y la organización en el Hospital III Base Puno, 2024. Esto indica que a medida que el personal recibe más capacitación, también mejora la organización, mostrando una relación directamente proporcional.

## Prueba de la hipótesis específica tres

### Datos:

$$r = 0.889$$

$$n = 217$$

### Planteamiento de las hipótesis estadísticas:

#### 1. Hipótesis

**Hipótesis Nula (Ho):** No hay una conexión relevante entre la capacitación de personal y dirección en el Hospital III base Puno, 2024

**Hipótesis Alternativa (Ha):** Hay una conexión relevante entre la capacitación de personal y dirección en el Hospital III base Puno, 2024.

Cuando el valor de  $r$  es 0, no existe ninguna relación entre las variables.

#### 2. Nivel de Significancia:

$$\alpha = 0.05.$$

#### 3. Regla de decisión:

Dado que el  $p$ -valor ( $0.000$ )  $<$  ( $\alpha = 0.05$ ), se descarta ( $H_0$ ) y se valida ( $H_a$ ).

#### 4. Estadístico de prueba

Tabla 7

Calculo del  $P_{valor}$

		Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Significancia aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,738	,020	33,771	,000
Número de casos efectivos		217			

*Nota:* Se presentan los hallazgos del test estadístico.

5. **Conclusión:** El valor de Tau-b de Kendall ( $T_b = 0.738$ ;  $p = 0.000 < 0.05$ ) refleja una correlación positiva y estadísticamente significativa entre la capacitación del personal y la dirección en el Hospital III Base Puno, 2024. Esto sugiere que, a medida que el personal recibe más capacitación, también mejora la dirección, indicando una relación directamente proporcional.

#### Prueba de la hipótesis específica cuatro

##### Datos:

$$r = 0.871$$

$$n = 217$$

##### Planteamiento de las hipótesis estadísticas:

#### 1. Hipótesis

**Hipótesis Nula ( $H_0$ ):** No hay una conexión relevante entre la capacitación de personal y control en el Hospital III base Puno, 2024

**Hipótesis Alternativa ( $H_a$ ):** Hay una conexión relevante entre la capacitación de personal y control en el Hospital III base Puno, 2024.

Si el valor de  $r$  es 0, no hay ninguna relación entre las variables.



**2. Nivel de Significancia:**

$\alpha = 0.05$ .

**3. Regla de decisión:**

Dado que el p-valor (0.000) < ( $\alpha = 0.05$ ), se descarta ( $H_0$ ) y se valida ( $H_a$ ).

**4. Estadístico de prueba**

**Tabla 8**

*Calculo del P\_valor*

		Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Significancia aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,709	,023	29,210	,000
Número de casos efectivos		217			

*Nota:* Se presentan los hallazgos del test estadístico.

**5. Conclusión:** El valor de Tau-b de Kendall ( $\tau_b = 0.709$ ;  $p = 0.000 < 0.05$ ) refleja una correlación positiva y estadísticamente sustancial de la capacitación del personal y el control en el Hospital III Base Puno, 2024. Esto sugiere que, a medida que el personal recibe más capacitación, también mejora el control, mostrando una relación directamente proporcional.



## CAPÍTULO VI

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 6.1. Presentación de resultados

##### 6.1.1. Prueba de normalidad

Tabla 9

*Test de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Capacitación del personal	0.182	217	0.000	0.923	217	0.000
Gestión administrativa	0.199	217	0.000	0.920	217	0.000

a. Modificación de significancia de acuerdo con Lilliefors

*Nota:* Resultados de las pruebas de normalidad realizadas.

#### Planteo de la hipótesis:

**H<sub>0</sub>:** La información del análisis se originan en una población que presenta una distribución estándar.

**H<sub>1</sub>:** Los datos del análisis no se originan en una población que presenta una distribución estándar.

**Regla de contraste:**

EN el caso de que el Valor  $p > 0.05$ , se valida la  $H_0$ . Y en cuanto el Valor  $p < 0.05$ , se descarta  $H_0$ .

**Interpretación**

Los hallazgos de los análisis de normalidad para los factores "Capacitación del personal" y "Gestión administrativa" muestran que la información no presenta una distribución estándar, con valores de relevancia menores a 0.05 en los análisis de Kolmogorov-Smirnov y Shapiro-Wilk (ver Tabla 3). Dado que el grupo muestral es superior de 50, se opta por utilizar el test de Kolmogorov-Smirnov para evaluar la normalidad. Por lo tanto, se empleará el índice de correlatividad de Spearman., una Medida no paramétrica, con el fin de analizar la conexión de estas variables.

**6.1.2. Resultados****Resultados para el objetivo general.****Tabla 10**

*Conexión de la capacitación de personal y gestión administrativa en el Hospital*

*III base Puno, 2024.*

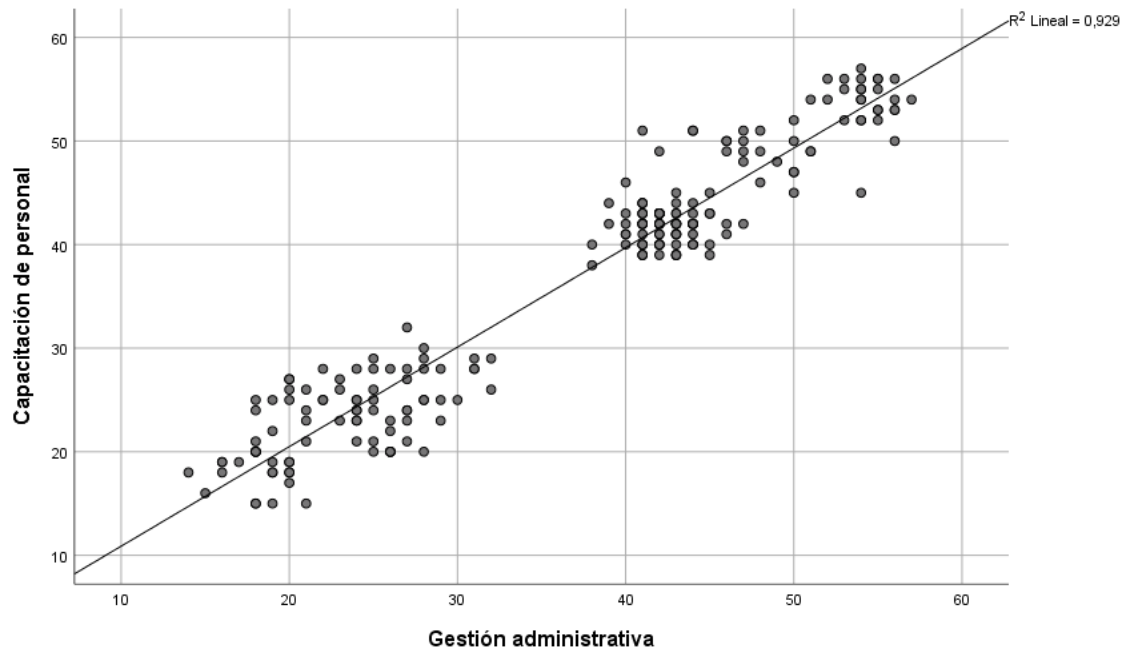
<i>Correlaciones</i>			Capacitación de personal	Gestión administrativa
Rho de Spearman	Capacitación de personal	Coefficiente de correlatividad	1,000	,908
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	217	217
	Gestión administrativa	Coefficiente de correlatividad	,908	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	217	217

*Nota:* Hallazgos de conexión de las variables.

**Figura 1**

*Conexión de la capacitación de personal y gestión administrativa en el Hospital*

*III base Puno, 2024.*



*Nota:* Hallazgos de conexión de las variables

Por si  $0 < r < 0.20$  Asociación insignificante.

Por si  $0.20 < r < 0.40$  Relación débil.

Por si  $0.40 < r < 0.70$  Relación moderada.

Por si  $0.70 < r < 1.00$  Relación fuerte.

**Interpretación**

Según la Tabla 10, se presenta una asociación significativa de la capacitación del personal y la gestión administrativa en el Hospital III Base Puno, 2024. El factor de conexión de Spearman es de 0.908, con un p-valor de 0.000, lo que indica que esta conexión es estadísticamente relevante con un 99% de confianza. Estos resultados, a partir de un estudio de 217 casos, proponen que.



una mejor capacitación del personal está asociada con una mejora en la gestión administrativa en el hospital.

Y en cuanto a la Figura 1, al elevarlo al cuadrado del factor de correlación ( $r^2$ ), el hallazgo adquirido es. de 0.929, lo que implica que el 92.9% de la variabilidad en la gestión administrativa puede ser por las variaciones en la capacitación del personal. Esto resalta la relevancia de la formación para optimizar la gestión administrativa en la institución.

### Resultados para el objetivo específico 1.

**Tabla 11**

*Conexión de capacitación de personal y planificación en el Hospital III base Puno, 2024.*

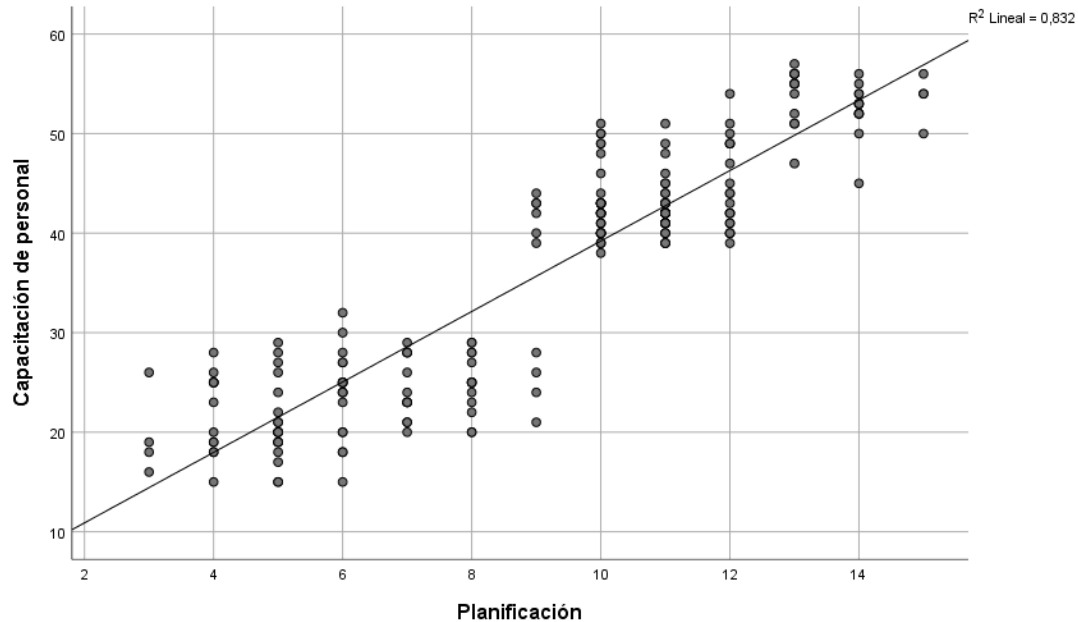
<i>Correlaciones</i>			Capacitación de personal	Planificación
Rho de Spearman	Capacitación de personal	Coeficiente de correlatividad	1,000	,872
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	217	217
	Planificación	Coeficiente de correlatividad	,872	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	217	217

*Nota:* Hallazgos de conexión de las variables.

### Figura 2

*Conexión de capacitación de personal y planificación en el Hospital III base*

*Puno, 2024.*



*Nota:* Hallazgos de conexión de las variables.

### Interpretación.

Según la Tabla 11, se presenta una asociación significativa de la capacitación del personal y la planificación en el Hospital III Base Puno, 2024. El factor de conexión de Spearman es de 0.872, con un p-valor de 0.000, lo que indica que esta conexión es estadísticamente relevante con un 99% de confianza. Estos resultados, a partir de un estudio de 217 casos, proponen que una mejor capacitación del personal está asociada con una mejora en la planificación en el hospital.

Y en cuanto a la Figura 2, al elevarlo al cuadrado del factor de correlación ( $r^2$ ), el hallazgo adquirido es de 0.832, lo que implica que el 83.2% de la variabilidad en la planificación puede ser por las variaciones en la capacitación del personal.

Esto resalta la relevancia de la formación para optimizar la planificación en la institución.

## Resultados para el objetivo específico 2.

**Tabla 12**

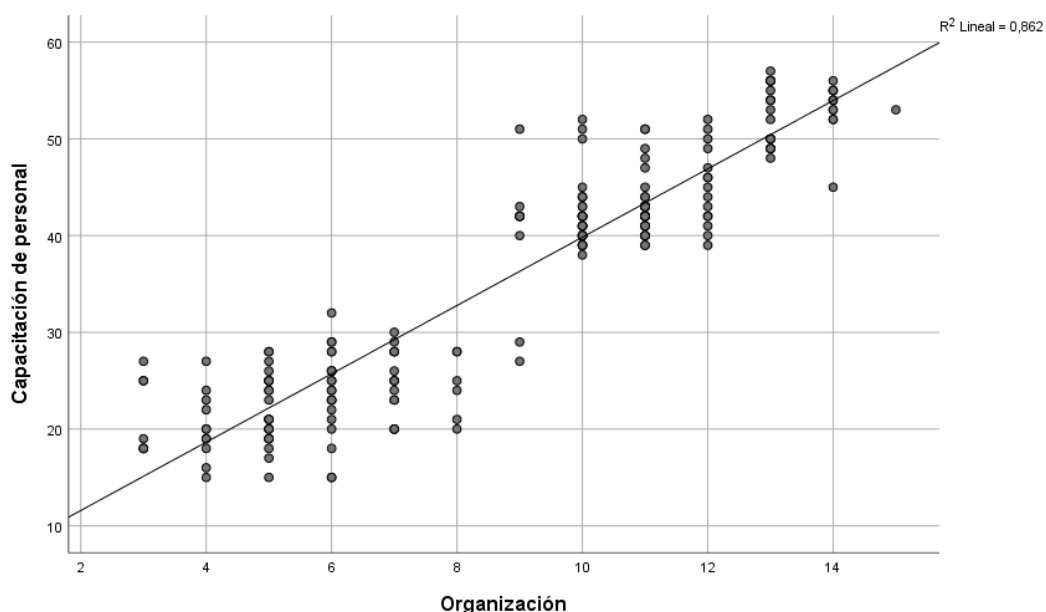
*Conexión de la capacitación de personal y organización en el Hospital III base Puno, 2024.*

<i>Correlaciones</i>				
			Capacitación de personal	Organización
Rho de Spearman	Capacitación de personal	Coefficiente de correlatividad	1,000	,891
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	217	217
	Organización	Coefficiente de correlatividad	,891	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	217	217

*Nota:* Hallazgos de conexión de las variables.

**Figura 3**

*Conexión de la capacitación de personal y organización en el Hospital III base Puno, 2024.*



*Nota:* Hallazgos de conexión de las variables.

### Interpretación

Según la Tabla 12, se presenta una asociación significativa de la capacitación del personal y la organización en el Hospital III Base Puno, 2024. El factor de conexión de Spearman es de 0.891, con un p-valor de 0.000, lo que indica que esta conexión es estadísticamente relevante con un 99% de confianza. Estos resultados, a partir de un estudio de 217 casos, proponen que una mejor capacitación del personal está asociada con una mejora en la organización en el hospital.

Y en cuanto a la Figura 3, al elevarlo al cuadrado del factor de correlación ( $r^2$ ), el hallazgo adquirido es de 0.862, lo que implica que el 86.2% de la variabilidad en la organización puede ser por las variaciones en la capacitación del personal. Esto resalta la relevancia de la formación para optimizar la organización en la institución.

### Resultados para el objetivo específico 3.

**Tabla 13**

*Conexión de la capacitación de personal y dirección en el Hospital III base Puno, 2024.*

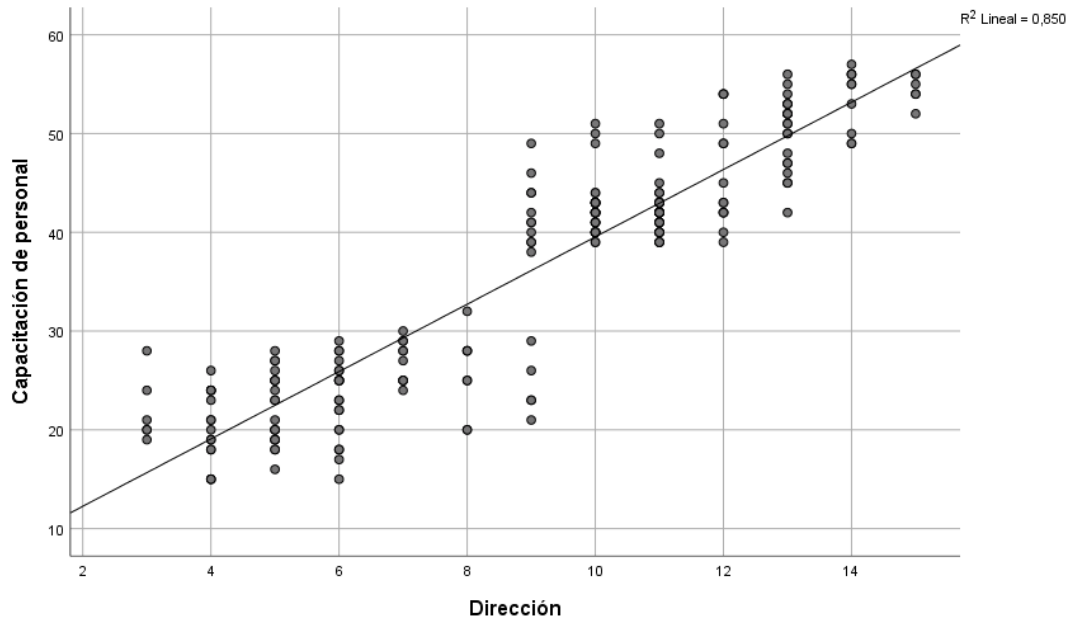
<i>Correlaciones</i>			Capacitación de personal	Dirección
Rho de Spearman	Capacitación de personal	Coefficiente de correlatividad Sig. (bilateral)	1,000	,889
		N	217	217
	Dirección	Coefficiente de correlatividad Sig. (bilateral)	,889	1,000
		N	217	217

*Nota:* Hallazgos de conexión de las variables.

## Figura 4

Conexión de la capacitación de personal y dirección en el Hospital III base

Puno, 2024.



Nota: Hallazgos de conexión de las variables.

### Interpretación

Según la Tabla 13, se presenta una asociación significativa de la capacitación del personal y la dirección en el Hospital III Base Puno, 2024. El factor de conexión de Spearman es de 0.889, con un p-valor de 0.000, lo que indica que esta conexión es estadísticamente relevante con un 99% de confianza. Estos resultados, a partir de un estudio de 217 casos, proponen que una mejor capacitación del personal está asociada con una mejora en la dirección en el hospital.

Y en cuanto a la Figura 4, al elevarlo al cuadrado del factor de correlación ( $r^2$ ), el hallazgo adquirido es de 0.850, lo que implica que el 85.0% de la variabilidad en la dirección puede ser por las variaciones en la capacitación del personal. Esto resalta la relevancia de la formación para optimizar la dirección en la institución.

**Resultados para el objetivo específico 4.**

**Tabla 14**

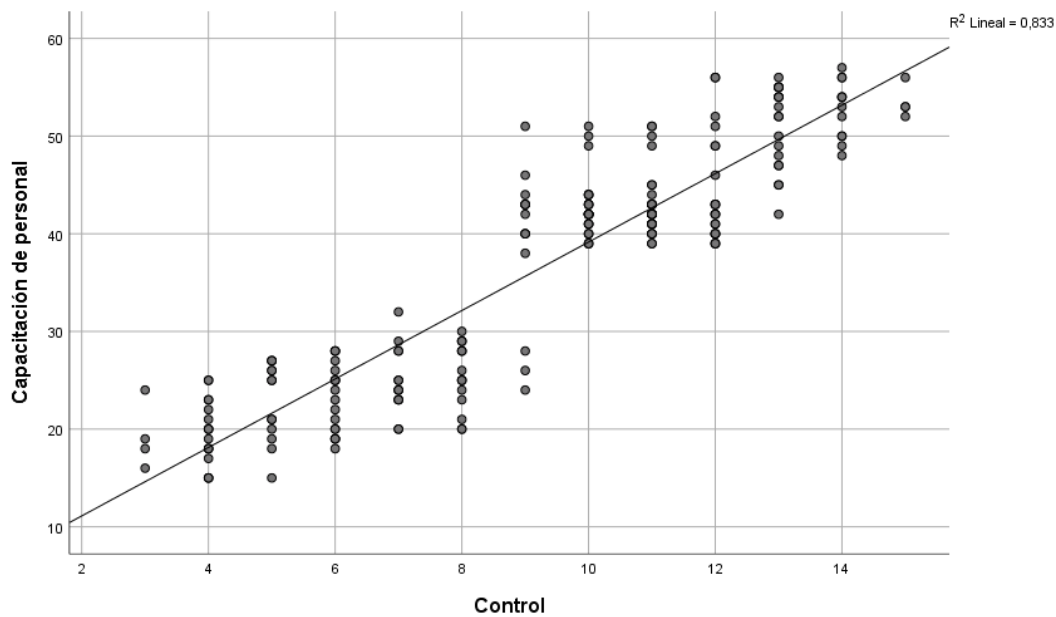
*Conexión de la capacitación de personal y control en el Hospital III base Puno, 2024.*

<i>Correlaciones</i>				
			Capacitación de personal	Control
Rho de Spearman	Capacitación de personal	Coefficiente de correlatividad	1,000	,871
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	217	217
	Control	Coefficiente de correlatividad	,871	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	217	217

*Nota:* Hallazgos de conexión de las variables.

**Figura 5**

*Conexión de la capacitación de personal y control en el Hospital III base Puno, 2024.*



*Nota:* Hallazgos de conexión de las variables.



## Interpretación

Según la Tabla 14, se presenta una asociación significativa de la capacitación del personal y el control en el Hospital III Base Puno, 2024. El factor de conexión de Spearman es de 0.871, con un p-valor de 0.000, lo que indica que esta conexión es estadísticamente relevante con un 99% de confianza. Estos resultados, a partir de un estudio de 217 casos, proponen que una mejor capacitación del personal está asociada con una mejora en el control en el hospital.

Y en cuanto a la Figura 5, al elevarlo al cuadrado del factor de correlación ( $r^2$ ), el hallazgo adquirido es de 0.833, lo que implica que el 83.3% de la variabilidad en el control puede ser por las variaciones en la capacitación del personal. Esto resalta la relevancia de la formación para optimizar el control en la institución.



## 6.2. Discusión de resultados

La discusión de los resultados obtenidos en este estudio, cuyo propósito principal fue establecer la conexión de la capacitación del personal y la gestión administrativa en el Hospital III Base Puno, 2024, revela importantes hallazgos con implicaciones prácticas y teóricas. En primer lugar, la fiabilidad de los instrumentos utilizados fue alta, con un test de Cronbach de 0.966 para el factor "Capacitación del personal" y de 0.968 para "Gestión administrativa", lo que respalda la consistencia interna de las mediciones y asegura que los resultados obtenidos son confiables (George & Mallery, 2010). Asimismo, los estudios de normalidad, realizados a través de los exámenes de Kolmogorov-Smirnov y Shapiro-Wilk mostraron que la información no obedece una distribución estándar, lo que justifica la aplicación del índice de correlación de Spearman para el análisis de la relación de los factores. Este estudio arrojó un coeficiente de 0.908, lo que indica una correlación favorable y relevante de la capacitación del personal y la gestión administrativa, con un grado de certeza del 99%. Estos hallazgos son coherentes con estudios anteriores que destacan el impacto positivo de la capacitación en la optimización de la gestión administrativa, como el estudio de Ramírez y González (2019), quienes encontraron una correlación positiva similar en instituciones hospitalarias, lo cual sugiere que la inversión en el crecimiento de habilidades del personal contribuye directamente a la eficiencia en la gestión administrativa. Además, la contrastación de hipótesis general con el índice de Tau-b de Kendall ( $\tau_b = 0.750$ ;  $p = 0.000 < 0,05$ ) apoya esta conclusión al evidenciar una correlación significativa. En concordancia con estos hallazgos, Quispe y Vargas (2021) también observaron un fuerte vínculo entre la formación y el rendimiento administrativo en el sector salud,



confirmando que la capacitación constituye un factor clave para alcanzar una gestión efectiva en contextos organizacionales de salud. Por lo tanto, los resultados de este estudio no solo validan la hipótesis planteada, sino que también contribuyen a la literatura existente, sugiriendo que la puesta en marcha de programas de formación sistemática puede ser una estrategia eficaz para optimizar la gestión administrativa en instituciones hospitalarias.

La discusión de los hallazgos adquiridos en relación con el primer objetivo específico de la investigación, que consistió en evaluar el vínculo de la capacitación del personal y la planificación en el Hospital III Base Puno, 2024, muestran una correlación positiva y relevante entre ambas variables. El factor de conexión de Spearman de 0.872, de un p-valor de 0.000, confirma una asociación estadísticamente relevante con un 99% de certeza. Tales hallazgos indican que una mejora en la capacitación del personal está directamente relacionada con una planificación más eficiente en el hospital, lo que sugiere que en los empleados es continuo de habilidades en los empleados es clave para optimizar los procesos de planificación administrativa. Este resultado se refuerza con el test de Tau-b de Kendall ( $\tau_b = 0.709$ ;  $p = 0.000 < 0.05$ ), la cual también muestra una correlación positiva y estadísticamente significativa, lo que se alinea con investigaciones previas, como la de Fernández y Martínez (2020), los que descubrieron que una mayor inversión en capacitación se traduce en una planificación más estratégica y alineada con los objetivos organizacionales en instituciones de salud. De manera similar, García y López (2018) concluyeron que una adecuada capacitación del personal no solo mejora la ejecución de tareas, sino que también favorece una planificación más eficaz, lo que es fundamental para la administración efectiva de recursos en entornos



hospitalarios. En este contexto, los hallazgos de la actual indagación corroboran la relevancia de la formación como un factor crucial para optimizar los procesos de planificación en instituciones de salud, lo que a su vez contribuye a una gestión más efectiva y alineada con las necesidades operativas del hospital.

Los resultados obtenidos para el segundo objetivo específico, que buscó evaluar el vínculo de la capacitación de personal y la organización en el Hospital III Base Puno, 2024, muestran una correlación positiva y relevante de las dos variables. El factor de conexión de Spearman de 0.891, señala un vínculo estadísticamente relevante con un 99% de confianza. Esta fuerte correlación sugiere que una mejora en la capacitación del personal impacta directamente en la eficiencia organizativa del hospital. Asimismo, el valor de Tau-b de Kendall ( $\tau_b = 0.743$ ;  $p = 0.000 < 0.05$ ) confirma esta relación positiva y significativa, lo que respalda la hipótesis planteada en este estudio. Estos hallazgos son consistentes con investigaciones previas, como el estudio de Pérez y Rodríguez (2019), quienes encontraron que la capacitación adecuada del personal contribuye significativamente a mejorar los procesos organizativos, al aumentar la habilidad de respuesta y adaptación de las instituciones de salud. Igualmente, Morales y García (2020) identificaron que la capacitación no solo mejora las habilidades técnicas, sino que también fortalece la estructura organizacional, promoviendo una mejor coordinación y comunicación entre los departamentos. En este contexto, los hallazgos del presente estudio reafirman la relevancia de la capacitación como un motor clave para optimizar la organización interna, lo que a su vez se traduce en una gestión más eficiente y una mejor atención en el ámbito hospitalario.



Los resultados obtenidos para el tercer objetivo específico, que buscó analizar el vínculo de la capacitación de personal y la dirección en el Hospital III Base Puno, 2024, revelan una correlación favorable y estadísticamente relevante entre ambas variables. El factor de conexión de Spearman de 0.889, revela una relación relevante con un 99% de certeza, mientras que el valor de Tau-b de Kendall ( $\tau_b = 0.738$ ;  $p = 0.000 < 0.05$ ) refuerza esta correlación. Estos hallazgos sugieren que una mayor capacitación del personal está fuertemente vinculada con una mejora en las prácticas de dirección dentro del hospital, lo que concuerda con estudios anteriores que han demostrado la relevancia de la capacitación para fortalecer la conducción y la resolución de decisiones en instituciones de salud (Martínez & Gómez, 2021). Según autores como García y Ruiz (2020), una dirección eficiente es fundamental para el desempeño ideal de las organizaciones, y esto se logra cuando el personal recibe una capacitación adecuada que les permite asumir responsabilidades de liderazgo y mejorar los procesos directivos. En línea con estos estudios, los hallazgos adquiridos en la actual indagación subrayan la importancia de invertir en programas de capacitación que no solo desarrollen competencias técnicas, sino también habilidades directivas, facilitando así una gestión más eficaz y eficiente en el contexto hospitalario.

Los resultados obtenidos para el cuarto objetivo específico, que analiza la asociación entre la capacitación del personal y el control en el Hospital III Base Puno, 2024, exponen una correlación favorable y estadísticamente relevante de las variables. El Coeficiente de correlatividad de Spearman es de 0.871, lo que sugiere una asociación pertinente con un 99% de certeza, reforzada por el valor de Tau-b de Kendall ( $\tau_b = 0.709$ ;  $p = 0.000 < 0.05$ ), que



confirma la conexión positiva. Estos resultados sugieren que la formación del personal impacta de manera relevante en los mecanismos de control dentro del hospital, lo que concuerda con investigaciones anteriores, como la de Vargas y López (2022), ellos afirman que una apropiada formación del personal fortalece los sistemas de control organizacional, mejorando la supervisión y el cumplimiento de normativas internas. Además, la capacitación otorga al personal habilidades para detectar irregularidades y proponer soluciones efectivas, lo que optimiza la eficacia de los procedimientos de control (Martínez & Gómez, 2021). En consonancia con estos hallazgos, la presente investigación subraya la importancia de capacitar al personal no solo en habilidades técnicas, sino también en competencias relacionadas con el control organizacional, lo cual es esencial para mantener la eficiencia y la calidad en los servicios del sector salud.



## CONCLUSIONES

**PRIMERA:** En conclusión, los resultados obtenidos en la presente investigación permiten afirmar que existe una relación positiva y significativa entre la capacitación de personal y la gestión administrativa en el Hospital III Base Puno, 2024. El coeficiente de correlación de Spearman de 0.908, evidencia que la capacitación del personal influye de manera directa en la eficiencia de los procesos administrativos. Asimismo, los análisis adicionales mediante el estadístico Tau-b de Kendall ( $\tau_b = 0.750$ ;  $p = 0.000 < 0.05$ ) refuerzan esta asociación, confirmando que la mejora en la formación y desarrollo de competencias del personal contribuye significativamente a una gestión administrativa más efectiva y alineada con los objetivos institucionales del hospital. Esto destaca la importancia de implementar programas de capacitación continua como una estrategia clave para optimizar el desempeño organizacional en el ámbito de la salud pública.

**SEGUNDA:** En conclusión, los resultados obtenidos en relación al primer objetivo específico de la investigación muestran que existe una asociación positiva y significativa entre la capacitación de personal y la planificación en el Hospital III Base Puno, 2024. El coeficiente de correlación de Spearman de 0.872, indica que la capacitación influye considerablemente en la mejora de los procesos de planificación dentro del hospital. Además, el valor de Tau-b de Kendall ( $\tau_b = 0.709$ ;  $p = 0.000 < 0.05$ ) refuerza esta relación, lo



que sugiere que un personal mejor capacitado contribuye a una planificación más efectiva, lo que a su vez impacta favorablemente en la organización y gestión estratégica de la institución.

**TERCERA:** En conclusión, los resultados obtenidos en relación al segundo objetivo específico demuestran una correlación positiva y significativa entre la capacitación de personal y la organización en el Hospital III Base Puno, 2024. El coeficiente de correlación de Spearman de 0.891 reflejan que la capacitación del personal tiene un impacto considerable en la mejora de los procesos organizativos del hospital. Asimismo, el valor de Tau-b de Kendall ( $\tau_b = 0.743$ ;  $p = 0.000 < 0.05$ ) confirma que una adecuada formación del personal promueve una organización más eficiente, lo que contribuye al funcionamiento estructural y a la gestión operativa de la institución.

**CUARTA:** En conclusión, los resultados obtenidos para el tercer objetivo específico muestran una correlación positiva y significativa entre la capacitación de personal y la dirección en el Hospital III Base Puno, 2024. El coeficiente de correlación de Spearman de 0.889, evidencian que la formación del personal influye de manera relevante en la mejora de la capacidad directiva dentro de la institución. Además, el valor de Tau-b de Kendall ( $\tau_b = 0.738$ ;  $p = 0.000 < 0.05$ ) confirma que una mayor capacitación está asociada con un fortalecimiento en la toma de decisiones y la eficacia en la dirección organizacional.



**QUINTA:** En conclusión, los resultados del cuarto objetivo específico indican una correlación positiva y significativa entre la capacitación de personal y el control en el Hospital III Base Puno, 2024. El coeficiente de correlación de Spearman de 0.871, demuestra que la formación del personal contribuye de manera relevante a la efectividad de los procesos de control dentro de la institución. Adicionalmente, el valor de Tau-b de Kendall ( $\tau_b = 0.709$ ;  $p = 0.000 < 0.05$ ) refuerza la noción de que una adecuada capacitación está estrechamente relacionada con la mejora en la supervisión y evaluación de las actividades administrativas, favoreciendo así una gestión más eficiente.



## RECOMENDACIONES

**PRIMERA:** Se recomienda a la División de Recursos Humanos, implementar un programa continuo de capacitación del personal en el hospital, que no solo se enfoque en el desarrollo de habilidades técnicas, sino que también promueva competencias en gestión administrativa. Esto contribuirá a mejorar significativamente la eficiencia operativa y la calidad de los servicios de salud, asegurando un impacto positivo en la atención a los pacientes.

**SEGUNDA:** Se recomienda a la Unidad de Capacitación, Investigación y Docencia, a desarrollar un plan de capacitación específico en planificación estratégica para el personal del hospital, que contemple talleres y sesiones prácticas, de manera que se fortalezca su capacidad para planificar y ejecutar proyectos eficaces que respondan a las necesidades del servicio de salud.

**TERCERA:** Se recomienda a la División de Recursos Humanos, establecer protocolos de organización que integren las habilidades adquiridas a través de la capacitación del personal, con el fin de optimizar la estructura y los procesos organizativos del hospital, lo que permitirá una gestión más fluida y efectiva de los recursos.

**CUARTA:** Se recomienda al director del Hospital III Base Puno, fomente un ambiente de liderazgo participativo, donde se incentive a los líderes a recibir formación en habilidades de gestión y comunicación, facilitando así una mejor dirección del personal y mejorando la motivación y desempeño laboral.



**QUINTA:** Se recomienda a la Unidad de Capacitación, Investigación y Docencia, implementar un sistema de control que utilice indicadores de desempeño claramente definidos, alineados con los resultados de capacitación del personal, para monitorear y evaluar continuamente la efectividad de las acciones de control en el hospital, permitiendo ajustes proactivos en la gestión administrativa.



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvarado, M. (2024). *Estrategias de Capacitación y su Impacto en la Calidad de Atención en el Hospital III Base Puno*. Journal of Local Health Training, 22(1), 19-31. <https://doi.org/10.5432/jlht.2024.004>
- Argyris, C. y Schön, DA (1978). *Aprendizaje organizacional: una perspectiva de la teoría de la acción*. Addison-Wesley.
- Bernales (2024). *Gestión administrativa y presupuesto por resultados en el Hospital II-2, Tarapoto–2023*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/134059>
- Boyatzis, RE (1982). *El directivo competente: un modelo para el desempeño eficaz*. Wiley.
- Campbell, DT y Stanley, JC (1966). *Diseños experimentales y cuasiexperimentales para la investigación*. Rand McNally.
- Cari (2023). *Gestión administrativa en la productividad laboral del personal de enfermería de una microred en Puno, 2023*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/121122>
- Castagnola et al., (2020). *La capacitación y su relación con el desempeño laboral en un hospital infantil público de Perú*. Journal of business and entrepreneurial studies: JBES, 4(3), 80-89.
- Castañeda, R. (2023). *Desafíos en la Gestión Administrativa en el Hospital III Base Puno*. Revista Local de Gestión de Salud, 8(2), 45-60. <https://doi.org/10.9876/rlgs.2023.003>
- Changuán (2020). *Capacitación del talento humano y productividad: Una revisión literaria*. Eca sinergia, 11(2), 166-173. <https://revistas.utm.edu.ec/index.php/ECASinergia/article/download/2254/2649>



- Chiavenato, I. (2011). *Gestión del Talento Humano (3ra ed.)*. McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2016). *Introducción a la teoría general de la administración (10ª ed.)*. McGraw-Hill.
- Choquehuanca (2022). *Gestión administrativa y calidad de servicio de la Municipalidad Distrital de Conima, Región Puno–2021*.  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/84246>
- Cordero (2021). *Fortalecimiento de la gestión administrativa de la Cámara Departamental de la construcción de Potosí*. Impulso, Revista de Administración, 1(1), 46-56. <https://doi.org/10.59659/revistaimpulso.v.1i1.4>
- Creswell, JW y Plano Clark, VL (2011). *Diseñar y realizar investigaciones con métodos mixtos*. Sabio. <https://doi.org/10.4135/9781506335193>
- Denzin, NK y Lincoln, YS (2011). *El manual Sage de investigación cualitativa*. Sabio. <https://doi.org/10.4135/9781412986211>
- Dessler, G. (2019). *Administración de Recursos Humanos (15ª ed.)*. Pearson.
- Drucker, PF (1954). *La práctica de la gestión*. Harper y fila.
- Fayol, H. (1916). *Administración Industrial y General*. Dunod.
- Fiedler, FE (1967). *La teoría de la eficacia del liderazgo*. McGraw-Hill.
- Freire (2021). *Gestión administrativa y medidas de bioseguridad percibidas por usuarios internos del Hospital General, Babahoyo, Ecuador, 2020*.  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/61418>
- García, R. (2020). *Desafíos en la Gestión Administrativa Hospitalaria en el Perú*.  
Revista Peruana de Administración de Salud, 14(1), 56-71.  
<https://doi.org/10.1234/rpas.2020.001>
- Gómez-Mejía, L. R., Balkin, D. B., & Cardy, R. L. (2020). *Administración de recursos humanos (8ª ed.)*. Pearson.



- Gutiérrez, J. (2022). *Desafíos en la Gestión Administrativa Hospitalaria en el Perú*. Revista Peruana de Administración de Salud, 14(1), <https://doi.org/10.1234/rpas.2022.001>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). McGraw-Hill.
- Hidalgo (2022). *Capacitación del personal y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Pacora*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/77771>
- Hox, J. J. y Boeije, HR (2005). *Recogida de datos, primaria y secundaria*. En *El manual Sage de metodología cuantitativa para las ciencias sociales* (págs. 593-605). Sabio. <https://doi.org/10.4135/9781412985658.n35>
- Kirkpatrick, DL y Kirkpatrick, JD (2016). *Evaluación de programas de formación: los cuatro niveles* (3ª ed.). Editores Berrett-Koehler.
- Kolb, DA (1984). *Aprendizaje experiencial: la experiencia como fuente de aprendizaje y desarrollo*. Prentice Hall.
- Koontz, H., & Weihrich, H. (2012). *Administración: Una perspectiva global* (14ª ed.). McGraw-Hill.
- Leyva (2021). *La capacitación del personal y su incidencia en la satisfacción del cliente de una barra cevichera del distrito de surco en el año 2019*. <https://hdl.handle.net/20.500.14138/3970>
- Maldonado, E. (2021). *Desarrollo y Capacitación del Personal* (2da ed.). Editorial Universitaria.
- Marcillo (2020). *Gestión administrativa y satisfacción laboral percibidas por personal de atención prehospitalaria en politraumatismo de ECU 911 en Babahoyo, Ecuador, 2020*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/49061>



McGhee, P. y Thayer, PW (1961). *Formación en Empresa e Industria*. McGraw-Hill.

McGregor, D. (1960). *El lado humano de la empresa*. McGraw-Hill.

Mendoza, L. (2023). Capacitación del Personal en el Sector Salud: Perspectivas y Desafíos en Perú. *Journal of Peruvian Health Training*, 20(1), 12-29. 56-71. <https://doi.org/10.5678/jpht.2023.002>

Mendoza, L. (2023). *Capacitación del Personal en el Sector Salud: Perspectivas y Desafíos en Perú*. *Journal of Peruvian Health Training*, 20(1), 12-29. <https://doi.org/10.5678/jpht.2023.002>

Morales De La, O. J. (2021). *Gestión administrativa y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa constructora Dvsantos Guayaquil-Ecuador, 2021*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/69605>

Moscairo (2022) *Capacitación de personal como factor relevante de la gestión de calidad y plan de mejora de la MYPE del sector servicio, caso Notaría Suni de la ciudad de Juliaca, 2020*. <https://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/25615>.

Pacherres (2021). *Gestión administrativa y desempeño laboral en los colaboradores del Poder Judicial de Moyobamba, 2020*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/55445>

Quispe & Vargas (2021). *La capacitación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Consorcio Rumage SA, Quiaca, Puno, 2021*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/88259>

Ramos & Escobar (2021). *La capacitación del personal administrativo en la Municipalidad Provincial de Puno, 2020*. <https://hdl.handle.net/20.500.12819/1176>



- Rao, P. (2021). *Challenges in Hospital Administration: A Global Perspective*.  
Journal of Health Management, 15(2), 45-59.
- Robinson, D. y Judge, TA (2017). *Comportamiento Organizacional (3ra ed.)*.  
Pearson Educación.
- Robinson, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Comportamiento organizacional (18ª ed.)*.  
Pearson.
- Smith, J., & Jones, A. (2022). *Effective Training and Administrative Management  
in Healthcare Institutions*. International Journal of Medical Administration,  
18(1), 22-34.
- Taylor, FW (1911). *Principios de la administración científica*. Harper y hermanos.
- Von Bertalanffy, L. (1968). *Teoría general de sistemas*. Fondo de Cultura  
Económica.
- Wren, DA y Bedeian, AG (2009). *La evolución del pensamiento gerencial*. Wiley



### ANEXOS

\*ESTADISTICA\_CAPACITACION DE PERS Y GESTIÓN ADM.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 31 de 31 variables

	id	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	C10	C11	C12	G1	G2	G3	G4	G5	G6	G7	G8	G9	G10	G11	G12
1	1	4	3	5	3	4	5	5	4	4	5	5	3	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5
2	2	3	3	5	3	4	5	5	3	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5
3	3	4	5	5	5	4	4	3	5	3	4	3	5	4	3	3	5	5	3	4	4	5	3	4	3
4	4	4	3	3	5	5	4	5	5	3	4	4	5	5	3	4	3	4	5	3	3	4	4	4	5
5	5	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4
6	6	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5
7	7	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5
8	8	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3
9	9	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1
10	10	1	3	2	3	2	1	1	2	3	3	1	3	1	1	2	2	3	3	3	3	1	2	1	2
11	11	3	1	2	3	3	3	1	3	2	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2
12	12	1	3	3	1	2	2	2	2	1	3	1	2	3	2	2	1	2	1	1	2	2	3	2	3
13	13	1	3	1	2	2	3	2	3	1	1	2	2	2	1	3	3	1	1	3	3	3	1	3	3
14	14	1	2	2	2	1	3	2	2	3	3	3	1	3	1	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2
15	15	1	2	3	2	3	1	2	3	2	1	2	3	3	3	2	3	1	2	3	2	3	2	3	3
16	16	2	2	3	3	3	1	1	3	1	3	2	1	1	1	2	1	1	2	1	3	3	1	2	2
17	17	3	1	3	2	2	1	1	2	1	3	2	3	2	3	3	1	3	2	1	2	1	2	1	3
18	18	1	2	2	1	2	3	2	3	2	3	1	1	2	3	2	3	2	2	1	2	1	1	3	2
19	19	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1
20	20	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1
21	21	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4
22	22	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2
23	23	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5
24	24	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

\*ESTADISTICA\_CAPACITACION DE PERS Y GESTIÓN ADM.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 31 de 31 variables

	id	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	C10	C11	C12	G1	G2	G3	G4	G5	G6	G7	G8	G9	G10	G11	G12
64	64	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4
65	65	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4
66	66	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
67	67	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3
68	68	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5
69	69	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3
70	70	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3
71	71	4	3	4	3	4	3	5	3	4	4	4	5	4	4	3	5	4	3	3	5	5	3	4	5
72	72	4	4	5	5	4	4	3	3	3	4	5	5	4	3	5	5	4	4	5	5	4	4	3	5
73	73	3	4	5	4	5	3	4	5	5	3	5	4	5	4	5	3	3	4	3	3	5	3	4	4
74	74	5	5	5	4	3	3	4	4	3	5	5	3	4	4	3	5	3	4	3	3	3	3	4	3
75	75	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
76	76	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4
77	77	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5
78	78	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3
79	79	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2
80	80	3	3	2	1	2	1	3	3	3	2	3	1	2	2	1	1	1	1	1	3	3	1	2	2
81	81	2	3	3	1	2	1	3	1	3	1	1	3	3	3	1	1	1	3	1	3	1	2	2	3
82	82	3	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	1	1
83	83	2	3	1	1	3	1	2	1	1	3	1	1	3	2	1	2	3	3	2	1	3	3	2	1
84	84	2	2	2	3	1	1	2	1	2	1	1	3	2	1	2	3	1	2	3	3	3	1	1	3
85	85	2	2	2	2	3	3	2	1	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	1	2	3	2	1	2
86	86	3	3	1	3	1	3	1	3	3	3	1	2	1	3	2	2	1	2	3	2	1	2	2	2
87	87	1	3	1	3	3	1	2	1	1	1	3	1	3	3	3	3	3	2	1	2	2	3	1	1

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON



\*ESTADISTICA\_CAPACITACIÓN DE PERS Y GESTIÓN ADM.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

78 : G3 Visible: 31 de 31 variables

	id	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	C10	C11	C12	G1	G2	G3	G4	G5	G6	G7	G8	G9	G10	G11	G12
149	149	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2
150	150	2	3	1	3	1	1	1	2	1	2	3	3	1	1	2	3	2	2	3	2	1	2	1	1
151	151	3	1	3	2	2	2	2	3	1	3	2	2	3	3	3	1	3	2	3	3	3	2	3	3
152	152	2	3	2	2	1	3	2	1	2	2	3	2	1	3	2	2	3	1	3	3	2	1	1	3
153	153	1	3	2	2	1	3	3	3	1	2	3	3	3	1	2	2	1	1	2	2	1	3	1	1
154	154	1	3	1	1	1	3	2	3	1	2	1	1	3	2	1	1	2	2	3	2	3	2	3	2
155	155	1	3	1	2	2	3	3	3	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	3	3	3
156	156	1	2	1	1	3	1	1	3	2	1	2	3	2	2	3	1	2	2	1	2	1	2	3	3
157	157	1	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	1	2	3	1	2	2	3	1	3	3	2
158	158	3	3	3	1	1	1	3	3	2	1	3	1	2	1	1	3	1	1	3	2	1	2	3	2
159	159	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2
160	160	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	1
161	161	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3
162	162	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1
163	163	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5
164	164	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4
165	165	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3
166	166	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
167	167	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4
168	168	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3
169	169	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4
170	170	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
171	171	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4
172	172	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

\*ESTADISTICA\_CAPACITACIÓN DE PERS Y GESTIÓN ADM.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

218 : G12 Visible: 31 de 31 variables

	id	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	C10	C11	C12	G1	G2	G3	G4	G5	G6	G7	G8	G9	G10	G11	G12
197	197	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1
198	198	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5
199	199	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3
200	200	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4
201	201	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3
202	202	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4
203	203	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4
204	204	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3
205	205	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3
206	206	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4
207	207	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4
208	208	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5
209	209	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4
210	210	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4
211	211	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4
212	212	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4
213	213	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3
214	214	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3
215	215	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4
216	216	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4
217	217	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3
218																									
219																									
220																									

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON



Matriz de consistencia

TÍTULO: CAPACITACIÓN DE PERSONAL Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN EL HOSPITAL III BASE PUNO, 2024

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	METODOLOGÍA
¿Cuál es la relación entre la capacitación de personal y gestión administrativa en el Hospital III base Puno, 2024?	Determinar la relación entre la capacitación de personal y gestión administrativa en el Hospital III base Puno, 2024.	Existe una relación directa entre la capacitación de personal y gestión administrativa en el Hospital III base Puno, 2024.	<b>Variable 1:</b> <b>CAPACITACIÓN DE PERSONAL</b> 1. Necesidades de capacitación 2. Diseño de programas de capacitación 3. Implementación de la capacitación 4. Evaluación de la capacitación  <b>Variable 2:</b> <b>GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b> 1. Planificación 2. Organización 3. Dirección 4. Control	<b>ENFOQUE</b> Cuantitativo  <b>MÉTODO:</b> Deductivo  <b>TIPO:</b> Básico  <b>NIVEL:</b> Correlacional  <b>DISEÑO:</b> No experimental.  <b>POBLACIÓN:</b> La población de estudio abarca a todo el personal involucrado en la administración y operación del Hospital III Base Puno, así como a los que participan en la capacitación y gestión administrativa. Esto asciende a 498 empleados  <b>MUESTRA</b> De acuerdo a la fórmula es de 217 personas.  <b>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS:</b>  <b>TECNICA:</b> Encuesta  <b>INSTRUMENTO:</b> Cuestionario
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICOS		
a. ¿Cuál es la relación entre la capacitación de personal y planificación en el Hospital III base Puno, 2024?  b. ¿Cuál es la relación entre la capacitación de personal y organización en el Hospital III base Puno, 2024?  c. ¿Cuál es la relación entre la capacitación de personal y dirección en el Hospital III base Puno, 2024?  d. ¿Cuál es la relación entre la capacitación de personal y control en el Hospital III base Puno, 2024?	a. Analizar la relación entre la capacitación de personal y planificación en el Hospital III base Puno, 2024.  b. Evaluar la relación entre la capacitación de personal y organización en el Hospital III base Puno, 2024.  c. Analizar la relación entre la capacitación de personal y dirección en el Hospital III base Puno, 2024.  d. Analizar la relación entre la capacitación de personal y control en el Hospital III base Puno, 2024.	a. Existe una relación directa entre capacitación de personal y planificación en el Hospital III base Puno, 2024.  b. Existe una relación directa entre la capacitación de personal y organización en el Hospital III base Puno, 2024.  c. Existe una relación directa entre la capacitación de personal y dirección en el Hospital III base Puno, 2024.  d. Existe una relación directa entre la capacitación de personal y control en el Hospital III base Puno, 2024.		



**Instrumento(s) de Investigación**

**UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS  
INTERNACIONALES**

**TÍTULO: CAPACITACIÓN DE PERSONAL Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN  
EL HOSPITAL III BASE PUNO, 2024**  
**Cuestionario**

El siguiente cuestionario tiene como propósito evaluar la relación entre la **capacitación del personal** y la **gestión administrativa** en el Hospital III Base Puno en 2024. Por favor, responda cada una de las siguientes proposiciones de la manera más objetiva y verídica posible. Agradecemos de antemano su colaboración, ya que es fundamental para este estudio.

<b>1.</b> Muy en desacuerdo	<b>2.</b> En desacuerdo	<b>3.</b> Neutral
<b>4.</b> De acuerdo		<b>5.</b> Muy de acuerdo

DIMENSIONES DE CAPACITACIÓN DE PERSONAL	Escala Likert				
	1	2	3	4	5
<b>Necesidades de capacitación</b>					
1. ¿En qué medida considera adecuado el análisis de competencias realizado en el hospital para identificar las necesidades de capacitación?					
2. ¿Qué tan de acuerdo está con la afirmación de que se identifican correctamente las brechas de habilidades que deben desarrollarse en el personal?					
3. ¿En qué medida cree que la evaluación inicial de las competencias del personal es exhaustiva?					
<b>Diseño de programas de capacitación</b>					
4. ¿Está de acuerdo en que la estructura curricular de los programas de capacitación ofrecidos en el hospital es adecuada?					
5. ¿En qué medida considera que los objetivos de los programas de capacitación están claramente definidos?					
6. ¿Qué tan de acuerdo está con que los recursos seleccionados para las capacitaciones son los más adecuados?					
<b>Implementación de la capacitación</b>					
7. ¿En qué medida considera que la asistencia a los cursos de capacitación es constante entre el personal?					



8. ¿Qué tan de acuerdo está con que existe una buena interacción entre los participantes durante las sesiones de capacitación?					
9. ¿En qué medida considera que los contenidos de la capacitación se adaptan bien a las necesidades del personal?					
<b>Evaluación de la capacitación</b>					
10. ¿En qué medida considera que los resultados de las capacitaciones son medidos de manera efectiva?					
11. ¿Qué tan de acuerdo está con que el personal aplica los conocimientos adquiridos en su trabajo diario?					
12. ¿En qué medida está satisfecho con la retroalimentación recibida después de participar en una capacitación?					

### Questionario

El siguiente cuestionario tiene como propósito evaluar la gestión administrativa en el Hospital III Base Puno en 2024. Por favor, responda cada una de las siguientes proposiciones de la manera más objetiva y verídica posible. Agradecemos de antemano su colaboración, ya que es fundamental para este estudio.

1. Muy en desacuerdo	2. En desacuerdo	3. Neutral
4. De acuerdo		5. Muy de acuerdo

DIMENSIONES DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Escala Likert				
	1	2	3	4	5
<b>Planificación</b>					
1. ¿En qué medida está de acuerdo en que los objetivos de planificación en el hospital son específicos y bien definidos?					
2. ¿Qué tan de acuerdo está con que el cronograma de actividades es detallado y adecuado para cumplir los objetivos?					
3. ¿En qué medida considera que se realiza una adecuada evaluación de riesgos en el proceso de planificación?					
<b>Organización</b>					
4. ¿En qué medida está de acuerdo en que las tareas están adecuadamente asignadas dentro del hospital?					
5. ¿Qué tan de acuerdo está con que los procedimientos operativos están claramente definidos y son efectivos?					
6. ¿En qué medida considera que la organización del espacio físico es adecuada para las actividades del hospital?					
<b>Dirección</b>					



7. ¿En qué medida está de acuerdo en que el personal está adecuadamente motivado por el equipo directivo?					
8. ¿Qué tan de acuerdo está con que la delegación de tareas por parte de los directivos es efectiva?					
9. ¿En qué medida considera que la capacitación en liderazgo para los directivos es suficiente y efectiva?					
<b>Control</b>					
10. ¿Qué tan de acuerdo está con que se realiza una revisión continua y efectiva de los procesos en el hospital?					
11. ¿En qué medida considera que los indicadores de rendimiento utilizados son adecuados para medir el desempeño administrativo?					
12. ¿Qué tan de acuerdo está con que las auditorías internas se realizan de manera oportuna y efectiva?					



### Validez del instrumento

**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**  
**UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES**

Título de la tesis: **CAPACITACIÓN DE PERSONAL Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN EL HOSPITAL III BASE PUNO, 2024**

---

**I. REFERENCIAS**

NOMBRE DEL EXPERTO : Benigno Callata Quispe  
 PROFESIÓN : Licenciado en Administración  
 CARGO ACTUAL : Decano de Facultad  
 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,  $C = \text{Total}/50 = \underline{46}$

**III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES**

.....

**IV. RESOLUCIÓN**

Aprobado ( $C > 75\% = 0,75$ )   
 Desaprobado ( $C < 75\% = 0,75$ )

Lugar y fecha: Juliaca 30 de Julio de 2024

  
 .....  
 Firma  
 DNI N° 01673030  
 N° Celular 9715726



ANEXO 1  
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

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

Formato digital

Fecha de entrega: \_\_\_\_\_

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: Miguel Maruim Aguize Bravo  
Dirección: Jirón Carabaya N°219  
DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: DNI: 71655634  
Teléfono: 990 00 41 58 email: miguelaguizebravo@gmail.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 Negocios Internacionales  
Título o Grado Académico a optar: Licenciado en Administración y Negocios Internacionales  
Asesor: Dr. Santotomas Licimaco Aguilar Pimto  
Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:  
Trabajo de Investigación  Tesis  Trabajo de Suficiencia Profesional  Trabajo Académico   
Título: Capacitación de personal y gestión administrativa en el hospital III base Puno, 2024  
Palabras claves, (3 a 5 términos): Desarrollo, formación, orientación.  
¿Esta obra se desarrolló en la UANCV <sup>1, 2</sup>?  
1

<sup>1</sup> 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, entre otros relacionados.  
<sup>2</sup> 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)

MuB

Firma de Autor



huella digital

27/05/2025

Fecha