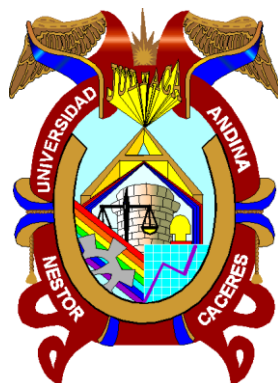




**UNIVERSIDAD ANDINA**  
**NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y MARKETING**



**TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL  
COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL  
EN EL HOSPITAL CARLOS MONGE  
MEDRANO – JULIACA, 2024**

TESIS PRESENTADA POR:

**Bach. MARIANE JOHANA LAURA ZAPANA**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y MARKETING

JULIACA – PERÚ

2025



**UNIVERSIDAD ANDINA**

**NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y MARKETING**

**TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL  
COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL  
EN EL HOSPITAL CARLOS MONGE  
MEDRANO – JULIACA, 2024**

**TESIS PRESENTADA POR:**

**Bach. MARIANE JOHANA LAURA ZAPANA**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y MARKETING**

**APROBADA POR EL JURADO REVISOR:**

**PRESIDENTE**

:   
\_\_\_\_\_  
Dr. DAVID JUAN GUTIÉRREZ MAYTA

**PRIMER MIEMBRO**

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

**SEGUNDO MIEMBRO**

:   
\_\_\_\_\_  
Dra. YENNY ROSARIO ACERO APAZA

**ASESOR DE TESIS**

:   
\_\_\_\_\_  
Mg. PERCY GONZALO PUMA PUMA

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN** : ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909 – UNESCO)



**UNIVERSIDAD ANDINA**  
**"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"**

**RESOLUCIÓN N.º 059-2025-D-FCA-UANCV-J**

Juliaca, 24 de marzo de 2025

**VISTOS:**

El Expediente N° 2025-015850 de fecha 20-12-2024 de LAURA ZAPANA MARIANE JOHANA, quien solicita nominación de jurados, fecha y hora de sustentación, para rendir el examen de sustentación y defensa de la tesis titulado: **TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN EL HOSPITAL CARLOS MONGE MEDRANO – JULIACA, 2024**; conducente para optar el Título profesional de Licenciado(a) en **Administración y Marketing**, 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 Marketing**.

**CONSIDERANDO:**

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

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

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

**SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO. – DECLARAR APTO** para la sustentación presencial del informe Final de la investigación (borrador de Tesis), del (la) bachiller: **LAURA ZAPANA MARIANE JOHANA**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Marketing**, 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 GUTIÉRREZ MAYTA
- \* 1er. MIEMBRO : Dr. Sc. SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO
- \* 2do. MIEMBRO : Dra. YENNY ROSARIO ACERO APAZA
- \* ASESOR DE TESIS : Mg. PERCY GONZALO PUMA PUMA

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

- \* Lugar : salón de Grados y Títulos
- \* Fecha : mates 25 de marzo 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° 534-2024-UI-FCA-UANCV-J

Juliaca, 18 de octubre 2024

### VISTOS:

El Expediente: 2024-CU-10414 de fecha 15 de agosto de 2024, del **Bach. LAURA ZAPANA MARIANE JOHANAI**, 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 Marketing.

### 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. LAURA ZAPANA MARIANE JOHANA**, quien solicita la revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del tema titulado: **TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN EL HOSPITAL CARLOS MONGE MEDRANO – JULIACA, 2024**; conducente para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Marketing**.

**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 Marketing, corroboró el asesoramiento en el Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del ASESOR **Mg. PERCY GONZALO PUMA PUMA**.

**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: **TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN EL HOSPITAL CARLOS MONGE MEDRANO – JULIACA, 2024**; presentado por el (la) **Bach. LAURA ZAPANA MARIANE JOHANA**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Marketing**, en virtud de los considerandos expuestos.

**ARTÍCULO SEGUNDO. - RATIFICAR**, como ASESOR al **Mg. PERCY GONZALO PUMA PUMA**.

**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. Sr. S. Leticia Aguilar Pinto  
DIRECTOR  
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

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



## RESOLUCIÓN N° 188-2024-UI-FCA-UANCV-J

Juliaca, 29 de mayo 2024

### **VISTOS:**

El Expediente: **2024-CU-3445** de fecha 11 de abril de 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 Marketing.

### **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. LAURA ZAPANA MARIANE JOHANA**, quien solicita la revisión y aprobación de la Propuesta de Investigación de **Título: TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN EL HOSPITAL CARLOS MONGE MEDRANO – JULIACA, 2024**; conducente para optar el Título profesional de Licenciado(a) en **Administración y Marketing**.

**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 Marketing, corroboró la propuesta del ASESOR **Mg. PERGY G. PUMA PUMA**, 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: **TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN EL HOSPITAL CARLOS MONGE MEDRANO – JULIACA, 2024**; presentado por el (la) **Bach. LAURA ZAPANA MARIANE JOHANA**, en virtud de los considerandos expuestos.

**ARTÍCULO SEGUNDO.- RECONOCER**, como ASESOR al **Mg. PERCY G. PUMA PUMA**.

**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  
*[Firma]*  
Dr. S. S. Luciano Aguilar Pinto  
DIRECTOR  
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

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



## TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN EL HOSPITAL

CARLOS MONGE MEDRANO – JULIACA, 2024

### INFORME DE ORIGINALIDAD



### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez</b> Trabajo del estudiante	<b>11%</b>
<b>2</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>3%</b>
<b>3</b>	<b>alicia.concytec.gob.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>4</b>	<b>hdl.handle.net</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>repositorio.uancv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>Figueroa Vilca, María Concepción. "La doble jornada laboral y sus implicaciones en la salud física de las enfermeras del hospital Carlos Monge Medrano de la ciudad de Juliaca durante el Año 2002", Universidad Nacional del Altiplano de Puno (Peru)</b> Publicación	<b>&lt;1%</b>
<b>7</b>	<b>Submitted to ucb</b> Trabajo del estudiante	<b>&lt;1%</b>
<b>8</b>	<b>Apaza Chipana, Dency Gilda. "Eficacia de la terapia combinada con ezetimiba y atorvastatina versus la monoterapia con</b>	<b>&lt;1%</b>



### Metadatos complementarios - UANCV

<b>Título de la tesis</b>	
<p>TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN EL HOSPITAL CARLOS MONGE MEDRANO – JULIACA, 2024</p>	
<b>Datos de autor</b>	
Nombres y apellidos	MARIANE JOHANA LAURA ZAPANA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	70878866
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0009-0008-8041-2975">https://orcid.org/0009-0008-8041-2975</a>
<b>Datos de asesor</b>	
Nombres y apellidos	PERCY GONZALO PUMA PUMA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02374215
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0000-0003-0631-795X">https://orcid.org/0000-0003-0631-795X</a>
<b>Datos del jurado</b>	
<b>Presidente del jurado</b>	
Nombres y apellidos	DAVID JUAN GUTIÉRIZ MAYTA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02409816
<b>Miembro del jurado 1</b>	
Nombres y apellidos	SANTOTOMAS LICÍMACO AGUILAR PINTO
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02291995
<b>Miembro del jurado 2</b>	
Nombres y apellidos	YENNY ROSARIO ACERO APAZA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01324434



<b>Datos de investigación</b>	
Línea de investigación	ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909-UNESCO)
Grupo de investigación	No aplica
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento
Ubicación geográfica de la investigación	<p>País: Perú</p> <p>Departamento: Puno</p> <p>Provincia: San Román</p> <p>Distrito: Juliaca</p> <p>Coordenadas:</p> <p>Latitud: -15.481997</p> <p>Longitud: -70.1207262</p> <p><a href="https://maps.app.goo.gl/UNSUx3BmuaCbLkKs5">https://maps.app.goo.gl/UNSUx3BmuaCbLkKs5</a></p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Marzo 2024 – Marzo 2025
URL de disciplinas OCDE <a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford</a> (concytec-pe.github.io)	<p><b>Administración pública</b></p> <p><a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.02">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.02</a></p> <p><b>Economía, Negocios</b></p> <p><a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.00">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.00</a></p>



UNIVERSIDAD ANDINA  
"MESTRIZ CACERES VELASQUEZ"  
DIRECCIÓN  
OFICIO DE  
INVESTIGACIÓN  
Dr. Roberto Paye Colquechamani  
DIRECTOR  
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN UANCV



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo MARIANE JOHANA LAURA ZAPANA, identificado con DNI Nro. 76078866 en mi condición de egresado de:

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

ADMINISTRACIÓN Y MARKETING

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación, Trabajo Académico denominada: TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN EL HOSPITAL CARLOS MONGE MEDRANO – JULIACA, 2024

Asesorado por: Mg. PERCY GONZALO PUMA PUMA

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 21 de 04 del 2025

[Signature of Advisor]

Firma del Asesor (obligatoria)

[Signature]

FIRMA (obligatoria)



Huella



## DEDICATORIA

A mi amada hija, Alessia por ser la luz que ilumina mis días y la razón por la cual nunca dejo de soñar y luchar. Cada paso que doy es por ti, y tu sonrisa es el motor que me impulsa a seguir adelante.

A mi padre, Vidal por ser mi guía, mi ejemplo y mi mayor fuente de fortaleza. Tus enseñanzas y consejos han sido el cimiento sobre el cual he construido mi vida. Gracias por creer en mí cuando yo dudaba, y por ser siempre mi refugio en los momentos difíciles.

A mi madre, Gaby por tu amor incondicional, por tus sacrificios y por enseñarme que con esfuerzo y perseverancia todo es posible. Eres mi inspiración, y cada logro que obtengo lleva en él tu nombre. Gracias por estar siempre a mi lado, brindándome tu apoyo y cariño en cada paso del camino.



## AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi más profundo agradecimiento a Dios, a mis padres por todo su apoyo incondicional a lo largo de mi vida y durante este proceso.

Gracias por ser mi roca, por brindarme Su apoyo incondicional y por estar siempre dispuestos a ayudarme en todo lo que necesité. Sin su sabiduría y guía, este logro no habría sido posible.

A la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, las oportunidades que me ah brindado son incomparables, a mis maestros por toda su enseñanza y sabiduría, que sin ello este sueño no habría podido hacerse realidad.



## 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 DE LA INVESTIGACIÓN.....	18

### CAPÍTULO II

#### OBJETIVOS

2.1. OBJETIVO GENERAL.....	20
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.....	25



3.1.3. Antecedentes regionales .....	27
3.2. MARCO TEÓRICO .....	29
3.2.1. Gestión del talento humano.....	30
3.2.1.1. Noción de retención de personas .....	32
3.2.1.2. Desempeño laboral.....	32
3.2.1.3. Concepto de desarrollo de las personas.....	33
3.2.1.4. La nueva era del capital intelectual.....	33
3.2.2. Comportamiento organizacional.....	34
3.2.2.1. Características del comportamiento organizacional.....	35
3.2.2.2. Niveles del comportamiento organizacional.....	36
3.2.2.3. Los procesos de la administración de recursos humanos.....	36
3.3. MARCO CONCEPTUAL .....	37

## CAPÍTULO IV

### HIPÓTESIS Y VARIABLES

4.1. HIPÓTESIS.....	40
4.1.1. Hipótesis general.....	40
4.1.2. Hipótesis específicas.....	40
4.2. VARIABLES .....	41
4.3. OPERACIONALIZACION DE VARIABLES.....	41

## CAPÍTULO V

### PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN.....	43
5.2. MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN.....	43
5.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	43
5.4. NIVEL DE INVESTIGACIÓN.....	44



5.5. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN .....	44
5.6. POBLACIÓN Y MUESTRA .....	44
4.3.1. Población.....	44
4.3.2. Muestra .....	45
5.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS .....	45
5.7.1. Técnica.....	46
5.7.2. Instrumento .....	46
5.8. CONFIABILIDAD Y VALIDEZ DEL INSTRUMENTO .....	46
5.8.1. Confiabilidad del instrumento .....	46
5.8.2. Validación del instrumento .....	47
5.9. PROCEDIMIENTO DE TRATAMIENTO DE DATOS.....	48
5.10. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS.....	48
5.10.1. Contrastación de la hipótesis general.....	48
5.10.2. Contrastación de la primera hipótesis específica .....	49
5.10.3. Contrastación de la segunda hipótesis específica .....	51
5.10.4. Contrastación de la tercera hipótesis específica .....	52

## CAPÍTULO VI

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS .....	54
6.1.1. Niveles de interpretación de la correlación de variables.....	54
6.1.2. Prueba de normalidad mediante Kolmogórov-Smirnov .....	55
6.1.3. Concordancia de la relación con el objetivo general .....	56
6.1.4. Concordancia de la relación con el primer objetivo específico .....	57
6.1.5. Concordancia de la relación con el segundo objetivo específico.....	60
6.1.6. Concordancia de la relación con el tercer objetivo específico .....	62



6.2. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	63
CONCLUSIONES.....	65
RECOMENDACIONES .....	66
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	67
ANEXOS .....	15



## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Cuadro de operacionalización de variables.....	42
Tabla 2 Resultados de fiabilidad de los cuestionarios.....	47
Tabla 3 Escala de resultados .....	47
Tabla 4 Prueba de Contrastación de la hipótesis general .....	49
Tabla 5 Prueba de Contrastación de la primera hipótesis específica .....	50
Tabla 6 Prueba de Contrastación de la segunda hipótesis específica .....	52
Tabla 7 Prueba de Contrastación de tercera hipótesis específica.....	53
Tabla 8 Rangos de asociación de Rho de Spearman .....	54
Tabla 9 Prueba de normalidad para determinar el estadístico .....	55
Tabla 10 Relación entre el talento humano y el comportamiento organizacional .....	56
Tabla 11 Relación entre la retención de las personas y el comportamiento organizacional .....	58
Tabla 12 Relación entre el desempeño del personal y el comportamiento organizacional .....	60
Tabla 13 Relación entre el desarrollo del personal y el comportamiento organizacional .....	62



## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Recta de ajuste del talento humano y el comportamiento organizacional ..... 57

Figura 2 Recta de ajuste de retención de las personas y el comportamiento organizacional ..... 58

Figura 3 Recta de ajuste del desempeño del personal y el comportamiento organizacional ..... 60

Figura 4 Recta de ajuste del desarrollo del personal y el comportamiento organizacional ..... 62



## RESUMEN

Al concluir el presente trabajo de exploración titulado: **TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN EL HOSPITAL CARLOS MONGE MEDRANO – JULIACA, 2024.** siendo el principal **Objetivo:** Determinar la relación de la gestión del talento humano con el comportamiento organizacional en el Hospital Carlos Monge Medrano de la ciudad de Juliaca, en el año.2024. **Material y método:** La investigación se realizó con una población de 458 trabajadores con una muestra de 208 trabajadores, enfoque cuantitativo, de método científico, de tipo aplicativo y nivel aplicativo, de diseño no – experimental, técnica la encuesta e instrumento el cuestionario, este instrumento se valida y confiabilidad. **Resultados:** La prueba de normalidad indica la prueba no paramétrica por correlación por Rangos. Estadísticamente la significancia de  $p\text{-valor} = 0,000 < 0,05$ ; validan los resultados: la relación positiva muy fuerte ( $Rho=0,869$ ) entre la retención de personas y el comportamiento organizacional, la relación positiva fuerte ( $Rho = 0,637$ ) entre los desempeños del personal y los comportamientos organizacionales, la relación positiva muy fuerte ( $Rho = 0,637$ ) entre el desarrollo del personal y el comportamiento organizacional de los trabajadores. **Conclusión:** La relación positiva perfecta ( $Rho = 0,969$  entre los talentos humanos y los comportamientos organizacionales del personal del Hospital Carlos Monge Medrano – Juliaca, 2024.

**Palabras clave:** Talento humano y comportamiento organizacional.



## ABSTRACT

At the conclusion of this exploratory work entitled: **HUMAN TALENT AND ITS RELATIONSHIP WITH ORGANIZATIONAL BEHAVIOR IN THE CARLOS MONGE MEDRANO HOSPITAL – JULIACA, 2024**. The main **objective** is: Determine the relationship between human talent management and organizational behavior in the Hospital. Carlos Monge Medrano from the city of Juliaca, in the year 2024. **Material and method:** The research was carried out with a population of 458 workers with a sample of 208 workers, quantitative approach, scientific method, application type and application level, non-experimental design, survey technique and questionnaire instrument, this instrument is validated and reliability. **Results:** The normality test indicates the non-parametric test by rank correlation. Statistically the significance of  $p\text{-value} = 0.000 < 0.05$ ; validate the results: the very strong positive relationship ( $Rho=0.869$ ) between people retention and organizational behavior, the strong positive relationship ( $Rho = 0.637$ ) between personnel performance and organizational behaviors, the very strong positive relationship ( $Rho = 0.637$ ) between personnel development and the organizational behavior of workers. **Conclusion:** The perfect positive relationship ( $Rho = 0.969$ ) between human talents and organizational behaviors of the staff of the Carlos Monge Medrano Hospital – Juliaca, 2024.

**Keywords:** Human talent and organizational behavior



## INTRODUCCIÓN

La exploración presentada: **TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN EL HOSPITAL CARLOS MONGE MEDRANO – JULIACA, 2024** tiene el siguiente contenido;

En el capítulo I, se tiene el problema con su planteamiento en el que se expone la problemática en si en diferentes contextos, la formulación del problema mediante interrogantes, tanto a nivel general como en forma particular, complementándose con la justificación de la exploración.

En el capítulo II, se consigna los objetivos de la exploración, siendo el objetivo general que conlleva concertación de la meta, y los objetivos específicos que se dirigen a las cuestiones particulares.

En el capítulo III, está el marco teórico referencial, iniciándose con los antecedentes internacionales, antecedentes nacionales y los antecedentes regionales o locales; se consigna también el soporte teórico referente a las variables de estudio y terminando en los marcos conceptuales.

En el capítulo IV, está la hipótesis general y las hipótesis específicas, siendo esta como una suposición que, para ser cierta, tiene que ser comprobada.

En el capítulo V, están los procedimientos metodológicos de la exploración, siendo el enfoque cuantitativo, de método científico, de tipo aplicativo, de nivel correlacional de diseño no – experimental, con una población y muestra de estudio bien definida, se empleó la técnica de la encuesta con el instrumento que es el cuestionario, este último ha sido fiable y validado, y contrastando las hipótesis propuestas para el trabajo.

En el capítulo VI, está la presentación de hallazgos, niveles de interpretación de la correlación de variables, prueba de normalidad y



concordancia de los objetivos de la investigación; en la última parte la discusión de hallazgos y; por último aparece las conclusiones, sugerencias, bibliografías y anexos.



## CAPÍTULO I

### EL PROBLEMA

#### 1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En estos últimos tiempos el tema de gestiones de los capitales humanos es poco difundido e implementado, tanto en las entidades públicas y privadas; aunque implícitamente dichas organizaciones involucran este tema en todos y cada uno de sus trabajadores, es decir; desde los directivos y funcionarios hasta el trabajador de menor rango de la institución, porque el resultado de la labor realizada, mucho depende de los capitales humanos de los trabajadores. Por citar de este tema, en la gran mayoría de casos, los trabajadores adolecen del conocimiento del área en la que están desempeñándose, tampoco poseen habilidades y destrezas que permitan optimizar su labor, también es necesario la forma de razonar, permitiendo actuar racionalmente, y adoptar actitudes coherentes.

Por otro lado, el tema de comportamiento organizacional en las entidades públicas es también de vital importancia, porque los colaboradores de estas organizaciones, los recursos humanos que están allí no están integrados en forma sistemática, pero adolecen de una organización fructífera, tampoco los directivos practican dar recompensa alguna, es más, los trabajadores no se preocupan del desarrollo de sí mismo, respecto a la retención de personas no se



implementan mecanismos más adecuados y, finalmente, en los puestos en que laboran los directivos o áreas correspondientes no auditan el rol del trabajador, que no es otra cosa, sino, la evaluación en los puestos que ocupan.

Particularmente, las consideraciones antes señaladas en líneas arriba, son descuidados al menos en la administración pública, como son en los diferentes ministerios, gobiernos regionales, municipalidades, y el sector salud no escapa de esta problemática. Esto nos motiva a realizar trabajos de investigación respecto a ello: tomando como variables principales las gestiones de los capitales humanos, por un lado, y los comportamientos organizacionales, por el otro. El complemento de uno con el otro, facilita el desarrollo institucional, y por ende las instituciones que están a cargo de las prestaciones de servicios, en este caso, la de salud de los usuarios o pacientes, reciben atención de parte de los trabajadores del hospital, siendo esta: mala, regular, buena o muy buena, dependiendo de la vinculación de las gestiones de los capitales humanos con los comportamientos organizacionales que priman en esta entidad.

Es también importante señalar que la problemática en el contexto del Centro Hospitalario Carlos Monge Medrano, respecto al personal, la selección no es el adecuado, consecuentemente el desempeño también, no es el ideal, tampoco implementan políticas que permitan el desarrollo del personal que labora en diferentes áreas. El otro aspecto, es de que los trabajadores frente al comportamiento organizacional, están ligadas a las competencias individuales, asimismo, las competencias grupales permiten fortalecer el trabajo en equipo, y no podemos dejar de lado los procesos organizacionales, que perciben los miembros de la organización mediante las comunicaciones, los liderazgos, las tomas de decisiones y entre otros procesos que influyen en los entornos de



trabajos y en los hallazgos finales de las gestiones organizacionales de los ámbitos de exploración.

## 1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

Para Vara (2015, pág. 206), "Hacer preguntas es el primer paso en el desarrollo del tema de investigación". Tenga en cuenta que el enfoque científico implica desarrollar preguntas que primero serán abordadas mediante hipótesis antes de ser diseñadas, probadas, comparadas y validadas rigurosamente.

### 1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación del talento humano con el comportamiento organizacional de los trabajadores del Hospital Carlos Monge Medrano de la ciudad de Juliaca, en el año 2024?

### 1.2.2. Problemas específicos

**PE1:** ¿Cuál es la relación de la retención de personas con el comportamiento organizacional en el Hospital Carlos Monge Medrano de la ciudad de Juliaca?

**PE2:** ¿Cómo es la relación de desempeño del personal con el comportamiento organizacional en el Hospital Carlos Monge Medrano de la ciudad de Juliaca?

**PE3:** ¿Cómo es la relación de desarrollo del personal con el comportamiento organizacional en el Hospital Carlos Monge Medrano de la ciudad de Juliaca?



## 1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

### Justificación teórica

Todo trabajo o esfuerzo de investigación debe inevitablemente estar justificado, es decir, debe proporcionarse la justificación de su ejecución. La justificación de la investigación investigativa consiste básicamente en dar respuesta a la pregunta de por qué se estudia. Ante esta consulta, descubrimos que existen varios argumentos válidos a favor de realizar el estudio. Carrasco (2005)

Esta exploración pondrá de manifiesto la vinculación que ocurre de las selecciones de personal, desempeños del personal y el desarrollo personal, con las competencias individuales, competencias grupales y fundamentalmente con el proceso organizacional de los servidores que laboran allí.

### Justificación Práctica

Para que qué esta actividad investigativa, es de potenciar las gestiones de los capitales humanos del personal del Centro Hospitalario Carlos Monge Medrano; que está íntimamente ligado al comportamiento organizacional de la entidad de prestaciones de servicios de salud, depende mucho de las competencias individuales de todos y cada uno de los servidores, y también de las competencias grupales de los servidores o vale decir el trabajo en equipo, a todo ello se complementa los procesos organizaciones, que coadyuvan bastante con el desarrollo institucional del nosocomio calcetero.

Se plantea esta investigación en el escenario en el que se encuentra el Centro Hospitalario Carlos Monge Medrano de Juliaca, institución pública del Ministerio de Salud que brinda las prestaciones de servicios de salud a miles de usuarios que concurren a este nosocomio, la razón fundamental de esta labor



investigativa es de conocer la magnitud de las influencias de las gestiones de los capitales humanos en los comportamientos organizacionales de los miembros integrantes que laboran en esta entidad del Estado.

### **Justificación metodológica**

Consiste en que esta labor se realizó siguiendo los lineamientos de la investigación científica, empezando por un planteamientos y formulaciones de la problemática, consignando los fines y la hipótesis de la exploración, el enfoque, método, población y muestra y entre otros elementos de carácter metodológico de la labor investigativa.



## CAPÍTULO II

### OBJETIVOS

La finalidad de la exploración es definir lo que se debe lograr. Dado que los problemas son la raíz de todos los problemas y deben abordarse, la finalidad es tomarse medidas para abordarlos. Determinar metas es importante porque hacen más que simplemente resaltar cuestiones; también actúan como un medio para profundizar la exploración de cuestiones en lugar de proporcionar respuestas.

#### 2.1. OBJETIVO GENERAL

Indicar las finalidades que tiene para el proyecto de exploración. Cada consulta suele tener un objetivo principal, que se expresa en forma de verbo en infinitivo (pero también puede expresarse con más de una palabra, como describir o idéntico). El objetivo general establece el curso de la exploración.

Determinar la relación de la gestión del talento humano con el comportamiento organizacional en el Hospital Carlos Monge Medrano de la ciudad de Juliaca, en el año.2024.



## 2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Muestran el resultado o algunas de las finalidades. Además, se expresan y comienzan con verbos en infinitivo. Cada objetivo particular debe tener un logro. Si bien en muchas circunstancias se pueden emplear procesos comparables, una investigación puede tener uno o más objetivos distintos, y cada uno debe seguir un enfoque de campo, laboratorio o análisis específico.

**OE1:** Determinar la relación de la retención de personas con el comportamiento organizacional en el Hospital Carlos Monge Medrano de la ciudad de Juliaca.

**OE2:** Determinar la relación de desempeño del personal con el comportamiento organizacional en el Hospital Carlos Monge Medrano de la ciudad de Juliaca.

**OE3:** Determinar la relación de desarrollo del personal con el comportamiento organizacional en el Hospital Carlos Monge Medrano de la ciudad de Juliaca.



## CAPÍTULO III

### MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

Se compone de una variedad de ideas, principios y corrientes científicas que son relevantes para el tema o tema en exploración. Está organizado según las variables, lo que significa que cubre una variedad de temas o ideas destinadas a aclarar el tema o fenómeno que se ha planteado

#### 3.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Valderrama (2015) se refiere a exploraciones adicionales que han sido realizadas en el pasado por otros autores y que están conectadas de alguna manera con el tema de nuestra exploración. Estos se pueden encontrar en monografías, tesis, publicaciones científicas, revistas, periódicos, informes científicos y en las bibliotecas de universidades, pueblos, sociedades profesionales y en la Biblioteca Nacional del Perú.

##### 3.1.1. Antecedentes internacionales

Según Barrera (2013) en su exploración "Instrumentos de evaluación para las gestiones de los talentos humanos del Colegio Nacional Gustavo Eguez" tuvo como finalidad estudiar los procesos de evaluación que utiliza el Colegio Gustavo Eguez en las Gestiones de los Talentos Humanos, realizar una exploración cuantitativa usando una muestra de 57 alumnos y una población de 232 personas para obtener un desempeño efectivo y eficiente. Según las



estadísticas, el 50% de los empleados nunca ha tenido una revisión interna de su desempeño para evaluar las gestiones de los capitales humanos. Además, se señala que no ve la formación como una inversión de futuro y no asigna el valor que amerita la formación de cada persona. La exploración concluye que, a pesar de sus mejores esfuerzos, la autoridad educativa es ineficaz en el desempeño de su función de Talentos Humanos por falta de compromisos fuertes y controles inadecuados, lo que lleva a una mayor concentración en los intereses personales. Además, se enfatiza que debido a que las personas son la ventaja competitiva de la organización, las gestiones de los capitales humanos han surgido como un pilar estratégico de las gestiones institucionales modernas. Por esta razón, las inversiones en evaluación del desempeño, capacitación, procedimientos de compensación y selección se han incrementado recientemente en un esfuerzo por generar valor agregado para la organización.

Según Baer y Frese, (2013). Las empresas deben proporcionar un entorno seguro donde los empleados se sientan cómodos arriesgándose y poniendo en práctica nuevas ideas; de lo contrario, los procesos de implementaciones de las innovaciones pueden no tener éxito. Tiene sentido suponer que los empleados dedicarán más recursos a la creación, promoción e implementación de innovaciones para hacerlas más efectivas cuando perciben un ambiente de trabajo que fomenta la innovación, un estilo de gestión que los inspira y prácticas de gestiones que apoyan la innovación.

Según Gonzales, Martínez et al. (2014), está asociado con uno de los objetivos del empoderamiento, que es brindar a los empleados la confianza que necesitan para producir un trabajo más activo y con propósito en su trabajo. Alternativamente, si un empleado es más feliz en su entorno laboral, es menos



probable que desee renunciar; como resultado, es más probable que tengan un sentido de lealtad hacia la empresa, lo que se conoce como compromiso organizacional.

Montoya (2015) desarrollo y valido un modelo que permita conocer si elementos como los empoderamientos de los empleados (EM) y las identificaciones con los equipos de trabajo (ID) tienen impacto en la creación de climas de innovaciones (CL) en las empresas y cómo esta CL conduce a altos desempeños de los empleados (PF) y compromisos organizacionales (AC).

Broggi (2010) este estudio demuestra cuán vitales e importantes son los recursos humanos para la etapa de maduración de una empresa porque una gestión y control efectivos garantizarán que se integren diversos mecanismos para lograr los fines de las entidades; si la empresa no sigue las pautas de mejora en un corto periodo de tiempo, decaerá.

Broggi (2010) las experiencias de evaluaciones de impactación documentada en actividades de capacitaciones de corta y larga duración en empresas públicas y privadas fueron el foco de esta tesis. Para crear un modesto banco de datos que fuera útil para formadores y profesionales de capitales humanos, uno de los fines de este esfuerzo fue recopilar algunas de estas experiencias y documentarlas examinando sus métodos, enfoques y resultados.

Rutty (2007) Destaca que la formación del capital humano. Los formadores enfrentan desafíos que incluyen la necesidad de tiempo y personal, de los que carecen las empresas. Por lo tanto, para aumentar el desempeño laboral y la productividad, se alienta a las empresas a generar interés o aplicar estas técnicas.



Rutty (2007) El enfoque principal de la investigación sobre gestiones de los capitales humanos es cómo dirigir las gestiones de los capitales humanos para obtener resultados comerciales óptimos, con menos énfasis en los efectos intermedios sobre el personal.

### 3.1.2. Antecedentes nacionales

Del Pino (2017) Exploro la “Gestión de los capitales humanos en los comportamientos organizacionales del personal del Municipio Distrital de Comas, periodo 2017” tuvo por finalidad conocer cómo las gestiones de los capitales humanos afectaron los comportamientos organizacionales del personal del Municipio Distrital de Comas durante el año 2017. Se creó utilizando una metodología cuantitativa, como una investigación de tipo básico, y con un diseño no experimental de nivel explicativo causal. sección transversal en una muestra de 293 trabajadores. Los resultados de la encuesta, determinados mediante la herramienta estadística Nagelkerke pseudo square, indicaron que, en 2017, las gestiones de los capitales humanos tuvieron una impactación del 55%,6% en los comportamientos organizacionales del personal del Municipio Distrital de Comas. Finalmente, se discuten las sugerencias y hallazgos para impulsar el crecimiento de las gestiones de los capitales humanos en el Municipio de Comas.

Sánchez (2018) En su exploración “Los Comportamientos Organizacionales y Desempeños Laborales de los colaboradores del área de producción de la Empresa Serprovisa SAC Ate 2018” tuvo por finalidad determinar la vinculación que existe de los comportamientos organizacionales con los desempeños laborales de los colaboradores del área de producción de la Empresa Serprovisa SAC Ate 2018. La variable independiente son los comportamientos organizacionales (dimensiones: motivaciones, liderazgos,



aspectos individuales y satisfacciones laborales), mientras que la variable dependiente son los desempeños laborales (dimensiones: definiciones de roles, evaluaciones de los desempeños y satisfacciones laborales). La población de estudio estuvo compuesta por 80 trabajadores de Serprovisa SAC en la región utilizada para la fabricación. Todos los participantes del área de producción en conjunto constituyeron la muestra intencionalmente no probabilística. La herramienta de estudio fue una encuesta compuesta por 39 preguntas (tipo escala Likert). Para evaluar la validez y confiabilidad se utilizaron el examen de Spearman, pruebas de normalidad y la estadística Alfa de Cronbach. Según la investigación, las capacidades gerenciales y el clima organizacional de Serprovisa SAC están fuertemente correlacionados.

Asimismo, Alca (2018) Investigó el caso de la Papelera del Sur S.A. surge de paradigmas actuales, como las globalizaciones de las economías, que empujan a las empresas a contar con empleados altamente capacitados para ser productivos y competitivos. El deseo de investigar y comprender la experiencia en recursos humanos actualmente en uso para abordar los desafíos de las circunstancias actuales.

Alca (2018) Dado que esta tesis pretende investigar Papelera del Sur S.A., actualmente no se conoce ninguna exploración que evalúe técnicas de comportamientos organizacionales. Esto permitirá desarrollar propuestas de gestiones de los comportamientos organizacionales que beneficie al departamento de capitales humanos mejorando los desempeños y las capacidades del empleado.

Alca (2018) El desarrollo de la exploración resulta ventajoso para Papelera del Sur S.A. ya que le permitirá integrarse tendencias adecuadas para los



distintos procesos las gestiones de los capitales humanos y conocer su situación actual de comportamiento organizacional. Para realizar la investigación se realizó un diagnóstico general del departamento de capitales humanos. Tras una evaluación de las circunstancias de la empresa, se realizó una propuesta basada en las necesidades del negocio que le permita desarrollar nuevas tácticas que mejoren las operaciones del negocio en el sector de recursos humanos y beneficien a la organización en su conjunto. Esta investigación se realizó utilizando información que la empresa me brindó de sus empleados a través de encuestas y entrevistas. Con todos estos datos recopilados de manera clara y consistente, se garantiza una investigación transparente que sea aplicable al negocio.

### **3.1.3. Antecedentes regionales**

Herrera y Quispe (2023) En su exploración tuvo por finalidad examinar la relación entre las gestiones de los capitales humanos y las satisfacciones laborales del personal de la empresa Plásticos y Metálicos S.A.C, Arequipa 2023. Este estudio, que contó con 35 socios, fue de naturaleza descriptiva y correlacional. También usó un diseño no experimental ya que los investigadores no intervinieron. Se utilizó la encuesta para recopilar los datos y se utilizaron preguntas basadas en escalas Likert para conocer cómo se sentían los colaboradores acerca de los sujetos. El estadístico del SPSS V26 utilizó las escalas de confiabilidad para examinar los datos recopilados. De igual forma, el estudio encontró una vinculante positiva débil entre la satisfacción laboral y las gestiones de los capitales humanos ( $r=0,433$ ) con una Sig. Bilateral de 0,009 ( $p<0,05$ ), demostrando que la hipótesis establecida entre las dos variables apoyó aceptar la hipótesis alternativa. Además, se calculó que existen algunas



conexiones destacables entre las satisfacciones laborales y los componentes del GTH.

Bustamente e Hilario (2022) En su exploración tuvo por finalidad determinar la relación entre las gestiones de los capitales humanos y los compromisos organizacionales de una clínica veterinaria, de la ciudad de Arequipa, 2022. Para ello se realizó un estudio de tipo aplicativo, utilizando metodología cuantitativa, diseño no experimental y nivel correlacional. Veinte colaboradores constituyeron la muestra del estudio. Se empleó el método de encuesta y el cuestionario fue un instrumento que fue validado por tres expertos. Contaba con 16 preguntas para la primera variable y 16 preguntas con escala de calificación Likert para la segunda. Se usó el alfa de Cronbach para determinar la confiabilidad y los resultados fueron 0,909 y 0,955. Luego del procesamiento y examinación de la información mediante el software de estadística SPSS versión 27.01, se determinó que hay vinculante entre las dos variables porque el valor de  $p$  fue inferior a 0,05. Como resultado, aceptaríamos la  $H_a$  y rechazaríamos la nula. De manera similar, se demostró una asociación positiva sustancial mediante un grado vinculante de 0,718 obtenido usando la coeficiencia vinculante de Pearson.

Ramos (2022) En su exploración tuvo por finalidad determinarse el nivel de vinculación que hay entre las gestiones de los capitales humanos y las satisfacciones docentes en una I.E. Técnica de Puno para el año 2022. Con un enfoque cuantitativo, nivel correlacional y diseño no experimental, el proceso es sencillo. Dado su carácter hipotético, la encuesta como método de recolección de datos y el cuestionario como instrumento, que fue confirmado por juicio de especialistas y probado en términos de su confiabilidad (98,7%), pueden usarse



para confirmar la validez del enfoque hipotético. Esto se utilizó en 60 instructores en una muestra no probabilística. Con un valor  $p \leq 0.05$  y un Rho de Spearman de 0.510, los hallazgos muestran una vinculante moderadamente positiva entre las variables, indicando una vinculación significativa entre las satisfacciones docentes y las gestiones de los capitales humanos en la institución técnica de Puno, 2022, con un 99% de confianza.

Además, Calcina (2012) En su exploración tuvo por finalidad determinar la vinculación que hay entre los climas institucionales y los desempeños laborales de los educadores de dos universidades, como es la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional del Altiplano y la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez de Juliaca. Dado que el clima organizacional es la atmósfera psicológica (un conjunto de supuestos, creencias, valores y normas compartidos) se concluye que hay una vinculación entre los desempeños docentes y los climas institucionales. La metodología aplicada se alinea con la investigación no experimental, específicamente la exploración de tipo descriptivo-correlacional, donde se confirma la hipótesis presentada en el estudio.

### **3.2. MARCO TEÓRICO**

Vara (2008) El examen metódico y exhaustivo de las ideas primarias que dan explicaciones al tema investigado constituye los fundamentos teóricos. Una teoría es una explicación metódica de por qué ocurren ciertos eventos, como debes saber. Las teorías ayudan en las explicaciones y comprensiones de la realidad. Debido a que todos sus componentes están conectados y libres de contradicciones, es metódico.



### 3.2.1. Gestión del talento humano

Del Pino (2017) Acorde a la Real Academia Española de la Lengua (RAE), una persona con talento se dice que es inteligente o apta para una determinada ocupación; inteligente en el sentido de que reconoce que, dadas las habilidades, capacidades y experiencia requeridas, también puede resolver problemas; y adecuado en el sentido de que puede desempeñarse competentemente en una determinada actividad debido a su capacidad y disposición para desempeñar bien la ocupación.

Chiavenato (2009) Destaca que un talento es siempre un tipo único de persona, distinguiéndolo de los individuos. Además, no todo el mundo es superdotado. tener habilidad. Una persona debe poseer una ventaja competitiva que la haga valiosa para ser considerada superdotada. Hoy en día, el talento abarca cuatro componentes cruciales de la competencia personal.

**Conocimiento.** Tiene que ver con el conocimiento. Dado que el conocimiento es el dinero más importante del siglo XXI, es el resultado de aprender a aprender constantemente.

**Habilidad.** Todo se reduce a saber cómo lograrlo. Implica usar y utilizar el conocimiento para desarrollar, inventar y resolver problemas o circunstancias. Para decirlo de otra manera, la competencia es la capacidad de convertir información en resultados.

**Juicio.** Todo se reduce a comprender cómo evaluar las circunstancias y los antecedentes. Implica comprender cómo recopilar datos e información, ejercitar el pensamiento crítico, evaluar los hechos, equilibrar los cálculos y establecer prioridades.



**Actitud.** La clave es entender cómo lograrlo. Podemos lograr y superar nuestros objetivos, correr riesgos, ser un agente de cambio, ofrecer valor, alcanzar la excelencia y concentrarnos en los hallazgos cuando tenemos una mentalidad emprendedora. Es la fuerza impulsora detrás de la autorrealización del potencial de un individuo.

Los anteriores departamentos de relaciones laborales dieron paso a departamentos de recursos humanos durante el período de industrialización neoclásica. Como unidades que ofrecen servicios especializados, el DHR realizó tareas operativas y tácticas además de tareas administrativas y operativas. Los reclutamientos, las selecciones, las capacitaciones, las evaluaciones, las compensaciones, la seguridad y limpieza en los lugares de trabajos y las relaciones laborales y sindicales estaban todos dentro de su ámbito, con diversos grados de centralización y monopolio.

Chiavenato (2009) Explica que: En el método de capitales humanos, los gerentes de línea de todas las organizaciones se convierten en administradores de capitales humanos, y las responsabilidades operativas y burocráticas no esenciales se subcontratan a terceros. Para que la región asuma tareas estratégicas con una perspectiva global, abordando el futuro y el destino de las organizaciones, los 82 equipos de gestión de recursos humanos quedan liberados de funciones operativas y tienen la tarea de ofrecer orientación interna. Las personas que toman decisiones sobre sus acciones, alcanzan objetivos y logran resultados previamente establecidos ahora son vistas como socios del negocio. También ayudan a los clientes en un esfuerzo por satisfacer sus deseos y expectativas.



### 3.2.1.1. Noción de retención de personas

Prieto (2013) Recursos humanos [...] ya no se concentra únicamente en el procesamiento de nóminas y la contratación; Más que nunca, las empresas están más preocupadas por gestionar sus activos más importantes: sus empleados. El activo más difícil de mantener y conservar para ellos es su conocimiento. En la actualidad, la capacidad de inspirar a un gran número de trabajadores no sólo es el enfoque más eficaz para intentar retener los talentos y alcanzar los fines de la entidad, sino que también es un elemento estratégico de enorme importancia.

Prieto (2013) Continúa diciendo que "la presencia de un líder "tiránico", la falta de independencia y autonomía, regulaciones internas injustas, problemas con la evaluación del desempeño y/o las incapacidades de las organizaciones para crecer" son las principales razones por las que el talento abandona las empresas.

### 3.2.1.2. Desempeño laboral

Cada gerente o supervisor debe examinar cómo colaboran y manejan su trabajo para poder brindar retroalimentación y ayudar a que el negocio crezca. El comportamiento de una persona refleja su grado de satisfacción, y cuando no lo es, se producirán repercusiones tanto personales como organizativas.

Robbins (2014) El desempeño laboral es la voluntad de los empleados cuando ejecutan sus funciones con el fin de mejorar su desempeño en el trabajo, particularmente en lo que respecta a la responsabilidad que deben tener los empleados.

Robbins y Coulter (2014) La empresa se complace en contar con un colaborador que tiene actitudes para tener presente el control preventivo. Para ello, todos los colaboradores deben desempeñarse bien y, lo más importante,



tener voluntad de culminar su trabajo. También mantienen las competencias laborales que han adquirido en las que están integrados, y con estas competencias pueden desarrollarse, manteniendo las actitudes de lograr los hallazgos esperados y crear productividades. Destaca al mismo tiempo. A través de su desempeño laboral, todos los trabajadores contribuyen al crecimiento del negocio, debiendo además recordar ejercer un control preventivo. Al mismo tiempo, retroalimentación.

### **3.2.1.3. Concepto de desarrollo de las personas**

Chiavenato (2009) El potencial para el progreso humano es enorme e ilimitado. Desarrollar individuos implica principalmente enseñarles nuevas actitudes, pensamientos e ideas para ayudarlos a cambiar sus hábitos y acciones. Los procedimientos de desarrollo toman en cuenta tres factores: desarrollo organizacional, desarrollo del personal y capacitación. Podrían concentrarse en dos formas: clásica y contemporánea. Los procesos de desarrollo de las personas deben incluirse en la planificación de estos tiempos, así como en una cultura que fomente la innovación, la creatividad y el cambio.

### **3.2.1.4. La nueva era del capital intelectual**

Chiavenato (2009) El elemento fundacional, el punto de partida de todas las ideas y el origen de las innovaciones es el capital humano. El dinero y la maquinaria funcional no lo son todo; no son creativos ni capaces de producir algo nuevo por sí solos. Por el contrario, las organizaciones del conocimiento dependen del pensamiento y la generación como activos fijos. La mano de obra no calificada es fácilmente reemplazada por trabajadores que dan y obtienen pocos conocimientos y habilidades. No es una mente productiva; es un trabajador contratado que es desechable.



### 3.2.2. Comportamiento organizacional

Alles (2013) Dado que el gerente proporcionará a sus colaboradores las habilidades y métodos que necesitan y podrá permanecer cerca de ellos, el CO es crucial porque permite percibir la conducta de cada empleado dentro de la empresa. Muchas empresas encuentran una gran satisfacción en que sus empleados hagan bien sus tareas, lo que indica que trabajan en una atmósfera positiva y que la dirección está consciente de las interacciones interpersonales de cada empleado. "Todos producen comportamiento organizacional, incluidos los gerentes y colaboradores. Para decirlo de otra manera, el comportamiento organizacional comienza con la persona a la que dirigen".

Robbins (2014) Las entidades deberían cambiar las formas en que sus empleados se comportan o crecen para incrementar las productividades y, por tanto, las rentabilidades. Para lograr esto, se deben considerar las personas dentro de la empresa, el equipo y cada empleado. que nos rodea, y para incidir en buenas o mejores actitudes dentro de la empresa, la persona debe ser consciente de sus actitudes en el trabajo y del efecto que tienen en los demás. "Para satisfacer las gestiones de la empresa de cada colaborador, los comportamientos organizacionales son un examen en el que prima la cultura arraigada en los empleados".

Sánchez (2018) Para que el negocio siga siendo rentable, cada directivo debe evaluar a cada trabajador y cómo podría contribuir al progreso. Para influir en sus colegas y convertirse en el mejor en su campo, el individuo debe demostrar el desempeño que brindará en el trabajo. Para muchas personas resulta costoso unirse a la organización y, a menudo, trabajan allí sin invitación



y sin compromiso. Es fundamental que los supervisores directos comprendan a cada empleado y cómo planean lograr sus objetivos.

La exploración de los comportamientos organizacionales se encarga de examinar cómo crecen los individuos y grupos dentro de una empresa. También ayuda a los miembros del personal, que a menudo son colaboradores, a realizar su trabajo de forma eficaz y satisfactoria. Continúan viviendo su forma de vida y los negocios no son aceptados. En esta situación, es fundamental que los empleados sigan dedicados, ya que son el componente o eje clave de todo el negocio, lo que ayuda tanto a la empresa como a sus empleados. El éxito sólo puede determinarse por qué tan bien estén preparados y motivados sus recursos humanos, lo que permitirá a la empresa mantener los estándares a los que aspira y seguir siendo viable en el tiempo.

### **3.2.2.1. Características del comportamiento organizacional**

La conducta de las organizaciones tiene rasgos únicos. Es un área de los conocimientos humanos esenciales para comprender cómo operan las organizaciones. Las siguientes son las características principales de los comportamientos organizacionales:

- a. Los comportamientos organizacionales, son disciplinas científicas aplicadas.
- b. Los comportamientos organizacionales, se enfocan en las contingencias.
- c. Los comportamientos organizacionales, utilizan métodos científicos.
- d. Los comportamientos organizacionales, sirven administrarse a las personas en las organizaciones.
- e. Los comportamientos organizacionales, se enriquecen con aportaciones de varias ciencias de comportamientos. (2009) (Chiavenato, 2009, pág. 8)



### 3.2.2.2. Niveles del comportamiento organizacional

En la exploración de los comportamientos organizacionales se usan un método jerárquico de tres niveles.

#### **Macroperspectiva del comportamiento organizacional:**

Comportamiento del sistema organizacional.

#### **Perspectiva intermedia del comportamiento organizacional:**

Comportamiento de los grupos y equipos de las organizaciones.

**Microperspectiva del comportamiento organizacional:** Analizan los comportamientos de los individuos que trabajan solo en las organizaciones.

### 3.2.2.3. Los procesos de la administración de recursos humanos

Las gestiones de capitales humanos se basan en un conjunto de procedimientos, como cualquier otra actividad que tenga como objetivo producir resultados. Chiavenato (2009) crea los siguientes procedimientos fundamentales:

**Procesos para integrar personas.** Estos son los procedimientos para la integración de nuevos empleados al negocio.

**Procesos para organizar a las personas.** Son los procedimientos que se utilizan para planificar las tareas que realizarán los empleados dentro de la empresa.

**Procesos para recompensar a las personas.** Estos son los procedimientos para apoyar a las personas que obtienen servicios y premios sociales además de sus compensaciones y beneficios.

**Procesos para desarrollar a las personas.** Estos son los procedimientos utilizados para enseñar a los empleados y avanzar en su crecimiento personal.



**Procesos para retener a las personas.** Son los procedimientos usados para proporcionar circunstancias psicológicas y ambientales favorables a las acciones de las personas.

**Procesos para auditar a las personas.** Son los procedimientos para monitorear, gestionar y validar las acciones de los individuos.

Los seis procesos están estrechamente relacionados entre sí, lo que permite que algunos se impacten entre sí a cambio. Cada procedimiento tiene el potencial de beneficiar o perjudicar a otros, dependiendo de cómo se utilice. Los demás procesos se ven comprometidos cuando uno falla. Chiavenato (2009)

### 3.3. MARCO CONCEPTUAL

Centramos nuestra atención en los aspectos o elementos que, según esa particular concepción teórica, se consideran más pertinentes a la hora de abordar la investigación y las circunstancias desde una determinada orientación o perspectiva teórica. Entonces surge el marco conceptual de acción del explorador, que orienta los tipos de datos que deben recopilarse y analizarse, así como las fuentes de donde provienen los datos.

#### 3.2.3. Capital Humano

Los valores económicos o de producciones derivados de la educación y experiencia del personal se denomina capital humano. La idea de capital humano se utiliza en la teoría económica para calcular el valor económico y productivo de las habilidades profesionales de los trabajadores.

#### 3.2.4. Talento humano

El enfoque de una organización para contratar, educar y retener a los trabajadores que se desempeñan mejor se conoce como gestiones de los



capitales humanos. Lase selecciones de empleados, su evaluación potencial, su desarrollo y su retención comprenden sus cuatro partes.

### **3.2.5. Desarrollo del personal**

El desarrollo personal puede definirse como un proceso de crecimiento y progreso que ayuda a determinar nuestros intereses reales y metas importantes para que podamos obtener y mejorar los recursos necesarios para lograrlos y encontrar un propósito en nuestra vida.

### **3.2.6. Desempeño del personal**

El término "desempeño personal" describe cómo un individuo completa un trabajo, independientemente de su naturaleza, que le ha sido asignado. La implicación de un jugador de fútbol en el equipo, y por tanto su labor, se denomina desempeño personal.

### **3.2.7. Retención de personas**

Utilizando las mejores técnicas y recursos de retención, la retención de empleados es el proceso de alentar a los miembros del personal a permanecer en la empresa durante un largo tiempo. Tanto la empresa como el empleado se benefician de esta acción.

Retener a los trabajadores debería ser un proceso equilibrado; Si un empleado reacciona de forma exagerada, puede dar la impresión de que no está priorizando su trabajo, y si no lo hace, puede dar la sensación de que está demasiado desesperado para hacerlo.

### **3.2.8. Competencias individuales**

En conexión con los fines y estrategias de las organizaciones donde trabaja, las competencias individuales son el conjunto de rasgos y conocimientos



personales que capacitan a los individuos para realizar de manera competente las tareas asociadas a su vocación.

### **3.2.9. Competencias grupales**

Son una colección de habilidades, destrezas e información que cada miembro del grupo tiene y que le permiten al grupo lograr objetivos compartidos.

### **3.2.10. Procesos organizacionales**

Las impresiones de los miembros sobre cómo los liderazgos, las comunicaciones, las tomas de decisiones y otros procesos afectan el lugar de trabajo y los resultados de la gestión organizacional se denominan dimensión de procesos organizacionales.



## CAPÍTULO IV

### HIPÓTESIS Y VARIABLES

Para Valderrama & León (2000) Estas son teorías tentativas o presunciones sobre un fenómeno o verdad pertenecientes a una porción particular y considerable de la realidad.

#### 4.1. HIPÓTESIS

##### 4.1.1. Hipótesis general

El talento humano se relaciona directa y significativamente con el comportamiento organizacional en el Hospital Carlos Monge Medrano de la ciudad de Juliaca, en el año.2024.

##### 4.1.2. Hipótesis específicas

**HE1:** La retención de personas se relaciona directa y significativamente con el comportamiento organizacional en el Hospital Carlos Monge Medrano de la ciudad de Juliaca.

**HE2:** El desempeño del personal se relaciona directa y significativamente con el comportamiento organizacional en el Hospital Carlos Monge Medrano de la ciudad de, Juliaca.

**HE3:** El desarrollo del personal se relaciona directa y significativamente con el comportamiento organizacional en el Hospital Carlos Monge Medrano de la ciudad de Juliaca.



## 4.2. VARIABLES

Este tipo de símbolo, como X, Y o H, puede aceptar cualquier valor de un rango predeterminado de valores; este rango se conoce como dominio de la variable. De igual forma, estas son las características o factores que se investigan, entre ellos la clase social, el sexo, el dinero y la educación. Hay dos categorías de variables: cualitativas y cuantitativas.

### Variable 1:

Talento humano

### Variable 2:

Comportamiento organizacional

## 4.3. OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

Para Sánchez (2018) La definición de variables a partir de elementos rigurosamente medidos y conocidos como indicadores es el primer paso del proceso.

**Tabla 1**

*Cuadro de operacionalización de variables*

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍNDICES
<b>Variable 1</b> <b>(X)</b> TALENTO HUMANO	Retención de personas	-Convocatoria reclutamiento -Cubertura vacantes -Proceso selección	y de de
	Desempeño personal	-Métodos empleados -Misión, visión y valores -Funciones del puesto -Políticas y responsabilidades -Comunicación y diálogo	y y del y
	Desarrollo personal	-Técnica, objetiva clara -Evaluación de desempeño -Compensación económica -Capacitación y entrenamiento	y de y
	Competencias individuales	-Actitud positiva -Postura hacia el trabajo -Aptitud del personal -Calidad de atención -Trabajo en equipo -Organización	
<b>Variable 2</b> <b>(Y)</b> COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	Competencias grupales	-Relaciones interpersonales -Compromiso institucional -Roles -Normas	
	Procesos organizacionales	-Manejo de problemas -Solución de problemas	de de

*Nota:* Elaboración propia



## CAPÍTULO V

### PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

#### 5.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN

El enfoque cuantitativo se plasma mediante la recaudación y examinación de información recaudada por el cuestionario, formuladas mediante preguntas acorde a los indicadores que están involucrados en las dimensiones y variables. La característica particular del enfoque cuantitativo de la exploración, consiste en la prueba estadística de la hipótesis de la exploración.

#### 5.2. MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN

Acorde Calduch (2014) Es el conjunto de funciones, metodologías y estrategias que deberían usarse de forma coordinada para desarrollar adecuada y completamente cada paso del proceso de exploración.

Los métodos empleados son:

En forma general, el método científico

En forma específica: el método estadístico

#### 5.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN

La exploración es de tipo aplicativo, porque en la concertación del estudio se toma en cuenta los conocimientos adquiridos y que son necesarios para este tipo de trabajo.

#### 5.4. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

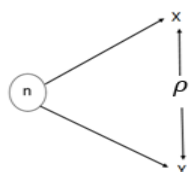
Es de nivel correlacional, ya que describiría la vinculación de dos variables de exploración, en tal caso, la correlación entre las variables de estudio.

#### 5.5. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Según Vara (2008) Los diseños están destinados a probar teorías, no a limitarlas. Como resultado, el diseño que mejor respalde su tesis es el que le permita recopilar la mayor cantidad de datos con mejor calidad y validez.

La exploración es de diseño no – experimental, correlacional y transversal

Esquema para el acopio de la información



Dónde:

n = muestra

X = talento humano

Y = comportamiento organizacional

$\rho$  = Coeficiencia de Correlación

#### 5.6. POBLACIÓN Y MUESTRA

##### 4.3.1. Población

Un grupo de individuos en los que queremos observar ciertas cualidades se conoce como población, o N. Los conjuntos de individuos que viven en una región o área cambian con el tiempo. y comparten una o más características se conoce como población, Vara (2008)

En este caso, la totalidad de trabajadores administrativos (458) del Centro Hospitalario Carlos Monge Medrano de Juliaca.



### 4.3.2. Muestra

El mismo autor dice, la colección de instancias tomadas de una población y elegidas mediante una técnica de muestreo se conoce como muestra (denotada por n). Siempre hay una muestra dentro de la población, Vara (2008)

Fórmula estadística para la muestra.

$$n = \frac{NZ^2}{4NZ^2 + Z^2}$$

Donde:

n = muestra de estudio

N = 458 (población de exploración)

Z = 1,96 (niveles de confianzas del 95%)

$\varepsilon$  = 0,05 (errores permisibles)

Reemplazando:

$$n = \frac{(458)(1,96)^2}{4(458)(0,05)^2 + (0,05)^2}$$

n = 208 colaboradores

### 5.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS

Nuestro método de recaudación de información será la encuesta utilizando un cuestionario como instrumento. En este caso, creamos dos cuestionarios. (Gómez, s/f.)



## 5.7.1. Técnica

Encuesta.

El estudio se utilizó como una técnica clave para recopilar datos en este estudio, ya que facilitó la información directa y cuantitativa del personal del Hospital Carlos Monge Medrano en relación con la gestión del talento y la organización humana.

## 5.7.2. Instrumento

Cuestionario.

Este estudio utilizó un cuestionario como un medio para organizar y coordinar las percepciones de los empleados sobre la gestión del talento humano y su impacto en el comportamiento organizacional en el Hospital Carlos Monge Medrano.

## 5.8. CONFIABILIDAD Y VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

Según Pino (2007, pág. 425), las dos condiciones esenciales que debe cumplir cualquier instrumento utilizado para la recopilación de datos son validez y confiabilidad.

### 5.8.1. Confiabilidad del instrumento

Para Pérez (2012) Uno de los requisitos técnicos que deben cumplir los equipos utilizados para la recopilación y medición de datos es la confiabilidad. Definimos confiabilidad como el grado de precisión de la medición; cuanto mayor sea la precisión-fiabilidad, menor será el error de medición.

Pino (2007) Estableció los siguientes niveles de confiabilidad.

- i)  $\alpha = 0$  excluyentes
- ii) 0,01 - 0,10 bajos
- iii) 0,11 - 0,20 regulares



- iv) 0,21 - 0,50 buenos
- v) 0,51 - 1,00 muy buenos

## Tabla 2

*Resultados de fiabilidad de los cuestionarios*

### Estadísticas de fiabilidad

Variables	Alfa de Cronbach	N de elementos
Talento humano	0,827	12
Comportamiento organizacion	, 0,798	12

*Nota:* Formulario de recaudación de datos

### 5.8.2. Validación del instrumento

La validación se ha ejecutado por las técnicas de juicio de especialistas.

$$CV = \frac{PT}{50} \times 100$$

CV = coeficiencia de validaciones

PT = Puntajes totales de los cuestionarios

## Tabla 3

*Escala de resultados*

ÍNDICE	CALIFICATIVOS
CV ≥ 75%	Declarados válidas
CV < 75%	No son válidos

*Nota:* Fichas de valoraciones de especialistas



## 5.9. PROCEDIMIENTO DE TRATAMIENTO DE DATOS

Para Bermúdez y Rodríguez (2015), una vez finalizada la fase de exploración, también conocida como trabajo de campo, se debe emprender el siguiente paso del proceso, conocido como organización y sistematización de la información.

Una vez acopiado los resultados, se someterá al programa estadístico SPSS.

## 5.10. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

Para Nolberto y Ponce (2008), procedimiento que determina si se rechaza o no la suposición del investigador sobre los parámetros o parámetros de la población o poblaciones bajo exploración con base en los valores de una muestra aleatoria, aunque exista posibilidad de error (riesgo) en el procedimiento de tomas de decisiones.

### 5.10.1. Contrastación de la hipótesis general

#### 1. Planteamiento de la hipótesis

**Ho:** No hay vinculación de los talentos humanos con los comportamientos organizacionales del personal del Centro Hospitalario Carlos Monge Medrano de Juliaca.

**Ha:** Hay vinculación de los talentos humanos con los comportamientos organizacionales del personal del Centro Hospitalario Carlos Monge Medrano de Juliaca.

#### 2. Nivel de Confianza

$$\alpha = 0,05$$

#### 3. Estadístico de Prueba

TAU-B DE KENDALL

**Tabla 4***Prueba de Contrastación de la hipótesis general*

<b>Medidas simétricas</b>					
		Valor	Errores estándares asintóticos <sup>a</sup>	T aproximada s <sup>b</sup>	Significación s aproximadas
Ordinales	Tau-b de Kendall	,914	,015	52,125	,000
por					
ordinales					
N de casos válidos		208			

*Nota:* Formularios procesados por el software de estadística SPSS

#### 4. Resultado

En la tabulación 3, las evidencias estadísticas con umbral significativo de p-valor = 0,000 <  $\alpha$  = 0,05 lo que valida al coeficiente Tau b = 0,914; se contrasta la hipótesis general.

#### 5. Toma de decisión

Por tanto, rechazaríamos la  $H_0$  y aceptaríamos la  $H_a$ : los talentos humanos se vinculan con los comportamientos organizacionales del personal del Centro Hospitalario Carlos Monge Medrano de Juliaca.

##### 5.10.2. Contrastación de la primera hipótesis específica

###### 1. Planteamiento de la hipótesis

**$H_0$ :** No hay vinculación de retenciones de personas con los comportamientos organizacionales del personal del Centro Hospitalario Carlos Monge Medrano de Juliaca

**$H_a$ :** Hay vinculación de retenciones de personas con los comportamientos

organizacionales del personal del Centro Hospitalario Carlos Monge Medrano de Juliaca

## 2. Nivel de Confianza

$\alpha = 0,05$

## 3. Estadístico de Prueba

TAU-B DE KENDALL

### Tabla 5

*Prueba de Contrastación de la primera hipótesis específica*

#### Medidas simétricas

			Errores	T	Significaciones
			estándares		
Valor			asintóticos	aproximadas	aproximadas
Ordinal	porTau-b	de,739	,026	27,051	,000
ordinal	Kendall				
N de casos válido		.208			

*Nota:* Formularios procesados por el software de estadista SPSS

## 4. Resultado

En la tabulación 4, las evidencias estadísticas con umbral significativo de  $p\text{-valor} = 0,000 < \alpha = 0,05$  lo que valida al coeficiente Tau – b = 0,739; se contrasta la primera hipótesis específica.

## 5. Toma de decisión

Por tanto, rechazaríamos la  $H_0$  y aceptaríamos la  $H_a$ : retenciones de personas se vinculan con los comportamientos organizacionales del personal del Centro Hospitalario Carlos Monge Medrano de Juliaca



### 5.10.3. Contrastación de la segunda hipótesis específica

#### 1. Planteamiento de la hipótesis

**H<sub>0</sub>:** No hay vinculación de desempeños del personal con los comportamientos organizacionales del personal del Centro Hospitalario Carlos Monge Medrano de Juliaca

**H<sub>a</sub>:** Hay vinculación de desempeños del personal con los comportamientos organizacionales del personal del Centro Hospitalario Carlos Monge Medrano de Juliaca

#### 2. Nivel de Confianza

$\alpha = 0,05$

#### 3. Estadístico de Prueba

TAU-B DE KENDALL

**Tabla 6***Prueba de Contrastación de la segunda hipótesis específica***Medidas simétricas**

			Errores		
			estándares	T	Significaciones
Valor			asintóticos	aproximadas	aproximadas
Ordinales	porTau-b	de,536	,047	10,780	,000
ordinales	Kendall				
N de casos válidos		208			

*Nota:* Formularios procesados por el software de estadista SPSS**4. Resultado**

En la tabulación 5, las evidencias estadísticas con umbral significativo de p-valor =  $0,000 < \alpha = 0,05$  lo que valida al coeficiente Tau – b = 0,536; se contrasta la segunda hipótesis específica.

**5. Toma de decisión**

Por tanto, rechazaríamos la  $H_0$  y aceptaríamos la  $H_a$ : desempeños del personal se vinculan con los comportamientos organizacionales del personal del Centro Hospitalario Carlos Monge Medrano de Juliaca.

**5.10.4. Contrastación de la tercera hipótesis específica****1. Planteamiento de la hipótesis**

**H<sub>0</sub>:** No hay vinculación de desarrollos del personal con los comportamientos organizacionales del personal del Centro Hospitalario Carlos Monge Medrano de Juliaca

**H<sub>a</sub>:** Hay vinculación de desarrollos del personal con los comportamientos



organizacionales del personal del Centro Hospitalario Carlos Monge Medrano de Juliaca

**2. Nivel de Confianza**

$\alpha = 0,05$

**3. Estadístico de Prueba**

TAU-B DE KENDALL

**Tabla 7**

*Prueba de Contrastación de tercera hipótesis específica*

**Medidas simétricas**

		Valor	Errores estándares T asintóticos	T aproximadas	Significaciones aproximadas
Ordinal	porTau-b	de,735	,036	18,625	,000
ordinal	Kendall				
N de casos válidos		208			

*Nota:* Formularios procesados por el software de estadística SPSS

**4. Resultado**

En la tabulación 6, las evidencias estadísticas con umbral significativo de p-valor =  $0,000 < \alpha = 0,05$  lo que valida al coeficiente Tau – b = 0,735; se contrasta la segunda hipótesis específica.

**5. Toma de decisión**

Por tanto, rechazaríamos la  $H_0$  y aceptaríamos la  $H_a$ : desarrollos del personal se vinculan con los comportamientos organizacionales del personal del Centro Hospitalario Carlos Monge Medrano de Juliaca.



## CAPÍTULO VI

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 6.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

Para mostrar fehacientemente el logro de los objetivos de la exploración, en este capítulo utilizamos los modelos estadísticos que demuestran la asociación de las variables de estudio.

##### 6.1.1. Niveles de interpretación de la correlación de variables

**Tabla 8**

*Rangos de asociación de Rho de Spearman*

COEFICIENTE	CORRELACIÓN
$\rho = 0$	Nulo, no existe vinculación
0,01 a 0,10	Positivas débil
0,11 a 0,50	Positivas medias
0,51 a 0,75	Positivas fuertes
0.76 a 0,90	Positivas muy fuertes
0,91 a 1,00	Positivas perfectas

*Nota:* CAPE junio de 2021

## 6.1.2. Prueba de normalidad mediante Kolmogórov-Smirnov

### 1. Planteamiento de la hipótesis

**H<sub>0</sub>.** Las distribuciones de datos **no** son normales para los cuestionarios, acerca de los talentos humanos y comportamientos organizacionales del personal del Centro Hospitalario Carlos Monge Medrano de Juliaca.

**H<sub>a</sub>.** Las distribuciones de datos son normales para los cuestionarios, acerca de los talentos humanos y comportamientos organizacionales del personal del Centro Hospitalario Carlos Monge Medrano de Juliaca.

### 2, Nivel de significancia

$$\alpha = 0,05$$

### 3. Estadístico de prueba

KOLMOGÓROV-SMIRNOV ( $n > 50$ )

**Tabla 9**

*Prueba de normalidad para determinar el estadístico*

#### **Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra**

		TALENTO HUMANO	COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL
N		208	208
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media	35,57	35,13
	Desv.	5,343	5,110
	Desviación		
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,163	,158
	Positivo	,109	,082
	Negativo	-,163	-,158
Estadísticos de pruebas		,163	,158
Sig. asintóticas(bilateral)		,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>

*Nota:* Formularios procesados por el software de estadista SPSS

#### 4. Resultados

El nivel significativo  $p$ -valor =  $0,000 < 0,05$  para ambas variables, establece que la información corresponde a las distribuciones no normales.

#### 5. Decisión

Rechazaríamos la  $H_a$  y aceptaríamos la  $H_o$ , entonces se emplea los exámenes no paramétricos de Rho de Spearman,

#### 6.1.3. Concordancia de la relación con el objetivo general

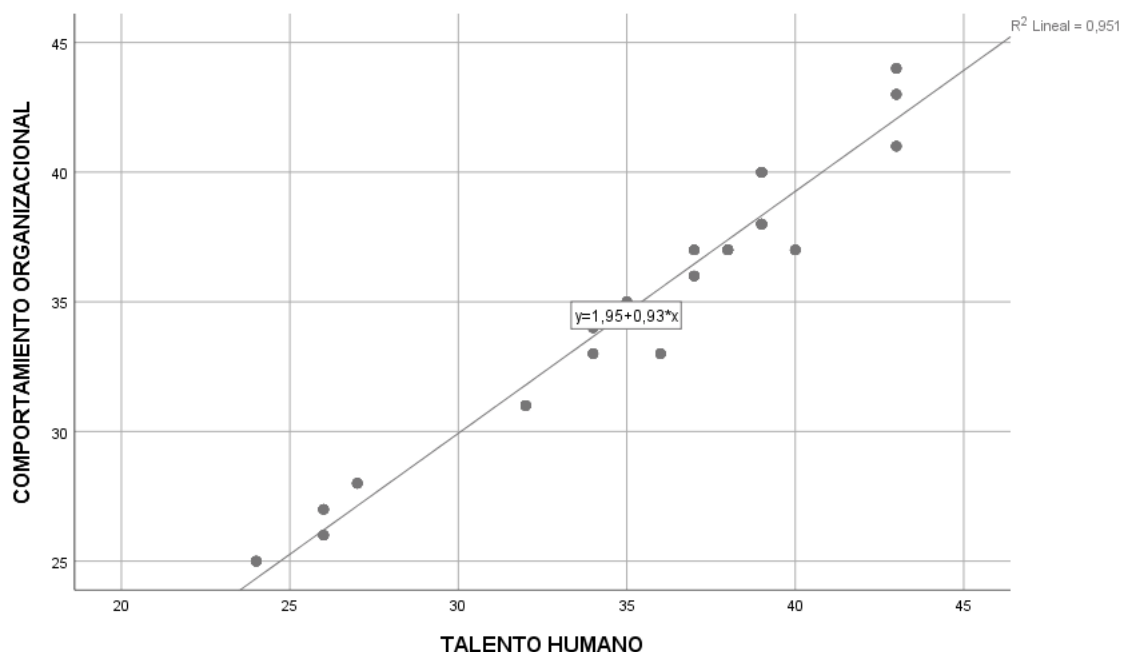
**Tabla 10**

*Relación entre el talento humano y el comportamiento organizacional*

#### Correlaciones

		TALENTO HUMANO	COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL
Rho de Spearman	Coeficiencia vinculante	1,000	,969**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	208	208
COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	Coeficiencia vinculante	,969**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	208	208

*Nota:* Formularios procesados por el software de estadista SPSS

**Figura 1***Recta de ajuste del talento humano y el comportamiento organizacional*

Nota: Tabla N° 10

### Interpretación

En la tabulación 10, estadísticamente la significancia de  $p\text{-valor} = 0,000 < 0,05$ ; valida los hallazgos de la vinculante de Spearman  $Rho = 0,969$ , y precisa la vinculación positiva muy fuerte (o muy significativa) entre los capitales humanos y los comportamientos organizacionales del personal del Centro Hospitalario Carlos Monge Medrano – Juliaca, 2024.

En la ilustración 1, la ecuación de la recta de ajuste  $y = 0,93x + 1,95$  describe una función lineal ( $m =$  pendiente de la recta)  $m = 0,93$  y  $m > 0$ , afirma la relación positiva y perfecta de los capitales humanos y los comportamientos organizacionales del personal del Centro Hospitalario Carlos Monge Medrano – Juliaca, 2024.

#### 6.1.4. Concordancia de la relación con el primer objetivo específico

**Tabla 11**

*Relación entre la retención de las personas y el comportamiento organizacional*

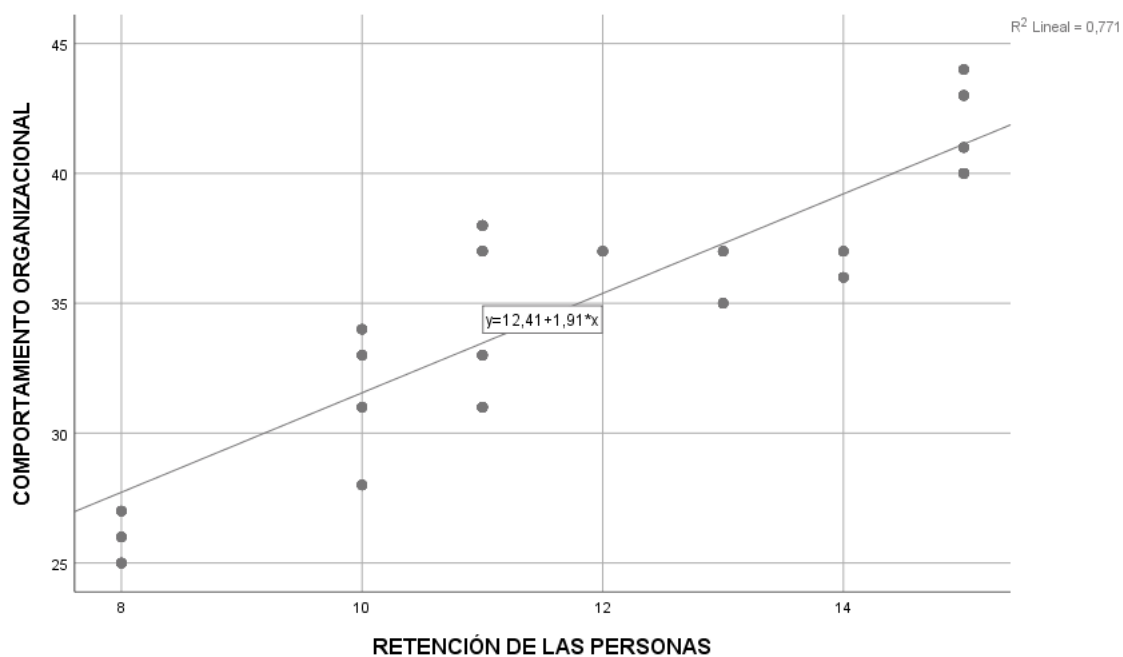
**Correlaciones**

		RETENCIÓN DE LAS PERSONAS		COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL
Rho de Spearman	de RETENCIÓN DE LAS PERSONAS	Coeficiencia vinculante	1,000	,869**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	208	208
	COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	Coeficiencia vinculante	,869**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	208	208

*Nota:* Formularios procesados por el software de estadista SPSS

**Figura 2**

*Recta de ajuste de retención de las personas y el comportamiento organizacional*



*Nota:* Tabla N° 11



## Interpretación

En la tabulación 11, estadísticamente la significancia de  $p\text{-valor} = 0,000 < 0,05$ ; estadísticamente la significancia de  $p\text{-valor} = 0,000 < 0,05$ ; valida los hallazgos de la vinculante de Spearman  $Rho = 0,869$ , y precisa la vinculación positiva muy fuerte (o muy significativa) entre las retenciones de personas y los comportamientos organizacionales del personal del Centro Hospitalario Carlos Monge Medrano – Juliaca, 2024.

En la ilustración 2, la ecuación de la recta de ajuste  $y = 1,91x + 12,41$  describe una función lineal ( $m =$  pendiente de la recta)  $m = 1,91$  y  $m > 0$ , afirma la vinculación positiva y significativa de las retenciones de personas con los comportamientos organizacionales del personal del Centro Hospitalario Carlos Monge Medrano – Juliaca, 2024.

### 6.1.5. Concordancia de la relación con el segundo objetivo específico

**Tabla 12**

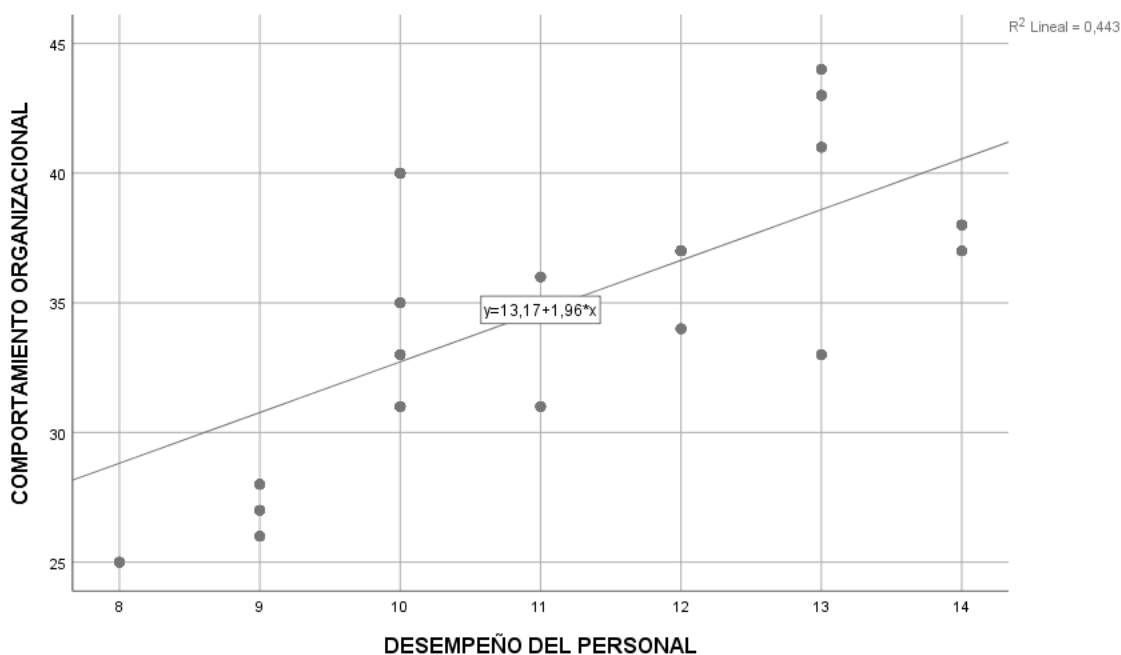
*Relación entre el desempeño del personal y el comportamiento organizacional*

		DESEMPEÑO DEL PERSONAL	COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL
Rho de Spearman	Coeficiencia vinculante	1,000	,637**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	208	208
COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	Coeficiencia vinculante	,637**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	208	208

*Nota:* Formularios procesados por el software de estadista SPSS

**Figura 3**

*Recta de ajuste del desempeño del personal y el comportamiento organizacional*



*Nota:* Tabla N° 12



## Interpretación

En la tabulación 12, estadísticamente la significancia de  $p\text{-valor} = 0,000 < 0,05$ ; valida los hallazgos de la vinculante de Spearman  $Rho = 0,637$ , y precisa la vinculación positiva muy fuerte (o significativa) entre los desempeños del personal y los comportamientos organizacionales del personal del Centro Hospitalario Carlos Monge Medrano – Juliaca, 2024.

En la ilustración 3, la ecuación de la recta de ajuste  $y = 1,96x + 13,17$  describe una función lineal ( $m =$  pendiente de la recta)  $m = 1,96$  y  $m > 0$ , afirma la vinculación positiva y significativa de los desempeños del personal con los comportamientos organizacionales del personal del Centro Hospitalario Carlos Monge Medrano – Juliaca, 2024.

### 6.1.6. Concordancia de la relación con el tercer objetivo específico

**Tabla 13**

*Relación entre el desarrollo del personal y el comportamiento organizacional*

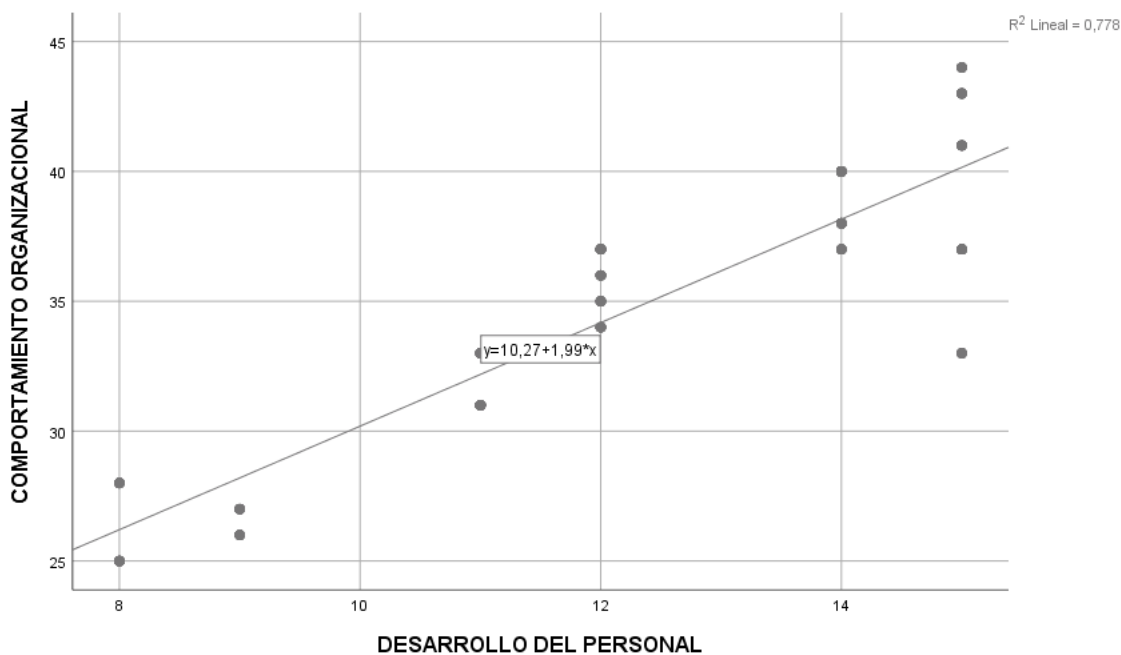
**Correlaciones**

		DESARROLLO DEL PERSONAL	COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL
Rho de Spearman	Coeficiencia	1,000	,824**
	vinculante		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	208	208
COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	Coeficiencia	,824**	1,000
	vinculante		
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	208	208

*Nota:* Formularios procesados por el software de estadista SPSS

**Figura 4**

*Recta de ajuste del desarrollo del personal y el comportamiento organizacional*



*Nota:* Tabla N° 13



## Interpretación

En la tabulación 13, estadísticamente la significancia de  $p\text{-valor} = 0,000 < 0,05$ ; valida los hallazgos de la vinculante de Spearman  $Rho = 0,624$ , y precisa la vinculación positiva muy fuerte (o significativa) entre los desarrollos del personal y los comportamientos organizacionales del personal del Centro Hospitalario Carlos Monge Medrano – Juliaca, 2024.

En la ilustración 4, la ecuación de la recta de ajuste  $y = 1,99x + 10,27$  describe una función lineal ( $m =$  pendiente de la recta)  $m = 1,99$  y  $m > 0$ , afirma la vinculación positiva y significativa de los desarrollos personal con los comportamientos organizacionales del personal del Centro Hospitalario Carlos Monge Medrano – Juliaca, 2024.

## 6.2. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Las discusiones de los hallazgos de la exploración se realizan en formas porcentuales, para esto, se aplica el coeficiente de determinación, en base a los resultados del estado Tau-b de Kendal y Rho de Spearman.

$$(\text{Tau-b})^2 \times 100 \quad \text{y} \quad (\text{Rho})^2 \times 100$$

1. Determinar la vinculación entre las gestiones de los talentos humanos y comportamientos organizacionales del personal del Centro Hospitalario Carlos Monge Medrano de Juliaca, en el año.2024.

$$(0,914)^2 \times 100 = 84\% \quad \text{y} \quad (0,969)^2 \times 100 = 94\%$$

Del análisis porcentual de los estadísticos; la vinculación entre las gestiones de los talentos humanos y comportamientos organizacionales del personal del Centro Hospitalario Carlos Monge Medrano de Juliaca, llega al orden del 84% y 94% respectivamente.



2. Determinar la vinculación entre las retenciones de personas y comportamientos organizacionales del personal del Centro Hospitalario Carlos Monge Medrano de Juliaca.

$$(0,739)^2 \times 100 = 55\% \text{ y } (0,869)^2 \times 100 = 76\%$$

Del análisis porcentual de los estadísticos; la vinculación entre las retenciones de personas y comportamientos organizacionales del personal del Centro Hospitalario Carlos Monge Medrano de Juliaca, llega al orden del 55% y 76% respectivamente.

3. Determinar la vinculación entre los desempeños del personal y comportamientos organizacionales del personal del Centro Hospitalario Carlos Monge Medrano de Juliaca.

$$(0,536)^2 \times 100 = 29\% \text{ y } (0,637)^2 \times 100 = 41\%$$

Del análisis porcentual de los estadísticos; la vinculación entre retenciones de personas y comportamientos organizacionales del personal del Centro Hospitalario Carlos Monge Medrano de Juliaca, llega al orden del 29% y 41% respectivamente.

Determinar la vinculación entre los desempeños del personal y comportamientos organizacionales del personal del Centro Hospitalario Carlos Monge Medrano de Juliaca.

$$(0,735)^2 \times 100 = 54\% \text{ y } (0,824)^2 \times 100 = 68\%$$

Del análisis porcentual de los estadísticos; la vinculación entre retenciones de personas y comportamientos organizacionales del personal del Centro Hospitalario Carlos Monge Medrano de Juliaca, llega al orden del 54% y 68% respectivamente.



## CONCLUSIONES

**PRIMERA:** Los resultados estadísticos como: la coeficiencia vinculante de Spearman  $Rho = 0,969$  con un umbral significativo de  $p\text{-valor} = 0,000 < 0,05$ : reafirman la relación positiva perfecta de los talentos humanos con los comportamientos organizacionales del personal del Centro Hospitalario Carlos Monge Medrano – Juliaca, 2024. (tabla 10 y figura 1).

**SEGUNDA:** Los resultados estadísticos como: la coeficiencia vinculante de Spearman  $Rho = 0,864$  con un umbral significativo de  $p\text{-valor} = 0,000 < 0,05$ : reafirman la relación positiva muy fuerte de las retenciones de las personas con los comportamientos organizacionales del personal del Centro Hospitalario Carlos Monge Medrano – Juliaca, 2024. (tabla 11 y figura 2).

**TERCERA:** Los resultados estadísticos como: la coeficiencia vinculante de Spearman  $Rho = 0,637$  con un umbral significativo de  $p\text{-valor} = 0,000 < 0,05$ : reafirman la relación positiva fuerte de los desempeños del personal con los comportamientos organizacionales del personal del Centro Hospitalario Carlos Monge Medrano – Juliaca, 2024. (tabla 12 y figura 3).

**CUARTA:** Los resultados estadísticos como: la coeficiencia vinculante de Spearman  $Rho = 0,824$  con un umbral significativo de  $p\text{-valor} = 0,000 < 0,05$ : reafirman la relación positiva muy fuerte del desarrollo del personal con los comportamientos organizacionales del personal del Centro Hospitalario Carlos Monge Medrano – Juliaca, 2024. (tabla 13 y figura 14).



## RECOMENDACIONES

- PRIMERA:** Se sugiere al director y cuerpo directivo del Nosocomio Carlos Monge Medrano de Juliaca, deberá de promover e implementar políticas de gestiones de los capitales humanos, a efecto de potenciar los comportamientos organizacionales.
- SEGUNDA:** Se recomienda al director y cuerpo directivo del Nosocomio Carlos Monge Medrano de Juliaca, a través de la Oficina de Recursos Humanos, implementar capacitaciones de estrategias de retenciones de personal idóneo.
- TERCERA:** Se recomienda al director y cuerpo directivo del Nosocomio Carlos Monge Medrano de Juliaca, a través de la Oficina de Recursos Humanos y otras dependencias implementar la optimización de los desempeños del personal que labora en este nosocomio.
- CUARTA** Se recomienda al director y cuerpo directivo del Nosocomio Carlos Monge Medrano de Juliaca, a través de la Oficina de Recursos Humanos y en coordinación con el gremio del personal de diferentes áreas implementar mecanismos que permitan el desarrollo del personal que labora en dicho nosocomio.



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alca, S. (2018). *Recursos humanos y comportamiento organizacional. Caso Papelera del Sur S.A. Chincha - Ica Período 2016*. Tesis Universidad Alas Peruanas. Facultad de Ciencias Empresariales.
- Alles, M. (2013). *Dirección estratégica de Recursos Humanos*. Editada en Buenos Aires Grauca.
- Arias, J. (2020). *Proyecto de tesis*. Arequipa: Libro electrónico disponible en [www.agogocursos.com](http://www.agogocursos.com).
- Barrera, C. (2013). *Instrumentos de evaluación para la gestión del talento humano*. Editorial Universidad Técnica de Ambato. Ecuador.
- Bermudez, L., & Rodríguez, L. (2015). *Investigación en la gestión empresarial*. Lima: Editorial MACRO ECOE Ediciones.
- Broggi, A. (2010). *Metodología para la mejor administración de los recursos humanos en la gestión de empresa de servicio en etapa de maduración*. Investigación realizada en la Universidad Tecnológica Nacional de Argentina.
- Bustamente, S., & Hilario, M. (2022). *Gestión del talento humano y compromiso organizacional de una clínica veterinaria de la ciudad de Arequipa, 2022*. Editorial Universidad César Vallejo. Facultad de Ciencias Empresariales.
- Calcina, Y. (2012). El desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional del Altiplano y Facultad de Ciencias de la Educación Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez - Perú 2012. *Scielo Perú, Vol. 5*(No. 1).
- Calduch, R. (2014). *Métodos y técnicas de investigación internacional*. Madrid: 2o. Edición electrónica revisada y actualizada.



- Carrasco, S. (2005). *Metodología de la investigación científica*. Lima: Editorial San Marcos.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional: El capital humano de las organizaciones*. Editorial Interamericana Editores S.A. México.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. Editorial Mc Graw - Hill.
- Del Pino, R. (2017). *Gestión del talento humano en el comportamiento organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Comas, periodo 2017*. Tesis Universidad Cesar Vallejo. Escuela de Posgrado.
- Gómez, E. (s/f.). *Elaboración del proyecto de investigación*. Lima: EDITORES A.F.A. Importadores S.A.
- Herrera,, O., & Quispe,, K. (2023). *Percepción de la gestión del talento humano y su relacion con la satisfaccion laboral de los colaboradores de empresa Plásticos y Metálicos S.A.C. Arequipa*. Editorial Universidad Tecnológica del Perú- Facultad de Administración y Negocios.
- Montoya, M. (2015). *Gestión de la innovación: efectos del clima de innovación de las empresas en el desempeño y compromiso de los trabajadores*. Editorial Universidad Politécnica de Catalunya.  
doi:<http://.had.handle.net/10757/622021>
- Nolberto,, V., & Ponce,, M. (2008). *Estadística inferencial aplicada*. Lima: Unidad de Post Grado de la Facultad de Educación de la UNMSM.
- Perez, R. (2012). *Estadística aplicada a las Ciencias Sociales*. Madrid: Editado en la Universidad Nacional de Educacion a Distancia.
- Pino, R. (2007). *Metodologia de la investigacion*. Editorial San Marcos.
- Pino, R. (2007). *Metodología de la investigacion*. Lima: Editorial San Marcos.



- Prieto, P. (2013). *Gestión del talento humano*. Blog Talento Humano. Agosto 4 de 2010.
- Quezada, N. (2010). *Metodología de la investigación*. Lima: Editorial MACRO.
- Ramos, N. (2022). *Gestión del talento humano y la satisfacción docente en una institución técnica de Puno, 2022*. Editorial Universidad César Vallejo. Escuela de Posgrado.
- Robbins, S. (2014). *Comportamiento organizacional*. Editorial Pearson/Prentice Hall México.
- Robbins,, S., & Coulter,, M. (2014). *Administración*. Editorial Prentice Hall Hispanoamericana México.
- Rutty, M. (2007). *Evaluación de impacto en la capacitación de recursos humanos*. Trabajo de investigación realizado en la Universidad de Buenos Aires - Argentina.
- Sánchez, J. (s/f.). *Metodología de la investigación*. Huancayo: Impreso digital SOLUCIONES GRÁFICAS SAC.
- Sánchez, R. (2018). *El Comportamiento organizacional y el Desempeño Laboral de los colaboradores el área de producción de la Empresa Serprovisa SAC Ate 2018*. Tesis Universidad César Vallejo. Facultad de Ciencias Empresariales.
- Valderrama, S. (2015). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. Lima: Editorial San Marcos.
- Valderrama, S., & León. L. (2000). *Técnicas e instrumentos para la obtención de datos en la investigación científica*. Lima: Editorial San Marcos.
- Vara, A. (2008). *La tesis de maestría en educación*. Lima: Instituto para la Calidad de la Educación Universidad de San Martín de Porres.
- Vara, A. (2015). *7 pasos para elaborar una tesis*. Lima: Editorial MACRO.





# ANEXOS



Matriz de consistencia

TÍTULO: TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DEL HOSPITAL CARLOS MONGE MEDRANO – JULIACA, 2024.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES/ INDICADORES	METODOLOGIA	PRUEBA DE HIPÓTESIS
<p><b>Problema general</b></p> <p>¿Cuál es la relación del talento humano y el comportamiento organizacional en el Hospital Carlos Monge Medrano de la ciudad de Juliaca, en el año 2024?</p> <p><b>Problemas específicos</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre la retención de personas y el comportamiento organizacional en el Hospital Carlos Monge</p>	<p><b>Objetivo general</b></p> <p>Determinar la relación del talento humano y el comportamiento organizacional en el Hospital Carlos Monge Medrano de la ciudad de Juliaca, en el año.2024.</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>Determinar la relación entre la retención de personas y el comportamiento organizacional en el Hospital Carlos Monge</p>	<p><b>Hipótesis general</b></p> <p>Existe relación positiva, directa y significativa del talento humano con el comportamiento organizacional en el Hospital Carlos Monge Medrano de la ciudad de Juliaca es significativa, en el año.2024.</p> <p><b>Hipótesis específica</b></p> <p>Existe relación positiva, directa y significativa de la retención de personas con el comportamiento</p>	<p>VARIABLE 1</p> <p><b>TALENTO HUMANO</b></p> <p>DIMENSIÓN</p> <p><b>Retención de personas</b></p> <p>INDICADORES</p> <p>Convocatoria y reclutamiento</p> <p>Cubertura de vacantes</p> <p>Proceso de selección</p> <p>Métodos empleados</p> <p>DIMENSIÓN</p> <p><b>Desempeño del personal</b></p> <p>INDICADORES</p>	<p>Enfoque: cuantitativo</p> <p>Método: científico</p> <p>Tipo: aplicativo</p> <p>Nivel: descriptivo-correlacional</p> <p>Diseño: no-experimental-correlacional de corte transversal</p> <p>Población: 458</p> <p>Muestra: 208</p> <p>Técnica: encuesta</p> <p>Instrumento: cuestionario</p>	<p>Prueba de normalidad</p> <p>Estadísticos de correlación.</p> <p>Coefficiente de determinación-</p>



<p>Medrano de la ciudad de Juliaca?</p> <p>¿Cómo es la relación entre el desempeño del personal y el comportamiento organizacional en el Hospital Carlos Monge Medrano de la ciudad de Juliaca?</p> <p>¿Cómo es la relación entre el desarrollo del personal y el comportamiento organizacional en el Hospital Carlos Monge Medrano de la ciudad de Juliaca?</p>	<p>Medrano de la ciudad de Juliaca.</p> <p>Determinar la relación entre el desempeño del personal y el comportamiento organizacional en el Hospital Carlos Monge Medrano de la ciudad de Juliaca.</p> <p>Determinar la relación entre el desarrollo del personal y el comportamiento organizacional en el Hospital Carlos Monge Medrano de la ciudad de Juliaca.</p>	<p>organizacional en el Hospital Carlos Monge Medrano de la ciudad de Juliaca es significativa.</p> <p>Existe relación positiva, directa y significativa del desempeño del personal con el comportamiento organizacional en el Hospital Carlos Monge Medrano de la ciudad de Juliaca es significativo.</p> <p>Existe relación positiva, directa y significativa del desarrollo del personal con el comportamiento organizacional en el Hospital Carlos Monge Medrano de la ciudad de Juliaca, es significativo.</p>	<p>Misión, visión y valores</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Funciones del puesto</li> <li>-Políticas y responsabilidades</li> <li>-Comunicación y diálogo</li> </ul> <p><b>DIMENSIÓN</b></p> <p><b>Desarrollo del personal</b></p> <p><b>INDICADORES</b></p> <p>Técnica, objetiva y clara</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Evaluación de desempeño</li> <li>-Compensación económica</li> <li>-Capacitación y entrenamiento</li> </ul> <p><b>VARIABLE 2</b></p>	<p>Confiabilidad del instrumento: alfa de Cronbach</p> <p>Validez del instrumento: juicio de expertos</p>	
--	--	---	---	---	--



			<p><b>COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL</b></p> <p>DIMENSIÓN</p> <p><b>Competencias individuales</b></p> <p>INDICADORES</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Actitud positiva</li> <li>-Postura hacia el trabajo</li> <li>-Aptitud del personal</li> <li>-Calidad de atención</li> </ul> <p>DIMENSIÓN</p> <p><b>Competencias grupales</b></p> <p>INDICADORES</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Trabajo en equipo</li> <li>-Organización</li> <li>-Relaciones interpersonales</li> <li>-Compromiso institucional</li> </ul>		
--	--	--	---	--	--



			<p><b>DIMENSIÓN</b></p> <p><b>Procesos organizacionales</b></p> <p><b>INDICADORES</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>-Roles</li><li>-Normas</li><li>-Manejo de problemas</li><li>-Solución de problemas</li></ul>		
--	--	--	--	--	--



### Matriz de sistematización de datos del cuestionario de talento humano

3	3	2	3	4	3	4	3	4	4	3	3
4	4	3	4	2	1	3	4	3	3	4	4
3	4	1	3	3	3	1	3	4	4	3	4
4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4
3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	1	2	2	2	2	2	1	2	2	3
2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2
4	3	3	4	1	3	3	4	2	3	4	3
3	2	2	3	4	2	2	3	4	2	3	2
3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3
3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3
4	4	3	4	2	1	3	4	3	3	4	4
3	4	1	3	3	2	4	3	4	4	3	4
4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4
3	3	4	3	1	3	3	3	3	3	3	3
2	3	3	2	2	2	3	2	1	2	2	3
2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2
4	3	3	4	2	3	3	4	2	3	4	3
3	2	2	3	4	4	2	3	4	2	3	2
3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3
3	3	2	3	4	3	4	3	4	4	3	3
4	4	3	4	2	1	3	4	3	3	4	4
3	4	1	3	3	2	4	3	4	4	3	4
4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4
3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	2	3	4	3	4	3	4	4	3	3
4	4	3	4	2	1	3	4	3	3	4	4
3	4	1	3	3	2	4	3	4	4	3	4
4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4
3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	2	3	4	3	4	3	4	4	3	3
4	4	3	4	2	1	3	4	3	3	4	4



3	4	1	3	3	3	1	3	4	4	3	4
4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4
3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	1	2	2	2	2	2	1	2	2	3
2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2
4	3	3	4	1	3	3	4	2	3	4	3
3	2	2	3	4	2	2	3	4	2	3	2
3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3
3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3
4	4	3	4	2	1	3	4	3	3	4	4
3	4	1	3	3	2	4	3	4	4	3	4
4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4
3	3	4	3	1	3	3	3	3	3	3	3
2	3	3	2	2	2	3	2	1	2	2	3
2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2
4	3	3	4	2	3	3	4	2	3	4	3
3	2	2	3	4	4	2	3	4	2	3	2
3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3
3	3	2	3	4	3	4	3	4	4	3	3
4	4	3	4	2	1	3	4	3	3	4	4
3	4	1	3	3	2	4	3	4	4	3	4
4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4
3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	2	3	4	3	4	3	4	4	3	3
4	4	3	4	2	1	3	4	3	3	4	4
3	4	1	3	3	3	1	3	4	4	3	4
4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4
3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	1	2	2	2	2	2	1	2	2	3



2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2
4	3	3	4	1	3	3	4	2	3	4	3
3	2	2	3	4	2	2	3	4	2	3	2
3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3
3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3
4	4	3	4	2	1	3	4	3	3	4	4
3	4	1	3	3	2	4	3	4	4	3	4
4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4
3	3	4	3	1	3	3	3	3	3	3	3
2	3	3	2	2	2	3	2	1	2	2	3
2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2
4	3	3	4	2	3	3	4	2	3	4	3
3	2	2	3	4	4	2	3	4	2	3	2
3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3
3	3	2	3	4	3	4	3	4	4	3	3
4	4	3	4	2	1	3	4	3	3	4	4
3	4	1	3	3	2	4	3	4	4	3	4
4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4
3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	2	3	4	3	4	3	4	4	3	3
4	4	3	4	2	1	3	4	3	3	4	4
3	4	1	3	3	3	1	3	4	4	3	4
4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4
3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	1	2	2	2	2	2	1	2	2	3
2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2
4	3	3	4	1	3	3	4	2	3	4	3
3	2	2	3	4	2	2	3	4	2	3	2
3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3



3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3
4	4	3	4	2	1	3	4	3	3	4	4
3	4	1	3	3	2	4	3	4	4	3	4
4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4
3	3	4	3	1	3	3	3	3	3	3	3
2	3	3	2	2	2	3	2	1	2	2	3
2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2
4	3	3	4	2	3	3	4	2	3	4	3
3	2	2	3	4	4	2	3	4	2	3	2
3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3
3	3	2	3	4	3	4	3	4	4	3	3
4	4	3	4	2	1	3	4	3	3	4	4
3	4	1	3	3	2	4	3	4	4	3	4
4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4
3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	2	3	4	3	4	3	4	4	3	3
4	4	3	4	2	1	3	4	3	3	4	4
3	4	1	3	3	3	1	3	4	4	3	4
4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4
3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	1	2	2	2	2	2	1	2	2	3
2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2
4	3	3	4	1	3	3	4	2	3	4	3
3	2	2	3	4	2	2	3	4	2	3	2
3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3
3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3
4	4	3	4	2	1	3	4	3	3	4	4
3	4	1	3	3	2	4	3	4	4	3	4
4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4



3	3	4	3	1	3	3	3	3	3	3	3
2	3	3	2	2	2	3	2	1	2	2	3
2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2
4	3	3	4	2	3	3	4	2	3	4	3
3	2	2	3	4	4	2	3	4	2	3	2
3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3
3	3	2	3	4	3	4	3	4	4	3	3
4	4	3	4	2	1	3	4	3	3	4	4
3	4	1	3	3	2	4	3	4	4	3	4
4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4
3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	2	3	4	3	4	3	4	4	3	3
4	4	3	4	2	1	3	4	3	3	4	4
3	4	1	3	3	3	1	3	4	4	3	4
4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4
3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	1	2	2	2	2	2	1	2	2	3
2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2
4	3	3	4	1	3	3	4	2	3	4	3
3	2	2	3	4	2	2	3	4	2	3	2
3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3
3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3
4	4	3	4	2	1	3	4	3	3	4	4
3	4	1	3	3	2	4	3	4	4	3	4
4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4
3	3	4	3	1	3	3	3	3	3	3	3
2	3	3	2	2	2	3	2	1	2	2	3
2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2
4	3	3	4	2	3	3	4	2	3	4	3



3	2	2	3	4	4	2	3	4	2	3	2
3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3
3	3	2	3	4	3	4	3	4	4	3	3
4	4	3	4	2	1	3	4	3	3	4	4
3	4	1	3	3	2	4	3	4	4	3	4
4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4
3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	2	3	4	3	4	3	4	4	3	3
4	4	3	4	2	1	3	4	3	3	4	4
3	4	1	3	3	3	1	3	4	4	3	4
4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4
3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	1	2	2	2	2	2	1	2	2	3
2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2
4	3	3	4	1	3	3	4	2	3	4	3
3	2	2	3	4	2	2	3	4	2	3	2
3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3
3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3
4	4	3	4	2	1	3	4	3	3	4	4
3	4	1	3	3	2	4	3	4	4	3	4
4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4
3	3	4	3	1	3	3	3	3	3	3	3
2	3	3	2	2	2	3	2	1	2	2	3
2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2
4	3	3	4	2	3	3	4	2	3	4	3
3	2	2	3	4	4	2	3	4	2	3	2
3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3
3	3	2	3	4	3	4	3	4	4	3	3
4	4	3	4	2	1	3	4	3	3	4	4



3	4	1	3	3	2	4	3	4	4	3	4
4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4
3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	2	3	4	3	4	3	4	4	3	3
4	4	3	4	2	1	3	4	3	3	4	4
3	4	1	3	3	3	1	3	4	4	3	4
4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4
3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	1	2	2	2	2	2	1	2	2	3
2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2
4	3	3	4	1	3	3	4	2	3	4	3
3	2	2	3	4	2	2	3	4	2	3	2
3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3
3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3
4	4	3	4	2	1	3	4	3	3	4	4
3	4	1	3	3	2	4	3	4	4	3	4
4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4
3	3	4	3	1	3	3	3	3	3	3	3
2	3	3	2	2	2	3	2	1	2	2	3
2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2
4	3	3	4	2	3	3	4	2	3	4	3
3	2	2	3	4	4	2	3	4	2	3	2
3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3
3	3	2	3	4	3	4	3	4	4	3	3
4	4	3	4	2	1	3	4	3	3	4	4
3	4	1	3	3	2	4	3	4	4	3	4
4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4
3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	2	3	4	3	4	3	4	4	3	3
4	4	3	4	2	1	3	4	3	3	4	4
3	4	1	3	3	2	4	3	4	4	3	4
4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4
3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	2	3	4	3	4	3	4	4	3	3



4	4	3	4	2	1	3	4	3	3	4	4
3	4	1	3	3	3	1	3	4	4	3	4
4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4
3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	1	2	2	2	2	2	1	2	2	3
2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2
4	3	3	4	1	3	3	4	2	3	4	3

n= 208 colaboradores



### Matriz de sistematización de datos del cuestionario del comportamiento organizacional

3	3	2	3	4	3	4	3	3	4	3	3
4	4	3	4	2	1	3	4	4	3	4	4
3	4	1	3	3	3	1	3	2	3	3	4
4	4	3	4	3	3	3	4	1	4	4	4
3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	1	1	2	2	2	2	3	2	2	3
2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2
4	3	3	2	1	3	3	4	3	3	4	3
3	2	2	2	4	2	2	3	2	4	3	2
3	3	2	1	3	2	2	3	3	3	3	3
3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3
4	4	3	4	2	1	3	4	4	3	4	4
3	4	1	3	3	2	4	3	4	3	3	4
4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
3	3	4	3	1	3	3	3	3	3	3	3
2	3	3	1	2	2	3	2	3	2	2	3
2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2
4	3	3	2	2	3	3	4	3	3	4	3
3	2	2	2	4	4	2	3	2	4	3	2
3	3	2	1	3	2	2	3	3	3	3	3
3	3	2	3	4	3	4	3	3	4	3	3
4	4	3	4	2	1	3	4	4	3	4	4
3	4	1	3	3	2	4	3	4	3	3	4
4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4
3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	2	3	4	3	4	3	3	4	3	3
4	4	3	4	2	1	3	4	4	3	4	4
3	4	1	3	3	2	4	3	4	3	3	4
4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4
3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	2	3	4	3	4	3	3	4	3	3
4	4	3	4	2	1	3	4	4	3	4	4



3	4	1	3	3	3	1	3	2	3	3	4
4	4	3	4	3	3	3	4	1	4	4	4
3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	1	1	2	2	2	2	3	2	2	3
2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2
4	3	3	2	1	3	3	4	3	3	4	3
3	2	2	2	4	2	2	3	2	4	3	2
3	3	2	1	3	2	2	3	3	3	3	3
3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3
4	4	3	4	2	1	3	4	4	3	4	4
3	4	1	3	3	2	4	3	4	3	3	4
4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
3	3	4	3	1	3	3	3	3	3	3	3
2	3	3	1	2	2	3	2	3	2	2	3
2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2
4	3	3	2	2	3	3	4	3	3	4	3
3	2	2	2	4	4	2	3	2	4	3	2
3	3	2	1	3	2	2	3	3	3	3	3
3	3	2	3	4	3	4	3	3	4	3	3
4	4	3	4	2	1	3	4	4	3	4	4
3	4	1	3	3	2	4	3	4	3	3	4
4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4
3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	2	3	4	3	4	3	3	4	3	3
4	4	3	4	2	1	3	4	4	3	4	4
3	4	1	3	3	3	1	3	2	3	3	4
4	4	3	4	3	3	3	4	1	4	4	4
3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	1	1	2	2	2	2	3	2	2	3



2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2
4	3	3	2	1	3	3	4	3	3	4	3
3	2	2	2	4	2	2	3	2	4	3	2
3	3	2	1	3	2	2	3	3	3	3	3
3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3
4	4	3	4	2	1	3	4	4	3	4	4
3	4	1	3	3	2	4	3	4	3	3	4
4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
3	3	4	3	1	3	3	3	3	3	3	3
2	3	3	1	2	2	3	2	3	2	2	3
2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2
4	3	3	2	2	3	3	4	3	3	4	3
3	2	2	2	4	4	2	3	2	4	3	2
3	3	2	1	3	2	2	3	3	3	3	3
3	3	2	3	4	3	4	3	3	4	3	3
4	4	3	4	2	1	3	4	4	3	4	4
3	4	1	3	3	2	4	3	4	3	3	4
4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4
3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	2	3	4	3	4	3	3	4	3	3
4	4	3	4	2	1	3	4	4	3	4	4
3	4	1	3	3	3	1	3	2	3	3	4
4	4	3	4	3	3	3	4	1	4	4	4
3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	1	1	2	2	2	2	3	2	2	3
2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2
4	3	3	2	1	3	3	4	3	3	4	3
3	2	2	2	4	2	2	3	2	4	3	2
3	3	2	1	3	2	2	3	3	3	3	3



3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3
4	4	3	4	2	1	3	4	4	3	4	4
3	4	1	3	3	2	4	3	4	3	3	4
4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
3	3	4	3	1	3	3	3	3	3	3	3
2	3	3	1	2	2	3	2	3	2	2	3
2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2
4	3	3	2	2	3	3	4	3	3	4	3
3	2	2	2	4	4	2	3	2	4	3	2
3	3	2	1	3	2	2	3	3	3	3	3
3	3	2	3	4	3	4	3	3	4	3	3
4	4	3	4	2	1	3	4	4	3	4	4
3	4	1	3	3	2	4	3	4	3	3	4
4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4
3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	2	3	4	3	4	3	3	4	3	3
4	4	3	4	2	1	3	4	4	3	4	4
3	4	1	3	3	3	1	3	2	3	3	4
4	4	3	4	3	3	3	4	1	4	4	4
3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	1	1	2	2	2	2	3	2	2	3
2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2
4	3	3	2	1	3	3	4	3	3	4	3
3	2	2	2	4	2	2	3	2	4	3	2
3	3	2	1	3	2	2	3	3	3	3	3
3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3
4	4	3	4	2	1	3	4	4	3	4	4
3	4	1	3	3	2	4	3	4	3	3	4
4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4



3	3	4	3	1	3	3	3	3	3	3	3
2	3	3	1	2	2	3	2	3	2	2	3
2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2
4	3	3	2	2	3	3	4	3	3	4	3
3	2	2	2	4	4	2	3	2	4	3	2
3	3	2	1	3	2	2	3	3	3	3	3
3	3	2	3	4	3	4	3	3	4	3	3
4	4	3	4	2	1	3	4	4	3	4	4
3	4	1	3	3	2	4	3	4	3	3	4
4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4
3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	2	3	4	3	4	3	3	4	3	3
4	4	3	4	2	1	3	4	4	3	4	4
3	4	1	3	3	3	1	3	2	3	3	4
4	4	3	4	3	3	3	4	1	4	4	4
3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	1	1	2	2	2	2	3	2	2	3
2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2
4	3	3	2	1	3	3	4	3	3	4	3
3	2	2	2	4	2	2	3	2	4	3	2
3	3	2	1	3	2	2	3	3	3	3	3
3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3
4	4	3	4	2	1	3	4	4	3	4	4
3	4	1	3	3	2	4	3	4	3	3	4
4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
3	3	4	3	1	3	3	3	3	3	3	3
2	3	3	1	2	2	3	2	3	2	2	3
2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2
4	3	3	2	2	3	3	4	3	3	4	3



3	2	2	2	4	4	2	3	2	4	3	2
3	3	2	1	3	2	2	3	3	3	3	3
3	3	2	3	4	3	4	3	3	4	3	3
4	4	3	4	2	1	3	4	4	3	4	4
3	4	1	3	3	2	4	3	4	3	3	4
4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4
3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	2	3	4	3	4	3	3	4	3	3
4	4	3	4	2	1	3	4	4	3	4	4
3	4	1	3	3	3	1	3	2	3	3	4
4	4	3	4	3	3	3	4	1	4	4	4
3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	1	1	2	2	2	2	3	2	2	3
2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2
4	3	3	2	1	3	3	4	3	3	4	3
3	2	2	2	4	2	2	3	2	4	3	2
3	3	2	1	3	2	2	3	3	3	3	3
3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3
4	4	3	4	2	1	3	4	4	3	4	4
3	4	1	3	3	2	4	3	4	3	3	4
4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
3	3	4	3	1	3	3	3	3	3	3	3
2	3	3	1	2	2	3	2	3	2	2	3
2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2
4	3	3	2	2	3	3	4	3	3	4	3
3	2	2	2	4	4	2	3	2	4	3	2
3	3	2	1	3	2	2	3	3	3	3	3
3	3	2	3	4	3	4	3	3	4	3	3
4	4	3	4	2	1	3	4	4	3	4	4



3	4	1	3	3	2	4	3	4	3	3	4
4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4
3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	2	3	4	3	4	3	3	4	3	3
4	4	3	4	2	1	3	4	4	3	4	4
3	4	1	3	3	3	1	3	2	3	3	4
4	4	3	4	3	3	3	4	1	4	4	4
3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	1	1	2	2	2	2	3	2	2	3
2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2
4	3	3	2	1	3	3	4	3	3	4	3
3	2	2	2	4	2	2	3	2	4	3	2
3	3	2	1	3	2	2	3	3	3	3	3
3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3
4	4	3	4	2	1	3	4	4	3	4	4
3	4	1	3	3	2	4	3	4	3	3	4
4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
3	3	4	3	1	3	3	3	3	3	3	3
2	3	3	1	2	2	3	2	3	2	2	3
2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2
4	3	3	2	2	3	3	4	3	3	4	3
3	2	2	2	4	4	2	3	2	4	3	2
3	3	2	1	3	2	2	3	3	3	3	3
3	3	2	3	4	3	4	3	3	4	3	3
4	4	3	4	2	1	3	4	4	3	4	4
3	4	1	3	3	2	4	3	4	3	3	4
4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4
3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	2	3	4	3	4	3	3	4	3	3
4	4	3	4	2	1	3	4	4	3	4	4
3	4	1	3	3	2	4	3	4	3	3	4
4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4
3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	2	3	4	3	4	3	3	4	3	3



4	4	3	4	2	1	3	4	4	3	4	4
3	4	1	3	3	3	1	3	2	3	3	4
4	4	3	4	3	3	3	4	1	4	4	4
3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	1	1	2	2	2	2	3	2	2	3
2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2
4	3	3	2	1	3	3	4	3	3	4	3

n= 208 colaboradores



## Instrumentos de investigación CUESTIONARIO ACERCA DEL TALENTO HUMANO DE LOS TRABAJADORES DEL HOSPITAL CARLOS MONGE MEDRANO DE JULIACA, 2024.

### I. DATOS INFORMATIVOS

Área

.....Fecha.....

....

Código .....Puntaje

.....

### II. INSTRUCCIÓN

Señor(a) sírvase Ud- responder a los ítems marcando con un aspa (X) que a continuación aparecen, con la finalidad de realizar el trabajo de investigación, de lo que quedará muy agradecido.

### III. ESCALA DE PONDERACIÓN

Las escalas de apreciación de sus respuestas, pueden variar entre las siguientes opciones.

ÍNDICE	Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
ABREVIATURA	<b>N</b>	<b>AV</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>
PESO/VALOR ESCALAR	1	2	3	4

### IV. CONTENIDO DEL CUESTIONARIO

No.	DIMENSIONES E ÍTEMS	N	AV	CS	S
	<b>D1:RETENCIÓN DE LAS PERSONAS</b>				
01	Conoce Ud. las bases para el proceso de convocatoria y reclutamiento del personal realizado por la institución.				
02	Considera Ud, que fue adecuado los medios por el cual se enteró de la existencia de la vacante				
03	Considera Ud. que el proceso de selección que experimentó al ingresar fue el adecuado				
04	Cree Ud. que fue adecuado los métodos empleados para la selección del personal				
SUB TOTAL					
	<b>D2: DESEMPEÑO DEL PERSONAL</b>				
05	Conoce Ud. la misión, visión, valores, organigrama de la institución.				



06	Cuando Ud, ingresó le fue entregado algún documento donde se especifican los elementos indispensables para el desarrollo de las funciones del puesto				
07	Los directivos de la institución establecen políticas y responsabilidades que le permitieran obtener un mejor desempeño de su labor				
08	Cree Ud. que los mecanismos de comunicación y diálogo son adecuados y permanentes que permitan mantener un ambiente laboral saludable en la institución.				
SUB TOTAL					
<b>D3: DESARROLLO DEL PERSONAL</b>					
09	El proceso que se aplica para la medición de su desempeño es efectuado de manera técnica, objetiva y clara				
10	Los periodos de aplicación de evaluación de su desempeño son frecuentes.				
11	Los directivos implementan programa de compensación económica a favor del trabajador.				
12	Existen mecanismos de evaluación del desempeño como una continuación de una capacitación y entrenamiento.				
SUB TOTAL					



## CUESTIONARIO ACERCA DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DEL HOSPITAL CARLOS MONGE MEDRANO DE JULIACA, 2024.

### I. DATOS INFORMATIVOS

Área

.....Fecha.....

....

Código .....Puntaje

.....

### II. INSTRUCCIÓN

Señor(a) sírvase Ud- responder a los ítems marcando con un aspa (X) que a continuación aparecen, con la finalidad de realizar el trabajo de investigación, de lo que quedará muy agradecido.

### III. ESCALA DE PONDERACIÓN

Las escalas de apreciación de sus respuestas, pueden variar entre las siguientes opciones.

ÍNDICE	Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
ABREVIATURA	<b>N</b>	<b>AV</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>
PESO/VALOR ESCALAR	1	2	3	4

### IV. CONTENIDO DEL CUESTIONARIO

No.	DIMENSIONES E ÍTEMS	N	AV	CS	S
<b>D1: COMPETENCIAS INDIVIDUALES</b>					
01	Considera Ud. que tienen una actitud positiva los trabajadores profesionales..				
02	Considera Ud. que el personal administrativo muestra una buena actitud hacia su trabajo.				
03	Considera Ud. que la aptitud del personal administrativo tiene implicancia con la calidad de atención de salud que brinda el hospital.				
04	Considera Ud. que el hospital motiva a todos los trabajadores administrativos a cumplir con lograr una buena calidad de atención de salud				
SUB TOTAL					
<b>D2: COMPETENCIAS GRUPALES</b>					
05	Ud. considera que existe un adecuado trabajo en equipo dentro del hospital				
06	Ud. considera que el personal administrativo del hospital se encuentra bien organizados.				



07	Considera Ud. que existe una buena relación interpersonal entre compañeros de trabajo.				
08	Cree Ud. que los trabajadores administrativos se sienten comprometidos con el cumplimiento de los objetivos del hospital.				
SUB TOTAL					
<b>D3: PROCESOS ORGANIZACIONALES</b>					
09	Cree Ud. que el personal administrativo del hospital comprende fácilmente los roles dentro de la institución.				
10	Considera Ud. que el personal administrativo aplica correctamente las normas dadas dentro del hospital.				
11	Considera Ud. que el personal administrativo del hospital hace un correcto manejo de los problemas suscitados dentro del nosocomio.				
12	Considera Ud. que el personal administrativo del hospital da solución oportuna de los problemas suscitados dentro de la entidad de salud.				
SUB TOTAL					



### Validación de los instrumentos

#### VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y MARKETING

TÍTULO DE TESIS: TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN EL HOSPITAL CARLOS MONGEMEDRANO – JULIACA, 2024

#### I. REFERENCIAS

- EXPERTO NOMBRES Y APELLIDOS: *Enrique Genato Aparza Chirinos*
- PROFESIÓN : *Lic. en Administración*
- CARGO ACTUAL: *Docente*
- GRADO ACADÉMICO: *Dr. en Administración*

#### II. ASPECTO DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE
1. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
2. CREATIVIDAD	Está expresado en capacidades observables	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los ítems con las variables	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes.	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir los objetivos de la investigación.	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores, ítems e índices.	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
10. PERTENENCIA	El instrumento es útil y adecuado para la investigación.	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5

#### III. OBSERVACIÓN Y RECOMENDACIÓN

#### IV. RESOLUCIÓN

a. Aprobado (C ≥ 75% = 0.75)

b. Desaprobado (C < 75% = 0.75)

Lugar y fecha: *18-06-2024*

Firma del experto

DNI N° *0240203*

N° celular: *977509091*







ANEXO 1  
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

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

Formato digital

Fecha de entrega: 21 / 04 / 2025

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: MARIANE JOHANA LAURA ZAPANA  
 Dirección: Av INDUSTRIAL Mz.D Lt.4  
 DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 76078866  
 Teléfono: 943 473 260 email: laurazapanamariane@gmail.com

Nombres y Apellidos: \_\_\_\_\_  
 Dirección: \_\_\_\_\_  
 DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: \_\_\_\_\_  
 Teléfono: \_\_\_\_\_ email: \_\_\_\_\_  
 Facultad y/o Escuela de Posgrado: FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS  
 Escuela Profesional o Mención: ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y MARKETING  
 Título o Grado Académico a optar: LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y MARKETING  
 Asesor: Mg. PERCY GONZALO PUMA PUMA

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:  
 Trabajo de Investigación  Tesis  Trabajo de Suficiencia Profesional  Trabajo Académico

Título: TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN EL HOSPITAL CARLOS MONGE MEDRANO – JULIACA, 2024

Palabras claves, (3 a 5 términos): Talento humano y comportamiento organizacional.

¿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  Titulo  2da Especialidad  Maestría  Doctorado

**3. Licencias:**

**a) Licencia estándar:**

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

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

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

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

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

**Autorizo su publicación (marque con una X)**

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

**b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:**

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

**¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?**

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

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

- Sí autorizo
- No autorizo



**Jurisdicción de su Licencia**

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

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

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

Internacional

Nacional

Línea de investigación: ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909-UNESCO)

Firma de Autor



huella digital

21 / 04 / 2025

Fecha