



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Gestión del talento humano y proceso administrativo en un Hospital
Nivel II-2, del Norte del Perú, 2023

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

AUTORA:

Morocho Chuquichanca, Marina Soledad (orcid.org/0000-0001-7616-7593)

ASESORES:

Mg. Alban Villarreyes, Victoria Amanda (orcid.org/0000-0001-8077-3860)

Dr. Saavedra Olivos, Juan Jose (orcid.org/0000-0001-8191-8988)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

PIURA – PERÚ

2023

Dedicatoria

A ti padre celestial, por no soltar mi mano, al amor de mi vida, mi hijo Edu, a la mejor madre del mundo que Dios me puedo dar, un ejemplo seguir.

A mi compañero de vida Genaro por su apoyo, comprensión y a los excelentes amigos que conocí en este camino.

Agradecimiento

Deseo expresar mi agradecimiento a mi familia Genaro y Edu por su apoyo, a nuestra asesora principal y asesor por sus enseñanzas, apoyo incondicional, paciencia, así como el empuje para que todos logremos este objetivo. A mis amigos y compañeros de maestría.

Índice de contenidos

Caratula	
Declaratoria de autenticidad del asesor.....	ii
Declaratoria de originalidad del autor.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	10
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	14
3.2. Variables, operacionalización.....	14
3.3. Población, muestra, muestreo.....	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.5. Procedimientos.....	17
3.6. Método de análisis de datos.....	17
3.7. Aspectos éticos.....	17
IV. RESULTADOS.....	1
V. DISCUSIÓN.....	28
V. CONCLUSIONES.....	34
V. RECOMENDACIONES.....	35
REFERENCIAS.....	36
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Proceso administrativo en relación con la integración de personas	18
Tabla 2	Proceso administrativo en relación con la organización de personas	18
Tabla 3	Proceso administrativo en relación con la recompensa de personas	19
Tabla 4	Proceso administrativo en relación con el desarrollo de personas	19
Tabla 5	Proceso administrativo en relación con la retención de personas	20
Tabla 6	Proceso administrativo en relación con la auditoría de personal	21
Tabla 7	Nivel de la gestión del talento humano en un Hospital Nivel II-2, del Norte del Perú, 2023	21
Tabla 8	Nivel del proceso administrativo en un Hospital Nivel II-2, del Norte del Perú, 2023	22
Tabla 9	Proceso administrativo en relación con la gestión del talento humano	22
Tabla 10	Pruebas de normalidad	23
Tabla 11	Correlación entre integración de personas y proceso administrativo	24
Tabla 12	Correlación entre organización de personas y proceso administrativo	24
Tabla 13	Correlación entre recompensa a personas y proceso administrativo	25
Tabla 14	Correlación entre desarrollo de personas y proceso administrativo	25
Tabla 15	Correlación entre retención de personas y proceso administrativo	26
Tabla 16	Correlación entre auditoría de personal y proceso administrativo	26
Tabla 17	Correlación entre gestión de talento humano y proceso administrativo	27

Resumen

El objetivo central de la investigación fue evaluar la relación de la gestión del talento humano con el proceso administrativo en un Hospital Nivel II-2, del Norte del Perú, 2023. Se utilizó una metodología básica, cuantitativa, no experimental, transversal y correlacional. La población y muestra estuvo conformada por 102 trabajadores administrativos del hospital, bajo el régimen del D.L. 276, siendo, por tanto, una muestra censal. En cuanto al instrumento de recolección de datos se empleó el cuestionario. Los resultados demostraron que la integración de personas se relaciona de manera significativa con cada una de las dimensiones del proceso administrativo, lo mismo que la organización de personas, la recompensa, el desarrollo, la retención, así como la auditoría de personal. Por tanto, se concluye que la gestión del talento humano se relaciona de forma altamente significativa con el proceso administrativo en un Hospital Nivel II-2, del Norte del Perú, evidenciando un nivel de Spearman $r=0.841$, existiendo oportunidades de mejora como la implementación de un modelo de gestión de personas con la finalidad de lograr un proceso administrativo eficaz y eficiente, teniendo como fin supremo brindar un mejor servicio al usuario del establecimiento hospitalario y por ende contribuir a su bienestar.

Palabras clave: Gestión, Talento humano, Proceso administrativo

Abstract

The central objective of the research was to evaluate the relationship of human talent management with the administrative process in a Level II-2 Hospital, in Northern Peru, 2023. A basic, quantitative, non-experimental, cross-sectional and correlational methodology was used. The population and sample consisted of 102 hospital administrative workers, under the D.L. 276, being, therefore, a census sample. Regarding the data collection instrument, the questionnaire was used. The results showed that the integration of people is significantly related to each of the dimensions of the administrative process, as well as the organization of people, reward, development, retention, as well as the audit of personnel. Therefore, it is concluded that the management of human talent is related in a highly significant way to the administrative process in a Level II-2 Hospital, in Northern Peru, evidencing a Spearman level $r=0.841$, with opportunities for improvement such as the implementation of a people management model in order to achieve an effective and efficient administrative process, with the ultimate goal of providing a better service to the user of the hospital establishment and therefore contribute to their well-being.

Keywords: Management, human talent, administrative process

I. INTRODUCCIÓN

A través del tiempo a las personas se les ha denominado empleados, trabajadores, personal, colaboradores, recurso humano, capital intelectual y últimamente talento humano; esta variedad de denominaciones se debe, según Chiavenato (2020), al valor y grado de importancia que las personas representan para las organizaciones.

En el ámbito nacional, Castillo (2021) refirió que en su mayoría aquellos que ejercen cargos administrativos suelen carecer de la habilidad necesaria para la gestión, siendo incluso que en muchos casos únicamente poseen un conocimiento técnico. Por su parte Barboza (2018), en su artículo, señaló que diferentes investigaciones indican que la gestión del recurso humano es asumida como una variable fundamental en relación con la capacidad del Estado y de su desenvolvimiento frente a la población. Siendo que de ello dependa el correcto funcionamiento de los roles y funciones que le competen al Estado. Finalmente, Jara et al. (2018) argumentó que por décadas los que han direccionado la gestión pública no han sido profesionales idóneos, pues no disponían de las de la capacidad ni competencias o perfil indispensable para desempeñarse en los cargos asignados, por lo que la efectividad del sistema se veía afectado.

En su tesis, Bendezú (2017) concluyó que el proceso administrativo en el Hospital Rosa de Puerto Maldonado se encuentra en un nivel medio con 40.68% es decir que todas las fases que lo constituyen son conducidos e implementados en un nivel medio en consecuencia, de la mala comunicación que existe entre los diferentes niveles de gestión. Por su parte, en su tesis, Aiquipa (2022), afirmó que en el hospital II Jorge Reátegui, se presentan inconvenientes y/o limitaciones para realizar una correcta gestión del talento humano, esto dado que tanto la capacitación como especialización de los trabajadores se lleva a cabo por la iniciativa y recursos propios de estos, sin apoyo institucional, lo que denota la carencia de una perspectiva sostenible del capital humano.

A su vez, Muñoz et al. (2020) en su artículo de investigación expuso que una gran proporción de individuos se conforman con desarrollar sus actividades monótonamente, por lo que no buscan otras oportunidades de crecimiento, ubicándose en parámetros que dificultan su crecimiento.

En este contexto, las organizaciones y quienes las dirigen son llamados a repensar los procedimientos de Gestión del Talento Humano a efecto de generar atracción y retención de una fuerza laboral más global y diversa. Por ello uno de los principales retos organizacionales es coberturar las brechas las nuevas necesidades de la fuerza laboral mediante la efectiva gestión de personas (Deloitte, 2023).

A nivel internacional, Carbonell et al. (2018) señaló que, en naciones como el caso de Cuba, la forma de percibir la administración del personal en las organizaciones resulta positiva, aun cuando existen diversos factores por mejorar, sobre todo aquellos ligados a la limitación de recursos y mínimos estímulos hacia ideas o tendencias novedosas, dando pie a contextos y espacios laborales indeseables para la efectiva gestión del personal. En cuanto a naciones sudamericanas, Tasoulis et al. (2022) argumentó que los roles que desarrollan los directivos son determinantes en lo que concierne a la aplicación de tácticas de gestión de personas, asimismo, Romero y Salcedo (2019) indicaron que hace falta recurso humano competente, motivación, mayor compromiso, profesionales con competencias específicas y sobre todo capacitación para una correcta gestión del recurso humano.

Con respecto al Hospital Nivel II-2, del Norte del Perú, se evidenció una inadecuada gestión del capital humano en la realización del proceso administrativo, en parte por el limitado sistema de personal que impide conducir el proceso de gestión de acuerdo con el perfil de puestos de la organización. De otra parte, una grave dificultad que afecta a la gestión administrativa viene a ser la limitada capacitación de trabajadores. En este contexto investigaciones empíricas desarrolladas en el sector salud nacional, permiten contrastar que lo afirmado respecto al Hospital Nivel II-2 del Norte del Perú forma parte de la caracterización de la gestión del sistema de salud.

En consecuencia, se ha identificado como Problema General; ¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano con el proceso administrativo de un Hospital Nivel II-2, del Norte del Perú, 2023?

De acuerdo con Arias et al. (2021), la investigación tiene una justificación teórica, pues se realizará una recopilación y selección de las más importantes teorías referidas a la gestión del talento humano y el proceso administrativo de las

empresas, con lo que se pretende contribuir a la fundamentación teórica de los mismos. La justificación de corte metodológico, toda vez que propuso y aplicó el método específico para recoger e interpretar datos relacionados a las variables, así como su contextualización en los ámbitos específicos de la administración estatal. De otra parte, la justificación social de la investigación está dada en razón al potencial beneficio que puede generar el conocimiento concreto de la problemática de la gestión del talento humano y el proceso administrativo de un hospital público, pues se trata de contribuir al bienestar y salud de una población que requiere de este servicio público. Finalmente, se tiene la justificación práctica pues se orientará al planteamiento de alternativas que contribuyan a mejorar la gestión de personas en la institución, en el entendido que es el capital humano la base para consolidar una entidad sólida y competitiva para beneficio de los habitantes.

Por otra parte, el objetivo general es: Evaluar la relación de la gestión del talento humano con el proceso administrativo en un Hospital Nivel II-2, del Norte del Perú, 2023 y como objetivos específicos; 1) Determinar la relación entre la integración de personas y el proceso administrativo de un Hospital Nivel II-2, del Norte del Perú; 2) Analizar la relación entre la organización de personas y el proceso administrativo de un Hospital Nivel II-2, del Norte del Perú; 3) Medir la relación de la recompensa a las personas con el proceso administrativo de un Hospital Nivel II-2, del Norte del Perú; 4) Determinar la relación entre el desarrollo de personas y el proceso administrativo de un Hospital Nivel II-2, del Norte del Perú; 5) Analizar la relación entre la retención de personas y el proceso administrativo de un Hospital Nivel II-2, del Norte del Perú 6) Medir la relación entre la auditoría de personal y el proceso administrativo de un Hospital Nivel II-2, del Norte del Perú.

Asimismo, se plantea como Hipótesis General; Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el proceso administrativo de un Hospital Nivel II-2, del Norte del Perú, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

En el Perú, se presenta como antecedente de estudio a Rosas (2022) en su tesis de maestría, con la finalidad de analizar la gestión del talento humano y el proceso administrativo en el municipio de Surco. En esta investigación se pudo concluir evidenciando una alta y positiva correlación entre las dos variables, donde elementos como los lineamientos estratégicos y las normas contribuyen a desarrollar el fin de la institución, de igual manera cómo las limitaciones en la realización de procedimientos genera el mal uso de recursos y mecanismos administrativos para una mejor evaluación de personas.

Guerrero et al. (2021) en su artículo científico, con el objetivo de caracterizar la trascendencia de gestión del recurso humano en su relacionamiento con la calidad de atención en el servicio de salud COVID-19, pudieron concluir que los usuarios reciben una inapropiada calidad de atención debido a la carencia de condiciones en la institución, así como del personal de la salud, existiendo varias brechas por ser cubiertas, dentro de las que destacan carencia de especialistas, motivación salarial, accesibilidad, condiciones laborales, equipos, entre otros, ocasionando una pobre capacidad de respuesta de directivos, así como exceso de tiempo de espera. Frente a ello, es indispensable sostener planes de mejora continua en la gestión de personas, ya que únicamente de esta forma se logrará la ansiada satisfacción de los usuarios.

Franco (2021) en su tesis, con el objetivo de proponer mejoras a la gestión de personas por medio de la selección de trabajadores de un hospital del Ministerio de Salud. Para este efecto, se recopilaban datos bibliográficos relacionados a cada categoría de investigación y al problema definido. Se empleó un enfoque cualitativo, empleándose el análisis de datos y la recopilación para poder responder a las interrogantes del estudio. El diseño del estudio fue bibliográfico documental. Se llegó a concluir que el proceso de selección es requisito para identificar individuos idóneos para un puesto laboral, donde su crecimiento genera una mayor productividad.

Díaz et al. (2021) en su artículo científico, con el fin de establecer la influencia de la gestión administrativa en la calidad del servicio de un hospital público de Lima. Fue un estudio descriptivo y cuantitativo, basado en la muestra de noventa pacientes femeninas. Se pudo concluir evidenciando el impacto de la gestión

administrativa en la calidad de servicio del parto humanizado en el nosocomio. Esto se corroboró con la prueba contraste de verosimilitud que arrojó el valor de significancia 0,000. De otra parte, el coeficiente de Nagelkerke refiere que el 48,4% de la variabilidad del parto humanizado, guarda dependencia respecto a las dos variables precitadas. Se sugiere que los directivos del establecimiento remodelen las instalaciones físicas y equipamientos acorde a las necesidades establecidas para un parto digno y saludable, tanto para el niño como para la madre.

Mendivel et al. (2020), en su artículo científico, con el fin de determinar el relacionamiento entre gestión administrativa y gestión de talento humano en una universidad con sede en Chanchamayo. Se siguió el tipo de investigación básico y de alcance correlacional. Asimismo, la muestra fue de veinte trabajadores del área administrativa de la institución universitaria. Se concluyó comprobando una positiva y alta correlación entre las variables, con un p-valor de $0,000 < 0,010$ por competencias en los empleados administrativos de la institución universitaria con sede en Chanchamayo.

Mostacero (2019) en su artículo científico, cuyo objetivo fue demostrar cómo los procesos administrativos tienen repercusión en los niveles de calidad del servicio percibida por los pacientes del Hospital José Hernán Soto Cadenillas - Chota 2019. La investigación realizada fue de tipo no experimental de corte transversal, de diseño correlacional. La muestra empleada fue un total de 140 personas que se atendieron en el nosocomio. Se encontró que el 49,3% de los pacientes no estuvieron de acuerdo con la realización de los procesos administrativos del centro de salud. Se midió la correlación de Rho de Spearman (0,38) obteniendo una influencia baja de los procesos administrativos en los niveles de calidad del servicio percibido por las personas que asisten al establecimiento de salud. Asimismo, se determinó la correlación positiva entre planificación administrativa (0,25), organización administrativa (0,33), dirección administrativa (0,39), y los niveles calidad de servicio percibidos por las personas que se atendieron en el nosocomio.

Vílchez (2019) en su tesis, con la finalidad de identificar el vínculo existente entre la gestión del talento de personas y la gestión administrativa de la oficina de tesorería del Ministerio de Salud. Se pudo concluir que, dados los resultados en los valores finales de la prueba de hipótesis, se evidencia con certeza que la primera

variable mantiene un relacionamiento positivo y significativo con la variable segunda con un Rho Spearman = ,422 y p valor = 0.002 menor que 0.05).

Coaquira (2018) en su tesis, con el objetivo de identificar el vínculo existente entre la dirección administrativa y gestión del talento humano en la dirección administrativa del Gobierno Regional de Moquegua, Es una investigación básica, correlacional. La población fue de cincuenta y un colaboradores de dicha oficina regional de administración. Se realizó un cuestionario para cada una de las variables. Se terminó evidenciando el vínculo existente entre la dirección de administración y gestión del capital humano de la institución, lo cual se confirma con el resultado del coeficiente de Pearson r de 0.929, siendo una muy fuerte y positiva correlación, asimismo, se presenta una directa relación. Se calculó que el 92.9% de la dirección de administración guarda relación con la segunda variable, lo cual se comprobó con el nivel de significancia, el cual fue de p - valor es igual a $0.000 < 0.01$; comprobando la hipótesis planteada en la investigación.

Iberico (2018), con su tesis, cuya finalidad fue determinar el vínculo que existe entre gestión del recurso humano y ejecución de procesos administrativos en una municipalidad. Fue un estudio de tipo correlacional. Contando 152 trabajadores del área administrativa de la institución como población y una muestra de cincuenta personas, mientras que el muestreo fue probabilístico. Se aplicó una encuesta para recolectar los datos. Se logró encontrar un positivo relacionamiento de 0,0990 entre los factores estudiados, significando ellos que en cuanto la administración de personas sea mejor, igualmente mejor será la eficiencia de cada proceso ejecutado.

En lo que atañe a las investigaciones internacionales se presenta a Rio et al, (2022) en su artículo científico, cuyo fin fue establecer los efectos mediadores de la innovación entre el talento humano y el desempeño de una organización. Siendo que tanto la gestión del talento humano como la aptitud de innovación han resaltado, de manera reciente, en la literatura de recursos y capacidades como aquellos elementos que podrían influir en lo que es el performance organizacional, pues a través de estos las organizaciones pueden obtener ventajas competitivas; se llevo a cabo un enfoque cuantitativo, con un marco analítico – descriptivo con un alcance correlacional; siendo que a través de esta estrategia de trabajo se pudieron validar datos empíricos de empresas localizadas en la costa caribe colombiana en

el sector hotelero por medio del modelo de ecuaciones estructurales. Dichos resultados ayudan a evidenciar el rol mediador que tiene la innovación entre la primera variable y el desempeño organizacional. En suma, puede resaltar el valor de que algunos factores internos de la empresa, pues estos facilitan la optimización del desempeño organizacional.

Apolo-Pérez et al. (2021), en su artículo científico, con el fin fue de contribuir a mejorar el modelo de gestión estratégica del Hospital de Machala y apoyar en la formación del personal. El estudio fue descriptivo y transversal. Se determinó la inexistencia de adecuados procesos de inducción y capacitación al personal, asimismo, la falta de control y evaluación generan desempeños laborales inadecuados. El modelo de gestión estratégica puede aportar de forma determinante a la mejora de dichos procesos, así como a lograr los objetivos propuestos por el hospital de cara a lograr la mejora continua de los servicios brindados a la población y usuarios.

Bautista et al. (2021) en su tesis, con el fin de establecer un plan de mejora para el área de personal del Hospital Universitario San José de Popayán. Se aplicó el tipo de investigación descriptiva, realizándose un análisis documental, empezando por identificar e inventariar la documentación disponible en el área, siendo esta la fuente primarias con relevante información para la investigación, luego se aplicó una matriz de autodiagnóstico del área ya mencionada, lo cual hizo posible identificar la actual situación en cuanto a las fortalezas y debilidades para la posterior priorización de acciones de mejora a ser ejecutadas.

Barreras (2020), en su artículo científico, con el fin de determinar como la eficiente gestión del capital humano, se transforma en un factor clave en crecimiento de las empresas. Fue un estudio cualitativo, en el cual se realizaron veintisiete entrevistas a directivos de organizaciones, la muestra fue tomada con la técnica bola de nieve. Se determinó que el 80% de la muestra no tenían muy claro lo que significa la variable primera y el resto si están interesadas en adoptarlo; el 90% indicó que si es importante pues se logra contratar a personas con mejores capacidades, siendo ello necesario para el correcto funcionamiento de cualquier empresa. Se concluyó que la gestio de personas es una necesidad para todas las organizaciones, en especial para las que desean mantenerse en un mercado tan complejo como lo es el actual, donde los niveles de exigencia y competitividad cada

vez son mas altos. Por ello se recomendó realizar capacitaciones y cuidar mucho la elaboración de los manuales de gestión de personas, contactando además a personas que posean los perfiles idóneos según la necesidad de cada puesto.

Fuentes et al. (2020), en su artículo científico, con el fin de determinar la situación actual de la gestión de procesos del área de Gestión Humana y Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, del mismo modo que, efectuar ajustes en los Kpi's a efecto de poder mensurar los resultados alcanzados. Se aplicaron entrevistas no estructuradas. Entre los beneficios generados, se destaca la disminución de la duplicidad de actividades, la reducción del margen de error y la contribución a la identificación de los colaboradores a la entidad. Es importante resaltar que los ajustes propuestos permitirán mayor precisión para adoptar cualquier decisión relacionada a los procesos estudiados, así como una mayor transparencia en la comunicación de los resultados.

Silberman (2020), en su artículo científico, tuvo como finalidad, evaluar la planificación de las políticas de gestión del talento humano y la gestión de la fuerza de trabajo del sector salud argentino en tiempo del COVID-19. Pudiendo detectarse como factores problemáticos: vulnerabilidad del personal, desigual distribución, escasez de personal profesional en las áreas críticas así como carencia de evidencias científicas respecto al virus. Dentro de los resultados se pudo conocer que la fuerza de trabajo aumentó a 15 200 personas. Se instauró el Plan Nacional de Cuidado de Trabajadores de Salud, beneficiando a mucho más de setenta centros hospitalarios y quince mil personas. Se concluyó que el aislamiento social, posibilitó realizar el trabajo preciso para alcanzar la dotación de personal, desarrollo tecnológico y programas específicos para afrontar el periodo de emergencia. Sin embargo, las nuevas crisis sanitarias derivadas obligan a rediseñar las condiciones de formación del personal médico y asistencias argentino.

Balcazar (2020), en su artículo científico, cuya finalidad fue evaluar la gestión administrativa de establecimientos hospitalarios E.S.E (entidades sociales del estado) de Cundinamarca, y verificar la afectación positiva o negativa sobre la calidad de vida del usuario. Con tal fin, se ejecutó la revisión de documentos de auditoría de las E.S.E hospitales, los cuales fueron objetos de reportes en la Contraloría. La muestra fue establecida en base al total de informes de auditoría

verificados cuyo número fue de cincuenta y cuatro. Luego de efectuada la revisión y análisis de dichos documentos, se pudo concluir que la gestión administrativa de una gran parte de los establecimientos hospitalarios de Cundinamarca presentan diversas observaciones, situación que puede perjudicar el bienestar e integridad de los pacientes.

Plasencia (2019) en su tesis, con el fin de determinar el grado de relacionamiento de gestión del capital humano y desarrollo organizacional del personal de un hospital en Guayaquil. Este estudio se desarrolló dentro de una entidad estatal en constante crecimiento de personal en proceso de modernización a efecto de mejorar el nivel de atención del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. El estudio fue cuantitativo y positivista, asimismo fue no experimental, transversal y correlacional. Se realizó una encuesta para cada una de las variables. La población que se consideró para la presente investigación estuvo conformada por 744 colaboradores, siendo la muestra de 254 personas. Se concluyó determinando la directa relación entre las dos variables en el hospital, lográndose un coeficiente correlacional Rho Spearman de 0,737, que demuestra la elevada influencia.

Romero et al. (2019) en su artículo científico, con el fin de plantear estrategias que ayuden al potenciamiento del proceso de gestión de personas dentro del sistema de gestión de calidad en una entidad estatal. Por ende, se procedió a realizar una investigación de tipo cualitativa y aparte de ello, se tomó en cuenta el análisis de toda la información, recopilada y facilitada, por parte de los funcionarios de la organización. El diagnóstico, dio como conclusión, que dentro de la entidad estatal hay una escasez de recursos (de carácter necesario) para lograr una eficiente gestión del recurso humano, además de, mayor compromiso, motivación y formación por competencias de los trabajadores, por último, también se identificaron deficiencias en cada uno de los componentes del proceso. Las estrategias planteadas para solucionar las deficiencias identificadas, con su respectivo plan de acción, tuvieron enfoque todos los componentes, esto con la finalidad de articular el proceso con las normas de calidad relevantes, de manera especial con la ISO 9004:2009; la cual esta orientada a garantizar el éxito constante de las organizaciones.

A su turno Jiménez et al. (2018), en su tesis, con el fin de identificar el nivel de incidencia de las evaluaciones de desempeño laboral en los procesos de gestión en las entidades educativas superiores ecuatorianas. El estudio incluyó a 236 trabajadores como muestra, a los que les aplicaron un cuestionario. Dentro de los resultados se determinó un estadístico correlacional de Pearson de 0.774 demostrando una moderada correlación de las variables. Como conclusión se estableció la necesidad de investigar acerca de herramientas adicionales a las empleadas actualmente en la evaluación de desempeño, de tal manera que sea factible demostrar la validez de ciertos factores, propios del individuo, que puedan estar perjudicando una eficiente realización de los procesos administrativos en las diversas dependencias de la universidad.

En cuanto a la conceptualización de los fundamentos teóricos de la gestión del talento humano, en concordancia con López et al. (2020), es importante acotar que esta ha ido evolucionando de manera progresiva, desde la industrialización clásica (1900-1950), en la cual la administración del capital humano surge dentro de la Escuela de relaciones industriales, haciendo énfasis en los controles y normas. Más adelante con la industrialización moderna (1950-1990), se da origen a la Escuela clásica de la administración de recursos humanos, cuyo enfoque estaba más relacionado con los objetivos organizacionales a los que la empresa debía estar enfocada y por último, viene lo que es conocida como la era de la información (1990 – actualidad), es en esta donde hace su aparición lo que hoy en día se conoce como la escuela de gestión del talento humano, la cual resalta la libertad y el compromiso para motivar. Al respecto Abril (2018) refiere que la terminología gestión del talento humano fue acuñada en el año 1997 por Mckinsey & Company, No obstante, es importante mencionar, que fue recientemente cuando la terminología mencionada comenzó a gozar de un gran protagonismo dentro del mundo empresarial, esto gracias al cambio que hubo dentro de las distintas áreas de recursos humanos, dado que evolucionaron de un modelo más tradicional de gestión centrada en actividades como la contratación, y beneficios laborales, a convertirse, en una gestión de personas centrada en la detección y motivación de personas con elevada potencialidad (Universidad Internacional de la Rioja - UNIR, 2021).

Chiavenato (2020), ubicado en la escuela de la gestión del talento humano, la asume como la política y práctica indispensable para liderar a las personas, ejecutando procedimientos orientados a ellas, iniciando con el reclutamiento y concluyendo con las evaluaciones de desempeño. En este sentido es un sector muy sensible en el contexto del enfoque empresarial, siendo situacional, ya que depende de aspectos como los culturales, estructurales y tecnológicos, entre otros importantes factores. Por su parte Abril (2018), lo define como aquel grupo de políticas y prácticas indispensables para orientar de manera eficiente los diversos aspectos vinculados a la dirección de los colaboradores, donde participan procesos como el manejo de personas, entre ellos, los procesos de admisión, aplicación, compensaciones, desarrollo, mantenimiento y monitoreo de trabajadores. Enfatiza, asimismo, que no necesariamente son las áreas de talento humano las que establecen las políticas a seguir en las organizaciones, pues estas son dictadas muchas veces por la dirección o gerencia general, de una manera tradicional.

Por último, la Universidad Internacional de la Rioja UNIR (2021) argumenta que gestión del talento humano es aquel grupo de procesos que una empresa o institución desarrolla para atraer, captar e incorporar nuevos trabajadores, así como para retener a quienes ya forman parte de la organización. Por consiguiente, una efectiva gestión del talento humano se constituye en un factor estratégico para incrementar su rentabilidad y competitividad (Ramos et al., 2021). Es considerada como un componente clave en las empresas, para que estas funcionen de manera eficiente y eficaz, por tanto, se considera como un proceso en constante cambio en el cual se participan distintos elementos como de connotación intelectual, política, económica, social y tecnológica. Ya desde algunos años atrás, se van generando un mayor número de estrategias y planes para desarrollar el talento humano en las organizaciones, logrando un personal con mayores niveles de productividad y competitividad (Arenas y Bayón, 2020).

Las dimensiones de gestión del talento humano son; Integración, que es un procedimiento por el que las organizaciones suelen incorporar a nuevas personas en sus nuevos entornos laborales, a fin de lograr la asignación y conservación de los mismos, así como el reconocimiento de reglas y políticas institucionales (López et al., 2020). La organización del talento humano viene a ser la forma bajo la cual se logra distribuir la responsabilidad y tareas de los integrantes de la organización

a efecto de que en se labore con las personas ideales en cada puesto, en función a las tareas realizadas (Chiavenato 2020). La recompensa, que viene a ser la forma de gratificar extrínseca o intrínsecamente, la misma que tiene que otorgarse para agradecer el logro o contribución de las personas, demostrando la oportunidad de crecer en la organización (Villalonga, 2020). Desarrollo, el cual se refiere a las actividades formativas que reciben las personas para mejorar su crecimiento, con el fin de lograr una mayor efectividad laboral (Alles, 2018). Retención, la cual es la suma de actividades y esfuerzos desarrollados para lograr ambientes propicios para desarrollar personas que deseen darle continuidad a su permanencia en la institución (Naumov, 2018), y auditoria, como técnica por la que se revisa las políticas, procedimientos, documentación y otros en relación a la gestión de personal a efecto de establecer factores determinantes a mejorar (Chiavenato, 2020).

Como segunda variable se tiene al proceso administrativo; dentro de sus escuelas destacan la escuela clásica, surgida en la segunda década del siglo veinte y enmarcada en la administración industrial, caracterizada por el poder centralista, la jerarquía organizacional y la división del trabajo, la organización jerárquica y el poder centralizado. Sus principales exponentes fueron Fayol y Urwick, quienes propugnaban la necesidad de que el personal sea controlado y evaluado para tener garantía de cumplimiento de resultados en los tiempos previstos. En segundo lugar, la escuela neoclásica, que aparece en la década del cuarenta del siglo XX también denominada escuela del proceso administrativo y caracterizada por buscar un mayor grado de automatización en el proceso productivo y una efectiva racionalización de personal. Finalmente, la escuela burocrática o estructuralista, que aparece en la cuarta década del siglo XX a modo de oposición a la escuela clásica. Se caracteriza por un mayor enfoque racional como uno de los principios organizacionales, busca la mejor eficiencia en la toma de decisiones (Chiavenato. 2019).

Dentro de la escuela neoclásica se ubica a Corvo (2019) quien define al proceso administrativo como un grupo de mecanismos, formas y hechos que hacen posible emplear los recursos de la organización para lograr la meta trazada. Es así como, Munch (2014), señala que el proceso administrativo es el conjunto de fases por medio de las que se efectúa la administración, la que está conformada por

planeación, organización, dirección y control. Las dimensiones de esta variable son; Planificación, el cual es el proceso continuo, participativo y sistemático, establecido por una organización, en razón a su autonomía de gobierno y administrativa, a efecto de dar cumplimiento a las metas propuestas, permitiendo adoptar e implementar las decisiones institucionales con perspectivas de futuro, de manera coherente con su identidad, filosofía y objetivos, (Chiquito et al., (2022). Organización, es el conjunto de órganos administrativos que conforman las administraciones estatales y que desempeñan sus funciones de acuerdo con principios organizativos establecidos en sus marcos normativos (Mendoza, 2019). Dirección, que viene a ser el mecanismo que ejecuta los lineamientos establecidos en las etapas de planeación con el pleno soporte y apoyo de la organización. A través de la dirección se intenta implementar patrones de conducta deseables entre los integrantes de la organización Sánchez Ortega, (2022). Control, que es el sistema que tiene como finalidad brindar la garantía del cumplimiento de las metas institucionales. Asimismo, el control se asume como el conjunto de elementos interrelacionados para el logro de un objetivo determinado, Corrales et al., (2021).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación:

El estudio es de tipo básica, pues su finalidad fue obtener un nuevo conocimiento sobre aspectos de la gestión del capital humano y el proceso administrativo de una institución pública, sin que ello implique la orientación a una determinada aplicación (Martínez et al., 2023).

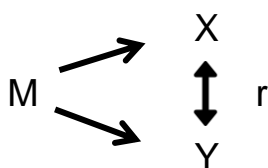
El estudio tiene un enfoque dentro del positivismo ya que el conocimiento provino de hechos observables y medibles, siendo por ello una investigación objetiva (Guamán et al., 2020). En ese sentido, la tesis fue desarrollada con el enfoque cuantitativo.

3.1.2. Diseño de investigación:

El estudio es no experimental, pues ninguna variable fue manipulada dado que se fundamentó en el reconocimiento de la situación en su contexto original dentro de la entidad (Feria et al; 2019). Fue transeccional o transversal pues la recolección de la data se ejecutó en un periodo específico. Fue correlacional, pues se estableció el relacionamiento de las dos variables abordadas (Pereyra, 2022). A continuación, se presenta el modelo:

Figura 1

Diseño de la investigación



Dónde:

M = Población estudiada.

r = Relación

X = Gestión del talento humano

Y = Proceso administrativo

3.2. Variables y operacionalización

V1: Gestión del talento humano

Definición conceptual: Para Chiavenato (2020), se basa en la política y práctica necesaria para el liderazgo de personas en cada puesto, con la aplicación de procedimientos orientados al reclutamiento hasta la evaluación de trabajadores.

Definición operacional: proceso que las entidades aplican para la contratación, capacitación y retención del capital humano que muestra un óptimo rendimiento.

Dimensiones: Integración, organización del talento humano, recompensa, desarrollo, retención, auditoría.

Indicadores: Reclutamiento, selección, diseño de puestos, evaluación de desempeño, remuneración, prestaciones, incentivos, formación, aprendizaje, administración de conocimiento, seguridad e higiene, calidad de vida, relación entre trabajadores, banco de datos, información administrativa.

Escala de medición: ordinal.

V2: Proceso administrativo

Definición conceptual: Corvo (2019) señala que es un conjunto de mecanismos, formas y actividades que hacen posible emplear el recurso humano, financiero y material de la organización para lograr el objetivo fijado. para lo cual se aplicó un cuestionario con escala de Likert a los trabajadores.

Definición operacional: Consiste en la realización coordinada y continua de las funciones de la administración cuyo fin es satisfacer los objetivos institucionales.

Dimensiones: Planificación, organización, dirección, control

Indicadores: Lineamientos estratégicos, documentos de gestión, planes operativos, programas institucionales, presupuesto por resultados, estructura organizacional, coordinación, funciones y responsabilidades, estandarización de procesos, liderazgo, tipo de comunicación, trabajo en equipo, supervisión, determinación de estándares, evaluación de desempeño, medidas correctivas.

Escala de medición: ordinal.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Grupo total de individuos o casos que cumplen con determinadas propiedades comunes, las cuales son necesarias para el estudio (Sandoval, 2022). La investigación incluyó a los 102 trabajadores administrativos del hospital, bajo el régimen del D.L. 276, a quienes se aplicó un cuestionario para

determinar el relacionamiento de las variables. **Criterios de inclusión:** trabajadores de ambos sexos dentro del régimen del D.L. 276 en el hospital. **Criterios de exclusión:** trabajadores que se encontraron en vacaciones o en cese temporal por razones personales.

3.3.2. Muestra

Conjunto de individuos tomados de la población a efecto de ser estudiada de acuerdo con objetivos (Mucha-Hospinal, 2021). Siendo una muestra censal dado que se usó el total de la población, compuesta por 102 trabajadores que se encontraron laborando.

3.3.3. Muestreo

No fue empleado ya que se abordó a todos los individuos de la población, siendo una muestra censal (Martínez et al., 2023).

3.3.4. Unidad de análisis

Estuvo compuesta por el personal administrativos, bajo el régimen del D.L. 276 del Hospital Nivel II-2, a quienes se les aplicó la muestra para la recogida de la data, la cual estuvo conformada por 102 trabajadores.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas:

Se aplicó la encuesta, la que se convirtió en el camino para la identificación de comportamientos y percepciones en los individuos (Cisneros et al., 2022). Mientras que el cuestionario, fue elaborado con ítems cerrados en escala de Likert.

Instrumento: Bernal (2020), señaló que un cuestionario es una herramienta básica en las encuestas, utilizada para extraer información, que consiste en una serie de preguntas, cuyo objetivo es obtener datos de los encuestados. Se recogieron datos necesarios referidos a las variables, el cual constó de 34 ítems relacionados a cada uno de los indicadores establecidos, con una escala de medición ordinal de cinco niveles.

Validez: Según Navarrete et al. (2018), este es el nivel en el que la herramienta calcula las variables que se están evaluando. Siendo así, para el logro de estas validaciones se contó con cinco profesionales como jueces del instrumento, dictaminando el nivel de idoneidad del cuestionario en cada uno de sus ítems (Arias et al., 2022).

Confiabilidad de los instrumentos: Se realizó por medio de índice de Cronbach, comprobando el grado en que reiteradas aplicaciones del instrumento puede producir el mismo resultado (Lobos et al., 2022). Es así que en la tesis para el caso de la V1, se empleó el índice de coherencia interna y consistencia, obteniendo un Alfa de Cronbach de 0.903, muy alto; y, para la V2, un valor de 0.828, alto; lo cual aseguró el carácter confiable del instrumento.

3.5. Procedimientos

Para aplicar el instrumento se requirieron los permisos administrativos en la entidad, igualmente se coordinaron los horarios viables para la recogida de la data a efecto de no interferir el desarrollo de las actividades laborales. De otra parte, se tuvo en cuenta el consentimiento informado de cada sujeto. Posteriormente a ello, se realizó la aplicación del cuestionario, así como su análisis e interpretación cuantitativos, con el soporte informático del SPSS y Excel.

3.6. Método de análisis de datos

Los datos se tabularon a través de Excel, para luego emplearse el SPSS v. 27 a través del cual se lograron analizar desde la perspectiva de la Estadística los mismo, así como su representación por medio de tablas en concordancia con cada objetivo de la investigación, aplicándose el Rho de Spearman.

3.7. Aspectos éticos

Se consideró el acatamiento de la Resolución N° 062-2023-VI-UCV así como de los deberes y principios dispuestos en el Código de Ética de la UCV. Dentro de ello se observaron, entre otros, el respeto a la transparencia en la actuación de la investigadora, el respeto al derecho de anonimato por parte de los individuos que forman parte de la muestra. Asimismo, se cumplió con el desempeño honesto y veraz en todas las etapas de la investigación, incluyendo la debida citación de cada una de las fuentes empleadas.

IV. RESULTADOS

4.1. Informe del cuestionario

4.1.1. Relación entre la integración de personas y el proceso administrativo de un Hospital Nivel II-2, del Norte del Perú

Tabla 1.

Proceso administrativo en relación con la integración de personas

Integración	Proceso administrativo							
	Deficiente		Regular		Bueno		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Deficiente	27	26,5%	19	18,6%	0	0,0%	46	45,1%
Regular	5	4,9%	28	27,5%	3	2,9%	36	35,3%
Buena	1	1,0%	8	7,8%	11	10,8%	20	19,6%
Total	33	32,4%	55	53,9%	14	13,7%	102	100,0%

Fuente: elaborado por el investigador

Muestra que el 26.5% de los trabajadores califica en un nivel deficiente a la integración de personas y a los procesos administrativos, el 27.5%, los califica en un nivel regular y el 10.8% en un nivel bueno; existiendo la tendencia a calificar en los mismos niveles a ambos aspectos, lo que evidencia una relación positiva. Por lo que en tanto mejore la valoración por las políticas de la integración de personas, también mejorará la valoración de los procesos administrativos.

4.1.2. Relación entre la organización de personas y el proceso administrativo de un Hospital Nivel II-2, del Norte del Perú

Tabla 2.

Proceso administrativo en relación con la organización de personas

Organización	Proceso administrativo							
	Deficiente		Regular		Bueno		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Deficiente	17	16,7%	8	7,8%	0	0,0%	25	24,5%
Regular	16	15,7%	33	32,4%	2	2,0%	51	50,0%
Buena	0	0,0%	14	13,7%	12	11,8%	26	25,5%
Total	33	32,4%	55	53,9%	14	13,7%	102	100,0%

Fuente: elaborado por el investigador

Los hallazgos de la tabla 2 confirman que el 16.7% de los investigados, califica en un nivel deficiente a las políticas de organización de personas y al

proceso administrativo, el 32.4% los califica como regular y el 11.8% como bueno. Esto demostró que los trabajadores tienden a calificar en el mismo nivel a ambos aspectos, confirmándose la relación positiva entre ellos. Este resultado indica que en tanto mejore una variable, también mejorará la otra.

4.1.3. Relación de la recompensa a las personas con el proceso administrativo de un Hospital Nivel II-2, del Norte del Perú

Tabla 3.

Proceso administrativo en relación con la recompensa de personas

Recompensa	Proceso administrativo						Total	
	Deficiente		Regular		Bueno			
	f	%	f	%	f	%	f	%
Deficiente	20	19,6%	14	13,7%	0	0,0%	34	33,3%
Regular	13	12,7%	31	30,4%	4	3,9%	48	47,1%
Buena	0	0,0%	10	9,8%	10	9,8%	20	19,6%
Total	33	32,4%	55	53,9%	14	13,7%	102	100,0%

Fuente: elaborado por el investigador

La tabla 3 deja en claro que el 19.6% de los trabajadores califica en un nivel deficiente tanto a las políticas de recompensa, como al proceso administrativa, luego el 30.4% los califica en un nivel regular y el 9.8% en un nivel bueno; también se evidencia que los trabajadores tienden a calificar en los mismos niveles (deficiente, regular o bueno) a ambos, confirmando la relación positiva entre ellos.

4.1.4. Relación entre el desarrollo de personas y el proceso administrativo de un Hospital Nivel II-2, del Norte del Perú

Tabla 4.

Proceso administrativo en relación con el desarrollo de personas

Auditoría	Proceso administrativo						Total	
	Deficiente		Regular		Bueno			
	f	%	f	%	f	%	f	%
Deficiente	26	25,5%	22	21,6%	0	0,0%	48	47,1%
Regular	7	6,9%	32	31,4%	5	4,9%	44	43,1%
Buena	0	0,0%	1	1,0%	9	8,8%	10	9,8%
Total	33	32,4%	55	53,9%	14	13,7%	102	100,0%

Fuente: elaborado por el investigador

Los datos de la tabla 4 evidencian que el 25.5% de los trabajadores investigados califica en un nivel deficiente tanto a la auditoría como al proceso administrativo; luego el 31.4% califica en un nivel regular a ambos aspectos y el 8.8%, los califica en un nivel bueno. Estos hallazgos indican que los investigados tienden a calificar en el mismo nivel (deficiente, regular o bueno) a ambos aspectos, confirmando la relación positiva que existe entre ellos. Se evidencia que, las valoraciones por ambos factores siguen una tendencia positiva.

4.1.5. Relación entre la retención de personas y el proceso administrativo de un Hospital Nivel II-2, del Norte del Perú

Tabla 5.

Proceso administrativo en relación con la retención de personas

Retención	Proceso administrativo						Total	
	Deficiente		Regular		Bueno			
	f	%	f	%	f	%	f	%
Deficiente	29	28,4%	16	15,7%	0	0,0%	45	44,1%
Regular	4	3,9%	34	33,3%	4	3,9%	42	41,2%
Buena	0	0,0%	5	4,9%	10	9,8%	15	14,7%
Total	33	32,4%	55	53,9%	14	13,7%	102	100,0%

Fuente: elaborado por el investigador

La tabla 5 da cuenta que el 28.4% de los sujetos investigados califica en un nivel deficiente a las políticas de retención de personas y al proceso administrativo; luego se encontró que el 33.3% califica en un nivel regular a ambos aspectos y el 9.8% los ubica en un nivel bueno. Se comprobó que los trabajadores tienden a calificar en el mismo nivel (deficiente, regular y bueno) a ambos aspectos, confirmándose la relación positiva entre ellos. Las valoraciones sobre las políticas de retención de personas y el proceso administrativo demuestran una creciente tendencia y una relación positiva entre dichos aspectos.

4.1.6. Relación entre la auditoría de personal y el proceso administrativo de un Hospital Nivel II-2, del Norte del Perú.

Tabla 6.

Proceso administrativo en relación con la auditoría de personal

Auditoría	Proceso administrativo							
	Deficiente		Regular		Bueno		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Deficiente	24	23,5%	11	10,8%	0	0,0%	35	34,3%
Regular	7	6,9%	38	37,3%	2	2,0%	47	46,1%
Buena	2	2,0%	6	5,9%	12	11,8%	20	19,6%
Total	33	32,4%	55	53,9%	14	13,7%	102	100,0%

Fuente: elaborado por el investigador

La data de la tabla 6 muestra que el 23.5% de los trabajadores investigados califica en un grado deficiente a la auditoría de personal y al proceso administrativo, en tanto el 37.3% pondera ambos aspectos en un grado regular y el 11.8% en un nivel bueno. Se observa que los trabajadores tienden a calificar en el mismo nivel (deficiente, regular o bueno) a ambos aspectos, confirmándose la relación positiva entre ellos, así como un comportamiento que indica la positiva relación entre ellos.

4.1.7. Relación de la gestión del talento humano con el proceso administrativo en un Hospital Nivel II-2, del Norte del Perú, 2023

Tabla 7.

Nivel de la gestión del talento humano en un Hospital Nivel II-2, del Norte del Perú, 2023

	Deficiente		Regular		Buena		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Gestión del talento humano	30	29,4%	57	55,9%	15	14,7%	102	100,0%
Integración	46	45,1%	36	35,3%	20	19,6%	102	100,0%
Organización del talento humano	25	24,5%	51	50,0%	26	25,5%	102	100,0%
Recompensa	34	33,3%	48	47,1%	20	19,6%	102	100,0%
Desarrollo	48	47,1%	44	43,1%	10	9,8%	102	100,0%
Retención	45	44,1%	42	41,2%	15	14,7%	102	100,0%
Auditoría	35	34,3%	47	46,1%	20	19,6%	102	100,0%

Fuente: elaborado por el investigador

Se reporta que el nivel de gestión en el Hospital Nivel II-2 del Norte del Perú es regular, como lo confirma el 55.9% de los trabajadores investigados; este nivel se puede explicar por el nivel regular que predomina en lo relacionado a la organización del talento humano, política de recompensas y auditoría de personas, que son calificados en dicho nivel por el 50%, 47.1% y 46.1%. Los aspectos que menos valoran los investigados son los relacionados a la integración, desarrollo y retención de personas que son calificados por el 45.1%, 47.1% y 44.1% en un nivel deficiente.

Tabla 8.

Nivel del proceso administrativo en un Hospital Nivel II-2, del Norte del Perú, 2023

	Deficiente		Regular		Buena		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Proceso administrativo	33	32,4%	55	53,9%	14	13,7%	102	100,0%
Planificación	18	17,6%	62	60,8%	22	21,6%	102	100,0%
Organización	34	33,3%	55	53,9%	13	12,7%	102	100,0%
Dirección	38	37,3%	46	45,1%	18	17,6%	102	100,0%
Control	47	46,1%	43	42,2%	12	11,8%	102	100,0%

Fuente: elaborado por el investigador

En cuanto al proceso administrativo del hospital investigado, la percepción de los trabajadores tampoco es muy favorable; la mayoría, 53.9%, lo califica en como regular. Esto se asocia al nivel regular de la planificación, organización y dirección, que son calificados en dicho nivel por el 60.8%, 53.9% y 45.1%; el aspecto menos valorado es el relacionado a las políticas de control, las que son calificadas por el 46.1% en un nivel deficiente.

Tabla 9.

Proceso administrativo en relación con la gestión del talento humano

Gestión	Proceso administrativo						Total	
	Deficiente		Regular		Bueno		f	%
	f	%	f	%	f	%		
Deficiente	24	23,5%	6	5,9%	0	0,0%	30	29,4%
Regular	9	8,8%	46	45,1%	2	2,0%	57	55,9%
Buena	0	0,0%	3	2,9%	12	11,8%	15	14,7%
Total	33	32,4%	55	53,9%	14	13,7%	102	100,0%

Fuente: elaborado por el investigador

Los hallazgos de la tabla 9 demuestran que el 23.5% de sujetos califica en un nivel deficiente, tanto a la gestión del talento humano y al proceso administrativo, mientras que el 45% los califica como regular y el 11.8% en un nivel bueno. Esto permite confirmar la relación positiva entre ambas variables; se observa que las cifras que califican a ambos aspectos en un nivel deficiente, regular y bueno, son las que predominan en los resultados. Los hallazgos indican que las valoraciones que atribuyen los trabajadores a dichas variables mantienen una positiva tendencia.

4.2. Prueba de normalidad

La normalidad es un requisito para el uso de métodos estadísticos paramétricos en la contrastación de las hipótesis. Se emplea para decidir si se emplea la correlación de Pearson o Spearman. Si los datos son normales se puede usar Pearson, en caso contrario se debe usar Spearman, aunque esta última correlación es la que se debe usar independientemente de la normalidad.

Tabla 10.

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del talento humano	,065	102	,200*
Integración	,129	102	,000
Organización del talento humano	,126	102	,000
Recompensa	,104	102	,008
Desarrollo	,117	102	,002
Retención	,138	102	,000
Auditoría	,191	102	,000
Proceso administrativo	,090	102	,040
Planificación	,112	102	,003
Organización	,155	102	,000
Dirección	,115	102	,002
Control	,134	102	,000

H₀: Los puntajes de las variables y dimensiones siguen una distribución normal.

H₁: Los puntajes de las variables y dimensiones no siguen una distribución normal.

La significancia (Sig.) de la prueba de normalidad de la gestión del talento humano, Sig.=0.200, es superior al valor teórico de 0.05, lo que permite la

aceptación de dicha variable que sigue una distribución normal. En los otros casos, las significancias son mayores a 0.05, lo que orienta a rechazar que en dichos casos la distribución sea normal. Teniendo en cuenta estos resultados, se utiliza la correlación de Spearman para el contraste de las hipótesis de investigación.

4.3. Contrastación de hipótesis

4.3.1. Contraste de la hipótesis específica 1:

Existe relación significativa entre la dimensión integración de personas y el proceso administrativo de un Hospital Nivel II-2, del Norte del Perú, 2023.

Tabla 11.

Correlación entre la integración de personas y el proceso administrativo

n=45	Spearman	Proceso administrativo	Planificación	Organización	Dirección	Control
Integración de personas	r	,648**	,532**	,586**	,594**	,668**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000
	n	102	102	102	102	102

Fuente: elaborado por el investigador

** : Prueba altamente significativa

La tabla 11 muestra un Rho de Spearman entre la integración de personas y los procesos administrativos, $r=0.648$, se ubica en nivel relativamente alto y significativo, según lo confirma la significación de prueba, $\text{Sig.}=0.000$, inferior al valor teórico de 0.01. Este resultado conduce a la aceptación de la hipótesis 1.

4.3.2. Contraste de la hipótesis específica 2:

Existe relación significativa entre la dimensión organización de personas y el proceso administrativo de un Hospital Nivel II-2, del Norte del Perú, 2023.

Tabla 12.

Correlación entre la organización de personas y el proceso administrativo

n=45	Spearman	Proceso administrativo	Planificación	Organización	Dirección	Control
Organización de personas	r	,746**	,601**	,665**	,745**	,680**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000
	n	102	102	102	102	102

Fuente: elaborado por el investigador

** : Prueba altamente significativa

En la tabla 12 se puede comprobar un Rho de Spearman $r=0.746$, entre las políticas de organización de personas y el proceso administrativo, se ubica en un nivel relativamente alto y con una significancia muy alta, según se confirma de la significación $\text{Sig.}=0.000$, que resultó ser inferior al valor teórico de 0.01. Esto permite aceptar la hipótesis 2.

4.3.3. Contraste de la hipótesis específica 3:

Existe relación significativa entre la dimensión recompensa a las personas y el proceso administrativo de un Hospital Nivel II-2, del Norte del Perú, 2023.

Tabla 13.

Correlación entre la recompensa a las personas y el proceso administrativo

n=45	Spearman	Proceso administrativo	Planificación	Organización	Dirección	Control
Recompensa a las de personas	r	,608**	,438**	,567**	,634**	,585**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000
	n	102	102	102	102	102

Fuente: elaborado por el investigador

** : Prueba altamente significativa

La tabla 13 indica el Rho de Spearman, $r=0.608$, entre las políticas de recompensa 6 a las personas y el proceso administrativo, es altamente significativa, según lo confirma la significancia $\text{Sig.}=0.000$, inferior a 0.01. Esto permite la aceptación de la hipótesis específica 3.

4.3.4. Contraste de la hipótesis específica 4:

Existe relación significativa entre la dimensión desarrollo de personas y el proceso administrativo de un Hospital Nivel II-2, del Norte del Perú, 2023.

Tabla 14.

Correlación entre el desarrollo de personas y el proceso administrativo

n=45	Spearman	Proceso administrativo	Planificación	Organización	Dirección	Control
Desarrollo de personas	r	,691**	,618**	,617**	,594**	,702**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000
	n	102	102	102	102	102

Fuente: elaborado por el investigador

** : Prueba altamente significativa

La tabla 14 da cuenta del Rho de Spearman, $r=0.691$, entre políticas de desarrollo de personas y el proceso administrativo se ubica en un grado relativamente alto y con una significancia en un nivel muy alto, según se confirma de la significancia $\text{Sig.}=0.000$, menor al valor teórico de 0.01. Este resultado aporta evidencias suficientes para aceptar la hipótesis 4.

4.3.5. Contraste de la hipótesis específica 5:

Existe relación significativa entre la dimensión retención de personas y el proceso administrativo de un Hospital Nivel II-2, del Norte del Perú, 2023.

Tabla 15.

Correlación entre la retención de personas y el proceso administrativo

n=45	Spearman	Proceso administrativo	Planificación	Organización	Dirección	Control
Retención de personas	r	,772**	,686**	,699**	,731**	,690**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000
	n	102	102	102	102	102

Fuente: elaborado por el investigador

** : Prueba altamente significativa

La tabla 15 da cuenta de un Rho de Spearman, $r=0.772$, entre las políticas de retención de personas y el proceso administrativo, se ubica en un nivel alto y también es significativamente alta, con un $\text{Sig.}=0.000$, inferior al valor teórico de la significancia de 0.01. Esta evidencia lleva a la aceptación de la hipótesis 5.

4.3.6. Contraste de la hipótesis específica 6:

Existe relación significativa entre la dimensión auditoría del personal y el proceso administrativo de un Hospital Nivel II-2, del Norte del Perú, 2023.

Tabla 16.

Correlación entre la auditoría de personal y el proceso administrativo

n=45	Spearman	Proceso administrativo	Planificación	Organización	Dirección	Control
Auditoría de personal	r	,709**	,623**	,609**	,670**	,697**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000
	n	102	102	102	102	102

Fuente: elaborado por el investigador

** : Prueba altamente significativa

La tabla 16 muestra el Rho de Spearman, $r=0.709$, ente la auditoría de personal y el proceso administrativo, es de nivel alto y también con una significancia muy alta, según lo confirma la significancia $\text{Sig.}=0.000$, que fue inferior al valor de la significancia de 0.01. Esto permite la aceptación de la hipótesis 6.

4.3.7. Contraste de la hipótesis general

Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el proceso administrativo de un Hospital Nivel II-2, del Norte del Perú, 2023.

Tabla 17.

Correlación entre la gestión del talento humano y el proceso administrativo

n=45	Spearman	Proceso administrativo	Planificación	Organización	Dirección	Control
Gestión del talento humano	r	,841**	,694**	,759**	,806**	,804**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000
	n	102	102	102	102	102

Fuente: elaborado por el investigador

** : Prueba altamente significativa

La tabla 17 muestra que el Rho de Spearman entre gestión del talento humano y proceso administrativo, $r=0.841$, es bastante alta y significativa, como se puede confirmar con significancia de la prueba, $\text{Sig.}=0.000$, que resultó ser inferior al valor teórico de 0.01. Este resultado conduce a aceptar la hipótesis general.

V. DISCUSIÓN

En lo que respecta al primer objetivo específico, referido a la relación entre la integración de personas y el proceso administrativo de un Hospital Nivel II-2, del Norte del Perú, López et al. (2020) indica que se trata del procedimiento por medio del que las organizaciones logran incorporar a nuevos trabajadores en su entorno laboral, a efecto de asignar y conservar su talento, logrando que reconozcan las políticas, reglas y procesos de la organización. No obstante, dicha importancia, en la investigación realizada en Chulucanas, se constató que el 26.5% de los trabajadores perciben como deficiente la integración de personas y los procesos administrativos, mientras que el 27.5% los califica en un nivel regular. En tanto que Franco (2021) en su tesis, concluyó que la selección de personal es indispensable para la identificación del personal más apto para puestos de trabajo específicos, siendo que su desarrollo contribuye a un mejor desempeño. De acuerdo con lo referido se pudo constatar en la investigación realizada en Chulucanas que en tanto mejores las políticas de integración de personas, mejorará el proceso administrativo, existiendo una relación positiva entre ambos factores.

De otra parte en los resultados de esta parte de la investigación, se pudo comprobar que la correlación de Spearman entre la integración de personas y los procesos administrativos alcanzó un $r=0.648$, lo cual implica un nivel relativamente significativo y alto: estos resultados condujeron a la correspondiente aceptación de la hipótesis en cuanto si existe relación significativa entre la dimensión integración de personas y el proceso administrativo de un Hospital Nivel II-2, del Norte del Perú, 2023.

En cuanto al segundo objetivo específico, vinculado al análisis de la relación entre la organización de personas y el proceso administrativo de un Hospital Nivel II-2, del Norte del Perú, Chiavenato (2020) refiere que la organización del talento humano viene a ser la forma en que son distribuidas las funciones y responsabilidades de cada miembro de la institución, a efecto de que en cada puesto logren laborar las personas más competentes para tal fin. Al respecto dentro de los resultados encontrados en la investigación realizada en Chulucanas, se pudo evidenciar que el 16.7% de los encuestados califica como deficiente a las políticas

de organización de personas y al proceso administrativo y un 32.4% lo califica en un nivel regular. En este contexto Guerrero et al., (2021) en su artículo científico, donde busca caracterizar la trascendencia de la gestión de recurso humanos en su relación con la calidad de atención en los servicios de salud COVID-19, concluyeron que los usuarios reciben una inapropiada calidad de atención debido a la carencia de condiciones en la institución, así como de su personal de salud, dada la carencia de especialistas, motivación salarial, accesibilidad y condiciones laborales, entre otras limitaciones, ante lo cual es indispensable sostener planes de mejora continua en la gestión de personas, ya que únicamente de esta forma se logrará la ansiada satisfacción de los usuarios. Por lo tanto, dentro de la investigación realizada en Chulucanas, se puede afirmar que, al mejorar la valoración por las políticas de organización de personas, mejora la valoración por el proceso administrativo.

En cuanto a los resultados estadísticos se pudo evidenciar que la correlación de Spearman fue de $r=0.746$, entre las políticas de organización de personas y el proceso administrativo, se ubica en un nivel relativamente alto y con una significancia muy alta, según se confirma de la significación $\text{Sig.}=0.000$, que resultó ser inferior al valor teórico de 0.01. Lo anterior, aporta suficiente evidencia que condujo a la aceptación de la hipótesis de investigación, en tanto sí existe relación significativa entre la dimensión organización de personas y el proceso administrativo de un Hospital Nivel II-2, del Norte del Perú, 2023.

Respecto al tercer objetivo específico referido a medir la relación de la recompensa a las personas con el proceso administrativo de un Hospital Nivel II-2, del Norte del Perú, Villalonga (2020) argumenta que dicha recompensa se constituye en una gratificación intrínseca o extrínseca, la misma que se otorga a modo de agradecimiento al logro o contribución del personal, así como, para demostrar las oportunidades de crecimiento que brinde la institución. Al respecto, en la tesis se demostró que el 19.6% de los trabajadores califica en un nivel deficiente tanto a las políticas de recompensa, como al proceso administrativa y un 30.4% lo califica en un nivel regular, siendo que estos resultados evidencian que los trabajadores tienden más a calificar en los mismos niveles (deficiente, regular o bueno) a ambos aspectos, confirmando la relación positiva entre ellos.

Al respecto, Rosas (2022) en su tesis de maestría, concluyó evidenciando con una significancia del 95% la muy alta y positiva correlación entre la satisfacción de los trabajadores debido a los procesos de desarrollo y retención, determinando la importancia de la gestión del talento humano y de prestar mayor atención a los colaboradores, recompensándolos e interesándose en su bienestar, pues de otro modo no se podría asumir el llamado salario emocional, generando trabajadores con limitado desempeño. Dicha conclusión se condice con la investigación realizada en el hospital nivel II-2 donde se dio cuenta que en general la valoración de las políticas de recompensa y de los procesos administrativos muestran una tendencia positiva.

De lo evidenciado en la presente investigación se obtuvo un coeficiente de Spearman, $r=0.608$, entre las políticas de recompensa a las personas y el proceso administrativo, confirmándose una significancia de la prueba, $\text{Sig.}=0.000$, inferior a 0.01, con ello se acepta la hipótesis de que existe una relación significativa entre la dimensión recompensa a las personas y el proceso administrativo de un Hospital Nivel II-2, del Norte del Perú, 2023.

En lo que concierne al objetivo cuatro, referido a determinar la relación entre el desarrollo de personas y el proceso administrativo de un Hospital Nivel II-2, del Norte del Perú, para Alles (2018) el desarrollo se relaciona con la formación que reciben los trabajadores para impulsar su crecimiento laboral y sobre todo personal, con la finalidad de propiciar efectividad en el centro de labores. Al respecto, los resultados de la investigación realizada en el hospital demostraron que el 25.5% de encuestados calificó en un nivel deficiente tanto a la auditoría como al proceso administrativo, siendo que dichos hallazgos muestran la tendencia a calificar en el mismo nivel a ambos aspectos.

En tanto, Mendivel et al. (2020), en su artículo científico, pudo concluir que gestión administrativa y gestión de talento humano por competencias en una universidad se correlacionan de forma alta y positiva con un p-valor de $0,000 < 0,010$ donde se destaca la importancia del desarrollo de las personas que constituyen la masa laboral. Ante ello, en la investigación realizada en el hospital se puede evidenciar que las valoraciones por las políticas de desarrollo de personas y por el proceso administrativo siguen una tendencia positiva.

En este contexto, los resultados dan cuenta de una correlación de Spearman de $r=0.691$ entre las políticas de desarrollo de personas y el proceso administrativo, ubicándose en un nivel relativamente alto y con una significancia muy alta. Por esta razón, se acepta la hipótesis de investigación: existe relación significativa entre la dimensión desarrollo de personas y el proceso administrativo de un Hospital Nivel II-2, del Norte del Perú, 2023.

En cuanto al objetivo específico quinto relacionado a analizar la relación entre la retención de personas y el proceso administrativo de un Hospital Nivel II-2, del Norte del Perú, para Naumov (2018) la retención viene a ser el conjunto de esfuerzos y actividades que desarrolla una institución con la finalidad de generar ambientes laborales propicios para el desarrollo y crecimiento de las personas a efecto de que estas deseen continuar trabajando en la organización. Al respecto, los resultados de la investigación realizada en el hospital dieron cuenta que el 28.4% de los trabajadores investigados califica en un nivel deficiente a las políticas de retención de personas y al proceso administrativo.

Por su parte, Vílchez (2018) concluyó en su tesis evidenciando un relacionamiento positivo con un Rho Spearman = ,422 y p valor = 0.002 menor que 0.05). entre gestión del talento humano y gestión administrativa de la oficina de tesorería del Ministerio de Salud, resaltando la importancia de la retención de las personas en esta institución la cual fortalece la actitud de estas en el contexto de una mayor identidad, así como de compromiso con la institución. Ello se asemeja a lo encontrado en la investigación realizada en el hospital, donde se pudo observar que los trabajadores calificaron tanto a las políticas de retención de personas como al proceso administrativo en el mismo nivel, confirmándose la relación positiva entre ellos, evidenciando una tendencia creciente.

Finalmente, los resultados en la investigación realizada arrojaron una correlación de Spearman, $r=0.772$, entre las políticas de retención de personas y el proceso administrativo, lo que probó el nivel alto y significativo de relacionamiento, por lo que proceso administrativo de un Hospital Nivel II-2, del Norte del Perú, 2023. Estas evidencias permite la aceptación de la hipótesis: existe relación significativa

entre la dimensión retención de personas y el proceso administrativo de un Hospital Nivel II-2, del Norte del Perú, 2023.

En lo referente al sexto objetivo específico, relacionado a medir la relación entre la auditoría de personal y el proceso administrativo de un Hospital Nivel II-2, del Norte del Perú, según Chiavenato (2020) la auditoría es un método por el que se llega a concretar la revisión de la política, procesos, documentos y programas relacionados a la administración de personas, con la finalidad de determinar aspectos claves que deben ser mejorados en la institución. En este contexto, en la investigación realizada en el hospital se pudo demostrar que el 23.5% de los trabajadores calificó en un nivel deficiente a la auditoría de personal y al proceso administrativo y solo el 11.8% en un nivel bueno, asimismo, se observó que los trabajadores tienden a calificar en el mismo nivel a ambos aspectos, confirmándose de este modo la positiva relación entre ellos.

Por su parte, Coaquira (2018) en su tesis, terminó evidenciando el vínculo existente entre la dirección de administración y gestión del capital humano de la institución, lo cual se confirma con el resultado del coeficiente de Pearson r de 0.929, siendo una muy fuerte y positiva correlación, asimismo, se presenta una directa relación, comprobando la importancia del proceso de auditoría de personal. Frente a ello, se pudo observar en la investigación realizada en el hospital que las valoraciones por la auditoría de personal y por el proceso administrativo muestran una tendencia creciente, de manera que, al mejorar la percepción por la auditoría, mejora la percepción por el proceso administrativo.

En este orden de ideas, los resultados de la presente investigación demostraron una correlación de Spearman, $r=0.709$, entre la auditoría de personal y el proceso administrativo, con un nivel y significancia altas, lo que lleva a aprobar la hipótesis: existe relación significativa entre la dimensión auditoría del personal y el proceso administrativo de un Hospital Nivel II-2, del Norte del Perú, 2023

En cuanto al objetivo general, Evaluar la relación de la gestión del talento humano con el proceso administrativo en un Hospital Nivel II-2, del Norte del Perú, 2023, Chiavenato (2020) define a dicha gestión como el grupo de políticas y

prácticas requeridas para el liderazgo de puestos aplicando procesos destinados a todo lo relacionado con los colaboradores, desde su reclutamiento hasta su evaluación de desempeño. En tanto para para Corvo (2019) el proceso administrativo es un grupo de mecanismos, formas y hechos que hacen posible emplear los recursos de la organización para lograr la meta trazada. Al respecto, el estudio realizado en el hospital confirmó que el 55.9% de los trabajadores investigados pondera como regular lo relacionado a la organización del talento humano, política de recompensas y auditoria de personas, mientras que los aspectos menos valorados son los relacionados a la integración, desarrollo y retención de personas.

De otra parte, Iberico (2018), concluye en su tesis con la relación positiva de 0,0990 entre la gestión del recurso humano y la ejecución de los procesos administrativos, lo que significa que cuanto mayor es la gestión del recurso humano, mayor será la eficiencia de los procesos realizados en la institución. Mientras que Rio et al, (2022) en su artículo científico, concluyó evidenciando el rol mediador que tiene la innovación en el talento humano y el desempeño de una organización. En suma, puede resaltar el valor de que algunos factores internos de la empresa que facilitan la optimización del desempeño organizacional. Mientras que en la investigación realizada en el hospital nivel II se evidenció que el 23.5% de los trabajadores califica en un nivel deficiente, tanto a la gestión de talento humano como al proceso administrativo, existiendo una relación positiva entre las variables gestión del talento humano y proceso administrativo. En tanto que, al relacionar ambas variables los hallazgos indican que las valoraciones que atribuyen los trabajadores a dichas variables evidencian una tendencia positiva.

De lo visto en la presente investigación se demostró una correlación de Spearman $r=0.841$, la cual es significativa y alta, como lo confirma la significancia de la prueba, $\text{Sig.}=0.000$. Estos resultados conducen a aceptar la hipótesis de investigación: existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el proceso administrativo de un Hospital Nivel II-2, del Norte del Perú, 2023.

VI. CONCLUSIONES

- 1) La integración de personas se relaciona de manera significativa y alta con el proceso administrativo en un Hospital Nivel II-2, del Norte del Perú, con un Rho de Spearman $r=0.648$ y una significación de prueba $\text{Sig.}=0.000$. Evidenciando la relación positiva de la integración con las dimensiones del proceso administrativo.
- 2) La organización de personas se relaciona de forma altamente significativa con el proceso administrativo, evidenciando un nivel de Spearman $r=0.746$ y una significación de prueba $\text{Sig.}=0.000$. Los trabajadores tienden a calificar en el mismo nivel a ambos aspectos, confirmándose la relación positiva entre ellos.
- 3) La recompensa a las personas se relaciona de manera altamente significativa con el proceso administrativo. Evidenciando un coeficiente de Spearman $r=0.608$, y una significancia de prueba $\text{Sig.}=0.000$. Las valoraciones de políticas de recompensa y proceso administrativo muestran una tendencia positiva.
- 4) El desarrollo de personas se relaciona de una manera significativamente alta con el proceso administrativo, evidenciando un índice de Spearman $r=0.691$ así como una significancia de prueba $\text{Sig.}=0.000$. Asimismo, las valoraciones por las políticas de desarrollo de personas y el proceso administrativo son positivas.
- 5) La retención de personas se relaciona de forma altamente significativa con el proceso administrativo, evidenciando un nivel de Spearman $r=0.772$, así como una significancia de prueba $\text{Sig.}=0.000$. Los trabajadores tienden a calificar en el mismo nivel a ambos aspectos, confirmándose una relación positiva.
- 6) La auditoría de personal se relaciona de forma altamente significativa con el proceso administrativo, evidenciando un nivel de Spearman $r=0.709$, así como una significancia de prueba $\text{Sig.}=0.000$. Las valoraciones por la auditoría de personal y por el proceso administrativo muestran una tendencia creciente.
- 7) La gestión del talento humano se relaciona de forma altamente significativa con el proceso administrativo en un Hospital Nivel II-2, del Norte del Perú, 2023. Evidenciando un nivel de Spearman $r=0.841$ y una significancia de prueba $\text{Sig.}=0.000$. Los hallazgos confirmaron que las valoraciones que atribuyen los trabajadores a dichas variables evidencian una tendencia positiva.

VII. RECOMENDACIONES

- 1) Implementar los procesos de reclutamiento y selección de personal basados en una eficaz planificación de necesidades de recursos humanos; realizando al menos una vez al año una evaluación por competencias que permita determinar las necesidades en material de personal del hospital.
- 2) Revisar y actualizar, de ser necesario, el manual de organización y funciones, evitando potenciales vacíos o duplicidades en la determinación de los mismo según puestos de trabajo. Asimismo, implementar la evaluación de desempeño anual en base a procedimientos e indicadores estandarizados.
- 3) Efectuar una revisión de la escala remunerativa y de ser el caso proponer una valuación de puestos a las instancias jerárquicas responsables, a fin de sincerar con criterios técnicos la política remunerativa de la institución. Asimismo, planificar y ejecutar una política de incentivos laborales en la medida de las posibilidades presupuestales vigentes.
- 4) Establecer un programa anual de desarrollo de personas en base a los resultados de la evaluación por competencias que debe implementarse como un procedimiento estandarizado en la institución, asegurando un efectivo empleo del presupuesto destinado a la capacitación y formación del personal.
- 5) Desarrollar estrategias que contribuyan a fortalecer las prácticas de higiene y seguridad laboral, dotando al personal de los conocimientos e implementos adecuados para ello. Asimismo, implementar de forma sostenida campañas para mejorar el clima laboral y las relaciones entre los trabajadores.
- 6) Implementar un mejor sistema de información administrativa, actualizando, asimismo, de manera constante la base de datos disponible, a fin de que se constituyan en un referente importante para la ejecución de las auditorías de personal en el hospital.
- 7) Planificar e implementar un modelo de gestión de talento humano para el Hospital Nivel II-2, del Norte del Perú, basado en la definición de procedimientos estandarizados respecto a la integración, organización, recompensa, desarrollo, retención y auditoría de personal con la finalidad de lograr un proceso administrativo eficaz y eficiente, teniendo como fin supremo brindar un mejor servicio al usuario del establecimiento hospitalario.

REFERENCIAS

- Abril Freire, M. C. (2018). *Diseños de Procesos de Gestion del Talento Humano. Universidad Tecnica de Ambato*. Ecuador: MEGAGRAF-Ambato. <https://revistas.uta.edu.ec/Books/libros%202019/diseprocgesttthh.pdf>
- Aiquipa Aiquipa, O. (2022). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en los profesionales de los servicios de medicina y odontología del hospital II Jorge Reategui Delgado – Essalud.Piura 2020 [tesis de maestría, Universidad Nacional de Piura]*. <http://repositorio.unp.edu.pe/handle/20.500.12676/3443>
- Aliaga Díaz, S., & Alcas Zapata, N. (2021). Análisis de la gestión administrativa y la calidad del servicio en la atención de los partos humanizados en un hospital nacional de Lima. *INNOVA Research Journal*, 6(1), 18-30. <https://doi.org/https://doi.org/10.33890/innova.v6.n1.2021.1490>
- Alles, M. (2018). *Desarrollo del talento humano*. Ediciones Granica.
- Apolo Pérez, K. L., Álvarez Gavilanes, J. E., & Vicuña Matute, W. G. (2021). Gestión estratégica del talento humano en el Hospital General Machala. *CIENCIAMATRIA*, 7(12), 38-66. <https://doi.org/DOI 10.35381/cm.v7i12.419>
- Arenas Falótico, A. J., & Bayón Pérez, J. (2020). Talento humano y cambio organizacional en empresas de telecomunicación: Madrid - España. *Revista Venezolana de Gerencia*, 92, 1463-1477. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85095601349&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&st1=talento+humano&nlo=&nlr=&nls=&sid=75f56712c223f360ec0b3deadd217043&sot=b&sdt=b&sl=29&s=TITLE-ABS-KEY%28talento+humano%29&relpos=8&citeCnt=2&searchTerm>
- Arévalo Vela, J. (2021). El contrato de trabajo en la legislación peruana vigente. *Revista De Derecho Procesal Del Trabajo*, 3(3), 13-55. <https://doi.org/https://doi.org/10.47308/rdpt.v3i3.2>
- Arias González, J. L., & Covinos Gallardo, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. ENFOQUES CONSULTING EIRL.
- Arias, J., Holgado, J., Tafur, T., & Vasquez, M. (2022). *Metodología de la investigación. El método ARIAS para desarrollar un proyecto de tesis*. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú. <https://doi.org/DOI: https://doi.org/10.35622/inudi.b.016>
- Balcazar Daza, A. M. (2020). Gestión administrativa en hospitales públicos de Cundinamarca- Colombia. *Lúmina*, 21, 140-162. <https://doi.org/https://doi.org/10.30554/lumina.21.3444.2020>

- Barboza Zelada, P. A. (2018). *LA GESTION DEL TALENTO HUMANO EN EL PERU - SERVIR*. <https://ideas-gubernamentales.blogspot.com/2018/03/la-gestion-del-talento-humano-en-el.html>
- Bautista Perdomo, L., Castro Garcés, C., Cerón Muñoz, K., & Montero Carvajal, J. (2021). *Diagnóstico de la gestión del área de Talento Humano del Hospital Universitario San José de Popayán [Tesis de maestría, Universidad EAN]*. <http://hdl.handle.net/10882/11206>
- Bendezú Champi, J. G. (2017). *El proceso administrativo en el Hospital Santa Rosa de la ciudad de Puerto Maldonado, 2017 [Título a optar Licenciado de Administración, Universidad Andina del Cusco]*. <https://repositorio.uandina.edu.pe/handle/20.500.12557/1524>
- Ceballos Rueda, J. M., Salazar Ospina, A., & Amariles Muñoz, P. (2021). Revisión, diseño y construcción de un instrumento de medición para evaluar las competencias laborales del personal farmacéutico ambulatorio. *Salud UIS*, 53. <https://doi.org/https://doi.org/10.18273/saluduis.53.e:21027>
- Chiavenato, I. (2019). *Introducción a La Teoría General De La Administración. Una visión integral de la moderna administración de las organizaciones*. Mc Graw Hill Interamericana S.A.
- Chiavenato, I. (2020). *Gestión del talento humano. El nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones*. McGraw-Hill Interamericana de España.
- Chiquito Tigua, G. P., Plua Parrales, N. V., & González Benítez, N. (2022). Planeación estratégica para la mejora de la gestión administrativa en instituciones universitarias de Ecuador. *Avances*, 24(1), 135-148. <https://www.redalyc.org/journal/6378/637869301011/html/>
- Cisneros Caicedo, A. J., Guevara García, A. F., Urdánigo Cedeño, J. J., & Garcés Bravo, J. E. (2022). Técnicas e Instrumentos para la Recolección de Datos que apoyan a la Investigación Científica en tiempo de Pandemia. *Ciencias Económicas y Empresariales*, 8(1), 1165-1185. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.23857/dc.v8i41.2546>
- Coaquira Flores, E. G. (2018). *Dirección administrativa y gestión del talento humano en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Moquegua - 2017 [Tesis para obtener el Grado Académico de Maestra en Gestión Pública, Universidad Cesar Vallejo]*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/31449>
- Del Castillo Méndez, A. Y. (2017). *La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo. [Tesis para optar el grado académico de Maestra en Gestión Pública]*. *Universidad Cesar Vallejo*. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8939/Del%20Castillo_MAY.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Del Río Cortina, J., Acosta Mesa, R., Santis Puche, M., & Machado Licon, J. (2022). El efecto mediador de la innovación entre la gestión del talento humano y el desempeño organizacional. *Información tecnológica*, 33(2), 13-20. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642022000200013>
- Deloitte. (2023). *Las 10 tendencias en la gestión de Recursos Humanos. Reescribiendo las reglas para la era digital*. <https://www2.deloitte.com/es/es/pages/human-capital/articles/10-tendencias-gestion-RRHH.html>
- Feria Avila, H., Blanco Gómez, M. R., & Valledor Estevill, R. F. (2019). *La dimensión metodológica del diseño de la investigación científica*. Editorial Academia Universitaria.
- Florez Mostacero, L. P. (2019). Procesos administrativos, y la calidad de servicio del Hospital José Hernán Soto Cadenillas -Chota 2019. *REVISTA GOBIERNO Y GESTIÓN PÚBLICA*, 6(2), 145-166. <https://doi.org/https://doi.org/10.24265/iggp.2019.v6n2.10>
- Franco Ruíz, K. M. (2021). *Propuesta de mejora de la gestión del talento humano basado en el proceso de selección del personal en un Hospital del MINSA en el departamento de Arequipa, 2020 [Tesis para obtener el Grado Academico de Maestra en Gestion Publica, Universidad Cesar V.]*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/57476>
- Fuentes , E. A., Cordero Useche, F. A., & Gómez Arevalo, I. D. (2020). Estandarización de procesos administrativos del área de gestión humana, seguridad y salud en el trabajo en una entidad oncológica. *Revista Ingeniería, Matemáticas y Ciencias de la Información*, 7(14), 77-93. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.21017/rimci.2020.v7.n14.a85>
- Guamán Chacha, K. A., Hernández Ramos, E. L., & Lloay Sánchez, S. I. (2020). El positivismo y el positivismo jurídico. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 265-269. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000400265
- Guerrero Valladolid, A. Y., & Callao Alarcón, M. (2021). GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA LA CALIDAD DE ATENCIÓN EN LOS SERVICIOS DE LA SALUD COVID-19. *Salud & Vida Sipanense*, 8(1), 100-108. <https://doi.org/https://doi.org/10.26495/svs.v8i1.1602>
- Iberico Llanos, M. M. (2018). *Gestión del Talento Humano y Procesos Administrativos en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, 2016 [Tesis para obtener el Grado Academico de Maestra en Gestion Publica, Universidad Cesar Vallejo]*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/30143>
- Jiménez Silva, W. R., & Crisón Chávez, P. V. (2018). *Evaluación del desempeño del talento humano y los procesos administrativos en Instituciones de Educación Superior [Trabajo de Investigación para la obtención del Grado*

Académico de Magíster en gestión del talento humano, Universidad Técnica de Ambato] . <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/28268>

- Lobos, K., Bustos, C., Cobo Rendón, R., & Cisternas, N. (2022). Características psicométricas de un cuestionario de expectativas hacia la educación virtual en estudiantes universitarios durante la pandemia COVID-19. *Formación universitaria*, 15(1), 3-18. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062022000100003>
- Lugo, L., Garcia, H., & Gomez, C. (2006). Confiabilidad del cuestionario de calidad de vida en salud SF-36 en Medellín, Colombia. *Facultad Nacional de Salud Pública*, 24(2), 1-14. <https://revistas.udea.edu.co/index.php/fnsp/article/view/243>
- Martínez-González, J. (2023). Tipos de Investigación. *Con-Ciencia Serrana Boletín Científico De La Escuela Preparatoria Ixtlahuaco*, 5(9), 34-35. <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/ixtlahuaco/article/view/10407>
- Mendivel Gerónimo, R. K., Lavado Puente, C. S., & Sánchez Castro, A. (2020). Gestión administrativa y gestión de talento humano por competencias en la Universidad peruana Los Andes, Filial Chanchamayo. *Conrado*, 16(72), 262-268. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442020000100262
- Mendoza Mercado, A. (2019). Gestión administrativa en facultades académicas de la universidad autónoma Gabriel René Moreno. *Investigación y Negocios*, 12(19), 75-82. https://doi.org/http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2521-27372019000100008
- Mucha Hospinal, L. F., Chamorro Mejía, R., Oseda Lazo, M. E., & Alania Contreras, R. D. (2021). Evaluación de procedimientos empleados para determinar la población y muestra en trabajos de investigación de posgrado. *Revista Desafíos*, 12(1), 50-7. <https://doi.org/https://doi.org/10.37711/desafios.2021.12.1.253>
- Naumov García, S. L. (2018). *Gestión e innovación total del capital humano*. Grupo Editorial Patria.
- Pereyra, L. E. (2020). *Metodología de la investigación*. Klik Soluciones Educativas.
- Pérez Corrales, J. D., & Barbarán Mozo, H. P. (2021). Control administrativo en la gestión pública. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(1), 267-279. <https://doi.org/> https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.224
- Placencia Reinoso, K. N. (2019). *Gestión del talento humano e influencia en el desarrollo organizacional del personal administrativo del hospital Teodoro Maldonado Carbo, Guayaquil-Ecuador, 2018 [Tesis de maestría,*

- Ramos Farroñán, E. V., Otero Gonzáles, C. A., Heredia Llatas, F. D., & Sotomayor Nunura, G. D. (2021). Formación por competencias del profesional en administración: Desde un enfoque contingencial. *Revista de Ciencias Sociales*, 27(2), 451-466. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28066593031>
- Romero Parra, L., & Salcedo Lara, M. (2019). Estrategias para fortalecer el proceso de gestión del talento humano en una entidad pública. *SIGNOS- Investigación en Sistemas de Gestión*, 11(2), 99-177. <https://doi.org/DOI:https://doi.org/10.15332/24631140.5084>
- Rosas Donayre, I. F. (2022). *La gestión del talento humano y el proceso administrativo en los gobiernos locales: caso municipalidad de Santiago de Surco, 2018-2020 [Tesis para obtener el grado de maestría, Centro de Altos Estudios Nacionales]*. <http://repositorio.caen.edu.pe/handle/20.500.13097/217>
- Rubio Guerrero, G., Lopez Posada, L., & Parra Alviz, M. (2020). *Gerencia del talento humano*. Ediciones de la U.
- Sánchez Ortega, J. A., Rivas Rivadeneira, R., Echaiz Rodas, C. A., & Hidalgo Romero, I. (2022). Liderazgo democrático y compromiso organizacional en la Dirección Regional de Comercio Exterior, Turismo y Artesanía. *Journal of the Academy*(6), 66-88. <https://doi.org/https://doi.org/10.47058/joa6.5>
- Sandoval Forero , E. A. (2022). El trabajo de campo en la investigación social en tiempos de pandemia. *Espacio Abierto*, 31(3), 10-22. <https://www.redalyc.org/journal/122/12272203001/html/>
- Silberman, P., Medina, A., Diaz Bazán, J., López, E., & Dursi, C. (2020). POLÍTICAS DE PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DEL MINISTERIO DE SALUD DE ARGENTINA DURANTE LA PANDEMIA DE COVID 19. *Rev Argent Salud Pública*, 12, 11-16. <http://www.scielo.org.ar/pdf/rasp/v12s1/1853-810X-rasp-12-s1-11.pdf>
- Solis Tipian, M. A., Palomino Tarazona, M. R., Alanya Beltran, J., & Vera Nuñez, G. G. (2022). Recursos humanos y gestión empresarial en Ingelectros Perú S. A. en Los Olivos-Perú. *Revista De Ciencias Sociales*, 28(5), 210-219. <https://doi.org/https://doi.org/10.31876/rcs.v28i.38157>
- Sy Corvo, H. (2019). *Gestión administrativa*. <https://www.lifeder.com/gestion-administrativa/#>
- Universidad Internacional de la Rioja UNIR. (Marzo de 2021). *¿Qué es la gestión del talento humano y cuál es su ámbito de aplicación?* <https://ecuador.unir.net/actualidad-unir/gestion-talento-humano/>

- Vilallonga Elorza, M. (2020). *Gestión del talento y desarrollo organizativo*. Ediciones Universidad de Navarra.
- Vilchez Vilchez, D. F. (2018). *Gestión del talento humano y gestión administrativa del área de tesorería del Ministerio de Salud, Lima 2018 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]*.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29513>
- Zayas Barreras, I. (2020). La gestión del talento humano: Una necesidad para el desarrollo de las organizaciones. *Revista Electrónica Sobre Cuerpos Académicos Y Grupos De Investigación*, 7(14), 21-42.
<https://www.cagi.org.mx/index.php/CAGI/article/view/208>

ANEXOS

Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Gestión del talento humano	Según Chiavenato (2020) la gestión del talento humano se fundamenta en las políticas y prácticas indispensables para liderar puestos que tienen relación con personas, aplicando procesos destinados a reclutar, seleccionar, capacitar, recompensar y evaluar el desempeño de los colaboradores	La gestión del talento humano es el proceso mediante el cual las organizaciones utilizan para la contratación, capacitación y retención del capital humano que muestra un óptimo rendimiento. Se medirá a través de la integración, la organización, la recompensa, el desarrollo, la retención y la auditoría, para lo cual se aplicará al personal un cuestionario en escala de Likert.	Integración Organización del talento humano Recompensa Desarrollo Retención Auditoria	Reclutamiento Selección Diseño de puestos Evaluación de desempeño Remuneración Prestaciones Incentivos Formación Aprendizaje Administración del conocimiento Higiene y seguridad Calidad de vida Relaciones entre empleados Banco de datos Sistema de información administrativa	Ordinal
Proceso administrativo	Corvo (2019) señala que el proceso administrativo es un conjunto de mecanismos, formas y acciones que hacen posible emplear los recursos humanos, financieros y materiales de la organización para lograr el objetivo fijado.	El proceso administrativo consiste en la ejecución coordinada y continua de las funciones de la administración con el fin de satisfacer los objetivos institucionales.	Planificación Organización Dirección Control	Lineamientos estratégicos Documentos de gestión Planes operativos Programas institucionales Presupuesto por resultados Estructura organizacional Coordinación entre las áreas Distribución de funciones y responsabilidades Estandarización de procesos Liderazgo Tipo de comunicación Trabajo en equipo Supervisión Determinación de estándares Evaluación de desempeño Medidas correctivas	Ordinal

Anexo 2. Tabla de consistencia

Título: Gestión del talento humano y proceso administrativo en un Hospital Nivel II-2, del Norte del Perú, 2023

FORM. PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES E INDICADORES	
PROBLEMA GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	OBJETIVO GENERAL		
¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano con el proceso administrativo de un Hospital Nivel II-2, del Norte del Perú, 2023?	Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el proceso administrativo de un Hospital Nivel II-2, del Norte del Perú, 2023.	Evaluar la relación de la gestión del talento humano con el proceso administrativo en un Hospital Nivel II-2, del Norte del Perú	VARIABLE: Gestión del talento humano	
			Dimensiones	Indicadores
			Integración	Reclutamiento Selección
			Organización	Diseño de puestos Evaluación de desempeño Remuneración
			Recompensa	Prestaciones Incentivos Formación
			Desarrollo	Aprendizaje Administración del conocimiento
			Retención	Higiene y seguridad Calidad de vida Relaciones entre empleados
			Auditoria	Banco de datos Sistema de información administrativa
				Ordinal
				Escala de medición
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	VARIABLE: Proceso administrativo	
1: ¿Cuál es la relación entre la integración de personas y el proceso administrativo de un Hospital Nivel II-2, del Norte del Perú?	1: La integración de personas se relaciona significativamente con el proceso administrativo de un Hospital Nivel II-2, del Norte del Perú	1: Determinar la relación entre la integración de personas y el proceso administrativo de un Hospital Nivel II-2, del Norte del Perú	Dimensiones	Indicadores
2: ¿De qué forma se relaciona la organización de personas con el proceso administrativo de un Hospital Nivel II-2, del Norte del Perú?	2: La organización de personas se relaciona significativamente con el proceso administrativo de un Hospital Nivel II-2, del Norte del Perú	2: Analizar la relación entre la organización de personas y el proceso administrativo de un Hospital Nivel II-2, del Norte del Perú	Planificación	Lineamientos estratégicos Documentos de gestión Planes operativos Programas institucionales Presupuesto por resultados
3: ¿Cuál es la relación entre la recompensa a las personas y el proceso administrativo de un Hospital Nivel II-2, del Norte del Perú?	3: La recompensa a las personas y el proceso administrativo de un Hospital Nivel II-2, del Norte del Perú se relacionan significativamente	3: Medir la relación de la recompensa a las personas con el proceso administrativo de un Hospital Nivel II-2, del Norte del Perú	Organización	Estructura organizacional Coordinación entre las áreas Distribución de funciones y responsabilidades Estandarización de procesos
4: ¿Cómo se relaciona el desarrollo de personas con el proceso administrativo de un Hospital Nivel II-2, del Norte del Perú?	4: El desarrollo de personas se relaciona significativamente con el proceso administrativo de un Hospital Nivel II-2, del Norte del Perú	4: Determinar la relación entre el desarrollo de personas y el proceso administrativo de un Hospital Nivel II-2, del Norte del Perú	Dirección	Liderazgo Tipo de comunicación Trabajo en equipo Supervisión
5: ¿Qué relación existe entre la retención de personas y el proceso administrativo de un Hospital Nivel II-2, del Norte del Perú?	5: La retención de personas se relaciona significativamente con el proceso administrativo de un Hospital Nivel II-2, del Norte del Perú	5: Analizar la retención entre la retención de personas y el proceso administrativo de un Hospital Nivel II-2, del Norte del Perú	Control	Determinación de estándares Evaluación de competencias Medidas correctivas
6: ¿Cuál es la relación entre la auditoría de personal y el proceso administrativo de un Hospital Nivel II-2, del Norte del Perú?	6: La auditoría de personal se relaciona significativamente con el proceso administrativo de un Hospital Nivel II-2, del Norte del Perú	6: Medir la relación entre la auditoría de personal y el proceso administrativo de un Hospital Nivel II-2, del Norte del Perú.		
				Ordinal
				Escala de medición

Anexo 3. Instrumento de recolección de datos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

N°: _____

Cuestionario a trabajadores

Estimado/a participante, esta es una investigación llevada a cabo dentro de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria; SÍ () NO () doy mi consentimiento para continuar con la investigación que tiene por objetivo evaluar la relación de la gestión del talento humano con el proceso administrativo en un Hospital Nivel II-2, del Norte del Perú. Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del repositorio institucional de la Universidad César Vallejo.

Variable: Gestión del talento humano

ITEMS		Totalmente de Acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
		5	4	3	2	1
DIMENSIÓN INTEGRACIÓN						
Reclutamiento	En el hospital se realiza un proceso de reclutamiento que asegura la participación de candidatos idóneos a los distintos puestos					
Selección	El proceso de selección de personal se realiza de una manera justa y transparente					
	En el hospital se emplean distintas técnicas para seleccionar al personal postulante a los puestos					
DIMENSIÓN ORGANIZACIÓN DEL TALENTO HUMANO						
Diseño de puestos	Las funciones y responsabilidades de cada puesto de trabajo se encuentran claramente definidas					
	Usted conoce las funciones y responsabilidades de su puesto según el Manual de Organización y Funciones (MOF)					
Evaluación de desempeño	La evaluación de desempeño se realiza de acuerdo con las funciones y responsabilidades que le corresponden a su puesto					
	Usted considera que la evaluación de desempeño laboral es justa					

ITEMS		Totalmente de Acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
		5	4	3	2	1
DIMENSIÓN RECOMPENSA						
Remuneración	La remuneración percibida es acorde a las funciones que usted desarrolla en la institución					
Prestaciones	La institución cumple con el pago oportuno de sus beneficios sociales					
Incentivos	La institución mantiene una política de incentivos laborales en beneficio de los trabajadores					
DIMENSIÓN DESARROLLO						
Formación	Se promueve actividades de formación para los trabajadores de la institución					
Aprendizaje	Las capacitaciones desarrolladas si generan el aprendizaje de conocimientos y habilidades para mejorar su desempeño laboral					
Administración del conocimiento	En la institución existen directivas orientadas a compartir el conocimiento entre los distintos trabajadores					
DIMENSIÓN RETENCIÓN						
Higiene y seguridad	La institución cumple con aplicar medidas de seguridad y salud en el trabajo					
Calidad de vida	Se le brindan los recursos necesarios para llevar una calidad de vida laboral óptima en la institución					
Relaciones entre empleados	Existe una sana y positiva interrelación entre los trabajadores					
DIMENSIÓN AUDITORÍA						
Banco de datos	En la institución se custodian archivos con las evaluaciones realizadas a cada trabajador					
Sistema de información administrativa	En la institución disponen de información respecto a cada trabajador, lo que sirve como referencia para su evaluación					

Variable: Proceso administrativo

ITEMS		Totalmente de Acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
		5	4	3	2	1
DIMENSIÓN PLANIFICACIÓN						
Lineamientos estratégicos	En la institución se difunde adecuadamente la misión, visión, valores y políticas entre los trabajadores					
Documentos de gestión	La institución cuenta con sus documentos de gestión (ROF, MOF, CAP, PAP) actualizados					
Planes operativos	El diseño e implementación de los planes operativos cuenta con la participación activa del personal					
Programas institucionales	Los programas institucionales ejecutados por el hospital cumplen con el logro efectivo de sus objetivos					
Presupuesto por resultados	En la institución se aplica el enfoque de presupuesto por resultados					
DIMENSIÓN ORGANIZACIÓN						
Estructura organizacional	La estructura organizacional del hospital ayuda al más efectivo cumplimiento de objetivos					
Coordinación entre las áreas	El personal de las diferentes áreas coordina fluidamente sus labores cotidianas					
Distribución de funciones y responsabilidades	Usted considera que la distribución de funciones y responsabilidades laborales en los distintos puestos es justa					
Estandarización de procesos	En el hospital existen procesos que ya se encuentran estandarizados para beneficio de los usuarios					
DIMENSIÓN DIRECCIÓN						
Liderazgo	Los jefes se preocupan por convertirse en verdaderos líderes en la institución					
Tipo de comunicación	La comunicación al interior de la institución es dinámica y efectiva					
Trabajo en equipo	En el hospital se aplica el trabajo en equipo para el logro de los objetivos					
Supervisión	Las actividades de supervisión que se realizan en el hospital generan buenos resultados en el desempeño laboral					
DIMENSIÓN CONTROL						
Determinación de estándares	En el hospital se establecen los niveles ideales de desempeño laboral de cada puesto					
Evaluación de competencias	Se realiza cada cierto tiempo la evaluación de los conocimientos, habilidades y destrezas de los trabajadores					
Medidas correctivas	De ser necesario en el hospital se implementan con éxito las medidas correctivas en los procesos					

Anexo 4. Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario aplicado a trabajadores administrativos del Hospital Nivel II-2, del Norte del Perú". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	CECILIA PAULA LUISA GÓMEZ ZÚÑIGA		
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa ()	Organizacional	(x)
Áreas de experiencia profesional:	Gestión de organizaciones		
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años	()	
	Más de 5 años	(x)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	----		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

Nombre de la Prueba:	Validación de cuestionario aplicado a los trabajadores
Autora:	Marina Soledad Morocho Chuquichanca
Procedencia:	Piura
Administración:	Propia
Tiempo de aplicación:	10 - 15 minutos
Ámbito de aplicación:	Sullana
Significación:	Escala de Likert, ordinal (5) Totalmente de acuerdo - (4) De acuerdo - (3) Indeciso - (2) En desacuerdo - (1) Totalmente en desacuerdo

4. Soporte teórico

(Describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión del talento humano	<ul style="list-style-type: none"> - Integración - Organización del talento humano - Recompensa - Desarrollo - Retención - Auditoría 	Según Chiavenato (2020) la gestión del talento humano se fundamenta en las políticas y prácticas indispensables para liderar puestos que tienen relación con personas, aplicando procesos destinados a reclutar, seleccionar, capacitar, recompensar y evaluar el desempeño de los colaboradores.
Proceso administrativo	<ul style="list-style-type: none"> - Planificación - Organización - Dirección - Control 	Corvo (2019) señala que el proceso administrativo es un conjunto de mecanismos, formas y acciones que hacen posible emplear los recursos humanos, financieros y materiales de la organización para lograr el objetivo fijado.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario dirigido a trabajadores del Hospital Nivel II-2, del Norte del Perú, elaborado por Marina Soledad Morocho Chuquichanca en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o unamodificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por laordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica dealgunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana conla dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con ladimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se veaafectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítempuede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto Nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Variable: Gestión del talento humano**Dimensiones del instrumento:**

- Primera dimensión: Integración

Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre la integración de personas y el proceso administrativo de un Hospital Nivel II-2, del Norte del Perú.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reclutamiento	En el hospital se realiza un proceso de reclutamiento que asegura la participación de candidatos idóneos a los distintos puestos	4	4	4	
Selección	El proceso de selección de personal se realiza de una manera justa y transparente	4	4	4	
	En el hospital se emplean distintas técnicas para seleccionar al personal postulante a los puestos	4	4	4	

- Segunda dimensión: Organización del talento humano

Objetivos de la Dimensión: Analizar la relación entre la organización de personas y el proceso administrativo de un Hospital Nivel II-2, del Norte del Perú

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Diseño de puestos	Las funciones y responsabilidades de cada puesto de trabajo se encuentran claramente definidas	4	4	4	
	Usted conoce las funciones y responsabilidades de su puesto según el Manual de Organización y Funciones (MOF)	4	4	4	
Evaluación de desempeño	La evaluación de desempeño se realiza de acuerdo con las funciones y responsabilidades que le corresponden a su puesto	4	4	4	
	Usted considera que la evaluación de desempeño laboral es justa	4	4	4	

- Tercera dimensión: Recompensa

Objetivos de la Dimensión: Medir la relación de la recompensa a las personas con el proceso administrativo de un Hospital Nivel II-2, del Norte del Perú

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Remuneración	La remuneración percibida es acorde a las funciones que usted desarrolla en la institución	4	4	4	
Prestaciones	La institución cumple con el pago oportuno de sus beneficios sociales	4	4	4	
Incentivos	La institución mantiene una política de incentivos laborales en beneficio de los trabajadores	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Desarrollo

Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre el desarrollo de personas y el proceso administrativo de un Hospital Nivel II-2, del Norte del Perú

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Formación	Se promueven actividades de formación para los trabajadores de la institución	4	4	4	
Aprendizaje	Las capacitaciones desarrolladas si generan el aprendizaje de conocimientos y habilidades para mejorar su desempeño laboral	4	4	4	
Administración del conocimiento	En la institución existen directivas orientadas a compartir el conocimiento entre los distintos trabajadores	4	4	4	

- Quinta dimensión: Retención

Objetivos de la Dimensión: Analizar la retención entre la retención de personas y el proceso administrativo de un Hospital Nivel II-2, del Norte del Perú.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Higiene y seguridad	La institución cumple con aplicar medidas de seguridad y salud en el trabajo	4	4	4	
Calidad de vida	Se le brindan los recursos necesarios para llevar una calidad de vida laboral óptima en la institución	4	4	4	

Relaciones entre empleados	Existe una sana y positiva interrelación entre los trabajadores	4	4	4	
----------------------------	---	---	---	---	--

- Sexta dimensión: Auditoría

Objetivos de la Dimensión: Medir la relación entre la auditoría de personal y el proceso administrativo de un Hospital Nivel II-2, del Norte del Perú.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Banco de datos	En la institución se custodian archivos con las evaluaciones realizadas a cada trabajador	4	4	4	
Sistema de información administrativa	En la institución disponen de información respecto a cada trabajador, lo que sirve como referencia para su evaluación	4	4	4	

Variable: Proceso administrativo

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Planificación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Lineamientos estratégicos	En la institución se difunde adecuadamente la misión, visión, valores y políticas entre los trabajadores	4	4	4	
Documentos de gestión	La institución cuenta con sus documentos de gestión (ROF, MOF, CAP, PAP) actualizados	4	4	4	
Planes operativos	El diseño e implementación de los planes operativos cuenta con la participación activa del personal	4	4	4	
Programas institucionales	Los programas institucionales ejecutados por el hospital cumplen con el logro efectivo de sus objetivos	4	4	4	
Presupuesto por resultados	En la institución se aplica el enfoque de presupuesto por resultados	4	4	4	

- Segunda dimensión: Organización

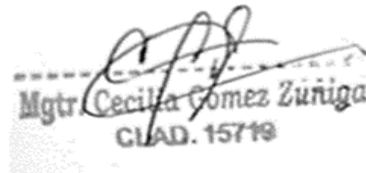
INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estructura organizacional	La estructura organizacional del hospital ayuda al más efectivo cumplimiento de objetivos	4	4	4	
Coordinación entre las áreas	El personal de las diferentes áreas coordina fluidamente sus labores cotidianas	4	4	4	
Distribución de funciones y responsabilidades	Usted considera que la distribución de funciones y responsabilidades laborales en los distintos puestos es justa	4	4	4	
Estandarización de procesos	En el hospital existen procesos que ya se encuentran estandarizados para beneficio de los usuarios	4	4	4	

- Tercera dimensión: Dirección

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Liderazgo	Los jefes se preocupan por convertirse en verdaderos líderes en la institución	4	4	4	
Tipo de comunicación	La comunicación al interior de la institución es dinámica y efectiva	4	4	4	
Trabajo en equipo	En el hospital se aplica el trabajo en equipo para el logro de los objetivos	4	4	4	
Supervisión	Las actividades de supervisión que se realizan en el hospital generan buenos resultados en el desempeño laboral	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Control

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Determinación de estándares	En el hospital se establecen los niveles ideales de desempeño laboral de cada puesto	4	4	4	
Evaluación de desempeño	Se realiza cada cierto tiempo la evaluación de los conocimientos, habilidades y destrezas de los trabajadores	4	4	4	
Medidas correctivas	De ser necesario en el hospital se implementan con éxito las medidas correctivas en los procesos	4	4	4	



Mgtr. Cecilia Gómez Zuñiga
CIAD. 15719

Firma del evaluador

DNI 03490490

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo 4. Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario aplicado a trabajadores administrativos del Hospital Nivel II-2, del Norte del Perú". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Mercedes R. Palacios de Briceño		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	(X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa ()	Organizacional	(x)
Áreas de experiencia profesional:	Gestión de organizaciones		
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años	(x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	----		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

Nombre de la Prueba:	Validación de cuestionario aplicado a los trabajadores
Autora:	Marina Soledad Morocho Chuquichanca
Procedencia:	Piura
Administración:	Propia
Tiempo de aplicación:	10 - 15 minutos
Ámbito de aplicación:	Sullana
Significación:	Escala de Likert, ordinal (5) Totalmente de acuerdo - (4) De acuerdo - (3) Indeciso - (2) En desacuerdo - (1) Totalmente en desacuerdo

4. Soporte teórico

(Describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión del talento humano	<ul style="list-style-type: none"> - Integración - Organización del talento humano - Recompensa - Desarrollo - Retención - Auditoría 	Según Chiavenato (2020) la gestión del talento humano se fundamenta en las políticas y prácticas indispensables para liderar puestos que tienen relación con personas, aplicando procesos destinados a reclutar, seleccionar, capacitar, recompensar y evaluar el desempeño de los colaboradores.
Proceso administrativo	<ul style="list-style-type: none"> - Planificación - Organización - Dirección - Control 	Corvo (2019) señala que el proceso administrativo es un conjunto de mecanismos, formas y acciones que hacen posible emplear los recursos humanos, financieros y materiales de la organización para lograr el objetivo fijado.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario dirigido a trabajadores del Hospital Nivel II-2, del Norte del Perú, elaborado por Marina Soledad Morocho Chuquichanca en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o unamodificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por laordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica dealgunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana conla dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con ladimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se veaafectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítempuede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto Nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Variable: Gestión del talento humano**Dimensiones del instrumento:**

- Primera dimensión: Integración

Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre la integración de personas y el proceso administrativo de un Hospital Nivel II-2, del Norte del Perú.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reclutamiento	En el hospital se realiza un proceso de reclutamiento que asegura la participación de candidatos idóneos a los distintos puestos	4	4	4	
Selección	El proceso de selección de personal se realiza de una manera justa y transparente	4	4	4	
	En el hospital se emplean distintas técnicas para seleccionar al personal postulante a los puestos	4	4	4	

- Segunda dimensión: Organización del talento humano

Objetivos de la Dimensión: Analizar la relación entre la organización de personas y el proceso administrativo de un Hospital Nivel II-2, del Norte del Perú

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Diseño de puestos	Las funciones y responsabilidades de cada puesto de trabajo se encuentran claramente definidas	4	4	4	
	Usted conoce las funciones y responsabilidades de su puesto según el Manual de Organización y Funciones (MOF)	4	4	4	
Evaluación de desempeño	La evaluación de desempeño se realiza de acuerdo con las funciones y responsabilidades que le corresponden a su puesto	4	4	4	
	Usted considera que la evaluación de desempeño laboral es justa	4	4	4	

- Tercera dimensión: Recompensa

Objetivos de la Dimensión: Medir la relación de la recompensa a las personas con el proceso administrativo de un Hospital Nivel II-2, del Norte del Perú

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Remuneración	La remuneración percibida es acorde a las funciones que usted desarrolla en la institución	4	4	4	
Prestaciones	La institución cumple con el pago oportuno de sus beneficios sociales	4	4	4	
Incentivos	La institución mantiene una política de incentivos laborales en beneficio de los trabajadores	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Desarrollo

Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre el desarrollo de personas y el proceso administrativo de un Hospital Nivel II-2, del Norte del Perú

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Formación	Se promueven actividades de formación para los trabajadores de la institución	4	4	4	
Aprendizaje	Las capacitaciones desarrolladas si generan el aprendizaje de conocimientos y habilidades para mejorar su desempeño laboral	4	4	4	
Administración del conocimiento	En la institución existen directivas orientadas a compartir el conocimiento entre los distintos trabajadores	4	4	4	

- Quinta dimensión: Retención

Objetivos de la Dimensión: Analizar la retención entre la retención de personas y el proceso administrativo de un Hospital Nivel II-2, del Norte del Perú.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Higiene y seguridad	La institución cumple con aplicar medidas de seguridad y salud en el trabajo	4	4	4	

Calidad de vida	Se le brindan los recursos necesarios para llevar una calidad de vida laboral óptima en la institución	4	4	4	
Relaciones entre empleados	Existe una sana y positiva interrelación entre los trabajadores	4	4	4	

- Sexta dimensión: Auditoría

Objetivos de la Dimensión: Medir la relación entre la auditoría de personal y el proceso administrativo de un Hospital Nivel II-2, del Norte del Perú.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Banco de datos	En la institución se custodian archivos con las evaluaciones realizadas a cada trabajador	4	4	4	
Sistema de información administrativa	En la institución disponen de información respecto a cada trabajador, lo que sirve como referencia para su evaluación	4	4	4	

Variable: Proceso administrativo

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Planificación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Lineamientos estratégicos	En la institución se difunde adecuadamente la misión, visión, valores y políticas entre los trabajadores	4	4	4	
Documentos de gestión	La institución cuenta con sus documentos de gestión (ROF, MOF, CAP, PAP) actualizados	4	4	4	
Planes operativos	El diseño e implementación de los planes operativos cuenta con la participación activa del personal	4	4	4	
Programas institucionales	Los programas institucionales ejecutados por el hospital cumplen con el logro efectivo de sus objetivos	4	4	4	
Presupuesto por resultados	En la institución se aplica el enfoque de presupuesto por resultados	4	4	4	

- Segunda dimensión: Organización

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estructura organizacional	La estructura organizacional del hospital ayuda al más efectivo cumplimiento de objetivos	4	4	4	
Coordinación entre las áreas	El personal de las diferentes áreas coordina fluidamente sus labores cotidianas	4	4	4	
Distribución de funciones y responsabilidades	Usted considera que la distribución de funciones y responsabilidades laborales en los distintos puestos es justa	4	4	4	
Estandarización de procesos	En el hospital existen procesos que ya se encuentran estandarizados para beneficio de los usuarios	4	4	4	

- Tercera dimensión: Dirección

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Liderazgo	Los jefes se preocupan por convertirse en verdaderos líderes en la institución	4	4	4	
Tipo de comunicación	La comunicación al interior de la institución es dinámica y efectiva	4	4	4	
Trabajo en equipo	En el hospital se aplica el trabajo en equipo para el logro de los objetivos	4	4	4	
Supervisión	Las actividades de supervisión que se realizan en el hospital generan buenos resultados en el desempeño laboral	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Control

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Determinación de estándares	En el hospital se establecen los niveles ideales de desempeño laboral de cada puesto	4	4	4	
Evaluación de desempeño	Se realiza cada cierto tiempo la evaluación de los conocimientos, habilidades y destrezas de los trabajadores	4	4	4	
Medidas correctivas	De ser necesario en el hospital se implementan con éxito las medidas correctivas en los procesos	4	4	4	





Firma del evaluador

DNI 2845588

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo 4. Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario aplicado a trabajadores administrativos del Hospital Nivel II-2, del Norte del Perú". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Ericka Julissa Suysuy Chambergó		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	(X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa ()	Organizacional	(x)
Áreas de experiencia profesional:	Gestión Pública - Administración		
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años	(x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	----		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

Nombre de la Prueba:	Validación de cuestionario aplicado a los trabajadores
Autora:	Marina Soledad Morocho Chuquichanca
Procedencia:	Piura
Administración:	Propia
Tiempo de aplicación:	10 - 15 minutos
Ámbito de aplicación:	Sullana
Significación:	Escala de Likert, ordinal (5) Totalmente de acuerdo - (4) De acuerdo - (3) Indeciso - (2) En desacuerdo - (1) Totalmente en desacuerdo

4. Soporte teórico

(Describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión del talento humano	<ul style="list-style-type: none"> - Integración - Organización del talento humano - Recompensa - Desarrollo - Retención - Auditoría 	Según Chiavenato (2020) la gestión del talento humano se fundamenta en las políticas y prácticas indispensables para liderar puestos que tienen relación con personas, aplicando procesos destinados a reclutar, seleccionar, capacitar, recompensar y evaluar el desempeño de los colaboradores.
Proceso administrativo	<ul style="list-style-type: none"> - Planificación - Organización - Dirección - Control 	Corvo (2019) señala que el proceso administrativo es un conjunto de mecanismos, formas y acciones que hacen posible emplear los recursos humanos, financieros y materiales de la organización para lograr el objetivo fijado.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario dirigido a trabajadores del Hospital Nivel II-2, del Norte del Perú, elaborado por Marina Soledad Morocho Chuquichanca en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o unamodificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por laordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica dealgunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana conla dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con ladimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se veaafectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítempuede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto Nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Variable: Gestión del talento humano**Dimensiones del instrumento:**

- Primera dimensión: Integración

Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre la integración de personas y el proceso administrativo de un Hospital Nivel II-2, del Norte del Perú.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reclutamiento	En el hospital se realiza un proceso de reclutamiento que asegura la participación de candidatos idóneos a los distintos puestos	4	4	4	
Selección	El proceso de selección de personal se realiza de una manera justa y transparente	4	4	4	
	En el hospital se emplean distintas técnicas para seleccionar al personal postulante a los puestos	4	4	4	

- Segunda dimensión: Organización del talento humano

Objetivos de la Dimensión: Analizar la relación entre la organización de personas y el proceso administrativo de un Hospital Nivel II-2, del Norte del Perú

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Diseño de puestos	Las funciones y responsabilidades de cada puesto de trabajo se encuentran claramente definidas	4	4	4	
	Usted conoce las funciones y responsabilidades de su puesto según el Manual de Organización y Funciones (MOF)	4	4	4	
Evaluación de desempeño	La evaluación de desempeño se realiza de acuerdo con las funciones y responsabilidades que le corresponden a su puesto	4	4	4	
	Usted considera que la evaluación de desempeño laboral es justa	4	4	4	

- Tercera dimensión: Recompensa

Objetivos de la Dimensión: Medir la relación de la recompensa a las personas con el proceso administrativo de un Hospital Nivel II-2, del Norte del Perú

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Remuneración	La remuneración percibida es acorde a las funciones que usted desarrolla en la institución	4	4	4	
Prestaciones	La institución cumple con el pago oportuno de sus beneficios sociales	4	4	4	
Incentivos	La institución mantiene una política de incentivos laborales en beneficio de los trabajadores	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Desarrollo

Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre el desarrollo de personas y el proceso administrativo de un Hospital Nivel II-2, del Norte del Perú

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Formación	Se promueven actividades de formación para los trabajadores de la institución	4	4	4	
Aprendizaje	Las capacitaciones desarrolladas si generan el aprendizaje de conocimientos y habilidades para mejorar su desempeño laboral	4	4	4	
Administración del conocimiento	En la institución existen directivas orientadas a compartir el conocimiento entre los distintos trabajadores	4	4	4	

- Quinta dimensión: Retención

Objetivos de la Dimensión: Analizar la retención entre la retención de personas y el proceso administrativo de un Hospital Nivel II-2, del Norte del Perú.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Higiene y seguridad	La institución cumple con aplicar medidas de seguridad y salud en el trabajo	4	4	4	

Calidad de vida	Se le brindan los recursos necesarios para llevar una calidad de vida laboral óptima en la institución	4	4	4	
Relaciones entre empleados	Existe una sana y positiva interrelación entre los trabajadores	4	4	4	

- Sexta dimensión: Auditoría

Objetivos de la Dimensión: Medir la relación entre la auditoría de personal y el proceso administrativo de un Hospital Nivel II-2, del Norte del Perú.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Banco de datos	En la institución se custodian archivos con las evaluaciones realizadas a cada trabajador	4	4	4	
Sistema de información administrativa	En la institución disponen de información respecto a cada trabajador, lo que sirve como referencia para su evaluación	4	4	4	

Variable: Proceso administrativo

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Planificación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Lineamientos estratégicos	En la institución se difunde adecuadamente la misión, visión, valores y políticas entre los trabajadores	4	4	4	
Documentos de gestión	La institución cuenta con sus documentos de gestión (ROF, MOF, CAP, PAP) actualizados	4	4	4	
Planes operativos	El diseño e implementación de los planes operativos cuenta con la participación activa del personal	4	4	4	
Programas institucionales	Los programas institucionales ejecutados por el hospital cumplen con el logro efectivo de sus objetivos	4	4	4	
Presupuesto por resultados	En la institución se aplica el enfoque de presupuesto por resultados	4	4	4	

- Segunda dimensión: Organización


INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estructura organizacional	La estructura organizacional del hospital ayuda al más efectivo cumplimiento de objetivos	4	4	4	
Coordinación entre las áreas	El personal de las diferentes áreas coordina fluidamente sus labores cotidianas	4	4	4	
Distribución de funciones y responsabilidades	Usted considera que la distribución de funciones y responsabilidades laborales en los distintos puestos es justa	4	4	4	
Estandarización de procesos	En el hospital existen procesos que ya se encuentran estandarizados para beneficio de los usuarios	4	4	4	

- Tercera dimensión: Dirección

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Liderazgo	Los jefes se preocupan por convertirse en verdaderos líderes en la institución	4	4	4	
Tipo de comunicación	La comunicación al interior de la institución es dinámica y efectiva	4	4	4	
Trabajo en equipo	En el hospital se aplica el trabajo en equipo para el logro de los objetivos	4	4	4	
Supervisión	Las actividades de supervisión que se realizan en el hospital generan buenos resultados en el desempeño laboral	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Control

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Determinación de estándares	En el hospital se establecen los niveles ideales de desempeño laboral de cada puesto	4	4	4	
Evaluación de desempeño	Se realiza cada cierto tiempo la evaluación de los conocimientos, habilidades y destrezas de los trabajadores	4	4	4	
Medidas correctivas	De ser necesario en el hospital se implementan con éxito las medidas correctivas en los procesos	4	4	4	


Dra. Ericka J. Salsuy Chamberg
REGUC 13374 - CLAD

Firma del evaluador

DNI 45361468

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

4. Soporte teórico

(Describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión del talento humano	<ul style="list-style-type: none"> - Integración - Organización del talento humano - Recompensa - Desarrollo - Retención - Auditoría 	Según Chiavenato (2020) la gestión del talento humano se fundamenta en las políticas y prácticas indispensables para liderar puestos que tienen relación con personas, aplicando procesos destinados a reclutar, seleccionar, capacitar, recompensar y evaluar el desempeño de los colaboradores.
Proceso administrativo	<ul style="list-style-type: none"> - Planificación - Organización - Dirección - Control 	Corvo (2019) señala que el proceso administrativo es un conjunto de mecanismos, formas y acciones que hacen posible emplear los recursos humanos, financieros y materiales de la organización para lograr el objetivo fijado.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario dirigido a trabajadores del Hospital Nivel II-2, del Norte del Perú, elaborado por Marina Soledad Morocho Chuquichanca en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o unamodificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por laordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica dealgunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana conla dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con ladimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se veaafectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítempuede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto Nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Variable: Gestión del talento humano**Dimensiones del instrumento:**

- Primera dimensión: Integración

Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre la integración de personas y el proceso administrativo de un Hospital Nivel II-2, del Norte del Perú.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reclutamiento	En el hospital se realiza un proceso de reclutamiento que asegura la participación de candidatos idóneos a los distintos puestos	4	4	4	
Selección	El proceso de selección de personal se realiza de una manera justa y transparente	4	4	4	
	En el hospital se emplean distintas técnicas para seleccionar al personal postulante a los puestos	4	4	4	

- Segunda dimensión: Organización del talento humano

Objetivos de la Dimensión: Analizar la relación entre la organización de personas y el proceso administrativo de un Hospital Nivel II-2, del Norte del Perú

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Diseño de puestos	Las funciones y responsabilidades de cada puesto de trabajo se encuentran claramente definidas	4	4	4	
	Usted conoce las funciones y responsabilidades de su puesto según el Manual de Organización y Funciones (MOF)	4	4	4	
Evaluación de desempeño	La evaluación de desempeño se realiza de acuerdo con las funciones y responsabilidades que le corresponden a su puesto	4	4	4	
	Usted considera que la evaluación de desempeño laboral es justa	4	4	4	

- Tercera dimensión: Recompensa

Objetivos de la Dimensión: Medir la relación de la recompensa a las personas con el proceso administrativo de un Hospital Nivel II-2, del Norte del Perú

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Remuneración	La remuneración percibida es acorde a las funciones que usted desarrolla en la institución	4	4	4	
Prestaciones	La institución cumple con el pago oportuno de sus beneficios sociales	4	4	4	
Incentivos	La institución mantiene una política de incentivos laborales en beneficio de los trabajadores	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Desarrollo

Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre el desarrollo de personas y el proceso administrativo de un Hospital Nivel II-2, del Norte del Perú

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Formación	Se promueven actividades de formación para los trabajadores de la institución	4	4	4	
Aprendizaje	Las capacitaciones desarrolladas si generan el aprendizaje de conocimientos y habilidades para mejorar su desempeño laboral	4	4	4	
Administración del conocimiento	En la institución existen directivas orientadas a compartir el conocimiento entre los distintos trabajadores	4	4	4	

- Quinta dimensión: Retención

Objetivos de la Dimensión: Analizar la retención entre la retención de personas y el proceso administrativo de un Hospital Nivel II-2, del Norte del Perú.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Higiene y seguridad	La institución cumple con aplicar medidas de seguridad y salud en el trabajo	4	4	4	

Calidad de vida	Se le brindan los recursos necesarios para llevar una calidad de vida laboral óptima en la institución	4	4	4	
Relaciones entre empleados	Existe una sana y positiva interrelación entre los trabajadores	4	4	4	

- Sexta dimensión: Auditoría

Objetivos de la Dimensión: Medir la relación entre la auditoría de personal y el proceso administrativo de un Hospital Nivel II-2, del Norte del Perú.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Banco de datos	En la institución se custodian archivos con las evaluaciones realizadas a cada trabajador	4	4	4	
Sistema de información administrativa	En la institución disponen de información respecto a cada trabajador, lo que sirve como referencia para su evaluación	4	4	4	

Variable: Proceso administrativo

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Planificación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Lineamientos estratégicos	En la institución se difunde adecuadamente la misión, visión, valores y políticas entre los trabajadores	4	4	4	
Documentos de gestión	La institución cuenta con sus documentos de gestión (ROF, MOF, CAP, PAP) actualizados	4	4	4	
Planes operativos	El diseño e implementación de los planes operativos cuenta con la participación activa del personal	4	4	4	
Programas institucionales	Los programas institucionales ejecutados por el hospital cumplen con el logro efectivo de sus objetivos	4	4	4	
Presupuesto por resultados	En la institución se aplica el enfoque de presupuesto por resultados	4	4	4	

- Segunda dimensión: Organización


INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estructura organizacional	La estructura organizacional del hospital ayuda al más efectivo cumplimiento de objetivos	4	4	4	
Coordinación entre las áreas	El personal de las diferentes áreas coordina fluidamente sus labores cotidianas	4	4	4	
Distribución de funciones y responsabilidades	Usted considera que la distribución de funciones y responsabilidades laborales en los distintos puestos es justa	4	4	4	
Estandarización de procesos	En el hospital existen procesos que ya se encuentran estandarizados para beneficio de los usuarios	4	4	4	


- Tercera dimensión: Dirección

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Liderazgo	Los jefes se preocupan por convertirse en verdaderos líderes en la institución	4	4	4	
Tipo de comunicación	La comunicación al interior de la institución es dinámica y efectiva	4	4	4	
Trabajo en equipo	En el hospital se aplica el trabajo en equipo para el logro de los objetivos	4	4	4	
Supervisión	Las actividades de supervisión que se realizan en el hospital generan buenos resultados en el desempeño laboral	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Control

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Determinación de estándares	En el hospital se establecen los niveles ideales de desempeño laboral de cada puesto	4	4	4	
Evaluación de desempeño	Se realiza cada cierto tiempo la evaluación de los conocimientos, habilidades y destrezas de los trabajadores	4	4	4	
Medidas correctivas	De ser necesario en el hospital se implementan con éxito las medidas correctivas en los procesos	4	4	4	




Dr. Freddy W. Castillo Palacios
 REG. UNIC DE COLEG. N° 843

Firma del evaluador

DNI 02842237

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo 4. Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario aplicado a trabajadores administrativos del Hospital Nivel II-2, del Norte del Perú". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Francisco Alexandro Ramos Flores		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	(X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa (x)	Organizacional	(x)
Áreas de experiencia profesional:	Gestión Pública - Administración		
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años	(x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	----		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

Nombre de la Prueba:	Validación de cuestionario aplicado a los trabajadores
Autora:	Marina Soledad Morocho Chuquichanca
Procedencia:	Piura
Administración:	Propia
Tiempo de aplicación:	10 - 15 minutos
Ámbito de aplicación:	Sullana
Significación:	Escala de Likert, ordinal (5) Totalmente de acuerdo - (4) De acuerdo - (3) Indeciso - (2) En desacuerdo - (1) Totalmente en desacuerdo

4. Soporte teórico

(Describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión del talento humano	<ul style="list-style-type: none"> - Integración - Organización del talento humano - Recompensa - Desarrollo - Retención - Auditoría 	Según Chiavenato (2020) la gestión del talento humano se fundamenta en las políticas y prácticas indispensables para liderar puestos que tienen relación con personas, aplicando procesos destinados a reclutar, seleccionar, capacitar, recompensar y evaluar el desempeño de los colaboradores.
Proceso administrativo	<ul style="list-style-type: none"> - Planificación - Organización - Dirección - Control 	Corvo (2019) señala que el proceso administrativo es un conjunto de mecanismos, formas y acciones que hacen posible emplear los recursos humanos, financieros y materiales de la organización para lograr el objetivo fijado.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario dirigido a trabajadores del Hospital Nivel II-2, del Norte del Perú, elaborado por Marina Soledad Morocho Chuquichanca en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o unamodificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por laordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica dealgunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana conla dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con ladimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se veaafectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítempuede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto Nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Variable: Gestión del talento humano**Dimensiones del instrumento:**

- Primera dimensión: Integración

Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre la integración de personas y el proceso administrativo de un Hospital Nivel II-2, del Norte del Perú.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reclutamiento	En el hospital se realiza un proceso de reclutamiento que asegura la participación de candidatos idóneos a los distintos puestos	4	4	4	
Selección	El proceso de selección de personal se realiza de una manera justa y transparente	4	4	4	
	En el hospital se emplean distintas técnicas para seleccionar al personal postulante a los puestos	4	4	4	

- Segunda dimensión: Organización del talento humano

Objetivos de la Dimensión: Analizar la relación entre la organización de personas y el proceso administrativo de un Hospital Nivel II-2, del Norte del Perú

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Diseño de puestos	Las funciones y responsabilidades de cada puesto de trabajo se encuentran claramente definidas	4	4	4	
	Usted conoce las funciones y responsabilidades de su puesto según el Manual de Organización y Funciones (MOF)	4	4	4	
Evaluación de desempeño	La evaluación de desempeño se realiza de acuerdo con las funciones y responsabilidades que le corresponden a su puesto	4	4	4	
	Usted considera que la evaluación de desempeño laboral es justa	4	4	4	

- Tercera dimensión: Recompensa

Objetivos de la Dimensión: Medir la relación de la recompensa a las personas con el proceso administrativo de un Hospital Nivel II-2, del Norte del Perú

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Remuneración	La remuneración percibida es acorde a las funciones que usted desarrolla en la institución	4	4	4	
Prestaciones	La institución cumple con el pago oportuno de sus beneficios sociales	4	4	4	
Incentivos	La institución mantiene una política de incentivos laborales en beneficio de los trabajadores	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Desarrollo

Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre el desarrollo de personas y el proceso administrativo de un Hospital Nivel II-2, del Norte del Perú

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Formación	Se promueven actividades de formación para los trabajadores de la institución	4	4	4	
Aprendizaje	Las capacitaciones desarrolladas si generan el aprendizaje de conocimientos y habilidades para mejorar su desempeño laboral	4	4	4	
Administración del conocimiento	En la institución existen directivas orientadas a compartir el conocimiento entre los distintos trabajadores	4	4	4	

- Quinta dimensión: Retención

Objetivos de la Dimensión: Analizar la retención entre la retención de personas y el proceso administrativo de un Hospital Nivel II-2, del Norte del Perú.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Higiene y seguridad	La institución cumple con aplicar medidas de seguridad y salud en el trabajo	4	4	4	

Calidad de vida	Se le brindan los recursos necesarios para llevar una calidad de vida laboral óptima en la institución	4	4	4	
Relaciones entre empleados	Existe una sana y positiva interrelación entre los trabajadores	4	4	4	

- Sexta dimensión: Auditoría

Objetivos de la Dimensión: Medir la relación entre la auditoría de personal y el proceso administrativo de un Hospital Nivel II-2, del Norte del Perú.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Banco de datos	En la institución se custodian archivos con las evaluaciones realizadas a cada trabajador	4	4	4	
Sistema de información administrativa	En la institución disponen de información respecto a cada trabajador, lo que sirve como referencia para su evaluación	4	4	4	

Variable: Proceso administrativo

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Planificación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Lineamientos estratégicos	En la institución se difunde adecuadamente la misión, visión, valores y políticas entre los trabajadores	4	4	4	
Documentos de gestión	La institución cuenta con sus documentos de gestión (ROF, MOF, CAP, PAP) actualizados	4	4	4	
Planes operativos	El diseño e implementación de los planes operativos cuenta con la participación activa del personal	4	4	4	
Programas institucionales	Los programas institucionales ejecutados por el hospital cumplen con el logro efectivo de sus objetivos	4	4	4	
Presupuesto por resultados	En la institución se aplica el enfoque de presupuesto por resultados	4	4	4	

- Segunda dimensión: Organización

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estructura organizacional	La estructura organizacional del hospital ayuda al más efectivo cumplimiento de objetivos	4	4	4	
Coordinación entre las áreas	El personal de las diferentes áreas coordina fluidamente sus labores cotidianas	4	4	4	
Distribución de funciones y responsabilidades	Usted considera que la distribución de funciones y responsabilidades laborales en los distintos puestos es justa	4	4	4	
Estandarización de procesos	En el hospital existen procesos que ya se encuentran estandarizados para beneficio de los usuarios	4	4	4	

- Tercera dimensión: Dirección

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Liderazgo	Los jefes se preocupan por convertirse en verdaderos líderes en la institución	4	4	4	
Tipo de comunicación	La comunicación al interior de la institución es dinámica y efectiva	4	4	4	
Trabajo en equipo	En el hospital se aplica el trabajo en equipo para el logro de los objetivos	4	4	4	
Supervisión	Las actividades de supervisión que se realizan en el hospital generan buenos resultados en el desempeño laboral	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Control

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Determinación de estándares	En el hospital se establecen los niveles ideales de desempeño laboral de cada puesto	4	4	4	
Evaluación de desempeño	Se realiza cada cierto tiempo la evaluación de los conocimientos, habilidades y destrezas de los trabajadores	4	4	4	
Medidas correctivas	De ser necesario en el hospital se implementan con éxito las medidas correctivas en los procesos	4	4	4	





Firma del evaluador

ORDID: <https://orcid.org/0000-0002-0641-1850>

DNI 32982571

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Anexo 5. Consentimiento informado

Título de la investigación: Gestión del talento humano y proceso administrativo en un Hospital Nivel II-2, del Norte del Perú, 2023

Investigador (a) (es): Morocho Chuquichanca, Marina Soledad

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Gestión del talento humano y proceso administrativo en un Hospital Nivel II-2, del Norte del Perú, 2023”, cuyo objetivo es evaluar la relación de la gestión del talento humano con el proceso administrativo en un Hospital Nivel II-2, del Norte del Perú .Esta investigación es desarrollada por estudiantes de posgrado del programa en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo del campus Piura, probado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución, Hospital de Apoyo II-2 Sullana.

Describir el impacto del problema de la investigación.

¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano con el proceso administrativo de un Hospital Nivel II-2, del Norte del Perú, 2023?.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: Gestión del talento humano y proceso administrativo en un Hospital Nivel II-2, del Norte del Perú, 2023.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en el ambiente del Hospital de Apoyo II-2 Sullana
Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

** Obligatorio a partir de los 18 años*

Participación voluntaria (principio de autonomía):

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

Riesgo (principio de no maleficencia):

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

Beneficios (principio de beneficencia):

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

Confidencialidad (principio de justicia):

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

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) Morocho Chuquichanca Marina Soledad, email **soledad_morocho@hotmail.com** y Docente asesor Saavedra Olivos, Juan José

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.

Anexo 6. Resultado de reporte de similitud de Turnitin

The screenshot shows the CLEMENTINA virtual platform interface. The main content area displays the Turnitin submission details for 'Parte 1'. A table lists the submission with a similarity score of 17%.

CLEMENTINA PLATAFORMA VIRTUAL

Página Principal - Mis cursos - A1-DISEÑO_Y_DESARROLLO_DEL_TRABAJO_DE_INVESTIGACION-(PIURA_MGP_202301) - Tema 16 - TURNITIN LIBRE VENCE: 25/07 HRS 23:59 pm

A1 - DISEÑO Y DESARROLLO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN - PIURA - MAESTRIA EN GESTION PUBLICA - 202301

Mis envíos

Parte 1

Título	Fecha de inicio	Fecha Esperada	Fecha de publicación	Puntos disponibles
TURNITIN LIBRE VENCE: 25/07 HRS 23:59 pm - Parte 1	12 jul 2023 - 22:00	25 jul 2023 - 23:59	26 jul 2023 - 22:00	100

[Refrescar Envíos](#)

Título del Envío	Identificador del trabajo de Turnitin	Enviado	Similitud	Calificación
Ver Recibo Digital <i>Gestión del talento humano y proceso administrativo en un Hospital Nivel II-2 del Norte del Perú, 2023</i>	2132202546	22/07/2023 08:40	17%	--

10:48 a.m. 26/07/2023

ANEXO 7: Validez y Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

	FORMATO DE REGISTRO DE CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO	ÁREA DE INVESTIGACIÓN
---	---	-----------------------

I. DATOS INFORMATIVOS

1.1. ESTUDIANTE	Marina Soledad Morocho Chuquichanca
1.2. TÍTULO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	Gestión del talento humano y proceso administrativo en un Hospital Nivel II-2, del Norte del Perú, 2023
1.3. ESCUELA POSGRADO	Programa Académico de Maestría en Gestión Pública
1.4. TIPO DE INSTRUMENTO	Cuestionario sobre gestión del talento humano
1.5. COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD EMPLEADO	KR-20 Kuder Richardson () Alfa de Cronbach (X)
1.6. FECHA DE APLICACIÓN	22-05-2023
1.7. MUESTRA APLICADA	10

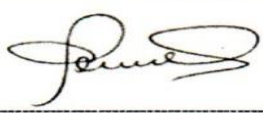
II. CONFIABILIDAD

ÍNDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO	0.903
-----------------------------------	-------

III. DESCRIPCIÓN BREVE DEL PROCESO (ítems iniciales, ítem mejorados, eliminados, etc.)

<p>Ítem evaluados: 19 Ítem eliminados: 0</p> <p>Para determinar la confiabilidad del instrumento se utilizó el índice de consistencia y coherencia interna Alfa de Cronbach, cuyo valor de 0.903 cae en un rango de confiabilidad muy alta, lo que garantiza que el instrumento es confiable para evaluar la Gestión del talento humano</p>

Estudiante: Marina S. Morocho Chuquichanca
DNI: 02899480


Docente : MSc. Lemín Abanto Cerna
Lic. ESTADÍSTICA
COESPE 506

	FORMATO DE REGISTRO DE CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO	ÁREA DE INVESTIGACIÓN
--	---	-----------------------

I. DATOS INFORMATIVOS

1.1. ESTUDIANTE	Marina Soledad Morocho Chuquichanca
1.2. TÍTULO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	Gestión del talento humano y proceso administrativo en un Hospital Nivel II-2, del Norte del Perú, 2023
1.3. ESCUELA POSGRADO	Programa Académico de Maestría en Gestión Pública
1.4. TIPO DE INSTRUMENTO	Cuestionario sobre el proceso administrativo
1.5. COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD EMPLEADO	KR-20 Kuder Richardson () Alfa de Cronbach (X)
1.6. FECHA DE APLICACIÓN	22-05-2023
1.7. MUESTRA APLICADA	10

II. CONFIABILIDAD

ÍNDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO	0.828
-----------------------------------	-------

III. DESCRIPCIÓN BREVE DEL PROCESO (ítems iniciales, ítem mejorados, eliminados, etc.

<p>Ítem evaluados: 15</p> <p>Ítem eliminados: 0</p> <p>Para determinar la confiabilidad del instrumento se utilizó el índice de consistencia y coherencia interna Alfa de Cronbach, cuyo valor de 0.828 cae en un rango de confiabilidad alta, lo que garantiza que el instrumento es confiable para evaluar la Gestión el proceso administrativo</p>

Estudiante: Marina S. Morocho Chuquichanca
DNI: 02899480

Docente : MSc. Lemin Abanto Cerna
Lic. ESTADÍSTICA
COESPE 506

Resumen descriptivo de la confiabilidad del cuestionario de Gestión del talento humano

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,903	19

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
p1	48,00	142,667	,470	,901
P2	48,00	154,000	,184	,906
P3	47,40	137,156	,590	,897
P4	47,00	154,889	,252	,904
P5	46,50	142,722	,478	,901
P6	47,40	141,822	,476	,901
P7	47,30	142,233	,846	,893
P8	47,50	140,944	,590	,897
P9	46,40	135,600	,686	,894
P10	47,40	139,378	,557	,898
P11	48,00	142,000	,666	,895
P12	47,80	145,956	,520	,899
P13	48,20	141,956	,769	,894
P14	47,30	136,456	,793	,891
P15	47,50	137,611	,793	,891
P16	47,30	141,567	,656	,895
P17	48,10	153,211	,242	,905
P18	47,20	147,733	,416	,902
P19	47,50	144,056	,473	,900

Resumen descriptivo de la confiabilidad del cuestionario para evaluar el proceso administrativo

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,828	15

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P20	38,00	58,889	,430	,819
P21	38,50	56,722	,735	,800
P22	38,60	58,711	,548	,811
P23	38,00	64,444	,212	,830
P24	38,40	60,489	,612	,811
P25	38,50	63,167	,325	,824
P26	39,20	60,178	,411	,820
P27	38,30	62,900	,250	,830
P28	38,80	60,400	,545	,813
P29	38,80	59,956	,490	,815
P30	38,90	60,322	,312	,829
P31	38,70	53,789	,707	,797
P32	39,20	57,067	,616	,806
P33	39,90	64,767	,190	,831
P34	39,20	58,400	,423	,820

Anexo 8. Autorización de aplicación del instrumento firmado por la respectiva autoridad



DIRECCION REGIONAL DE SALUD
MINISTERIO DE SALUD PIURA
HOSPITAL DE APOYO II-2 SULLANA.
UNIDAD DE APOYO A LA DOCENCIA E INVESTIGACIÓN.
"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"



Sullana, 25 de mayo del 2023.

OFICIO N.º /291/-2023/GOB.REG.PIURA-DRSP-HAS-430020161-430020168



MOROCHO CHUQUICHANCA MARINA SOLEDAD
ALUMNA DE LA ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

ASUNTO : PROVEIDO FAVORABLE DE EJECUCION DE PROYECTO.

REF : H.R.C. 02740 SOLICITUD N° 01

Tengo el agrado de dirigirme a Usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez comunicar que el Hospital por ser una entidad docente, se desarrollan estudios de Investigación y a la vez para comunicarle que el Proyecto cuyo título es "GESTION DEL TALENTO HUMANO Y PROCESO ADMINISTRATIVO EN UN HOSPITAL NIVEL II-2 DEL NORTE DEL PERU, 2023" a ejecutarse en nuestra Institución, tiene Proveído Favorable

Asimismo, informarle que, al culminar la ejecución del mismo, deberá dejar un ejemplar en físico y virtual del informe final, además un artículo del respectivo trabajo.

Sin otro particular, es propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de especial consideración y estima personal.

Atentamente.

GOBIERNO REGIONAL PIURA
HOSPITAL DE APOYO II-2 SULLANA
Med. Eduardo José Guerrero Amaya
C.M.P. 3.500 - A.N.E. 42028
DIRECTOR EJECUTIVO

EJGA/JEAA/fee.

Av. Santa Rosa s/n- Sullana
Teléfono (073)490142

Anexo 9. Puntajes o Baremos

Tabla 18.

Gestión del Talento Humano

	Nº Preg.	Puntajes		Bajo		Medio		Alto	
		Mínimo	Máximo	Inferior	Superior	Inferior	Superior	Inferior	Superior
Gestión del talento humano	18	18	90	18	42	46	66	67	90
Integración	3	3	15	3	7	8	11	12	15
Organización del talento humano	4	4	20	4	9	10	15	16	20
Recompensa	3	3	15	3	7	8	11	12	15
Desarrollo	3	3	15	3	7	8	11	12	15
Retención	3	3	15	3	7	8	11	12	15
Auditoría	2	2	10	2	4	5	7	8	10

Tabla 19.

Proceso Administrativo

	Nº Preg.	Puntajes		Bajo		Medio		Alto	
		Mínimo	Máximo	Inferior	Superior	Inferior	Superior	Inferior	Superior
Proceso administrativo	16	16	80	16	37	38	59	60	80
Planificación	5	5	15	5	14	15	22	23	15
Organización	4	4	20	4	9	10	15	16	20
Dirección	4	4	20	4	9	10	15	16	20
Control	3	3	15	3	7	8	11	12	15



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad de los Asesores

Nosotros, ALBAN VILLARREYES VICTORIA AMANDA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesores de Tesis titulada: "Gestión del talento humano y proceso administrativo en un Hospital Nivel II-2, del Norte del Perú, 2023", cuyo autor es MOROCHO CHUQUICHANCA MARINA SOLEDAD, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

Hemos revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

PIURA, 31 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ALBAN VILLARREYES VICTORIA AMANDA DNI: 03832991 ORCID: 0000-0001-8077-3860	Firmado electrónicamente por: ALBANVV el 31-07- 2023 22:26:50
SAAVEDRA OLIVOS JUAN JOSE DNI: 03874808 ORCID: 0000-0001-8191-8988	Firmado electrónicamente por: JJSAAVEDRAO el 31-07-2023 22:26:59

Código documento Trilce: TRI - 0632077