



ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO

**PROCESOS DE TALENTO HUMANO Y LA GESTIÓN ESTRATÉGICA EN EL
HOSPITAL DE TINGO MARIA- 2023**

Línea de investigación:

Salud pública

Tesis para optar el grado académico de Doctor en Salud Pública

Autor

Quispe Torres, Rene Miguel

Asesor

La Rosa Botonero, José Luis

ORCID: 0000-0002-2908-272X

Jurado

Espinoza de Munarriz, Regina Medina

Huarag Reyes, Raúl Abel

Lozano Zanelly, Glenn Alberto

Lima - Perú

2024

PROCESOS DE TALENTO HUMANO Y LA GESTIÓN ESTRATÉGICA EN EL HOSPITAL DE TINGO MARIA- 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

23%

INDICE DE SIMILITUD

22%

FUENTES DE INTERNET

5%

PUBLICACIONES

9%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
3	repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
5	Submitted to Universidad Nacional Federico Villarreal Trabajo del estudiante	1%
6	www.coursehero.com Fuente de Internet	1%
7	repositorio.neumann.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	www.researchgate.net Fuente de Internet	1%



Universidad Nacional
Federico Villarreal

VRIN | VICERRECTORADO
DE INVESTIGACIÓN

ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO

**PROCESOS DE TALENTO HUMANO Y LA GESTIÓN ESTRATÉGICA EN EL
HOSPITAL DE TINGO MARIA- 2023**

Línea de Investigación:

Salud Pública

Tesis para optar el grado académico de Doctor en Salud Pública

Autor

Quispe Torres, Rene Miguel

Asesor

La Rosa Botonero, José Luis

ORCID: 0000-0002-2908-272X

Jurado

Espinoza de Munarriz, Regina Medina

Huarag Reyes, Raúl Abel

Lozano Zanelly, Glenn Alberto

Lima - Perú

2024

Dedicatoria

Esta investigación se la dedico a Dios, mi amada esposa Amelia y a mis queridos padres Víctor y María, quienes se encuentran en el cielo, por el gran amor que me brindaron cada día y que me enseñaron a valorar el esfuerzo y la perseverancia para el logro de mis objetivos.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por darme la vida y la fuerza de seguir adelante en la mejora de mis capacidades profesionales.

Agradezco a la Universidad Federico Villarreal por brindarme las facilidades en adquirir conocimientos significativos para alcanzar este nuevo grado.

Agradezco a mi esposa Amelia, mis hijos Josué y Jair, quienes fueron parte de la motivación constante para culminar con éxito esta investigación.

ÍNDICE

Resumen.....	x
Abstract.....	xi
I. INTRODUCCIÓN.....	1
1.1. Planteamiento del problema.....	2
1.2. Descripción del problema	3
1.3. Formulación de problemas.....	9
<i>1.3.1. Problema general</i>	<i>9</i>
<i>1.3.2. Problemas específicos</i>	<i>9</i>
1.4. Antecedentes	10
1.5. Justificación de la investigación	17
1.6. Limitaciones de la investigación.....	18
1.7. Objetivos	18
<i>1.7.1. Objetivo general</i>	<i>18</i>
<i>1.7.2. Objetivos específicos</i>	<i>18</i>
1.8. Hipótesis	19
<i>1.8.1. Hipótesis general.....</i>	<i>19</i>
<i>1.8.2. Hipótesis específicas.....</i>	<i>19</i>
II. MARCO TEÓRICO	20
2.1. Marco conceptual.....	20
2.2. Bases teóricas.....	23
2.3. Marco filosófico.....	33
III. MÉTODO.....	39

3.1 Tipo de Investigación.....	39
3.2 Población y muestra.....	39
3.2.1. Población.....	39
3.2.2. Muestra.....	40
3.3 Operacionalización de variables	41
3.4 Instrumentos.....	44
3.5. Procedimientos.....	45
3.6. Análisis de datos	46
3.7. Consideraciones éticas	46
IV. RESULTADOS.....	47
V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	71
VI. CONCLUSIONES	79
VII. RECOMENDACIONES.....	81
VII. REFERENCIAS.....	84
IX. Anexos.....	89
Anexo A. Matriz de consistencia	89
Anexo B. Consentimiento informado	92
Anexo C. Instrumentos de recolección de datos	93
Anexo D. Validación y confiabilidad de instrumentos	104

Índice de tablas

Tabla 1 Población	40
Tabla 2 Muestra	40
Tabla 3 Operacionalización de variables	41
Tabla 4 Ficha técnica de la encuesta para medir los procesos de talento humano	44
Tabla 5 Ficha técnica de la encuesta para medir la gestión estratégica	45
Tabla 6 Procesos del Talento Humano en el Hospital de Tingo María-2023, según sexo	47
Tabla 7 Subsistema de provisión en el Hospital de Tingo María-2023, según sexo	48
Tabla 8 Subsistema de organización en el Hospital de Tingo María- 2023, según sexo.....	49
Tabla 9 Subsistema de mantenimiento en el Hospital de Tingo María- 2023, según sexo	50
Tabla 10 Subsistema de desarrollo en el Hospital de Tingo María- 2023, según sexo	51
Tabla 11 Subsistema de auditoría en el Hospital de Tingo María- 2023, según sexo	52
Tabla 12 Procesos del Talento Humano y la Gestión Estratégica en el Hospital de Tingo María- 2023	53
Tabla 13 Procesos del Talento Humano y el Análisis del entorno en el Hospital de Tingo María- 2023	53
Tabla 14 Procesos del Talento Humano y el Análisis interno en el Hospital de Tingo María- 2023	54
Tabla 15 Procesos del Talento Humano y la Formulación de la estrategia en el Hospital de Tingo María- 2023.....	54
Tabla 16 Procesos del Talento Humano y la Implementación de la estrategia en el Hospital de Tingo María- 2023.....	55
Tabla 17 Procesos del Talento Humano y la Evaluación y control en el Hospital de Tingo María- 2023	55

Tabla 18 Gestión Estratégica en el Hospital de Tingo María- 2023, según sexo	56
Tabla 19 Análisis del entorno en el Hospital de Tingo María- 2023, según sexo	57
Tabla 20 Análisis interno en el Hospital de Tingo María- 2023, según sexo	58
Tabla 21 Formulación de la estrategia en el Hospital de Tingo María- 2023, según sexo	59
Tabla 22 Implementación de la estrategia en el Hospital de Tingo María- 2023, según sexo	60
Tabla 23 Evaluación y control en el Hospital de Tingo María- 2023, según sexo	61
Tabla 24 Gestión estratégica y el Subsistema de provisión en el Hospital de Tingo María- 2023	62
Tabla 25 Gestión estratégica y el Subsistema de organización en el Hospital de Tingo María- 2023	62
Tabla 26 Gestión estratégica y el Subsistema de mantenimiento en el Hospital de Tingo María- 2023	63
Tabla 27 Gestión estratégica y el Subsistema de desarrollo en el Hospital de Tingo María- 2023	63
Tabla 28 Gestión estratégica y el Subsistema de auditoría en el Hospital de Tingo María- 2023	64
Tabla 29 Prueba de normalidad de la variable Procesos del Talento Humano y la Gestión Estratégica, con sus respectivas dimensiones.....	64
Tabla 30 Prueba de hipótesis de los Procesos del Talento Humano y la Gestión Estratégica en el Hospital de Tingo María-2023	65
Tabla 31 Prueba de hipótesis de los Procesos del Talento Humano y el Análisis del Entorno en el Hospital de Tingo María-2023	66
Tabla 32 Prueba de hipótesis de los Procesos del Talento Humano y el Análisis Interno en el Hospital de Tingo María-2023	67

Tabla 33 Prueba de hipótesis de los Procesos del Talento Humano y la Formulación de la Estrategia en el Hospital de Tingo María-2023.....	68
Tabla 34 Prueba de hipótesis de los Procesos del Talento Humano y la Implementación de la Estrategia en el Hospital de Tingo María-2023.....	69
Tabla 35 Prueba de hipótesis de los Procesos del Talento Humano y la Evaluación y Control en el Hospital de Tingo María-2023.....	70

Índice de figuras

Figura 1. Procesos del Talento Humano en el Hospital de Tingo María-2023, según sexo	47
Figura 2. Subsistema de provisión en el Hospital de Tingo María-2023, según sexo.....	48
Figura 3. Subsistema de organización en el Hospital de Tingo María- 2023, según sexo	49
Figura 4. Subsistema de mantenimiento en el Hospital de Tingo María- 2023, según sexo ...	50
Figura 5. Subsistema de desarrollo en el Hospital de Tingo María- 2023, según sexo.....	51
Figura 6. Subsistema de auditoría en el Hospital de Tingo María- 2023, según sexo.....	52
Figura 7. Gestión estratégica en el Hospital de Tingo María- 2023, según sexo	56
Figura 8. Análisis del entorno en el Hospital de Tingo María- 2023, según sexo.....	57
Figura 9. Análisis interno en el Hospital de Tingo María- 2023, según sexo.....	58
Figura 10. Formulación de la estrategia en el Hospital de Tingo María- 2023, según sexo....	59
Figura 11. Implementación de la estrategia en el Hospital de Tingo María- 2023, según sexo	60
Figura 12. Evaluación y control en el Hospital de Tingo María- 2023, según sexo.....	61

Resumen

Objetivo: La tesis doctoral planteó como propósito determinar la relación entre los procesos del talento humano y la gestión estratégica en el Hospital de Tingo María durante el año 2023.

Método: Se aplicó una investigación de tipo básica, nivel descriptivo-explicativo y diseño correlacional. La muestra estuvo constituida por 256 colaboradores, entre nombrados y contratados, a quienes se les aplicó el cuestionario tipo Likert. La validez del instrumento fue confirmada mediante juicio de expertos, y la confiabilidad se garantizó utilizando el coeficiente Alfa de Cronbach. Los datos fueron procesados utilizando el software estadístico SPSS V.26, lo que facilitó la obtención y presentación de los resultados tanto descriptivos como inferenciales. **Resultados:** La prueba de hipótesis reveló una correlación significativa, positiva y de magnitud moderada entre los procesos del talento humano y la gestión estratégica ($p=,000<0,05$; $Rho=0,423$), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa.

Conclusión: Se concluye que conforme se perfeccionan los procesos del talento humano en los colaboradores, la gestión estratégica también mejora de forma proporcional. Esto resalta la necesidad de dedicar recursos al desarrollo y la optimización de los procesos del talento humano como una parte esencial de la gestión estratégica.

Palabras clave: procesos del talento humano, gestión estratégica, competencias.

Abstract

Objective: The doctoral thesis aimed to determine the relationship between human talent processes and strategic management at the Hospital de Tingo María during 2023. **Method:** A basic research was applied, with a descriptive-explanatory level and a correlational design. The sample consisted of 256 employees, both permanent and contracted, who were surveyed using a Likert-type questionnaire. The validity of the instrument was confirmed through expert judgment, and reliability was ensured using Cronbach's Alpha coefficient. The data was processed using SPSS V.26 statistical software, facilitating the obtaining and presentation of both descriptive and inferential results. **Results:** The hypothesis test revealed a significant, positive, and moderate magnitude correlation between human talent processes and strategic management ($p=.000<.05$; $Rho=0.423$), thus, the null hypothesis is rejected and the alternative is accepted. **Conclusion:** It is concluded that as the human talent processes in employees are perfected, strategic management also improves proportionally. This highlights the need to dedicate resources to the development and optimization of human talent processes as an essential part of strategic management.

Keywords: human talent processes, strategic management, competencies.

I. INTRODUCCIÓN

Ante los retos surgidos en los nuevos escenarios posteriores a la pandemia, la gestión del talento humano se ha vuelto crucial en el sector de la salud (Oliva et al., 2022). Esto se debe a que el personal humano representa el activo más vital para alcanzar los objetivos institucionales (Saavedra, 2017). En este contexto, es imperativo establecer procesos efectivos para reclutar, organizar, compensar y fomentar el desarrollo del talento humano (Almora, 2019), garantizando que todos estos procedimientos estén alineados con la estrategia definida por la organización (Saavedra, 2017). En otras palabras, una gestión estratégica exitosa requiere contar con un equipo humano capaz de aportar sus conocimientos, habilidades y competencias para mejorar el rendimiento y alcanzar los objetivos organizacionales (Arango y Balabarca, 2019), generando valor y competitividad que se traducen en una mayor calidad del servicio de salud (Saavedra, 2017). Por consiguiente, el Ministerio de Salud ha impulsado cambios significativos para fortalecer el sistema de salud, con un enfoque particular en el desarrollo de los recursos humanos en términos de conocimientos, habilidades y actitudes (Almora, 2019), con el fin de mejorar los resultados sanitarios y la calidad de los servicios de salud en beneficio de la población. Sin embargo, a pesar de estos esfuerzos, persisten desafíos significativos, como la reorganización constante, la falta de claridad sobre los objetivos específicos, la falta de compromiso y el escaso interés en el logro de metas (Tenorio, 2020). Una situación similar se refleja en el Hospital de Tingo María, objeto de estudio de la presente investigación, cuyo objetivo fue determinar la relación entre los procesos del talento humano y la gestión estratégica. En consecuencia, se llevó a cabo una investigación de tipo básica, con un enfoque descriptivo-explicativo y un diseño correlacional, cuyos hallazgos se presentan en los siguientes capítulos.

1.1. Planteamiento del problema

Los cambios que se observan en el sector salud en las últimas décadas debido a la globalización, la era del conocimiento y el desarrollo de las tecnologías han determinado que todas las instituciones presenten debilidades o falencias en el proceso del talento humano. En el contexto global, la eficiencia de los procesos de talento humano es fundamental para el éxito de cualquier organización, incluyendo el sector de la salud. La gestión estratégica del talento humano en hospitales no sólo impacta la calidad de la atención al paciente, sino que también es un factor crítico en la sostenibilidad operativa y la capacidad para responder a crisis sanitarias.

Hacemos una breve descripción de la realidad nacional e internacional de los procesos del talento humano en los hospitales.

Los hospitales, son organizaciones complejas y dinámicas que requieren una gestión efectiva del talento humano para poder brindar servicios de calidad a los usuarios internos y externos. Sin embargo, en muchos países, se ha identificado una problemática en la gestión del talento humano en hospitales, que afecta tanto a los profesionales de la salud como a los pacientes. (Almora, 2019)

En algunos casos, la falta de planificación y gestión estratégica del talento humano ha llevado a una escasez de personal capacitado y a una alta rotación de trabajadores, lo que puede afectar negativamente la calidad de los servicios de salud. Además, la falta de incentivos y oportunidades de desarrollo profesional puede desmotivar a los trabajadores y reducir su compromiso con las organizaciones. Además, existen diversos estudios empíricos que han analizado la problemática de la gestión del talento humano en hospitales en distintos países. Por ejemplo, un estudio realizado en Colombia por los investigadores Restrepo y Pérez (2016) demostraron que la falta de capacitación y desarrollo profesional, eran una de las causas de las limitaciones de gestión del talento humano en hospitales.

Los procesos del talento humano en los hospitales pueden presentar diversos problemas:

A nivel internacional:

- Escasez de personal médico y de otros profesionales de la salud: En muchos países, existe una escasez de profesionales de la salud, lo que puede generar problemas en la calidad y eficiencia de los servicios de salud.
- Falta de capacitación y desarrollo: En algunos países, los profesionales de la salud no reciben suficiente capacitación y desarrollo para mejorar sus habilidades y conocimientos.

A nivel nacional, se observa:

- Burocracia y lentitud en los procesos: En algunos hospitales, los procesos de talento humano pueden ser burocráticos y lentos, lo que puede afectar la eficiencia y calidad de los servicios de salud.
- Falta de incentivos y reconocimiento: En algunos hospitales, los colaboradores pueden sentirse desmotivados por la falta de incentivos y reconocimiento en su labor de diferentes áreas.

1.2. Descripción del problema

El problema que da inicio a nuestra investigación son múltiples, entre ellos el empirismo administrativo, distorsiones, incumplimientos, limitaciones del proceso del talento humano y la gestión estratégica del Hospital Tingo María, donde laboran 424 empleados del sector público que pertenecen al Régimen Laboral D.L.276 y 1057 ubicado en diferentes cargos como Funcionarios Directivos, profesionales administrativos, Técnicos administrativos, profesionales de la salud, técnicos asistenciales y técnicos en laboratorio que finalmente un alto porcentaje de ellos impactan de manera negativa en la satisfacción del usuario interno y externo de la población de Leoncio prado y otros..

El área de Recursos Humanos posee una estructura organizacional adecuada en lo que respecta al personal administrativo calificado, sin embargo, muchos de ellos incumplen la normatividad vigente referidos al D: L. 1153 que se refiere a gestionar y cumplir con el pago de compensaciones y entrega económica y no económica como por ejemplo en la compensación económica: Pago por zona de emergencia, bono covi-19, bono por cumplimiento de metas, pago por jefaturas, servicios complementarios, sepelio y luto entre otros, y las no económicas uniformes, refrigerio, agua; es decir carece de una estructura para los procesos del talento humano tales como la integración, el desarrollo, la organización, la retención y la auditoría. Los retos dentro de los procesos del talento humano en el área de Recursos Humanos se centran en el uso de estrategias y tecnologías desactualizadas en los procesos y sistemas de nómina, lo que conduce a deficiencias en las actividades y lentitud en procesos como la gestión de nóminas, los registros de INFORHUS, AIRHSP entre otros, trayendo consigo el descontento, desmotivación y baja calidad de atención. Según las cinco dimensiones consideradas en la variable de estudio, se proporciona una breve descripción de cada una:

Subsistema de Provisión se refiere a los procesos de reclutamiento, selección y contratación de personal. En el contexto de un hospital en una región en desarrollo como Tingo María, pueden surgir problemas debido a la escasez de profesionales calificados, sistemas de contratación ineficientes o sesgados y la falta de atractivos para retener a los talentos, lo que puede llevar a una dotación de personal insuficiente que afecte la calidad de la atención al paciente.

Subsistema de Organización trata sobre la estructura organizativa y la distribución de los empleados en el hospital. Los desafíos pueden incluir la falta de claridad en las responsabilidades laborales, una jerarquía rígida que puede dificultar la comunicación eficiente y la toma de decisiones, y la ausencia de una cultura organizativa que fomente el trabajo en equipo y la mejora continua.

Subsistema de Mantenimiento aborda las políticas y actividades destinadas a mantener a los empleados en la organización, como la remuneración, los beneficios y las condiciones de trabajo. Problemas como la insatisfacción laboral, la compensación inadecuada y las malas condiciones de trabajo pueden contribuir a altas tasas de ausentismo y rotación, afectando la continuidad y la calidad de la atención.

Subsistema de Desarrollo se centra en la formación y el desarrollo profesional del personal. En el hospital de Tingo María, podrían existir problemas relacionados con oportunidades de desarrollo insuficientes, falta de formación continua, y una brecha en las competencias que impide que el personal se mantenga al día con las prácticas y tecnologías más recientes, limitando la capacidad del hospital para evolucionar y mejorar, y en la dimensión de Subsistema de Auditoría, el cual se centra en la evaluación de la efectividad de las prácticas de gestión del talento humano. Los problemas podrían surgir de la falta de indicadores de rendimiento, sistemas de retroalimentación ineficientes, y la ausencia de un seguimiento y evaluación rigurosos que impiden la identificación de áreas de mejora y la implementación de cambios estratégicos.

Así como no están actualizados el CAP, PAP, ROF, El manejo adecuado del personal en el Hospital de Tingo María no se está llevando a cabo de manera efectiva, lo cual se manifiesta en la falta de una comunicación cercana con las áreas administrativas y asistenciales, además de limitarse la coordinación con los diferentes departamentos del área asistencial. A pesar de que se imponen controles estrictos sobre el horario de ingreso y salida del personal, no existe una política de incentivos que motive a los trabajadores en sus distintas áreas de trabajo. Asimismo, los procedimientos para la selección de personal, la inducción y la evaluación de desempeño no se aplican adecuadamente, resultando en una adaptación deficiente de los colaboradores a sus actividades.

En la actualidad, la gestión de Recursos Humanos es fundamental tanto en entidades estatales como privadas, ya que promueve la organización, la comunicación, la creación de un ambiente laboral positivo y la selección de personal basada en perfiles adecuados para los distintos puestos. Por otra parte, el Ministerio de Salud se posiciona como uno de los sectores más cruciales y constituye uno de los pilares para el desarrollo de cualquier país. Desde esta entidad se diseñan y formulan políticas orientadas al bienestar social, definiendo estrategias y estableciendo lineamientos para el cuidado, la preservación y la mejora de la salud, en alineación con los objetivos globales establecidos por la OMS.

Este panorama subraya la importancia de contar con directivos y funcionarios capacitados y conscientes del proceso de gestión del talento humano, dado que la dirección y administración del Hospital requiere de individuos con capacidades, competencias y especialización a nivel gerencial. Esto aplica tanto a la alta dirección como a aquellos niveles donde se encuentran los empleados públicos y colaboradores directos, enfatizando la necesidad de una gestión de recursos humanos eficaz que respalde los objetivos y la misión del sector salud.

Sobre este particular, durante varios quinquenios, en el sector salud, las personas que dirigen y administran las instituciones de Salud, no se han considerado personas idóneas, pues, no cuentan con las capacidades, ni con el perfil para ocupar los cargos o puestos en los cuales han sido designados, son nombrados a dedo o como cargos de confianza sin contar con el perfil de puesto propuesto por SERVIR, y como resultado se evidencia la deficiencias en el sistema administrativo de salud del país, por lo cual es necesario disponer de recursos humanos altamente calificados y con una especialización, para asumir funciones y desempeñarlas a la par con las exigencias mundiales, es decir cubrir estándares que permitan brindar una gestión de calidad en proceso del talento humano.

Es así que la dirección Administrativa que es el responsable en el control administrativo no cumple de manera adecuada con sus funciones, probablemente por desconocimiento, o por limitaciones en cuanto a la normatividad como es el de planificar, organizar dirigir y controlar, no hay planes de innovación, por ejemplo, no se cuenta con diagnóstico situacional actualizado en la institución.

Indica Pérez (2021) que las empresas han evolucionado, los cambios, acontecen al mundo poseen una influencia notoria e importante en la toma de decisiones y en las acciones que se lleva a cabo en las organizaciones es por esto que cada uno de las piezas que las conforman debe de adaptarse de manera óptima a estos cambios y es aquí donde el recurso humano toma otra dimensión al considerarse que al aumentar sus capacidades y aptitudes podrá entregar el máximo esfuerzo a su trabajo y se sentirá orgulloso de su aportación en su organización.

Por otro lado, la variable de estudio la gestión estratégica, se considera como un proceso mediante el cual los líderes de una organización identifican objetivos a largo plazo, determinan acciones y asignan los recursos necesarios para lograr esos objetivos. Implica la formulación e implementación de planes diseñados para alcanzar los objetivos de la organización y mantener la organización competitiva en su entorno (Tenorio 2020). En el Hospital de Tingo María se observa aún dificultades en la adaptación y mejora de la gestión estratégica para enfrentar los desafíos internos y externos, asegurando una atención al paciente de alta calidad y una operación eficiente. Asimismo, en la relación a las cinco dimensiones se señala: Análisis del entorno, el entorno externo de un hospital incluye factores políticos, económicos, sociales y tecnológicos que pueden influir en su funcionamiento. En Tingo María, los problemas pueden surgir de un entorno dinámico con recursos limitados, cambios políticos frecuentes, desafíos económicos, expectativas sociales cambiantes y la rápida evolución de la tecnología médica. Estos factores pueden dificultar la planificación estratégica a largo plazo y requerir una

adaptación constante. El análisis interno, se centra en las capacidades y recursos del hospital, incluyendo su personal, procesos y tecnología. Los problemas pueden estar relacionados con la infraestructura insuficiente, la falta de capacitación del personal, procesos obsoletos o ineficientes, y tecnología anticuada. Estos factores pueden afectar la calidad del servicio de atención al paciente y la eficiencia operativa. La formulación de la estrategia implica desarrollar planes de acción para alcanzar los objetivos organizacionales. Los problemas pueden surgir debido a la falta de una visión clara, objetivos mal definidos, o una desconexión entre las estrategias propuestas y las capacidades reales del hospital. Además, puede haber resistencia al cambio por parte del personal, lo que dificulta la adopción de nuevas estrategias. La dimensión de la implementación de la estrategia es el proceso de poner en acción los planes estratégicos. Los problemas aquí pueden incluir la resistencia al cambio, la falta de recursos para implementar nuevas iniciativas, la comunicación deficiente y la falta de compromiso del personal con las nuevas estrategias, lo que puede llevar a una ejecución inadecuada de los planes. Y la dimensión de evaluación y control, implica monitorear el desempeño y hacer ajustes para asegurar que los objetivos estratégicos se estén cumpliendo. Los problemas pueden incluir la falta de indicadores de rendimiento claros, la insuficiente recolección de datos y análisis, y la falta de mecanismos de retroalimentación que impidan una evaluación precisa del progreso y la toma de decisiones informadas para el control estratégico.

El Hospital Tingo María se rige como una institución clave en la prestación de servicios de salud en la Provincia de Leoncio Prado, con el objetivo de ofrecer atención eficiente a la población. Esta meta se sustenta en la presencia de infraestructura moderna, equipos de última generación y un equipo de profesionales altamente calificados. Como el establecimiento con la mayor capacidad resolutoria en la región amazónica del país, el Hospital Tingo María desempeña un papel crucial en la atención médica, abarcando diversas especialidades y asegurando servicios de salud de alta calidad y gran envergadura.

Este centro hospitalario se posiciona como el referente principal para una amplia red de establecimientos de salud dentro de su área de influencia, que incluye 45 centros y puestos de salud distribuidos en las 07 Micro Redes de la Red de Salud de Leoncio Prado, el Distrito de Monzón, y partes de los Distritos de Chinchao y Chaglla. Además, brinda apoyo a los 14 establecimientos de la Red N° 04 – Micro Red N° 01 en la Provincia de Padre Abad-Aguaytía y parte del Distrito de Irazola (Región Ucayali), así como a los 32 establecimientos de la RS. Tocache, que incluyen un Hospital de Apoyo, centros de salud y puestos de salud.

Con un enfoque especial en la categoría II-2, el Hospital Tingo María se esfuerza por ofrecer servicios de salud eficientes, convirtiéndose en el pilar para el sistema de salud en su región, facilitando el acceso a cuidados médicos de calidad y reforzando la red de apoyo sanitario en zonas críticas de la Amazonía peruana.

En la actualidad, la población ubicada en las zonas periféricas de los seis Distritos de la Provincia de Leoncio Prado está en constante crecimiento y los servicios de salud destinados a los usuarios se encuentra con limitaciones, por lo que requieren el fortalecimiento de la capacidad resolutive, para lograr la categorización de II-1 a II-2 los afectados por el problema son la población en general, es por eso la gran importancia del talento humano y los procesos administrativos para lograr el impacto en la población.

De acuerdo a lo expuesto, se plantean el siguiente problema de investigación.

1.3. Formulación de problemas

1.3.1. Problema general

¿Qué relación existe entre los **procesos de talento humano** y la **gestión estratégica** en el Hospital de Tingo María- 2023?

1.3.2. Problemas específicos

1. ¿Qué relación existe entre los procesos de talento humano y el análisis del entorno?
2. ¿Qué relación existe entre los procesos de talento humano y el análisis interno?

3. ¿Qué relación existe entre los procesos de talento humano y la formulación de la estrategia?
4. ¿Qué relación existe entre los procesos de talento humano y la implementación de la estrategia?
5. ¿Qué relación existe entre los procesos de talento humano y la evaluación y control?

1.4. Antecedentes

Investigaciones nacionales

Almora (2019) llevó a cabo una investigación en el Seguro Social de Salud de Lima con el fin de examinar la relación existente entre la gestión del talento humano y la gestión administrativa en la mencionada institución. El estudio se caracterizó por adoptar un enfoque cuantitativo, aplicativo y no experimental, bajo un diseño descriptivo correlacional y de corte transversal. Para la selección de la muestra se optó por un censo que incluyó a 83 participantes del área de subsidios del Seguro Social de Salud. La metodología para la recopilación de datos consistió en la aplicación de una encuesta, mediante un cuestionario basado en la escala tipo Likert. Los hallazgos del estudio revelan que existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y la gestión administrativa dentro de la institución.

Arango y Balabarca (2019) realizaron un estudio en el Hospital Cayetano Heredia, situado en el distrito de San Martín de Porres en Lima, con el objetivo principal de determinar la existencia de una relación entre la gestión estratégica y la ventaja competitiva de los colaboradores de dicho hospital durante el año 2019. Mediante un enfoque descriptivo correlacional y un diseño no experimental de corte transversal, la investigación abarcó una muestra de 250 colaboradores, tanto del área administrativa como del personal de salud de la institución, seleccionados a través de un método de muestreo probabilístico. Para la recolección de datos, se utilizó una encuesta basada en un cuestionario tipo Likert de 60 ítems, cuya fiabilidad fue confirmada mediante el coeficiente alfa de Cronbach. Los hallazgos de la

investigación indicaron una relación positiva y significativa entre la gestión estratégica y la ventaja competitiva de los colaboradores, evidenciada por un coeficiente de 0.579.

Goicochea (2017) en su investigación realizada en el Departamento de Enfermería del Hospital Regional Virgen de Fátima en Chachapoyas, se propuso como objetivo principal desarrollar un modelo de gestión estratégica del talento humano para optimizar el clima organizacional. Este estudio se caracterizó por ser cuantitativo, prospectivo, transversal, no probabilístico, deductivo y sintético. Se contó con una población de 178 colaboradores, de los cuales se seleccionó una muestra de 84 trabajadores por conveniencia. Para la recolección de datos se utilizó una ficha ad hoc. Los hallazgos revelaron que el 66,67% del potencial humano puede ser mejorado aplicando principios epistemológicos, humanísticos y axiológicos. Como parte de las recomendaciones, se sugiere la implementación de reuniones de capacitación, talleres y encuentros enfocados en socializar el modelo de gestión estratégica del talento humano. Estas actividades estarían dirigidas a reforzar competencias en liderazgo, innovación, creatividad y responsabilidad social, con el objetivo de elevar la calidad del servicio de atención ofrecido por la institución.

En su trabajo de investigación para obtener el grado de Maestría en Administración de Negocios, Calatayud (2022) exploró cómo se relaciona la gestión estratégica con el desarrollo del potencial humano en los empleados de una organización dedicada a la educación financiera en Cusco. Utilizando un enfoque cuantitativo, descriptivo-correlacional, no experimental y de corte transversal, se diseñó un estudio para medir estas interacciones. La recolección de datos se llevó a cabo mediante un cuestionario dirigido a una muestra cuidadosamente seleccionada de 45 trabajadores. Los resultados arrojaron que aproximadamente la mitad de los participantes calificaron la gestión estratégica y el desarrollo del potencial humano en la organización como sobresalientes. Un análisis estadístico detallado, utilizando el coeficiente Rho de Spearman, indicó una correlación significativa, positiva y de moderada intensidad entre la gestión

estratégica y el desarrollo del potencial humano ($Rho = 0.647^{**}$, $p < 0.01$). Este hallazgo sustenta la hipótesis inicial, demostrando que efectivamente existe una relación constructiva entre la implementación de una gestión estratégica y el fomento del desarrollo del potencial humano en el ámbito laboral.

En su estudio realizado en 2019, Carpio investigó el efecto de un plan de empoderamiento sobre la satisfacción laboral en una compañía constructora del sector de gas en el sur de Perú. Esta investigación correlacional incluyó a 50 trabajadores, abarcando tanto al personal contratado por proyecto como a empleados con contratos de duración determinada. Para la recogida de datos, se emplearon dos instrumentos: un cuestionario enfocado en las prácticas de gestión de recursos humanos para evaluar la percepción sobre la gestión del talento humano y otro diseñado específicamente para medir la satisfacción laboral. Los hallazgos revelaron que un 62% de los trabajadores calificaron la gestión del talento humano de la empresa como buena o excelente. No obstante, un 60% manifestó sentirse indiferente respecto a su nivel de satisfacción laboral, sin expresar una clara satisfacción o insatisfacción con su trabajo. Se destacó una correlación significativa entre la percepción de la gestión del talento humano y la satisfacción laboral, indicando que una percepción positiva de la gestión del talento puede incrementar la satisfacción laboral. A partir de estos resultados, Carpio sugiere que el gobierno, a través de las entidades correspondientes, debería fomentar políticas para el desarrollo de la gestión del talento humano. Esto incluye la creación de legislación que apoye prácticas de gestión efectivas y con visión de futuro, las cuales permitan a los empleados alcanzar un desarrollo integral tanto en el ámbito laboral como en la sociedad.

En su investigación en el Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús (PSSCJ) en Lima, Rojas y Vílchez (2018) buscaron determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de sus empleados. El estudio, de naturaleza cuantitativa, se enfocó en un enfoque aplicativo y correlacional, sin experimentación, y abarcó a 50 trabajadores del

establecimiento seleccionados para el análisis. La recolección de datos se realizó a través de observaciones, entrevistas y encuestas, utilizando cuestionarios como el principal instrumento de medición. Los hallazgos demostraron una relación estadísticamente significativa ($p=0,000$) entre una efectiva gestión del talento humano y un mejor desempeño laboral. También se encontró una correlación positiva entre prácticas de gestión del talento humano, fomento del trabajo en equipo y la calidad del desempeño de los trabajadores. A partir de estos resultados, Rojas y Vílchez sugieren la implementación de un departamento específico para la gestión y relaciones humanas en el PSSCJ, con el fin de organizar actividades recreativas que promuevan el bienestar y mejoren el desempeño profesional, reforzando así la gestión del talento humano en la institución.

En su investigación de 2018, Trejo examinó cómo la planeación estratégica influye en la gestión del talento humano dentro de las instituciones educativas Flor de María Drago y Macnamara. Este estudio, de tipo básico y con un enfoque descriptivo-correlacional, se desarrolló a través de un diseño no experimental y transversal. Para recoger datos, se utilizaron cuestionarios aplicados a una muestra seleccionada de 62 docentes de ambas instituciones. Los resultados obtenidos por Trejo indicaron una relación significativa y positiva de gran relevancia entre la planeación estratégica y la gestión del talento humano, evidenciada por un coeficiente rho de 0,826 y un valor p inferior a 0,05. Estos hallazgos demuestran una conexión estrecha entre ambas variables, subrayando cómo una planeación estratégica eficaz puede mejorar significativamente la gestión del talento humano en el ámbito educativo. La investigación resalta la necesidad de adoptar prácticas de planeación estratégica bien estructuradas para optimizar la gestión del talento humano, sugiriendo que su integración podría reportar beneficios significativos en la administración y el ámbito académico de las instituciones educativas. Este estudio aporta valiosas insights al ámbito de la administración educativa y

sirve como fundamento para futuras investigaciones, así como para la formulación de políticas y estrategias dirigidas al desarrollo y maximización del talento humano en la educación.

Crisóstomo (2019) se centró en el departamento de farmacia del Hospital Regional de Huacho (DFHRH), con el objetivo de determinar cómo la gestión del talento humano afecta el desempeño laboral del personal asistencial durante el año 2018. Mediante un enfoque no experimental, transversal y correlacional causal, el estudio incluyó a 35 colaboradores del departamento. Los datos se recogieron a través de encuestas, utilizando un cuestionario como herramienta principal. Los hallazgos revelaron que el 20% de los trabajadores percibían que el hospital no fomentaba la compartición de conocimientos entre colegas. Además, un 31.4% señaló la ausencia de un liderazgo eficiente dentro de la institución, mientras que un 68.6% demostró tener una actitud emprendedora. En cuanto al desempeño laboral, el 60% de los encuestados indicó que sus necesidades y deseos eran completamente satisfechos dentro del hospital, y el 28.6% afirmó tener las habilidades necesarias para resolver problemas en cualquier situación. En conclusión, la gestión del talento humano tiene una influencia significativa en el desempeño laboral del personal asistencial. Para mejorar la gestión de los recursos humanos, se sugiere la implementación de seminarios de formación de líderes que fortalezcan el trabajo en equipo, mejoren el desempeño y la gestión, fomenten el compromiso de los empleados y apoyen la toma de decisiones efectiva para elevar el rendimiento general.

Ramírez (2020) analizó la dinámica entre la gestión administrativa y el talento humano dentro de la Municipalidad Distrital de Río Negro, en la provincia de Huancavelica, Perú. Adoptando un enfoque sustantivo y un diseño transversal correlacional, el estudio tuvo como objetivo principal identificar la relación entre la administración y el desempeño de los servidores públicos y funcionarios de dicha municipalidad. Utilizando un método censal, se incluyó a los 51 trabajadores de la municipalidad, a quienes se les aplicó entrevistas semiestructuradas. En cuanto a los resultados se observó una relación significativa y alta entre

la gestión administrativa y la gestión del talento humano, demostrando que una administración eficaz está directamente vinculada con la mejora en la gestión de las capacidades y habilidades del personal. Como recomendación, Ramírez destacó la importancia de promover el liderazgo como uno de los pilares fundamentales para alcanzar un modelo de excelencia organizacional. Este enfoque no solo potenciaría el trabajo en equipo y la motivación entre los empleados, sino que también contribuiría significativamente a optimizar el rendimiento general en la Municipalidad Distrital de Río Negro.

Investigaciones internacionales

Saavedra (2017) llevó a cabo una investigación en Ecuador con el objetivo de desarrollar su tesis, centrada en la implementación de un modelo de investigación que guíe el desarrollo y la alineación del talento humano a través de estrategias organizacionales. Este estudio de naturaleza cuantitativa y de diseño no probabilístico involucró a 135 gerentes de diversas empresas. Los hallazgos indicaron que solo el 22,7% de las empresas han mantenido prácticas de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) durante más de 7 años, mientras que un 77,79% las ha adoptado en los últimos 7 años. Estos resultados sugieren que la gestión estratégica del talento humano es un enfoque relativamente reciente en el ámbito empresarial ecuatoriano, aunque su adopción está ganando terreno rápidamente debido a los beneficios percibidos en el funcionamiento empresarial. Saavedra concluye destacando la relevancia de este modelo de gestión y recomienda realizar análisis multinivel para una estimación más precisa del modelo, considerando que los desafíos en gestión frecuentemente presentan dinámicas complejas que operan en varios niveles dentro de la organización.

Tenorio (2020) llevó a cabo una investigación en el Hospital General Esmeraldas Sur Delfina Torres de Concha (HGESDTC) en Ecuador, con el propósito de evaluar el progreso del plan estratégico institucional y su impacto en el fortalecimiento de los procesos operativos y administrativos del departamento de talento humano. Este estudio, de naturaleza descriptiva

y documental, empleó entrevistas como principal método de recolección de datos, centrándose en el Análisis de Planificación. Los resultados indicaron que, como parte del sector público, el HGESDTC enfrenta varios retos que obstaculizan la eficacia en la gestión del talento humano, incluyendo limitaciones presupuestarias, insuficiencia de personal y una alta tasa de rotación. Estos desafíos impiden el refuerzo de los procesos necesarios y la falta de una metodología adecuada para el seguimiento y la verificación del cumplimiento de las actividades planificadas. Se observó que la ejecución presupuestaria es considerada la principal prioridad, lo que conlleva a concentrar esfuerzos en esta área en detrimento de la implementación efectiva del Plan Estratégico. El autor subraya la necesidad de implementar un meticuloso proceso de selección de personal que cumpla con todos los criterios establecidos, asegurando que el departamento de gestión de recursos humanos disponga de empleados competentes, comprometidos y con un profundo conocimiento de los procesos internos y la legislación vigente. Este enfoque es esencial para superar los obstáculos identificados y mejorar significativamente la gestión del talento humano en el HGESDTC.

Carrillo (2021) analizó el personal de los hoteles Capital Plaza, Casa Blanca y Carolina en el sur de Quintana Roo, México, con el objetivo de proponer estrategias efectivas para el sector hotelero de Chetumal, Quintana Roo, enfocadas en disminuir la alta rotación de personal y mejorar la retención de empleados. Este análisis se basó en comprender cómo la gestión del talento humano impacta en la rotación y retención de personal en estos hoteles. Adoptando un enfoque mixto, el estudio combinó métodos cualitativos y utilizó el estudio de casos con un diseño exploratorio secuencial y comparativo para profundizar en el tema. Los hallazgos revelaron que, aunque las prácticas de recursos humanos implementadas en estos hoteles influyen en la retención y rotación del personal, dichas prácticas satisfacen únicamente las necesidades básicas de los empleados. La estrategia sugerida por Carrillo incluye mejoras en el reconocimiento y la relación con la alta dirección, fomento del trabajo en equipo, y una clara

asignación de tareas y responsabilidades. Además, enfatiza la importancia de fortalecer las relaciones humanas entre la gerencia y los empleados, promoviendo una mayor cercanía para entender mejor la realidad de cada hotel y, así, elevar la calidad de los servicios ofrecidos. Este enfoque integral busca no solo abordar los aspectos fundamentales de la gestión del talento humano, sino también crear un entorno laboral más atractivo y satisfactorio para los empleados.

1.5. Justificación de la investigación

Justificación práctica

Nuestra investigación acerca de los procesos del talento humano, se llevó a cabo en un hospital, es importante porque nos permitió conocer al personal de salud que es fundamental para el funcionamiento y la calidad de atención en los diferentes servicios médicos. Una adecuada gestión del talento humano puede mejorar la satisfacción y motivación del personal, reducir las rotaciones y el ausentismo laboral, permitiendo de esta manera incrementar la eficiencia y efectividad en la atención del paciente, además, puede contribuir a la retención del personal capacitado y atraer a nuevos profesionales.

Por otro lado, el estudio de la gestión estratégica en el hospital nos permitió establecer objetivos claros y definir planes de acción para alcanzarlos, lo cual redundó en la eficiencia y efectividad de la gestión de los recursos disponibles adaptándose a los cambios en el entorno.

Justificación teórica

Se justifica en las bases teóricas analizadas en el capítulo II. De acuerdo con Cascio, (2018). Los procesos del talento humano son un conjunto de actividades que tienen como objetivo gestionar el capital humano de una organización, incluyendo la selección, contratación, desarrollo, evaluación y compensación de los empleados. La otra variable de estudio es la gestión estratégica que se refiere a los procesos de formulación, implementación y la evaluación de las decisiones a largo plazo, que permite una mejor organización para alcanzar los objetivos y metas propuestas. (Thompson y Strickland, 2012),

Justificación metodológica

El presente estudio, se justificó metodológicamente por ser una investigación de tipo básica, cuyo objetivo fundamental es adquirir nuevos conocimientos, así mismo se aportó con el diseño y elaboración de instrumentos para medir las variables estudiadas.

1.6. Limitaciones de la investigación

Recursos. La falta de financiamiento para llevar a la investigación con apoyo financiero del Estado, se convierte en una de las limitaciones más severas, porque no permitió hacer una investigación de mayor envergadura.

No se observó otros tipos de limitaciones.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre los procesos de talento humano y la gestión estratégica en el Hospital de Tingo María- 2023.

1.7.2. Objetivos específicos

1. Describir la relación que existe entre los procesos de talento humano y el análisis del entorno.
2. Identificar la relación que existe entre los procesos de talento humano y el análisis del interno.
3. Caracterizar la relación que existe entre los procesos de talento humano y la formulación de la estrategia.
4. Describir la relación que existe entre los procesos de talento humano y la implementación de la estrategia.
5. Identificar la relación que existe entre los procesos de talento humano, la evaluación y control.

1.8. Hipótesis

1.8.1. Hipótesis general

Existe relación entre los procesos de talento humano y la gestión estratégica en el Hospital de Tingo María- 2023.

1.8.2. Hipótesis específicas

1. Existe relación entre los procesos de talento humano y el análisis del entorno.
2. Existe relación entre los procesos de talento humano y el análisis interno.
3. Existe relación entre los procesos de talento humano y la formulación de la estrategia.
4. Existe relación entre los procesos de talento humano y la implementación de la estrategia.
5. Existe relación entre los procesos de talento humano y la evaluación y control.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Marco conceptual

Capacitación. Representa un método de aprendizaje fuera del ámbito académico tradicional, cuyo fin es proveer al personal de los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes requeridos para optimizar su desempeño en el trabajo. Este proceso de formación está diseñado para mejorar la eficiencia y eficacia en la realización de las tareas laborales. (Servitje, 2008)

Comunicación efectiva. Se describe como el proceso mediante el cual se transmite información y entendimiento de una persona a otra; implica, al menos, a dos participantes: el emisor del mensaje y el receptor del mismo. La finalidad de este proceso es asegurar que el mensaje no solo se entregue, sino que también sea comprendido correctamente por el receptor, influyendo así en la dinámica interpersonal y la eficacia de la comunicación en el entorno laboral. (Chiavenato, 2019)

Competencias. Se refieren a la habilidad individual de llevar a cabo tareas que demandan planificación, implementación y gestión independiente, junto con la habilidad de aplicar conocimientos y habilidades asociadas a productos y procesos, y de actuar de manera efectiva para lograr una meta. (Zabalza, 2003, citado por Balderas et al., 2022).

Estructura organizacional. Se describe como el método de organización que los elementos de un grupo o sistema adoptan bajo condiciones específicas de tiempo y espacio. (Ortiz y Pérez, 2010)

Gestión estratégica. Se define como un proceso integral que implica la evaluación y supervisión de los sectores empresariales y mercados en los que participa una organización. Este proceso incluye el análisis de la competencia, la formulación de objetivos y estrategias para abordar a todos los competidores, tanto actuales como futuros. Posteriormente, se lleva a cabo una reevaluación periódica de cada estrategia para verificar su efectividad y determinar

si ha sido exitosa o si debe ser sustituida por una nueva, en respuesta a cambios en el entorno, ya sean tecnológicos, económicos, sociales, financieros o políticos. (Lamb, 2008, citado por Roslender et al., 2023)

Liderazgo. Se entiende como el conjunto de procesos mediante los cuales se ejerce influencia sobre las personas, afectando cómo interpretan los eventos, definen los objetivos para el grupo o la organización, organizan las actividades laborales para alcanzar esos objetivos, motivan a los integrantes a lograr dichos fines, fomentan la colaboración y el trabajo en equipo, y consiguen el apoyo y la cooperación de individuos ajenos al grupo u organización. (Loaiza-Torres, 2022)

Motivación. Se refiere al impulso interno que experimenta un individuo para satisfacer una necesidad específica, proporcionando la energía y determinación necesarias para iniciar, persistir en, o desistir de una acción determinada. Este fenómeno complejo abarca tanto factores intrínsecos, como el deseo de logro personal o la búsqueda de satisfacción, como extrínsecos, como el reconocimiento o las recompensas externas. La motivación juega un papel crucial en el comportamiento humano, influenciando la manera en que se establecen metas, se toman decisiones y se superan los obstáculos, lo que resulta esencial para el desarrollo personal y profesional. (Woolfolk, 2010)

Planeamiento estratégico. Consiste en un enfoque sistemático que combina los objetivos principales y las directrices de una entidad. Este proceso implica la definición de una serie de pasos consecutivos y coherentes, fundamentados en las fortalezas y debilidades internas, los recursos disponibles de la entidad y la capacidad para prever y adaptarse a las variaciones del contexto externo. (Mintzberg et al., 2000, citado por Oviedo et al., 2023)

Productividad. Se refiere a la capacidad de generar mayores y mejores resultados utilizando la misma cantidad o incluso menos recursos. Implica la eficiencia en incrementar la

producción obtenida por cada unidad de trabajo y capital invertidos en el sistema. (Servitje, 2008)

Reclutamiento. Es el proceso estratégico mediante el cual se atrae y convoca a un grupo diverso de candidatos para una posición específica, con el objetivo de identificar a aquellos que mejor se ajusten a las necesidades y cultura de la organización. Este proceso no solo busca cubrir vacantes actuales, sino también anticiparse a las necesidades futuras de talento, implementando métodos que van desde la publicación de ofertas de trabajo en plataformas digitales hasta la realización de ferias de empleo y programas de referidos. Es fundamental para construir un equipo sólido que contribuya al éxito y crecimiento de la empresa. (Chiavenato, 2020)

Recursos humanos. Es la disciplina encargada de desarrollar y potenciar el talento dentro de las organizaciones a través de un sistema cohesivo de prácticas y estrategias. Su objetivo es optimizar el bienestar y la productividad del capital humano, reconociéndolo como el pilar esencial del capital intelectual y el factor determinante en el éxito organizacional. (Chiavenato, 2019)

Retención. Es una estrategia crítica empleada por las organizaciones para conservar a su personal valioso y evitar la rotación innecesaria. Este esfuerzo implica la implementación de prácticas y políticas diseñadas para satisfacer las necesidades y expectativas de los trabajadores, fomentando un ambiente laboral positivo y motivador. Incluye medidas como programas de desarrollo profesional, beneficios competitivos, reconocimiento de logros, y la promoción de un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal. Al centrarse en la retención, las empresas no solo buscan cumplir con sus objetivos comerciales, sino también construir una cultura organizacional sólida que atraiga y mantenga a los mejores talentos, contribuyendo así a su éxito a largo plazo. (Werther et al., 2014)

Talento humano. Es un proceso integral mediante el cual una organización se asegura de contar con el personal calificado, ubicándolos en los roles más apropiados y en los momentos precisos para llevar a cabo las tareas de manera eficiente y económicamente efectiva. Este proceso abarca la identificación, atracción, desarrollo y retención de individuos talentosos, con el objetivo de maximizar su potencial y alinear sus habilidades y competencias con los objetivos estratégicos de la empresa. Al optimizar la asignación del talento humano, las organizaciones no solo mejoran su desempeño y competitividad, sino que también fomentan un entorno de trabajo que valora y promueve el desarrollo profesional y personal de sus empleados. (Werther et al., 2014)

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Procesos de talento humano

2.2.1.1. Definición de talento humano. La conceptualización de Talento Humano (TH) puede diferir según la perspectiva adoptada, pero comúnmente se entiende como el agregado de competencias, habilidades, conocimientos y actitudes que los individuos poseen y que son apreciados por las organizaciones en la consecución de sus metas. Esta definición abarca una amplia gama de capacidades, desde las técnicas y profesionales hasta las interpersonales y de liderazgo, todas las cuales son cruciales para el éxito y la innovación dentro de cualquier entidad.

Para Chiavenato (2020), define el TH como "el conjunto de capacidades, habilidades, conocimientos, experiencias y valores que poseen los individuos y que pueden ser utilizados para generar valor en las organizaciones" (p. 45).

Asimismo, el TH, es "el conjunto de habilidades, conocimientos, competencias, actitudes y valores que poseen los individuos y que son necesarios para el logro de los objetivos organizacionales" (Franco-López, 2018, p. 22).

2.2.1.2. Teorías que sustentan el talento humano. Existen diversas teorías que sustentan el talento humano son:

a. Teoría de la motivación de Maslow. Establece que las necesidades humanas se estructuran en cinco niveles jerárquicos: fisiológicas, de seguridad, sociales (amor y pertenencia), de estima y de autorrealización. Para una gestión efectiva del talento humano, es crucial reconocer y abordar estas necesidades, ya que constituyen la base para motivar y fomentar la satisfacción de los empleados. Esta comprensión permite a las organizaciones diseñar estrategias y ambientes laborales que no solo busquen cumplir con las metas organizacionales, sino también apoyar el desarrollo y bienestar integral de sus colaboradores.

b. Teoría de la equidad de Adams. Esta teoría sostiene que los colaboradores comparan su esfuerzo y recompensa con los de otros colaboradores, y que esta comparación influye en su motivación y satisfacción laboral. La gestión del talento humano debe garantizar una distribución justa y equitativa de las recompensas.

c. Teoría X e Y de McGregor. Esta teoría sostiene que existen dos tipos de gerentes: los que creen que los colaboradores son perezosos y necesitan ser controlados (Teoría X) y los que creen que los colaboradores son proactivos y responsables (Teoría Y). La gestión del talento humano debe fomentar la participación y el compromiso de los colaboradores.

d. Teoría de la contingencia de Fiedler. Plantea que la eficacia del liderazgo se determina por la adecuación entre el estilo de liderazgo del líder y las circunstancias específicas en las que opera. En el contexto de la gestión del talento humano, es esencial que se ajuste el enfoque de liderazgo para alinearse con las particularidades y necesidades tanto de los colaboradores como de la organización. Este enfoque subraya la importancia de la flexibilidad y la capacidad de adaptación en las prácticas de liderazgo para optimizar el rendimiento y fomentar un ambiente laboral positivo y productivo.

2.1.1.3. Procesos de talento humano. De acuerdo con Chiavenato (2020) los procesos del talento humano son los siguientes:

a. Subsistema de provisión. Se refiere a la selección de personal (reclutamiento), que tiene como objetivo atraer y seleccionar a los candidatos más adecuados para ocupar los cargos en la organización.

b. Subsistema de organización. Se refiere a la inducción y orientación de los nuevos colaboradores, con el fin de familiarizarlos con la organización, sus políticas, procedimientos y cultura.

c. Subsistema de mantenimiento. Se refiere a la remuneración y reconocimiento, beneficios que se ofrecen a los colaboradores, con el fin de motivarlos y retenerlos en la organización.

d. Subsistema de desarrollo. Se refiere a la capacitación, entrenamiento y desarrollo de los colaboradores, con el fin de mejorar sus habilidades y conocimientos, y prepararlos para futuras oportunidades en la organización.

e. Subsistema de auditoría. Se refiere a la gestión del clima laboral y las relaciones laborales en la organización, con el fin de crear un ambiente de trabajo saludable y motivador para los colaboradores, con ética y responsabilidad social

f. Proceso de monitorear personas. Implica la evaluación sistemática del rendimiento de los empleados con el objetivo de medir su eficacia, identificar puntos fuertes y áreas susceptibles de mejora, y diseñar estrategias de desarrollo personal y profesional. Estas evaluaciones son esenciales dentro de la gestión del talento humano en las organizaciones, ya que facilitan la atracción, selección, desarrollo y retención de los colaboradores más talentosos y comprometidos.

Según la Comunidad Global de Directivos (ADP, 2019) existen diez procesos clave en la gestión del talento humano, los cuales son cruciales para optimizar el potencial de los empleados y garantizar el éxito sostenido de la organización.

a. Planificación de recursos humanos. Es un componente estratégico esencial que abarca el diseño e implementación de proyectos orientados a la identificación, reconocimiento y retención del talento dentro de la organización. Este proceso es crucial para asegurar que la entidad disponga del personal adecuado, en el momento oportuno y con las habilidades necesarias para alcanzar sus objetivos. Una gestión efectiva de los recursos humanos requiere una planificación meticulosa y proactiva, la cual comprende:

La visión colectiva. Constituye una efectiva y común pirámide de progreso laboral, jerarquía de empleados y categorías profesionales.

Las necesidades individuales. Se trata de abordar los derechos y directrices individuales, obtener nuevas cualificaciones y dar a cada empleado la oportunidad de asumir la responsabilidad de su desarrollo personal.

b. Reclutamiento. Se refiere a las aptitudes necesarias para atraer y emplear recursos humanos. El reclutamiento real requiere una estrategia moderna. Adicionalmente, para lograr una mejor imagen, es necesario construir una estrategia basada en una estrategia fundada en el employer brandin

c. La incorporación a la empresa. Permite que los reclutas ya capacitados se conviertan en talentos rentables dentro de la organización.

d. Plan estratégico. Constituye una fase crucial de desarrollo y ejecución de objetivos cuantificables, diseñados para alcanzar metas y propósitos previamente establecidos de manera verificable. Un componente fundamental dentro de este plan es un programa eficaz de reconocimiento de empleados, el cual es esencial para estimular la creatividad del personal, elevar la productividad y disminuir la tasa de rotación. Aunque estos planes estratégicos suelen

abarcarse un lapso de uno a cinco años, lo más común es que se elaboren para un período de tres años. Sin embargo, la duración específica se ajustará según las necesidades y circunstancias únicas de cada organización.

e. Evaluaciones 360°. La evaluación de 360 grados es un sistema que permite un análisis integral del desempeño de los empleados. Algunas aplicaciones como la Atrivity son ayudas más eficientes para esta tarea.

f. Desarrollo del liderazgo. Se trata esencialmente de actividades dirigidas a mejorar la calidad de las habilidades de liderazgo del empleado. El estilo de liderazgo tiene un impacto significativo en los tipos de relaciones que se forman en el lugar de trabajo y el entorno laboral, y es un factor importante para lograr los objetivos comerciales

g. Desarrollo profesional. Este es el proceso de establecer metas y objetivos relacionados con proyectos de desempeño individual, planificación de carrera. Este documento requiere revisión periódica. Recomendamos hacer esto al menos dos veces al año. A menudo puede actualizar su análisis de carrera mientras obtiene nuevas perspectivas.

h. Programas de reconocimiento. Este método nos permite observar e inspirar regularmente tanto a individuos como a equipos que trabajan juntos a través de pautas, instrumentos y recompensas para el éxito organizacional.

i. Competencias. Engloban una combinación de estilos, comportamientos, habilidades únicas y rasgos de personalidad que caracterizan a los empleados exitosos. Estas incluyen tanto las competencias profesionales, que se refieren a las experiencias y especializaciones específicas que capacitan a un individuo para desempeñarse eficazmente en su rol, como las habilidades personales y de adaptación que contribuyen a su éxito en el ambiente laboral. Juntas, estas competencias forman el conjunto distintivo de atributos que permiten a una persona sobresalir en su trabajo.

El uso sistemático y ordenado promueve la retención de los mejores talentos y la creación y promoción de un ambiente de trabajo cómodo y acogedor.

Por ejemplo, se espera que los empleadores tengan las habilidades técnicas para el trabajo. Valoran aquellas competencias transversales que les ayudan a diferenciarse y, por tanto, están dotados de competencias que les hacen aptos para determinados tipos de trabajo.

j. Retención. Un enfoque metódico y ordenado enfocado no solo en retener a los mejores talentos dentro de la organización, sino también en crear y promover un ambiente de trabajo divertido y acogedor. Y una cultura que te hace querer seguir viviendo. En el clima económico actual, las empresas necesitan reducir costos. Esto crea un entorno ideal para desarrollar sistemas de gestión del talento para optimizar el desempeño de cada empleado. Sin embargo, el concepto sigue siendo un principio emergente en la actualidad. Solo cinco organizaciones con fines de lucro informaron haber adoptado estrategias de gestión del talento con sus programas operativos.

2.2.2. Gestión estratégica

2.2.2.1. Definición de gestión estratégica. Para Hitt et al. (2020) la gestión estratégica es el proceso de formular e implementar la estrategia organizacional para lograr objetivos específicos y avanzar en la dirección deseada

Asimismo, para Thompson et al. (2012) la gestión estratégica se define como el conjunto de decisiones y acciones clave que influyen en el rendimiento a largo plazo de una organización. Este concepto abarca tanto la formulación como la implementación de estrategias orientadas a alcanzar una ventaja competitiva duradera.

La gestión estratégica en un hospital se concibe como el proceso mediante el cual se formulan e implementan planes y estrategias destinados a cumplir con objetivos específicos y mover a la institución hacia la dirección deseada. Este enfoque implica realizar decisiones críticas en torno a la distribución de recursos, la aplicación de políticas y procedimientos, la

administración de personal y el fomento de la mejora continua en la calidad de los servicios de salud. Además, engloba el reconocimiento y evaluación de variables internas y externas que pueden influir en la capacidad del hospital de lograr sus metas, tales como la dinámica competitiva, los desarrollos tecnológicos y los cambios en las regulaciones sanitarias.

2.2.2.2. Teorías que sustentan la gestión estratégica. Se consideran las siguientes teorías:

a. La teoría de Porter. Sostiene que la ventaja competitiva de una empresa se fundamenta en su posición dentro de su sector y el atractivo inherente de dicho sector. Según Porter (1980) existen tres estrategias genéricas clave para alcanzar una ventaja competitiva: liderazgo en costes, diferenciación y enfoque. Esta teoría se distingue por varios elementos fundamentales:

1. Orientación hacia la ventaja competitiva. La estrategia empresarial debe dirigirse a obtener y mantener una ventaja competitiva duradera.

2. Reconocimiento de las fuerzas competitivas. Se analizan cinco fuerzas determinantes de la competencia en cualquier industria: la amenaza de entrada de nuevos competidores, la amenaza de productos o servicios sustitutos, el poder de negociación de los compradores, el poder de negociación de los proveedores y la intensidad de la competencia entre los jugadores establecidos.

3. Estrategias genéricas. Se describen tres enfoques estratégicos principales - liderazgo en costes, diferenciación y enfoque - como medios para lograr una ventaja sobre los competidores.

4. Análisis de la cadena de valor. Porter enfatiza la importancia de desglosar la empresa en sus actividades constituyentes a través del análisis de la cadena de valor, lo que permite identificar oportunidades de mejora de la eficiencia y reducción de costes.

5. *Atención al entorno industrial.* La teoría subraya la necesidad de comprender las características únicas del entorno industrial para formular estrategias efectivas.

b. La teoría de las competencias centrales. Propuesta por Hamel y Prahalad (1990) y citada por González et al. (2019), sostiene que, para alcanzar una ventaja competitiva duradera, las empresas deben identificar y cultivar sus competencias fundamentales. Estas competencias son conjuntos de habilidades y conocimientos especializados que distinguen a una empresa de sus competidores y son difíciles de replicar.

Dentro de la gestión estratégica, la teoría de las competencias centrales se distingue por varios aspectos clave:

1. *Priorización de competencias centrales.* Las organizaciones deben descubrir y nutrir aquellas capacidades únicas que les permitan sobresalir en el mercado.

2. *Caracterización de las competencias centrales.* Se refiere a las habilidades y conocimientos distintivos en áreas como tecnología, innovación, diseño, marca y logística, que constituyen una barrera frente a la competencia.

3. *Integración estratégica.* Subraya la necesidad de incorporar estas competencias en la estrategia global de la empresa y su aplicación a través de todas las funciones organizativas.

4. *Adaptabilidad.* Resalta la importancia de mantener la flexibilidad y capacidad de adaptación ante los cambios del entorno, así como de desarrollar nuevas competencias esenciales.

5. *Visión a largo plazo.* Enfatiza en el enfoque a largo plazo para el desarrollo sostenido de ventajas competitivas mediante la identificación y el perfeccionamiento de competencias exclusivas.

Este enfoque proporciona un marco para que las empresas se diferencien estratégicamente y sostengan su competitividad en el tiempo a través del desarrollo continuo de sus capacidades clave.

c. La teoría del proceso de formulación de estrategias. Que hace mención que la estrategia no es un plan preconcebido, sino un proceso continuo y emergente que se desarrolla a medida que la empresa interactúa con su entorno. Mintzberg argumenta que la estrategia se forma a través de una combinación de análisis, intuición y acción. (Mintzberg, 2000, citado por Oviedo et al., 2023)

La teoría se caracteriza:

1. Enfoque en el proceso. La teoría del proceso de formulación de estrategias se enfoca en el proceso continuo y emergente de formular y ejecutar la estrategia, en lugar de un plan preconcebido.

2. Combinación de análisis, intuición y acción. Sostiene que la estrategia se forma a través de una combinación de análisis, intuición y acción. Las empresas deben analizar su entorno, identificar oportunidades y amenazas, y utilizar la intuición y la experiencia para tomar decisiones.

3. Inclusión de diversos participantes. Subraya la relevancia de incluir una amplia gama de participantes en el proceso de diseño y aplicación de estrategias. Esto abarca no solo a empleados, clientes y proveedores, sino también a otros grupos de interés clave. La colaboración entre estos actores enriquece la estrategia con perspectivas variadas y fortalece su ejecución.

4. Flexibilidad y adaptabilidad. Destaca la necesidad crítica de mantenerse flexible y adaptable, permitiendo así una respuesta ágil a los cambios en el entorno. Esta capacidad de ajuste estratégico asegura que la organización permanezca relevante y competitiva frente a las fluctuaciones del mercado.

5. Cultura de aprendizaje continuo. Pone énfasis en el aprendizaje continuo como un elemento esencial en el ciclo de formulación y ejecución de estrategias, conforme a Mintzberg

(2000, citado por Oviedo et al., 2023). Fomentar una cultura que valora el aprendizaje constante contribuye a una mejora sostenida y a la innovación.

2.2.2.3. Procesos de la gestión estratégica. La gestión estratégica es un proceso dinámico y sistemático que se despliega a través de varias etapas esenciales, descritas a continuación:

1. Análisis del Entorno. Esta etapa consiste en la evaluación meticulosa del contexto externo en el que opera la empresa para discernir oportunidades y amenazas. Para llevar a cabo este análisis, se pueden emplear herramientas como el análisis PESTEL, las cinco fuerzas de Porter y el análisis SWOT. (Porter, 1980)

2. Análisis Interno. Este paso implica examinar en profundidad los recursos, capacidades y competencias de la organización con el objetivo de identificar sus fortalezas y debilidades. Herramientas como el análisis de la cadena de valor y el estudio de las competencias centrales (Hamel & Prahalad, 1990), citado por González et al. (2019), son útiles en esta fase.

3. Formulación de Estrategia. En esta fase, se desarrolla una estrategia coherente que permite a la empresa alcanzar sus metas a largo plazo, asegurando que esté en consonancia con sus recursos y capacidades, así como con las condiciones del entorno. (Mintzberg, 2000, citado por Oviedo et al., 2023)

4. Implementación de la Estrategia. Esta etapa abarca la puesta en práctica de la estrategia definida, lo que incluye la asignación de recursos, el establecimiento de objetivos y metas claras, y la ejecución de planes de acción específicos. (Hrebiniak, 2006)

5. Evaluación y Control. Este último proceso conlleva la monitorización constante del rendimiento organizacional frente a los objetivos estratégicos y metas establecidas, así como la aplicación de ajustes correctivos cuando sea preciso. (Kaplan y Norton, 1992)

Cada una de estas etapas es fundamental en el ciclo de la gestión estratégica, permitiendo a las organizaciones no solo adaptarse y responder a los cambios del entorno, sino también perseguir el éxito sostenible a largo plazo.

2.3. Marco filosófico

2.3.1. Pragmatismo

2.3.1.1. Definición y origen del pragmatismo. De acuerdo con Barrena (2014), el pragmatismo es una filosofía que emergió en Estados Unidos hacia finales del siglo XIX, destacándose por centrar su atención en las implicaciones prácticas como elemento esencial para determinar el significado y la veracidad de ideas y creencias. Charles Sanders Peirce, reconocido como el pionero del pragmatismo, en conjunto con figuras como William James y John Dewey, resaltaron el valor de la investigación enfocada en la solución de problemas reales.

El pragmatismo sostiene que el significado de las ideas o proposiciones reside en sus consecuencias prácticas y efectos. Es decir, algo es verdadero si funciona o tiene resultados útiles en la práctica. Desde esta perspectiva, el pragmatismo podría aportar a la tesis doctoral en cuestión al enfocarse en cómo los procesos de talento humano y la gestión estratégica en el Hospital de Tingo María pueden evaluarse y mejorarse basándose en sus resultados prácticos y su eficacia en el contexto específico del hospital.

Aplicación del Pragmatismo

1. Enfoque en Resultados Prácticos. El pragmatismo podría guiar la investigación hacia la evaluación de procesos y estrategias en términos de sus resultados concretos, como mejoras en la atención al paciente, eficiencia operativa y satisfacción del personal.

2. Experimentación y Adaptación. Siguiendo los principios pragmáticos, la tesis podría explorar cómo la experimentación con diferentes enfoques de gestión y desarrollo del talento

puede conducir a prácticas más efectivas. Esto implica un proceso de prueba y error y una adaptación continua a las circunstancias cambiantes.

3. *Interdisciplinarietà*. El pragmatismo valora el cruce de disciplinas para resolver problemas prácticos. Esto puede significar integrar conocimientos de psicología, sociología, economía, y ciencias de la salud para abordar los desafíos de gestión en el hospital.

Representantes.

- Charles Sanders Peirce (1839-1914) propuso la idea de que el significado de una creencia reside en sus consecuencias prácticas.

- William James (1842-1910) en su obra "Pragmatism" (1907), explora cómo la verdad se debe medir por la utilidad de las ideas.

- John Dewey (1859-1952). Aplicó el pragmatismo a la educación y la sociedad, argumentando por un enfoque práctico y reflexivo hacia los problemas sociales.

2.3.2. *Realismo filosófico*

2.3.2.1. **Definición y fundamentos:**

De acuerdo a Ramírez (2016):

El Realismo filosófico. Sostiene que el mundo y sus propiedades existen independientemente de la mente humana. Aplicado a los sistemas de salud, esto podría interpretarse como la existencia de verdades objetivas respecto a la salud y la enfermedad, que pueden ser conocidas, estudiadas y manejadas a través de la ciencia y la práctica médica.

Realismo Científico. Específicamente relevante para los sistemas de salud, el realismo científico argumenta que las teorías científicas, y por extensión los modelos y prácticas médicas, aspiran a describir y explicar las verdaderas entidades y procesos del mundo físico. Esto subyace a la búsqueda continua de conocimiento en medicina y salud pública, basada en la creencia de que podemos acercarnos cada vez más a una comprensión verdadera de la salud y la enfermedad.

2.3.2.2. Representantes y Autores: Los principales representantes son:

Aristóteles (384-322 a.C.). Fue considerado un precursor del realismo, por su énfasis en la clasificación y estudio de las cosas según su naturaleza intrínseca.

René Descartes (1596-1650): Aunque más conocido por su contribución al dualismo mente-cuerpo, sus trabajos también pueden interpretarse como un esfuerzo por entender el mundo (incluido el cuerpo humano) de una manera objetiva y científica.

Karl Popper (1902-1994): Filósofo de la ciencia que argumentó a favor de un "realismo crítico", según el cual las teorías científicas son aproximaciones de la verdad que deben ser **constantemente cuestionadas y sometidas a prueba.**

Aplicación en Sistemas de Salud

Ética médica. El realismo puede influir en la ética médica, promoviendo la idea de que existen respuestas objetivas y verdaderas a preguntas éticas complejas en la medicina, basadas en principios universales de bien y mal.

Investigación y política de salud. Bajo una perspectiva realista, la investigación en salud busca descubrir verdades objetivas sobre la enfermedad y la atención médica, las cuales pueden guiar la formulación de políticas de salud efectivas.

2.3.3. El Humanismo.

Como corriente filosófica, pone el énfasis en el valor, la dignidad de los individuos. En el contexto de la tesis doctoral el Humanismo aporta valiosas perspectivas sobre cómo gestionar y valorar al personal de manera que promueva un ambiente laboral ético, eficaz y humano. Esta aproximación puede influir en el diseño de políticas y prácticas de gestión del talento humano que no solo busquen la eficiencia operativa, sino también el bienestar y desarrollo personal de los trabajadores.

Aporte del Humanismo a la Gestión de Talento Humano

Enfoque en el Individuo. El Humanismo puede aportar una visión de la gestión que priorice el desarrollo personal y profesional del personal, reconociendo sus contribuciones únicas y valorando su bienestar.

Ética y Liderazgo. Ofrece fundamentos para un liderazgo ético que inspire y motive al personal, fomentando una cultura organizacional que valore la transparencia, el respeto mutuo y el crecimiento conjunto.

Decisiones Centradas en el Ser Humano. Guía la toma de decisiones estratégicas con un enfoque centrado en el ser humano, promoviendo prácticas que respeten la dignidad y los derechos de los trabajadores.

Representantes y autores del humanismo

Entre los que más destacan son:

Erasmus de Rotterdam (1466-1536). Un humanista del Renacimiento que abogó por la educación y el desarrollo intelectual como medios para alcanzar la mejora personal y social.

Michel de Montaigne (1533-1592). Sus ensayos reflejan una profunda exploración de la naturaleza humana, enfatizando la importancia del autoconocimiento y la empatía.

Carl Rogers (1902-1987). Psicólogo y terapeuta que desarrolló la terapia centrada en la persona, promoviendo un enfoque que valora la autonomía y el potencial de desarrollo individual.

Abraham Maslow (1908-1970). Psicólogo conocido por su teoría de la jerarquía de necesidades, que subraya la importancia de satisfacer las necesidades humanas básicas como fundamento para alcanzar la autorrealización.

Aplicación en la tesis. El humanismo permite:

- Analizar y proponer modelos de gestión del talento humano que promuevan el bienestar, la motivación y el desarrollo personal del personal.

- Evaluar el impacto de prácticas de gestión humanista en la eficacia organizacional, la satisfacción del personal y la calidad del servicio al paciente.
- Desarrollar un marco ético para la toma de decisiones en la gestión hospitalaria que esté alineado con los principios humanistas.

2.3.4. Constructivismo.

El Constructivismo, como corriente filosófica, se centra en la idea de que el conocimiento y la comprensión del mundo son construcciones de la mente humana, basadas en experiencias, interacciones sociales, y contextos culturales. Esta perspectiva puede aportar especialmente en lo que respecta a la percepción organizacional y la gestión del talento humano. (Araya et al., 2007)

Aporte del constructivismo a la percepción organizacional

- *Percepciones Construidas Socialmente.* El Constructivismo sugiere que las percepciones del personal sobre la organización, sus procesos y su cultura son construidas a través de sus interacciones y experiencias. Esto implica que la gestión puede influir en estas percepciones de manera estratégica, a través de la comunicación, la formación y el desarrollo de un entorno de trabajo positivo.
- *Gestión del Cambio.* Al reconocer que las percepciones pueden ser moldeadas, el Constructivismo ofrece estrategias para gestionar el cambio dentro de la organización, fomentando la adaptabilidad y la resiliencia entre los empleados.
- *Desarrollo de Políticas y Prácticas de RR.HH.* Permite diseñar políticas y prácticas de recursos humanos que reconozcan y valoren la diversidad de experiencias y perspectivas del personal, promoviendo un entorno inclusivo y participativo.

Representantes y autores del constructivismo

- *Jean Piaget (1896-1980)*. Psicólogo suizo conocido por su teoría del desarrollo cognitivo, que sugiere que los niños construyen activamente su comprensión del mundo a través de la experiencia y la interacción con su entorno.

- *Lev Vygotsky (1896-1934)*. Psicólogo ruso que destacó la importancia de la cultura y la interacción social en el desarrollo del conocimiento, introduciendo el concepto de la "zona de desarrollo próximo".

- *Ernst von Glasersfeld (1917-2010)*. Uno de los proponentes del constructivismo radical, que enfatiza que el conocimiento es una construcción del sujeto y no una representación objetiva de la realidad.

Aplicación en la tesis.

Implica:

- Investigar cómo las percepciones del personal sobre la organización afectan su compromiso, motivación y desempeño.
- Desarrollar intervenciones que promuevan una percepción organizacional positiva, mejorando la comunicación, el liderazgo y la participación del personal en la toma de decisiones.
- Evaluar el impacto de prácticas de recursos humanos diseñadas desde una perspectiva constructivista, en términos de satisfacción laboral, retención de talento y eficacia organizacional.

III. MÉTODO

3.1 Tipo de Investigación

Tipo de investigación

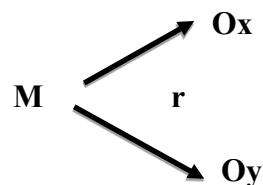
Se aplicó la investigación básica, que se realiza con la intención de producir nuevos conocimientos con el fin de ampliar y profundizar teorías. (Carrasco, 2009)

Nivel de investigación

Se trabajó con los niveles de descripción y explicación en la investigación actual.

Diseño de investigación

El diseño elegido fue el correlacional, que responde al objetivo de investigación.



Donde:

M Es la muestra

OxEs primera variable (X): Procesos de Talento Humano

OyEs segunda variable (Y): Gestión Estratégica

r..... Es la relación entre variables.

3.2 Población y muestra

3.2.1. Población

La población viene a ser todas las unidades de análisis que están determinados en el espacio que se consigna a la investigación (Carrasco, 2009). En este caso son todos los colaboradores que laboraron en el Hospital de Tingo María. Que pertenecen a los diferentes regímenes como. D.L. 276, 1057.

Tabla 1*Población*

Condición	Sub Total	%
Nombrados	424	56
Contratados	339	44
TOTAL	763	100

Nota. La población estuvo constituida por 424 (56%) colaboradores nombrados y 339 (44%) contratados.

3.2.2. Muestra

Es un parte de la población, de acuerdo a las características de la población, se aplicó el muestreo probabilístico aleatorio, siendo su característica que todos los elementos de la población pueden ser elegidos. (Carrasco, 2009)

Se halla el tamaño muestral de muestras finitas.

$$\frac{Z^2 pqN}{e^2(N-1) + Z^2 pq}$$

Los resultados señalan que la muestra estuvo conformada por 256 colaboradores, distribuidos de la siguiente forma:

Tabla 2*Muestra*

Condición	Sub Total	%
Nombrados	143	56
Contratados	113	44
TOTAL	256	100

Nota. La muestra estuvo constituida por 143 (56%) colaboradores nombrados y 113 (44%) de contratados.

3.3 Operacionalización de variables

Tabla 3

Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	ÍTEMS
PROCESOS DE TALENTO HUMANO	También conocidos como gestión de recursos humanos, se refieren a las prácticas y procedimientos utilizados para gestionar a las personas dentro de una organización. Estos procesos son fundamentales para el	Los procesos de talento humano, se componen por:	1. Subsistema de provisión 2. Subsistema de organización 3. Subsistema de mantenimiento	- Medir el rendimiento - Desarrollar sus habilidades y competencias - Estructura del hospital - Gestión del cambio - Establecer objetivos claros y medibles - Capacitación	Ordinal	1, 2, 3, 4 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12

	éxito de las instituciones, ya que se encargan de todo lo relacionado con los colaboradores, desde la contratación y la capacitación hasta el desarrollo profesional (Chiavenato 2020).	4. Subsistema de desarrollo	4. Subsistema de desarrollo	- Identificar las necesidades		13, 14, 15, 16
		5. Subsistema de auditoría		- Promueve constantemente la formación		
			5. Subsistema de auditoría	- Revisión de políticas		17, 18, 19, 20
				- Evaluar el cumplimiento de las políticas y procedimientos		
GESTIÓN ESTRATÉGICA	La gestión estratégica es el proceso de formular e implementar la estrategia organizacional para lograr objetivos específicos y avanzar en	La gestión estratégica comprende:	1. Análisis del entorno	1. Análisis del entorno	- Identificar las oportunidades y amenazas	Ordinal 1, 2, 3, 4
			2. Análisis interno	2. Análisis interno	- Factores: económicos, políticos, sociales, tecnológicos y legales.	
					- Evaluación de los recursos	5, 6, 7, 8,

la dirección deseada (Hitt, et al., 2020).	3. Formulación de la estrategia	- Identificar: fortalezas y debilidades	
	4. Implementación de la estrategia	3. Formulación de la estrategia	- Formulara la estrategia enfocada en el futuro - Alinear los objetivos y metas
control (Hitt, et al., 2020).		4. Implementación de la estrategia	- Participación de los colaboradores del hospital - Establecer metas claras y medibles
	5. Evaluación y control	5. Evaluación y control	- Formular indicadores - Identificar acciones correctivas.

3.4 Instrumentos

La técnica que se utilizó en la investigación fue la encuesta y los instrumentos fueron los cuestionarios.

Tabla 4

Ficha técnica de la encuesta para medir los procesos de talento humano

Nombre del Instrumento: Encuesta para medir los procesos de talento humano.

Autor: El investigador

Administración: Individual.

Tiempo Aplicación: En promedio de 30 minutos.

Propiedades psicométricas: La variable, está compuesta por 5 dimensiones:

1. Subsistema de provisión
2. Subsistema de organización
3. Subsistema de mantenimiento
4. Subsistema de desarrollo
5. Subsistema de auditoría

La encuesta comprende 20 ítems, con respuestas tipo Likert.

Se determinó la Confiabilidad y validez a través de una prueba piloto, obteniendo como resultado. Una confiabilidad de un $\alpha = ,881$ y una validez mayor al mínimo esperado $=,2$.

Por lo tanto, la encuesta es válida y confiable. Ver anexo.

Tabla 5*Ficha técnica de la encuesta para medir la gestión estratégica*

Nombre: Encuesta para medir la gestión estratégica

Autor: El autor

Administración: Individual.

Tiempo Aplicación: En promedio de 30 minutos.

Propiedades psicométricas: La variable, está compuesta por 5 dimensiones:

1. Análisis del entorno
2. Análisis interno
3. Formulación de la estrategia
4. Implementación de la estrategia
5. Evaluación y control

La encuesta comprende 20 ítems, con respuestas tipo Likert.

Se determinó la Confiabilidad y validez a través de una prueba piloto, obteniendo como resultado. Una confiabilidad de un $\alpha = ,892$ y una validez mayor al mínimo esperado $=,2$.

Por lo tanto, la encuesta es válida y confiable. Ver anexo.

3.5. Procedimientos

El desarrollo de la investigación se llevó a cabo mediante la siguiente secuencia:

- Solicitud de permiso del Hospital Tingo María donde se realizó la investigación
- Consentimiento informado de las oficinas que brindaron información de los participantes

- Diseño de elaboración de encuestas
- Confiabilidad, a través del Alfa de Cronbach
- Consentimiento informado de las personas que participaron en las encuestas
 - Trabajo de campo.
 - Tabulación de datos en Excel.
 - Aplicación del programa SPSS versión.

3.6. Análisis de datos

Luego de la obtención de resultados, se aplicó los métodos analítico, sintético, inductivo y deductivo.

3.7. Consideraciones éticas

Nuestra investigación se realizó a través de un consentimiento informado y basado en los principios éticos de Helsinki.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos de la variable X: Procesos del talento humano en el Hospital de Tingo María- 2023

4.1.1. Variable (X): Procesos del talento humano y sus dimensiones por sexo

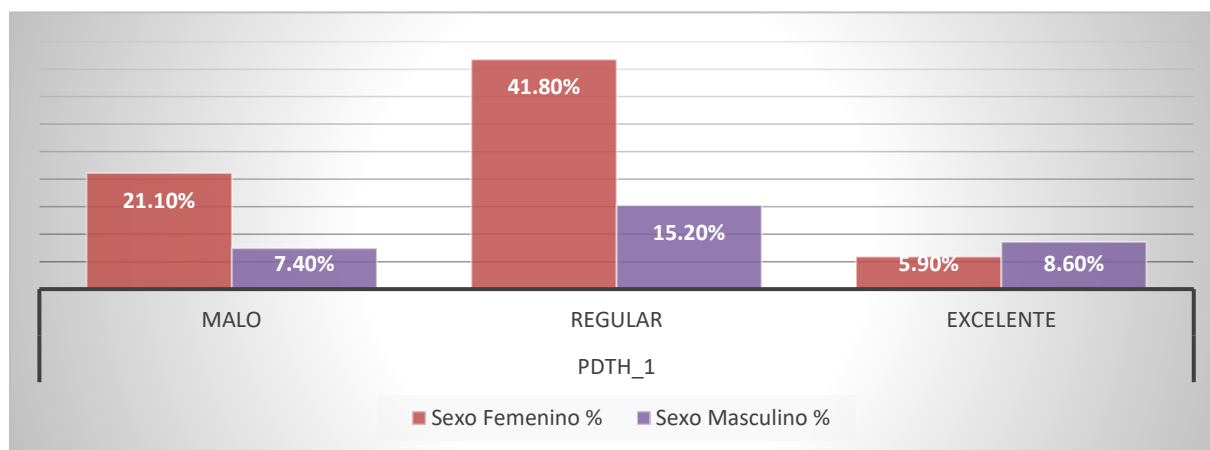
Tabla 6

Procesos del Talento Humano en el Hospital de Tingo María-2023, según sexo

	Sexo						
	Femenino		Masculino		Total		
	N	%	N	%	N	%	
PDTH	Malo	54	21,1%	19	7,4%	73	28,5%
	Regular	107	41,8%	39	15,2%	146	57,0%
	Excelente	15	5,9%	22	8,6%	37	14,5%
Total	176	68,8%	80	31,3%	256	100,0%	

Figura 1

Procesos del talento humano en el Hospital de Tingo María-2023, según sexo



Nota. Los colaboradores de sexo femenino opinaron que los procesos del talento humano se encuentran entre un nivel regular (41,80%) y malo (21,10%), principalmente. No obstante, los colaboradores de sexo masculino aseguraron más quien que los procesos del talento humano se mantienen en un nivel entre regular (15,20%) y excelente (8,6%) primordialmente.

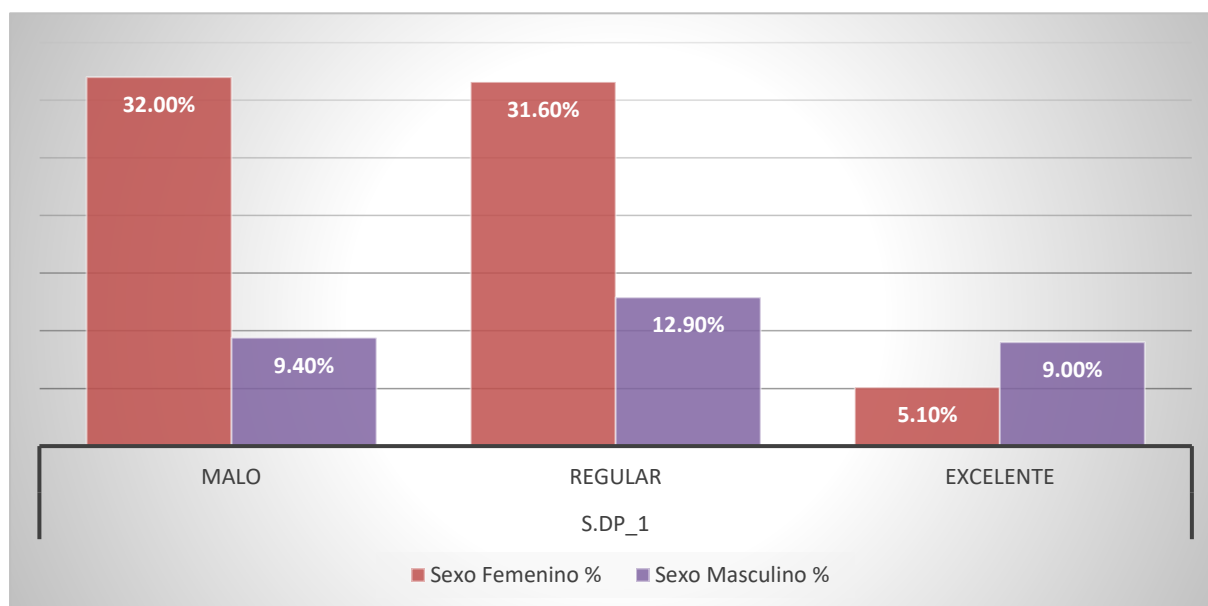
Tabla 7

Subsistema de provisión en el Hospital de Tingo María-2023, según sexo

	Sexo						
	Femenino		Masculino		Total		
	N	%	N	%	N	%	
S.DP	Malo	82	32,0%	24	9,4%	106	41,4%
	Regular	81	31,6%	33	12,9%	114	44,5%
	Excelente	13	5,1%	23	9,0%	36	14,1%
Total	176	68,8%	80	31,3%	256	100,0%	

Figura 2

Subsistema de provisión en el Hospital de Tingo María-2023, según sexo



Nota. El subsistema de provisión en el Hospital de Tingo María se encuentra en un nivel entre regular y malo según la opinión mayoritaria de los colaboradores de sexo femenino. En tal sentido, el 32% de esa población señalaron que es malo, el 31,6 % que es regular y el 5,10% excelente. En el caso del personal de sexo masculino se evidenció una distribución distinta, puesto que el 12,9% de ellos consideró que el subsistema de provisión es regular, seguido del 9,4% que cree que es malo y el 9% que refirió es excelente.

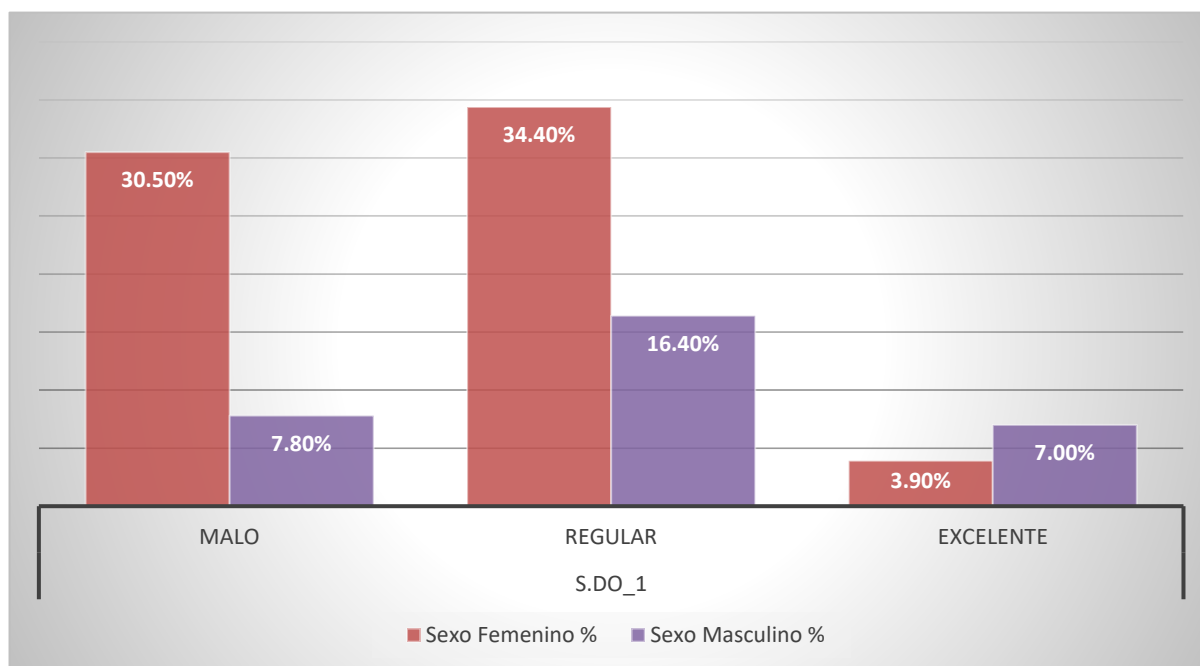
Tabla 8

Subsistema de organización en el Hospital de Tingo María- 2023, según sexo

	Sexo						
	Femenino		Masculino		Total		
	N	%	N	%	N	%	
S.DO	Malo	78	30,5%	20	7,8%	98	38,3%
	Regular	88	34,4%	42	16,4%	130	50,8%
	Excelente	10	3,9%	18	7,0%	28	10,9%
Total	176	68,8%	80	31,3%	256	100,0%	

Figura 3

Subsistema de organización en el Hospital de Tingo María- 2023, según sexo



Nota. El 50,8% de colaboradores calificaron el subsistema de organización como regular, el 38,3% como malo y el 10,9% excelente. Referente a los que mencionaron que es regular, se precisa que una mayoría pertenecen al sexo femenino (34,4%) y el 16,40% masculino. Por otro lado, de los que indicaron que fue malo, el 30,50% son de sexo femenino y el 7,80% masculino. Finalmente, de los que opinaron que es excelente el 7% fueron de sexo masculino y el 3,90% femenino.

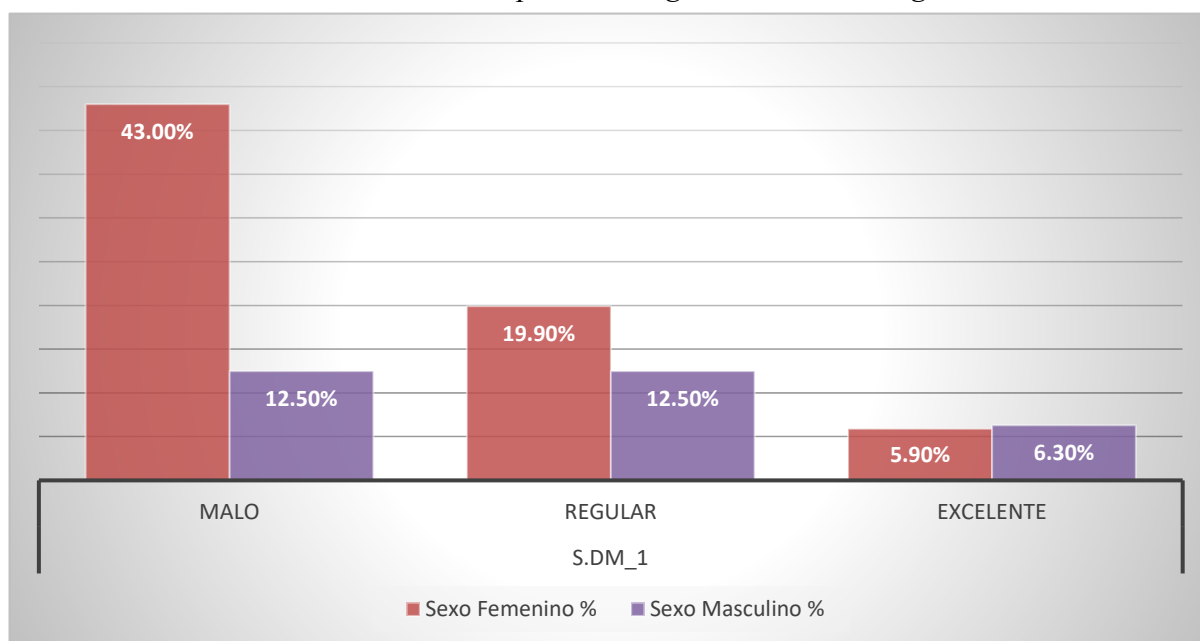
Tabla 9

Subsistema de mantenimiento en el Hospital de Tingo María- 2023, según sexo

	Sexo						
	Femenino		Masculino		Total		
	N	%	N	%	N	%	
S.DM	Malo	110	43,0%	32	12,5%	142	55,5%
	Regular	51	19,9%	32	12,5%	83	32,4%
	Excelente	15	5,9%	16	6,3%	31	12,1%
Total	176	68,8%	80	31,3%	256	100,0%	

Figura 4

Subsistema de mantenimiento en el Hospital de Tingo María- 2023, según sexo



Nota. Una mayor proporción de encuestados del Hospital de Tingo María consideró que el subsistema de mantenimiento es malo, de donde sobresalió que la mayoría que hicieron esta afirmación fueron de sexo femenino (43%) y en menor cantidad de sexo masculino (12,50%). En menor medida, otros colaboradores calificaron el subsistema de mantenimiento como regular, siendo aquí mayoría también el sexo femenino (19,9%) y minoría de sexo masculino (12,50%).

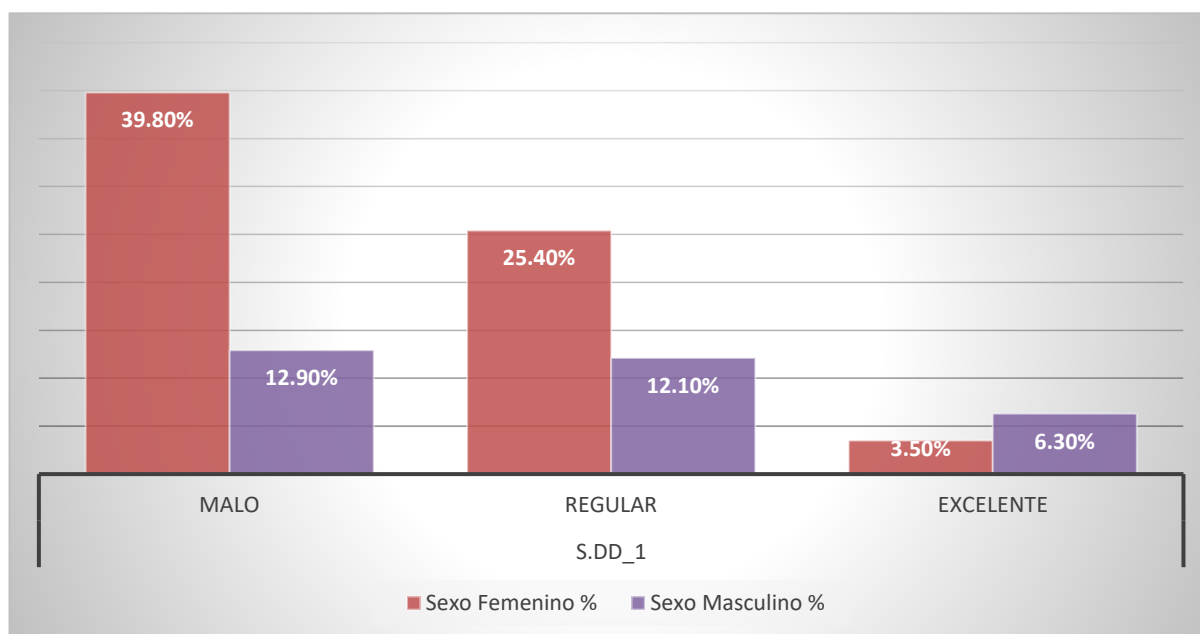
Tabla 10

Subsistema de desarrollo en el Hospital de Tingo María- 2023, según sexo

	Sexo						
	Femenino		Masculino		Total		
	N	%	N	%	N	%	
S.DD	Malo	102	39,8%	33	12,9%	135	52,7%
	Regular	65	25,4%	31	12,1%	96	37,5%
	Excelente	9	3,5%	16	6,3%	25	9,8%
Total	176	68,8%	80	31,3%	256	100,0%	

Figura 5

Subsistema de desarrollo en el Hospital de Tingo María- 2023, según sexo



Nota. El subsistema de desarrollo del Hospital de Tingo María fue validado como malo por la mayoría de colaboradores (52,7%). En segundo lugar, como regular (37,5%) y en menor proporción como excelente (9,8%). Además del total de encuestados que afirmaron que es malo, el 39,8% fueron de sexo femenino y el 12,9% masculino. Sumado a ello, de los que indicaron que es regular, sobresalieron los del sexo femenino (25,40%) sobre los de sexo masculino (12,1%)

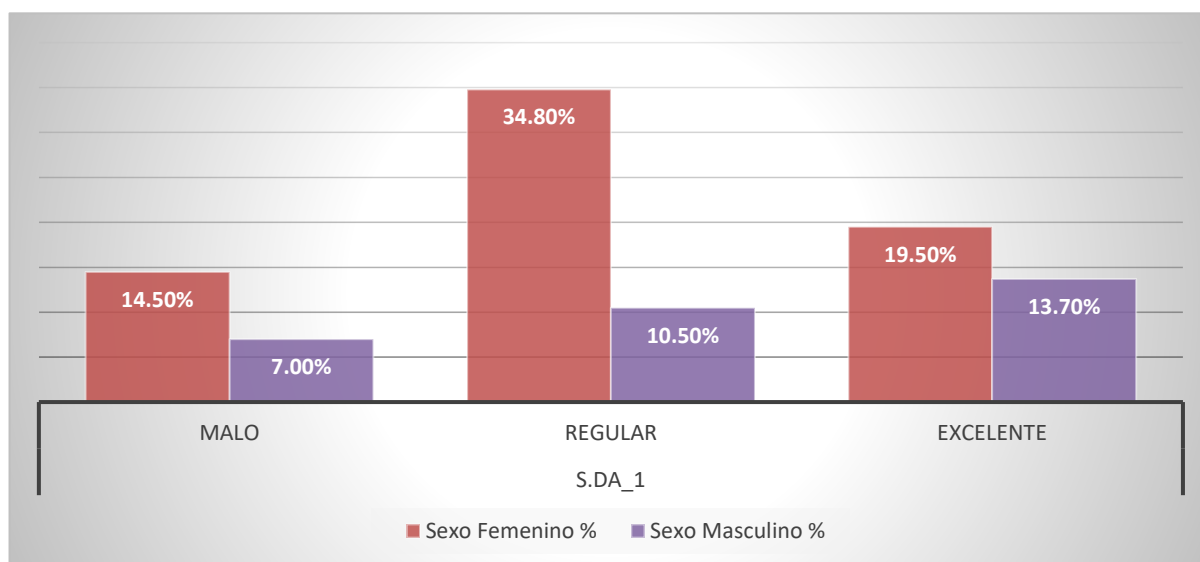
Tabla 11

Subsistema de auditoría en el Hospital de Tingo María- 2023, según sexo

		Sexo					
		Femenino		Masculino		Total	
		N	%	N	%	N	%
S.DA	Malo	37	14,5%	18	7,0%	55	21,5%
	Regular	89	34,8%	27	10,5%	116	45,3%
	Excelente	50	19,5%	35	13,7%	85	33,2%
Total		176	68,8%	80	31,3%	256	100,0%

Figura 6

Subsistema de auditoría en el Hospital de Tingo María- 2023, según sexo



Nota. Con respecto al subsistema de auditoría, se evidencia que la mayoría de encuestados afirmó que es regular, predominando los colaboradores de sexo femenino (34,80%), y en menor medida masculino (10,50%). En menor proporción, otros encuestados señalaron que el subsistema de auditoría en el Hospital de Tingo María es excelente (33,2%), de estos últimos se resalta que el total estuvo conformado por un 19,5% de población de sexo femenino y por el 13,7% masculino.

4.1.2. Variable (X): Procesos del Talento Humano y dimensiones de la Gestión Estratégica, según tablas cruzadas

Tabla 12

Procesos del Talento Humano y la Gestión Estratégica en el Hospital de Tingo María- 2023

		GE							
		Malo		Regular		Excelente		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%
PDTH	Malo	23	9,0%	37	14,5%	13	5,1%	73	28,5%
	Regular	9	3,5%	87	34,0%	50	19,5%	146	57,0%
	Excelente	0	0,0%	13	5,1%	24	9,4%	37	14,5%
Total		32	12,5%	137	53,5%	87	34,0%	256	100,0%

Nota. Cuando los procesos del talento humano son excelentes, se verifica que el 9,4% de colaboradores alcanzan una excelente gestión estratégica. Pese a ello, cuando los procesos del talento humano están en un nivel regular, el 19,5% de encuestados logra una gestión estratégica excelente.

Tabla 13

Procesos del Talento Humano y el Análisis del entorno en el Hospital de Tingo María- 2023

		ADE							
		Malo		Regular		Excelente		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%
PDTH	Malo	32	12,5%	34	13,3%	7	2,7%	73	28,5%
	Regular	4	1,6%	126	49,2%	16	6,3%	146	57,0%
	Excelente	0	0,0%	17	6,6%	20	7,8%	37	14,5%
Total		36	14,1%	177	69,1%	43	16,8%	256	100,0%

Nota. Se observa que, si los procesos del talento humano son excelentes, el 7,8% de la población encuestada obtiene un excelente análisis del entorno. Asimismo, cuando el proceso del talento humano es regular, 6,3% de encuestados logra un nivel excelente.

Tabla 14*Procesos del Talento Humano y el Análisis interno en el Hospital de Tingo María- 2023*

		AI							
		Malo		Regular		Excelente		Total	
		N	%	N	%s	N	%	N	%
	Malo	26	10,2%	30	11,7%	17	6,6%	73	28,5%
PDTH	Regular	9	3,5%	104	40,6%	33	12,9%	146	57,0%
	Excelente	2	0,8%	14	5,5%	21	8,2%	37	14,5%
	Total	37	14,5%	148	57,8%	71	27,7%	256	100,0%

Nota. Si los procesos del talento humano alcanzan un nivel excelente, el 8,2% de colaboradores logran un excelente análisis interno, pero si los procesos del talento humano son regulares el 12,9% de la población encuestada alcanza un excelente análisis interno.

Tabla 15*Procesos del Talento Humano y la Formulación de la estrategia en el Hospital de Tingo María- 2023*

		FDE							
		Malo		Regular		Excelente		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%
	Malo	21	8,2%	35	13,7%	17	6,6%	73	28,5%
PDTH	Regular	9	3,5%	97	37,9%	40	15,6%	146	57,0%
	Excelente	2	0,8%	17	6,6%	18	7,0%	37	14,5%
	Total	32	12,5%	149	58,2%	75	29,3%	256	100,0%

Nota. Cuando los procesos del talento humano son excelentes, el 7% de los colaboradores tiene un excelente nivel de formulación de la estrategia. Sin embargo, cuando los procesos del talento humano son regulares, el 15,6% de los encuestados tienen excelente formulación de la estrategia.

Tabla 16

Procesos del Talento Humano y la Implementación de la estrategia en el Hospital de Tingo María- 2023

		IDE							
		Malo		Regular		Excelente		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%
	Malo	31	12,1%	24	9,4%	18	7,0%	73	28,5%
PDTH	Regular	10	3,9%	104	40,6%	32	12,5%	146	57,0%
	Excelente	2	0,8%	20	7,8%	15	5,9%	37	14,5%
	Total	43	16,8%	148	57,8%	65	25,4%	256	100,0%

Nota. Respecto a los procesos del talento humano se observa que cuando son excelentes, el 5,9% de colaboradores logra una excelente implementación de la estrategia. No obstante, si los procesos del talento humano son regulares, el 15,5% de encuestados alcanza una excelente implementación de la estrategia.

Tabla 17 *Procesos del Talento Humano y la Evaluación y control en el Hospital de Tingo María- 2023*

		EYC							
		Malo		Regular		Excelente		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%
	Malo	31	12,1%	33	12,9%	9	3,5%	73	28,5%
PDTH	Regular	9	3,5%	110	43,0%	27	10,5%	146	57,0%
	Excelente	2	0,8%	16	6,3%	19	7,4%	37	14,5%
	Total	42	16,4%	159	62,1%	55	21,5%	256	100,0%

Nota. El 7,4% de los encuestados consideró que cuando los procesos del talento humano son excelentes, la evaluación y control también lo es. Asimismo, si los procesos del talento humano son regulares, el 10,5% de colaboradores alcanza la excelencia en la evaluación y control.

4.2. Resultados descriptivos de la variable Y: Gestión Estratégica en el Hospital de Tingo María-2023

4.2.1. Variable (Y): Gestión Estratégica y sus dimensiones por sexo

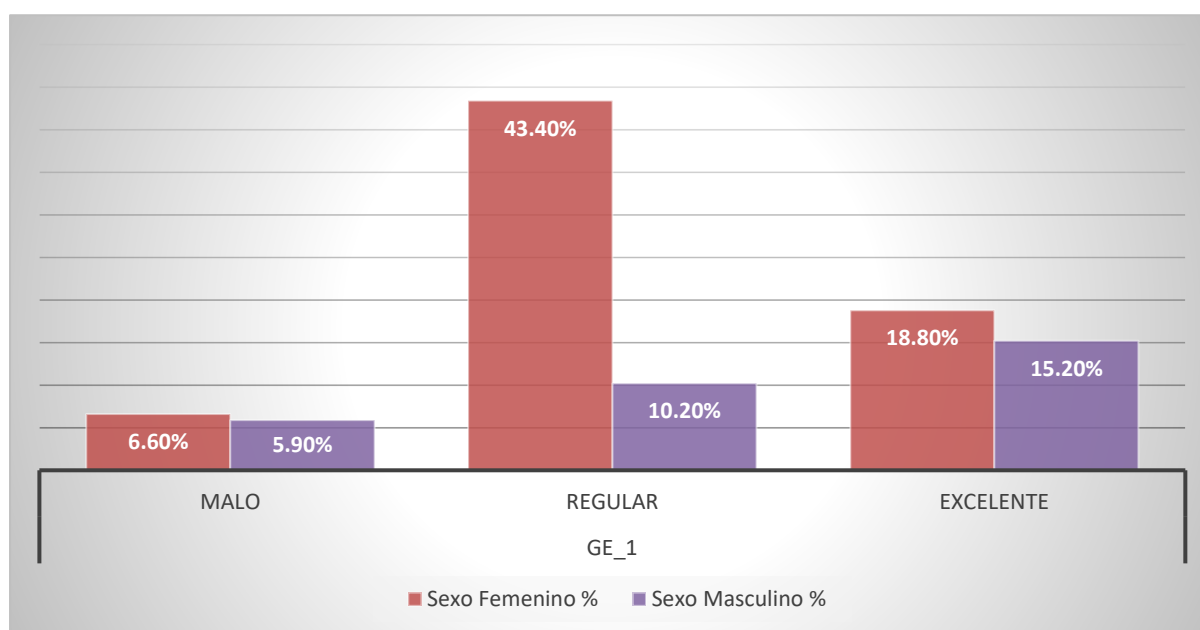
Tabla 18

Gestión Estratégica en el Hospital de Tingo María- 2023, según sexo

	Sexo						
	Femenino		Masculino		Total		
	N	%	N	%	N	%	
GE	Malo	17	6,6%	15	5,9%	32	12,5%
	Regular	111	43,4%	26	10,2%	137	53,5%
	Excelente	48	18,8%	39	15,2%	87	34,0%
Total	176	68,8%	80	31,3%	256	100,0%	

Figura 7

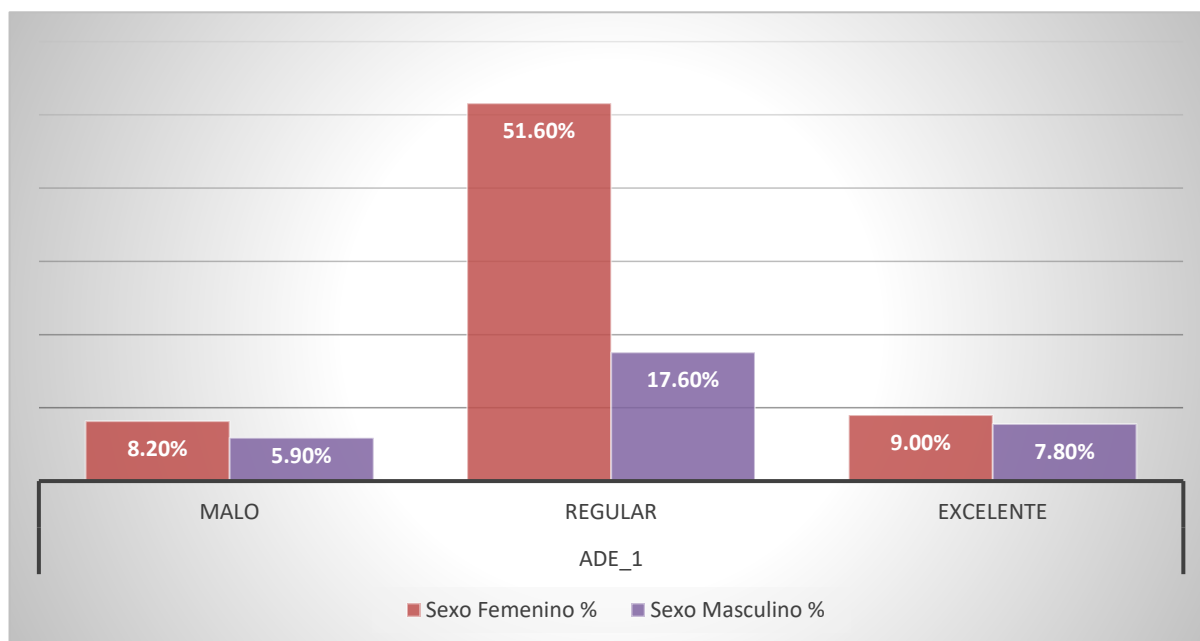
Gestión Estratégica en el Hospital de Tingo María- 2023, según sexo



Nota. Se observó una divergencia entre las opiniones de los colaboradores de sexo femenino y masculino, puesto que los primeros calificaron la gestión estratégica en el orden de regular (43,4%), excelente (18,8%) y mala (6,6%). En cambio, para el sexo masculino dicha gestión obtuvo una calificación en el orden de excelente (18,8%), regular (10,2%) y malo (5,9%).

Tabla 19*Análisis del entorno en el Hospital de Tingo María- 2023, según sexo*

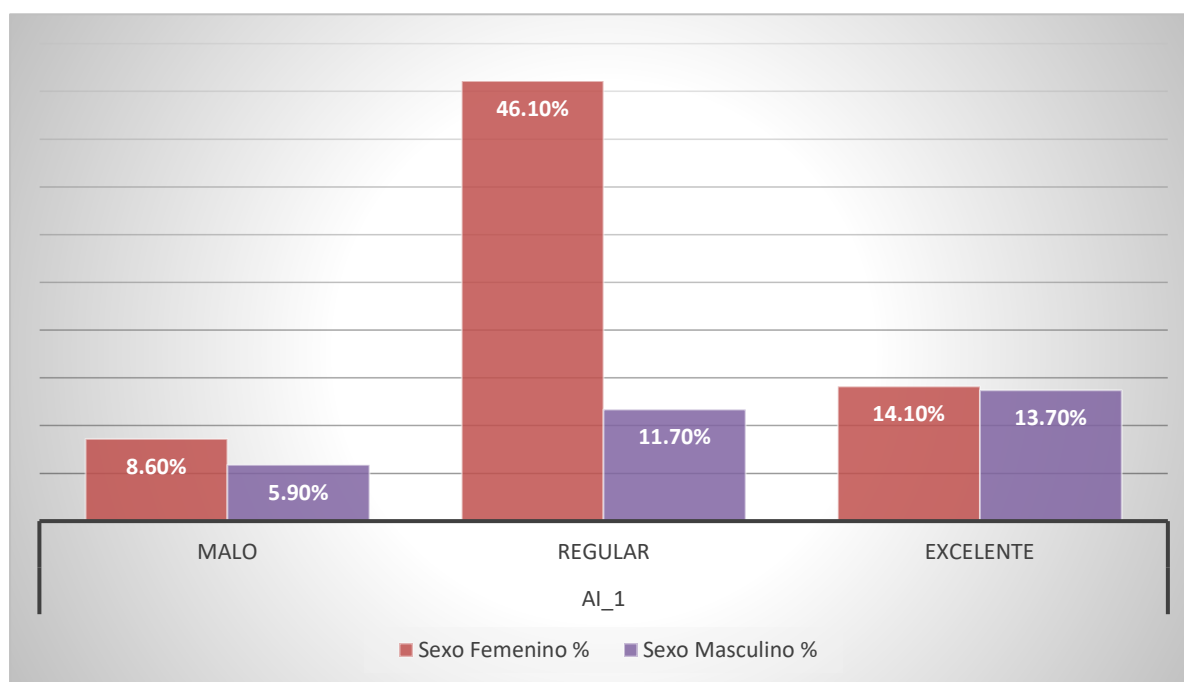
		Sexo					
		Femenino		Masculino		Total	
		N	%	N	%	N	%
	Malo	21	8,2%	15	5,9%	36	14,1%
ADE	Regular	132	51,6%	45	17,6%	177	69,1%
	Excelente	23	9,0%	20	7,8%	43	16,8%
	Total	176	68,8%	80	31,3%	256	100,0%

Figura 8*Análisis del entorno en el Hospital de Tingo María- 2023, según sexo*

Nota. El 69,1% de los colaboradores encuestados afirmaron que el análisis del entorno es regular, no obstante, el 16,8% señaló que es excelente y el 14,1% que es malo. Del total de colaboradores que afirmaron que es regular, el 51,6% fueron de sexo femenino y el 17,6% masculino. En relación a los que mencionaron que el análisis del entorno es excelente, el 9% fueron de sexo femenino y el 7,8% masculino. Y respecto a la calificación malo, el 8,2% pertenece al sexo femenino y el 5,9% al masculino.

Tabla 20*Análisis interno en el Hospital de Tingo María- 2023, según sexo*

		Sexo					
		Femenino		Masculino		Total	
		N	%	N	%	N	%
	Malo	22	8,6%	15	5,9%	37	14,5%
AI	Regular	118	46,1%	30	11,7%	148	57,8%
	Excelente	36	14,1%	35	13,7%	71	27,7%
	Total	176	68,8%	80	31,3%	256	100,0%

Figura 9*Análisis interno en el Hospital de Tingo María- 2023, según sexo*

Nota. El análisis interno que se realiza en el Hospital de Tingo María fue valorado como regular por la mayoría de encuestados (57,8%), seguido por la calificación excelente (27,7%). En el primer caso, el 46,1% fueron de sexo femenino y el 11,7% masculino. De los que afirmaron que es excelente, el 14,1% pertenecen al sexo femenino y el 13,7% al masculino.

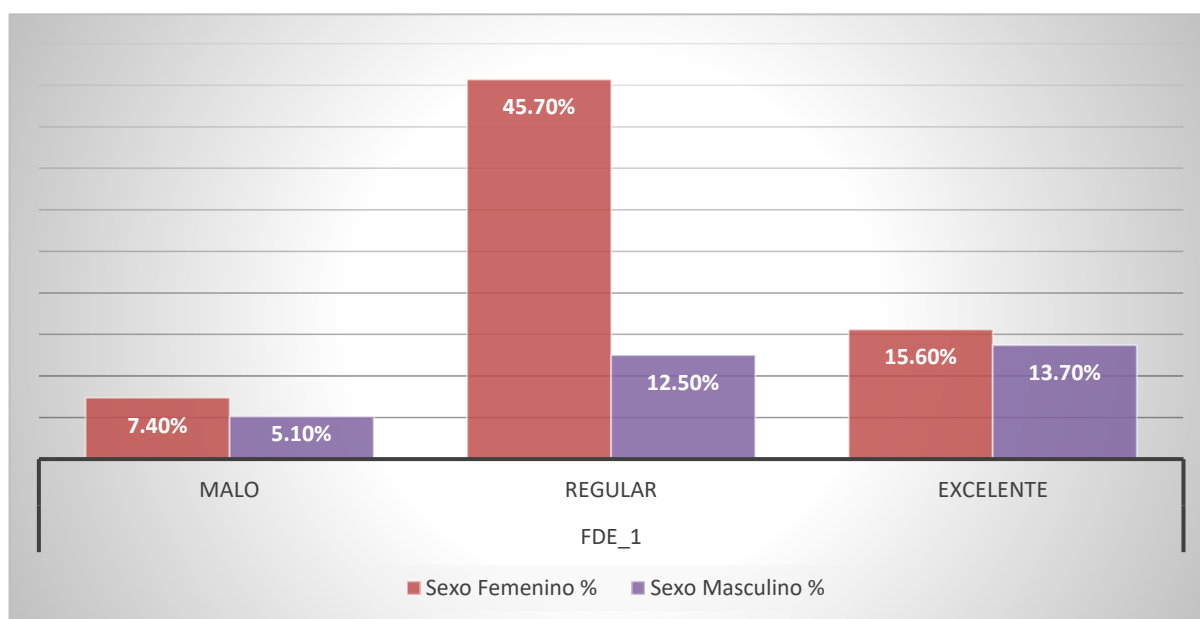
Tabla 21

Formulación de la estrategia en el Hospital de Tingo María- 2023, según sexo

		Sexo					
		Femenino		Masculino		Total	
		N	%	N	%	N	%
	Malo	19	7,4%	13	5,1%	32	12,5%
FDE	Regular	117	45,7%	32	12,5%	149	58,2%
	Excelente	40	15,6%	35	13,7%	75	29,3%
	Total	176	68,8%	80	31,3%	256	100,0%

Figura 10

Formulación de la estrategia en el Hospital de Tingo María- 2023, según sexo



Nota. La formulación de la estrategia fue valorada principalmente como regular por la mayor cantidad de colaboradores (58,2%). En menor proporción, otro grupo de encuestados opinó que es excelente (29,3%), y otros que es malo (12,5%). Del total de colaboradores que confirmaron que la formulación estratégica es regular, el 45,7% fueron de sexo femenino y el 12,5% masculino. Asimismo, en el caso de los que aseveraron que es excelente, el 15,6% estuvo conformado por población de sexo femenino y el 13,7% masculino.

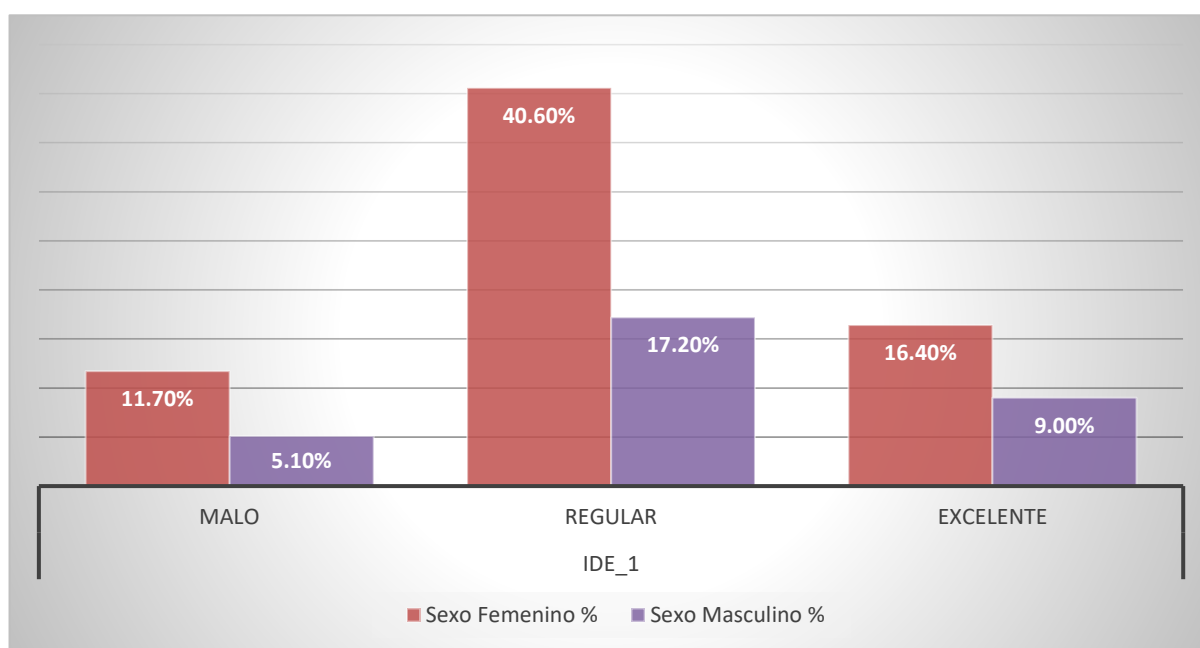
Tabla 22

Implementación de la estrategia en el Hospital de Tingo María- 2023, según sexo

		Sexo					
		Femenino		Masculino		Total	
		N	%	N	%	N	%
	Malo	30	11,7%	13	5,1%	43	16,8%
IDE	Regular	104	40,6%	44	17,2%	148	57,8%
	Excelente	42	16,4%	23	9,0%	65	25,4%
	Total	176	68,8%	80	31,3%	256	100,0%

Figura 11

Implementación de la estrategia en el Hospital de Tingo María- 2023, según sexo



Nota. La implementación de la estrategia en el Hospital de Tingo María fue considerada como regular por la mayor cantidad de encuestados (57,8%). En un segundo lugar, como excelente (25,4%) y en tercer lugar como malo por el 16,8%. Asimismo, del total de los que creen que es regular, se resalta que la mayoría fueron de sexo femenino (40,60%) y 17,2% masculino. Además de los que aseguraron que es excelente, el 16,4% fueron de sexo femenino (16,4%) y el 9% masculino.

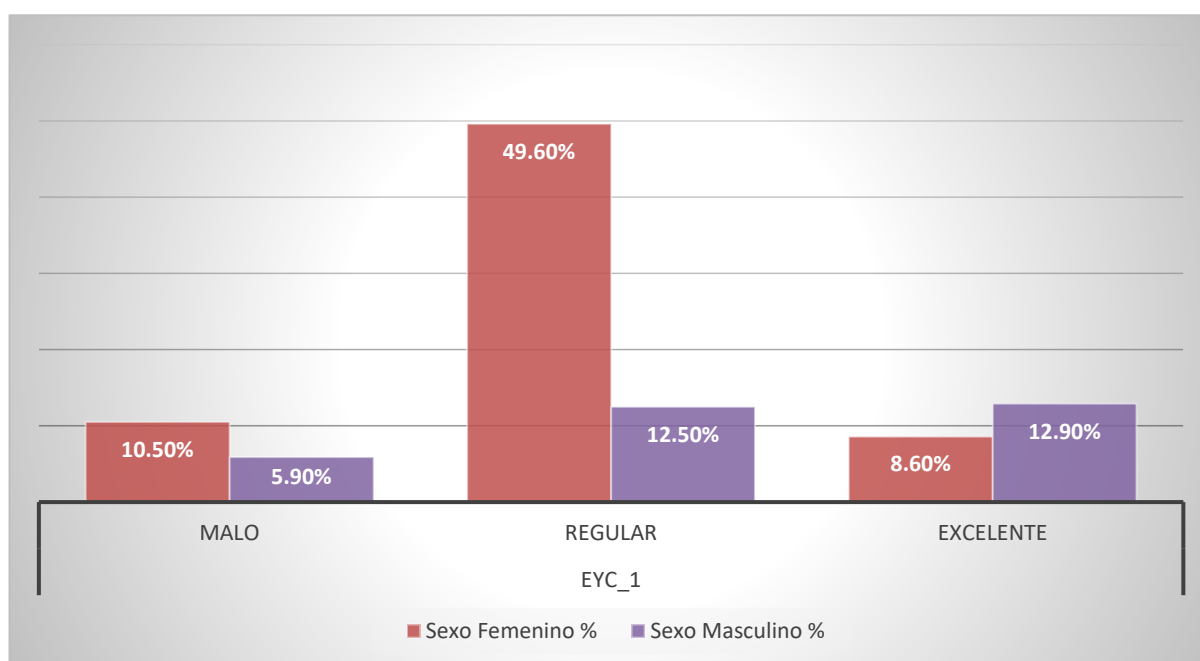
Tabla 23

Evaluación y control en el Hospital de Tingo María- 2023, según sexo

		Sexo					
		Femenino		Masculino		Total	
		N	%	N	%	N	%
EYC	Malo	27	10,5%	15	5,9%	42	16,4%
	Regular	127	49,6%	32	12,5%	159	62,1%
	Excelente	22	8,6%	33	12,9%	55	21,5%
Total		176	68,8%	80	31,3%	256	100,0%

Figura 12

Evaluación y control en el Hospital de Tingo María- 2023, según sexo



Nota. Respecto a la evaluación y control, el 62,1% de colaboradores del Hospital de Tingo María señalaron que es regular, el 21,5% que es excelente y el 16,4% que es mala. Agregado a eso se resalta los colaboradores de sexo femenino señalaron que la evaluación y control va de regular (49,6%), malo (10,5%) y excelente (8,6%). En cambio, los colaboradores de sexo masculino calificaron como excelente (12,9%), regular (12,5%) y malo (5,9%), prioritariamente,

4.2.2. Variable (Y): Gestión Estratégica y sus dimensiones, según tablas cruzadas

Tabla 24

Gestión estratégica y el Subsistema de provisión en el Hospital de Tingo María- 2023

		S.DP							
		Malo		Regular		Excelente		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%
	Malo	19	7,4%	13	5,1%	0	0,0%	32	12,5%
GE	Regular	61	23,8%	63	24,6%	13	5,1%	137	53,5%
	Excelente	26	10,2%	38	14,8%	23	9,0%	87	34,0%
	Total	106	41,4%	114	44,5%	36	14,1%	256	100,0%

Nota. El 9% de los colaboradores del Hospital de Tingo María aseguraron que la gestión estratégica y el subsistema de provisión son excelentes. Así también, el 24,6% de ellos, afirmó que ambas variables se encuentran en un nivel regular.

Tabla 25

Gestión estratégica y el Subsistema de organización en el Hospital de Tingo María- 2023

		S.DO							
		Malo		Regular		Excelente		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%
	Malo	21	8,2%	11	4,3%	0	0,0%	32	12,5%
GE	Regular	49	19,1%	77	30,1%	11	4,3%	137	53,5%
	Excelente	28	10,9%	42	16,4%	17	6,6%	87	34,0%
	Total	98	38,3%	130	50,8%	28	10,9%	256	100,0%

Nota. El 6,6% de los encuestados coincidió en que la gestión estratégica y el subsistema de organizaciones en el Hospital de Tingo María son excelentes, y el 30,1% que ambos son regulares.

Tabla 26*Gestión estratégica y el Subsistema de mantenimiento en el Hospital de Tingo María- 2023*

		S.DM							
		Malo		Regular		Excelente		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%
	Malo	23	9,0%	7	2,7%	2	0,8%	32	12,5%
GE	Regular	75	29,3%	54	21,1%	8	3,1%	137	53,5%
	Excelente	44	17,2%	22	8,6%	21	8,2%	87	34,0%
	Total	142	55,5%	83	32,4%	31	12,1%	256	100,0%

Nota. El 8,2% de la población estudiada en el Hospital de Tingo María aseguró que la gestión estratégica y el subsistema de mantenimiento son excelentes. Sin embargo, se pudo verificar que el 21,1% afirmó que ambas variables se encuentran un nivel regular

Tabla 27*Gestión estratégica y el Subsistema de desarrollo en el Hospital de Tingo María- 2023*

		S.DD							
		Malo		Regular		Excelente		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%
	Malo	26	10,2%	4	1,6%	2	0,8%	32	12,5%
GE	Regular	70	27,3%	62	24,2%	5	2,0%	137	53,5%
	Excelente	39	15,2%	30	11,7%	18	7,0%	87	34,0%
	Total	135	52,7%	96	37,5%	25	9,8%	256	100,0%

Nota. Cuando la gestión estratégica es excelente, el 7% de los colaboradores del Hospital de tingo María alcanza un nivel excelente en el subsistema de desarrollo. Por otro lado, cuando la gestión estratégica es regular, el 2% de encuestados obtiene un excelente subsistema de desarrollo.

Tabla 28

Gestión estratégica y el Subsistema de auditoría en el Hospital de Tingo María- 2023

		S.DA							
		Malo		Regular		Excelente		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%
GE	Malo	25	9,8%	5	2,0%	2	0,8%	32	12,5%
	Regular	22	8,6%	88	34,4%	27	10,5%	137	53,5%
	Excelente	8	3,1%	23	9,0%	56	21,9%	87	34,0%
	Total	55	21,5%	116	45,3%	85	33,2%	256	100,0%

Nota. Si la gestión estratégica es excelente, el 21,9% de colaboradores del Hospital de Tingo María tienen un excelente subsistema de auditoría. Pero si la gestión estratégica es regular, solo el 10,5% de la población estudiada logra un excelente subsistema de auditoría.

4.3. Resultados inferenciales

4.3.1. Prueba de normalidad

Tabla 29

Prueba de normalidad de la variable Procesos del Talento Humano y la Gestión Estratégica, con sus respectivas dimensiones

Pruebas de normalidad						
Kolmogorov-Smirnov^a				Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
S.DP	,129	256	,000	,962	256	,000
S.DO	,112	256	,000	,966	256	,000
S.DM	,147	256	,000	,948	256	,000
S.DD	,125	256	,000	,942	256	,000
S.DA	,200	256	,000	,933	256	,000
PDTH	,082	256	,000	,988	256	,031
ADE	,193	256	,000	,895	256	,000
AI	,279	256	,000	,853	256	,000
FDE	,251	256	,000	,865	256	,000
IDE	,291	256	,000	,880	256	,000
EYC	,301	256	,000	,841	256	,000
GE	,234	256	,000	,869	256	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota. Se programaron un total de 256 encuestas para su aplicación, una cantidad que supera el umbral de 50. Como parte del proceso de análisis, se evaluaron los resultados utilizando la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov. Los valores obtenidos revelaron que los valores de significancia (p valores) de las variables y sus dimensiones son inferiores a 0.5. Por lo tanto, podemos concluir que los datos no siguen una distribución normal. Como resultado, será necesario recurrir a métodos estadísticos no paramétricos para el análisis de correlaciones, como el coeficiente de correlación de Spearman (Rho).

4.3.2. Prueba de hipótesis

4.3.2.1. Hipótesis general

Ho: No existe relación significativa entre Procesos del Talento Humano y la Gestión Estratégica en el Hospital de Tingo María- 2023.

Ha: Existe relación significativa entre Procesos del Talento Humano y la Gestión Estratégica en el Hospital de Tingo María- 2023.

Tabla 30

Prueba de hipótesis de los Procesos del Talento Humano y la Gestión Estratégica en el Hospital de Tingo María-2023

			PDTH_	GE_
Rho de Spearman	PDTH	Coeficiente de correlación	1,000	,423**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	256	256
	GE	Coeficiente de correlación	,423**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	256	256

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. La evaluación mediante la prueba de hipótesis Rho de Spearman confirmó una correlación significativa y positiva de magnitud moderada (Rho = 0,423; p = 0,000 < 0,05)

entre los procesos del talento humano y la gestión estratégica. En virtud de estos resultados, se descartó la hipótesis nula en favor de la hipótesis alternativa. Por ende, se establece que a medida que se mejoren los procesos del talento humano en los colaboradores del Hospital Tingo María, la gestión estratégica también experimentará mejoras positivas de manera proporcional.

4.3.2.2. Hipótesis específica 1

Ho: No existe relación significativa entre Procesos del Talento Humano y el Análisis del Entorno en el Hospital de Tingo María- 2023.

Ha: Existe relación significativa entre Procesos del Talento Humano y el Análisis del Entorno en el Hospital de Tingo María- 2023.

Tabla 31

Prueba de hipótesis de los Procesos del Talento Humano y el Análisis del Entorno en el Hospital de Tingo María-2023

		PDTH_	ADE
Rho de Spearman	PDTH	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,582**
		N	,000
		N	256
ADE		Coefficiente de correlación	,582**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000
		N	256

***. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).*

Nota. La evidencia aportada por la prueba de hipótesis Rho de Spearman respalda la existencia de una correlación significativa y positiva, de intensidad moderada ($Rho = 0,582$; $p = 0,000 < 0,05$) entre los procesos del talento humano y el análisis del entorno. En consecuencia, se invalidó la hipótesis nula, respaldando la hipótesis alternativa. Así, se concluye que, al reforzar los procesos relativos al talento humano, el análisis del entorno de los colaboradores en el Hospital Tingo María también se ve fortalecida de manera proporcional.

4.3.2.3. Hipótesis específica 2

H₀: No existe relación significativa entre Procesos del Talento Humano y el Análisis interno en el Hospital de Tingo María- 2023.

H_a: Existe relación significativa entre Procesos del Talento Humano y el Análisis interno en el Hospital de Tingo María- 2023.

Tabla 32

Prueba de hipótesis de los Procesos del Talento Humano y el Análisis Interno en el Hospital de Tingo María-2023

		PDTH_	AI
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	1,000
	PDTH	Sig. (bilateral)	,272**
		N	256
		Coefficiente de correlación	,272**
	AI	Sig. (bilateral)	,000
		N	256

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. El coeficiente Rho de Spearman confirmó una conexión estadísticamente significativa y positiva, aunque de magnitud baja ($Rho = 0,272$; $p = 0,000 < 0,05$), entre los procesos del talento humano y el análisis interno. Por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la alternativa, respaldando la idea de que, conforme se consoliden las acciones relacionadas a los procesos del talento humano, el análisis interno experimentará una mejora proporcional en los colaboradores del Hospital Tingo María.

4.3.2.4. Hipótesis específica 3

Ho: No existe relación significativa entre Procesos del Talento Humano y la Formulación de la Estrategia en el Hospital de Tingo María- 2023.

Ha: Existe relación significativa entre Procesos del Talento Humano y la Formulación de la Estrategia en el Hospital de Tingo María- 2023.

Tabla 33

Prueba de hipótesis de los Procesos del Talento Humano y la Formulación de la Estrategia en el Hospital de Tingo María-2023

		PDTH_	FDE
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	1,000
	PDTH_	Sig. (bilateral)	,249**
		N	256
		Coefficiente de correlación	,249**
	FDE	Sig. (bilateral)	,000
		N	256

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. Los resultados de la prueba de hipótesis mediante Rho de Spearman indican de manera concluyente que hay una correlación estadísticamente significativa y positiva, aunque de intensidad baja ($Rho = 0,249$; $p = 0,000 < 0,05$), entre los procesos del talento humano y la formulación de la estrategia. En función de estos hallazgos, se descartó la hipótesis nula en favor de la alternativa. Por ende, se postula que a medida que se optimicen procesos vinculados al talento humano, la formulación de estrategias experimentará una mejora proporcional.

4.3.2.5. Hipótesis específica 4

Ho: No existe relación significativa entre Procesos del Talento Humano y la Implementación de la Estrategia en el Hospital de Tingo María- 2023.

Ha: Existe relación significativa entre Procesos del Talento Humano y la Implementación de la Estrategia en el Hospital de Tingo María- 2023.

Tabla 34

Prueba de hipótesis de los Procesos del Talento Humano y la Implementación de la Estrategia en el Hospital de Tingo María-2023

		PDTH_	IDE
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	1,000
	PDTH	Sig. (bilateral)	,272**
		N	,000
		N	256
	IDE	Coefficiente de correlación	,272**
		Sig. (bilateral)	1,000
	N	,000	
	N	256	

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. De acuerdo con los resultados de la prueba de hipótesis de Rho de Spearman, se ha confirmado la existencia de una correlación significativa y positiva, aunque de magnitud baja ($Rho = 0,272$; $p = 0,000 < 0,05$), entre los procesos del talento humano y la implementación de estrategias. En consecuencia, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la alternativa. En consecuencia, puede afirmarse que a medida que se mejoren los procesos relativos al talento humano, la implementación de estrategias experimentará una mejora proporcional.

4.3.2.6. Hipótesis específica 5

Ho: No existe relación significativa entre Procesos del Talento Humano y la Evaluación y Control en el Hospital de Tingo María- 2023.

Ha: Existe relación significativa entre Procesos del Talento Humano y la Evaluación y Control en el Hospital de Tingo María- 2023.

Tabla 35

Prueba de hipótesis de los Procesos del Talento Humano y la Evaluación y Control en el Hospital de Tingo María-2023

		PDTH_	EYC
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	1,000
	PDTH	Sig. (bilateral)	,343**
		N	,000
			256
		Coefficiente de correlación	256
	EYC	Sig. (bilateral)	,343**
		,000	
		256	
		256	

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. Según los resultados de la prueba de hipótesis utilizando Rho de Spearman, se evidenció una correlación significativa y positiva, aunque de baja magnitud ($Rho = 0,343$; $p = 0,000 < 0,05$), entre los procesos del talento humano y la evaluación y control. En consecuencia, se descartó la hipótesis nula y se aceptó la alternativa. De esta manera, se puede afirmar que, al mejorar los procesos vinculados al talento humano, la evaluación y el control experimentarán una mejora de manera proporcional.

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Primero

La investigación realizada tiene como objetivo principal examinar la relación entre los procesos del talento humano y la gestión estratégica en los colaboradores del Hospital Tingo María. Los resultados obtenidos a través del análisis estadístico demostraron una correlación significativa y positiva entre estos dos elementos, lo que respalda la literatura previa sobre el tema. Al comparar estos hallazgos con investigaciones anteriores, se observa que la magnitud de la correlación encontrada en este estudio es moderada ($Rho = 0,423$; $p = 0,000 < 0,05$), similar a lo determinado por Calatayud (2022), que previamente realizó una investigación en colaboradores de la institución educativa financiera en Cusco ($Rho = ,647^{**}$; $p < 0,01$). En comparación con estudios similares, como los realizados por Trejo (2018) y Ramírez (2020), que encontraron correlaciones más altas en contextos diferentes. Sin embargo, también se señala que, en algunas situaciones, como el estudio de Alzamora (2019), la correlación puede ser más baja. Además de los resultados cuantitativos, los hallazgos descriptivos revelaron que tanto los procesos del talento humano como la gestión estratégica fueron calificados como "regulares" por la mayoría de los colaboradores encuestados. Estos resultados están en línea con investigaciones anteriores realizadas por Goicochea (2017), Ramírez (2020), Trejo (2018) y Arango y Balabarca (2019), quienes encontraron una percepción generalizada de que aún hay margen para mejorar en ambos aspectos. En base a los resultados obtenidos, se concluye que mejorar la gestión del talento humano puede tener un impacto positivo en la gestión estratégica de la organización. Esto se alinea con la literatura existente, que sugiere que fortalecer las competencias y habilidades de los colaboradores, así como involucrarlos en la planificación estratégica, puede conducir a una mejor alineación de las acciones individuales y departamentales con los objetivos organizacionales. Finalmente, para lograr una mejora

significativa en estos aspectos, se sugiere seguir las recomendaciones de Almora (2019) y Arango y Balabarca (2019), que enfatizan la importancia de políticas de recursos humanos participativas y una alineación clara entre las actividades de los colaboradores y las estrategias organizacionales. Esto implicaría no solo desarrollar las habilidades individuales, sino también crear un ambiente que fomente el involucramiento activo en la formulación de estrategias, para instaurar una cultura de integración, colaboración y compromiso con los objetivos establecidos en la organización.

Segundo

El análisis del entorno es crucial para la gestión efectiva del talento humano en cualquier organización. Este estudio se centró en investigar la relación entre los procesos del talento humano y el análisis del entorno en el contexto específico del Hospital de Tingo María. Los resultados obtenidos no solo respaldaron la literatura existente, sino que también proporcionaron una visión clara de la percepción de los colaboradores sobre estos aspectos. Como se menciona en la bibliografía revisada, el talento humano es un activo fundamental para cualquier organización que desee alcanzar los objetivos trazados (Saavedra, 2017). Esto implica no solo reclutar y seleccionar a los mejores talentos, sino también proporcionarles oportunidades para desarrollarse y desempeñarse de manera óptima (Almora, 2019). Además, como apuntaron (Mantilla, citado por Tenorio, 2020), los procesos del talento humano deben estar alineados con el análisis del entorno, ya que esta información permite una planificación estratégica efectiva al considerar las contingencias, la tecnología, y otros factores externos que pueden impactar en el desenvolvimiento de las personas y en el quehacer de la organización. Los resultados de la prueba de hipótesis demostraron una correlación significativa, positiva y moderada entre los procesos del talento humano y el análisis del entorno en el Hospital de Tingo María ($Rho = 0,582$; $p = 0,000 < 0,05$). Estos hallazgos respaldan la importancia de considerar el entorno externo al gestionar el talento humano, como también han encontrado

otros estudios similares como el de Arango y Balabarca (2019), quienes demostraron que la gestión del talento humano y el diagnóstico estratégico existe una relación moderada ($Rho=,633$ $p<0,05$). A esto se añadió que los resultados descriptivos revelaron que la percepción de los colaboradores sobre los procesos del talento humano y el análisis del entorno era mayormente calificada como "regular". Este hallazgo sugiere que hay margen para mejorar tanto en la gestión del talento humano como en el análisis del entorno en el Hospital de Tingo María. Es importante destacar la discrepancia entre la importancia del análisis del entorno según la literatura y la percepción de algunos colaboradores, como se refleja en el estudio de Carpio (2019). Esto resalta la necesidad de una mayor conciencia y capacitación sobre la importancia de este análisis para la planificación estratégica. En conclusión, para lograr una gestión efectiva del talento humano, es crucial que los colaboradores tengan las herramientas adecuadas para realizar un análisis completo del entorno externo. Esto les permitirá recopilar información relevante y tomar decisiones informadas que impulsen el éxito organizacional. Además, es necesario mejorar la percepción y la importancia atribuida al análisis del entorno entre los colaboradores para garantizar una gestión estratégica óptima del talento humano en el Hospital de Tingo María.

Tercero

Centrando la atención en el segundo objetivo específico de la investigación, se aborda la relación entre los procesos del talento humano y el análisis interno en el contexto del Hospital Tingo María. Previo a esta indagación, Carpio (2019) había categorizado las empresas peruanas en dos grupos, donde unas priorizan el papel de los recursos humanos, mientras que, en otras, especialmente las pymes, donde la atención a este aspecto es mínima. No obstante, resalta que algunas empresas en el país están adaptando sus procesos de gestión del talento humano a las tendencias actuales, reconociendo que el enfoque estratégico de los altos mandos debe centrarse en los colaboradores para generar valor (Saavedra, 2017). Así, se destaca la

importancia de atraer, incentivar, fidelizar y desarrollar las competencias de los trabajadores para convertir su talento individual en valor agregado. Para lograrlo, Saavedra (2017) propone que la atracción y retención del talento estén vinculadas a una cultura organizacional de cambio, calidad, uso de tecnología, creatividad, comunicación horizontal, gestión del conocimiento y valores arraigados como el respeto y la integridad. En este contexto, es fundamental realizar un análisis interno en cada organización para medir cada uno de los aspectos mencionados y el desempeño. Los resultados de la investigación corroboraron estas afirmaciones al demostrar una relación significativa, aunque de magnitud baja, entre los procesos del talento humano y el análisis interno en el Hospital de Tingo María ($Rho = 0,272$; $p = 0,000 < 0,05$). Además, se encontró que una proporción considerable de colaboradores percibió tanto los procesos del talento humano como el análisis interno como "regulares". Estos hallazgos son consistentes con estudios previos, como el de Trejo (2018), que identificó una percepción similar en instituciones educativas en Huacho. Por otro lado, estudios como el de García (2013, citado por Rojas y Vélchez, 2018) revelan situaciones más críticas, donde la falta de instrumentos y procesos adecuados para la gestión del talento humano conlleva a la desmotivación y falta de compromiso del personal, así como a la ausencia de dirección estratégica para el logro de la misión y visión institucional. En resumen, se subraya la importancia de fortalecer los procesos del talento humano y el análisis interno en el Hospital de Tingo María como medio que incide en el desempeño y la satisfacción de los colaboradores, y así contribuir al logro de los objetivos institucionales.

Cuarto

El tercer objetivo específico de esta investigación se centró en explorar la relación entre los procesos de talento humano y la formulación de la estrategia. Este aspecto es crucial, ya que, como señaló Saavedra (2017) la estrategia puede conferir una ventaja competitiva y una posición privilegiada en el mercado. Por lo tanto, el departamento de recursos humanos se

convierte en un elemento estratégico dentro de la organización, demandando profesionales altamente capacitados que puedan implementar efectivamente la estrategia empresarial. Es importante destacar que contar con un equipo de profesionales competentes no solo contribuye a la implementación exitosa de la estrategia, sino que también está estrechamente relacionado con la satisfacción laboral, la calidad de vida, la participación en la toma de decisiones y la motivación para alcanzar los objetivos organizacionales y mantener una ventaja competitiva. Los resultados de la presente investigación revelaron que una proporción considerable de colaboradores del Hospital de Tingo María percibió tanto los procesos del talento humano como la formulación de la estrategia como "regulares" o "medianos". Además, se encontró que existe una relación significativa, aunque de baja magnitud, entre los procesos del talento humano y la formulación de la estrategia en este contexto hospitalario ($Rho = 0,249$; $p = 0,000 < 0,05$). Estos hallazgos son consistentes con estudios anteriores, como el de Almora (2019), que encontró que una buena gestión del talento humano está asociada con una mejor planeación estratégica. Asimismo, Trejo (2018) y Tenorio (2020) también encontraron relaciones similares entre la gestión del talento humano y la planificación estratégica en contextos educativos y de salud, respectivamente. En resumen, los resultados de esta investigación respaldan la importancia de una gestión efectiva del talento humano para la formulación y ejecución exitosa de la estrategia organizacional. Mejorar los procesos de talento humano puede conducir a una mejor planificación estratégica, lo que a su vez puede contribuir al logro de los objetivos organizacionales y a mantener la competitividad en el mercado.

Quinto

El cuarto objetivo específico de esta investigación se enfocó en explorar la conexión entre los procesos del talento humano y la implementación de la estrategia en el ámbito del Hospital de Tingo María. En relación a la primera variable, Ramírez (2020) destacó que el talento humano se manifiesta a través de las capacidades individuales, que incluyen aptitudes,

habilidades, conocimientos y experiencia acumulada a lo largo del tiempo. Sin embargo, como mencionó Saavedra (2017), contar con un personal altamente competente no garantiza el éxito organizacional; es necesario contar con una estrategia que oriente y articule las capacidades individuales hacia la consecución de objetivos comunes. La implementación efectiva de la estrategia es fundamental para crear valor en la organización, aumentar la productividad, reducir costos y mejorar la calidad de los servicios o productos. Esto requiere una socialización adecuada de la estrategia, que incluya una comunicación estratégica dirigida a accionistas, empleados y clientes, de manera integral, para maximizar el aprovechamiento de las fortalezas y oportunidades, y mitigar las debilidades y amenazas. Los resultados de la investigación revelaron que una proporción considerable de colaboradores del Hospital de Tingo María percibió tanto los procesos del talento humano como la implementación de la estrategia como "regulares". Además, la prueba de hipótesis confirmó una relación significativa, aunque de baja intensidad, entre los procesos del talento humano y la implementación de la estrategia en este contexto hospitalario ($Rho = 0,272$; $p = 0,000 < 0,05$). Estos hallazgos son consistentes con estudios previos, como el de Ramírez (2020), que encontró que la mayoría de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Río Negro consideraban que la toma de decisiones estaba en un nivel "regular". Asimismo, Tenorio (2020) identificó deficiencias en la implementación del plan estratégico en otro hospital, atribuidas al escaso conocimiento del plan, la alta rotación del personal y una asignación de funciones deficientemente definida. En resumen, aunque se ha establecido una correlación entre los procesos del talento humano y la implementación de la estrategia en el Hospital de Tingo María, existen desafíos en la ejecución efectiva de la estrategia, como lo evidencian estudios anteriores en contextos similares. Es fundamental abordar estas deficiencias para optimizar la implementación de la estrategia y, en última instancia, mejorar el desempeño organizacional.

Sexto

El quinto objetivo específico de esta investigación se enfocó en explorar la relación entre los procesos del talento humano y la evaluación y control llevada a cabo por los colaboradores. Este objetivo se fundamenta en la premisa de que el talento humano es el activo más valioso de una organización, ya que son las personas las que, con sus conocimientos y habilidades, impulsan el éxito empresarial (Tenorio, 2020). En este sentido, es esencial que el área encargada de la gestión del talento humano cumpla eficazmente sus funciones. La evaluación de la gestión del talento humano desempeña un papel crucial en este proceso, como destacó Carpio (2019), debido a que representa una oportunidad para mejorar las prácticas existentes y planificar de manera más efectiva los recursos humanos, el reclutamiento y la capacitación. Además, como señaló Saavedra (2017), la implementación de una estrategia no es suficiente para alcanzar los objetivos estratégicos; también se requiere un seguimiento constante y una evaluación continua para identificar áreas de mejora y corregir desviaciones rápidamente. Los resultados de la investigación revelaron una correlación significativa, aunque de baja magnitud, entre los procesos del talento humano y la evaluación y control en el Hospital de Tingo María ($Rho = 0,343$; $p = 0,000 < 0,05$). Además, una proporción considerable de colaboradores consideró que tanto los procesos del talento humano como la evaluación y control se encontraban en un nivel "regular". Estos hallazgos son consistentes con los encontrados por Tenorio (2020), donde la falta de una adecuada evaluación en el Hospital General Esmeraldas Sur Delfina Torres de Concha viene ocasionando que el reclutamiento no considere aspectos importantes como los conocimientos técnicos, la proactividad y el trabajo en equipo, y el plan de capacitación no se elaboraba de manera integral ni se incluía adecuadamente a los colaboradores en su ejecución. En resumen, aunque se ha identificado una correlación entre los procesos del talento humano y la evaluación y control en el Hospital de Tingo María, existen áreas de mejora en la evaluación y control del talento humano, como lo

evidencian estudios anteriores en contextos similares. Es fundamental abordar estas deficiencias para optimizar la gestión del talento humano y, en última instancia, mejorar el desempeño organizacional.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1. Específicamente, se encontró que a medida que se mejoran los procesos del talento humano entre los colaboradores, la gestión estratégica también experimenta mejoras positivas de manera proporcional, como lo demuestra el coeficiente de correlación ($Rho = 0,423$; $p = 0,000 < 0,05$). Esto subraya la importancia de invertir en el desarrollo y la optimización de los procesos del talento humano como parte integral de la estrategia organizacional. Mejorar la gestión del talento humano no solo fortalece la capacidad de la organización para reclutar, retener y desarrollar talento, sino que también potencia su capacidad para formular e implementar estrategias efectivas que impulsen el éxito organizacional.
- 6.2. Los resultados de esta investigación sugieren que, al reforzar y mejorar los procesos relacionados con el talento humano en el entorno del Hospital Tingo María, también se fortalece de manera proporcional el análisis del entorno por parte de los colaboradores ($Rho = 0,582$; $p = 0,000 < 0,05$). Esto implica que, al invertir en el desarrollo y la optimización de los procesos del talento humano, los colaboradores del hospital mejoran sus capacidades para gestionar, adquirir nuevos conocimientos y mejorar sus habilidades, sino que también se vuelven más conscientes y receptivos a los factores externos que afectan o favorecen su entorno laboral y el desempeño general de la organización.
- 6.3. Se concluye que, al consolidar y fortalecer las acciones relacionadas con los procesos del talento humano, se experimenta una mejora proporcional en el análisis interno realizado por los colaboradores del Hospital de Tingo María ($Rho = 0,272$; $p = 0,000 < 0,05$). Esto sugiere que, al invertir en la mejora de los procesos de gestión del talento humano, los colaboradores del hospital además de incrementar su capacidad para gestionar sus propias habilidades y competencias, también se vuelven más conscientes y críticos de los aspectos internos que inciden el funcionamiento y el desempeño de la organización.

- 6.4. A medida que se optimizan los procesos relacionados con el talento humano, la formulación de estrategias experimenta una mejora proporcional entre los colaboradores del Hospital de Tingo María ($Rho = 0,249$; $p = 0,000 < 0,05$). Esto implica que, al invertir en la optimización y fortalecimiento de los procesos de gestión del talento humano, los colaboradores del hospital no solo incrementarán su capacidad para gestionar eficazmente sus habilidades y competencias, sino que también están mejor capacitados para contribuir de manera significativa a la formulación y ejecución de estrategias institucionales.
- 6.5. Este estudio proporciona evidencia sólida que respalda la afirmación de que a medida que se mejoren los procesos relacionados con el talento humano, la implementación de estrategias experimentará una mejora proporcional entre los colaboradores del Hospital Tingo María ($Rho = 0,272$; $p = 0,000 < 0,05$). En consecuencia, el fortalecimiento de los procesos del talento humano no solo mejora la capacidad de los colaboradores para aprovechar sus habilidades y competencias, sino que también facilita la ejecución efectiva de las estrategias institucionales.
- 6.6. El estudio arroja luz sobre la relación entre la mejora de los procesos relacionados con el talento humano y la consiguiente mejora en la evaluación y el control entre los colaboradores del Hospital Tingo María ($Rho = 0,343$; $p = 0,000 < 0,05$). Esto implica que, al invertir en el desarrollo y la optimización de los procesos de gestión del talento humano, los colaboradores del hospital también mejoran su capacidad para evaluar y controlar eficazmente su propio desempeño y el de sus equipos. Esta mejora en la evaluación y el control puede conducir a una mayor eficiencia operativa, una mejor gestión de recursos y una mayor alineación con los objetivos estratégicos de la organización.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1. Se sugiere que el Hospital Tingo María ponga en marcha iniciativas específicas para fortalecer y mejorar tanto sus procesos de gestión del talento humano como su gestión estratégica. Estas acciones deben enfocarse en el desarrollo profesional del personal y en la implementación de políticas de compensación y beneficios competitivos alineadas con una visión estratégica claramente definida y compartida por todos los miembros de la organización. En este sentido, se recomienda diseñar un programa de capacitación que fortalezca los procesos del talento humano y demuestre su influencia directa en la gestión de la estrategia organizativa. Asimismo, se aconseja la elaboración de un mapa estratégico que visualice y comunique de manera efectiva cómo se integran el análisis del entorno externo, el análisis interno, la formulación, la implementación y la evaluación de la estrategia del hospital con las actividades del talento humano y otras áreas relevantes. Al adoptar estas medidas, el Hospital de Tingo María estará en una posición óptima para alcanzar sus objetivos estratégicos, mejorar la calidad de la atención al paciente y mantener su competitividad en un entorno de atención médica en constante evolución.
- 7.2. Sería oportuno organizar sesiones formativas donde se presenten indicadores relevantes para evaluar el entorno y se analice su impacto en las actividades planificadas del hospital. Además, sería beneficioso complementar estas sesiones con talleres participativos que permitan la contribución activa de todos los miembros del equipo en la actualización del plan estratégico de manera interactiva. Estos talleres deben facilitar la recopilación de información valiosa de todas las áreas, identificar otros impactos derivados de los cambios en la economía, política, sociedad, tecnología, entre otros, para generar ideas sobre medidas de mitigación ante amenazas externas, así como sobre estrategias para aprovechar las oportunidades emergentes.

- 7.3. Se sugiere que el Hospital Tingo María priorice acciones dirigidas a fortalecer tanto los procesos del talento humano como el análisis interno. Esto puede incluir iniciativas para implementar sistemas de comunicación interna, que fomente la participación activa de los empleados en la identificación de áreas de mejora y promover una cultura organizacional que valore la transparencia y la creación de sinergias. Como efecto de ello, el hospital estará mejor preparado para abordar los desafíos internos, identificar oportunidades de mejora y optimizar sus recursos de manera eficiente, lo que puede contribuir a mejorar la calidad de la atención al paciente, el clima laboral y el logro de los objetivos institucionales.
- 7.4. Sería beneficioso que el Hospital de Tingo María implementara medidas para fortalecer sus procesos relacionados con el talento humano, integrándolos con la formulación de su estrategia organizativa. Estas medidas podrían incluir capacitaciones en metodologías ágiles para la formulación y actualización de estrategias en cada una de sus áreas, asegurando su alineación con los objetivos institucionales. Como resultado, el personal estaría en capacidad de comprender cómo su trabajo contribuye al valor en su área e institución, lo que fortalecería su compromiso, la competitividad del hospital y su capacidad para alcanzar eficazmente los objetivos institucionales. Además, sería esencial evaluar y ajustar regularmente estas estrategias para garantizar una mejora continua y la adaptación a entornos cambiantes
- 7.5. Se sugiere que el Hospital de Tingo María priorice medidas dirigidas a fortalecer tanto los procesos relacionados con el talento humano como la implementación efectiva de la estrategia organizativa. Una medida concreta podría ser la elaboración de un manual para la implementación estratégica, el cual serviría como una guía para alinear los objetivos institucionales con los de cada área específica. Sumado a ello, sería recomendable que, como parte de las políticas de recompensa, se premie y reconozca los logros y aportes que

realizan los servidores públicos. Estas iniciativas podrían resultar en una mejora significativa en la calidad de la atención al paciente, la satisfacción del personal y el logro de resultados institucionales óptimos.

- 7.6. Se recomienda mejorar la retroalimentación y la supervisión, establecer indicadores clave de rendimiento, calidad de atención y promover una cultura de responsabilidad, reconocimiento y rendición de cuentas entre los colaboradores. Al hacerlo, el hospital estará mejor preparado para enfrentar los desafíos del entorno de atención médica en constante evolución, mejorar la calidad de la atención al paciente y alcanzar sus objetivos organizacionales de manera más efectiva. Esta mejora integral en la gestión del talento humano y la evaluación y control internos puede traducirse en un aumento en la eficacia y la eficiencia operativa, así como en una mayor satisfacción del personal y mejores resultados para la institución en su conjunto.

VII. REFERENCIAS

- Almora, P. (2019). *Gestión del talento humano y gestión administrativa del Seguro Social de Salud, Lima 2019*. [Tesis de Maestría, Universidad Privada Telesup]. Repositorio Universidad Privada Telesup: <https://repositorio.utelesup.edu.pe/handle/UTELESUP/1206>
- Araya, V., Alfaro, M., y Andonegui, M. (2007). Constructivismo: orígenes y perspectivas. *Laurus*, 13(24), 76-92.
- Arango, G. y Balabarca, C. (2019). *Gestión estratégica y las Ventajas competitivas en los colaboradores del Hospital Cayetano Heredia-San Martín de Porres*. [Tesis de Pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/59635>
- Balderas, S. y Tapia, J. (2022). Las competencias docentes en la enseñanza del idioma inglés en un contexto universitario durante la pandemia de la COVID-19. *Universidad y Sociedad*, 14(S1), 151-160.
- Barrena, S. (2014). El pragmatismo. *Factótum* 12, 1-18. <http://www.revistafactotum.com>
- Calatayud. (2022). *Gestión estratégica y desarrollo del potencial humano de trabajadores de una institución financiera del sector educación, Cusco, 2021*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/84260>
- Carpio, R. (2019). *Relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en trabajadores de una empresa constructora del rubro de gasificación en el sur del Perú, año 2019*. [Tesis de Maestría, Universidad Católica de Santa María]. Repositorio Institucional de la UCSM: <https://repositorio.ucsm.edu.pe/handle/20.500.12920/9682>
- Carrasco, D. (2009). *Metodología de la investigación científica*. San Marcos.

- Carrillo, Á. (2021). *Gestión estratégica del talento humanos como medio para la atracción y retención de personal*. [Tesis de Maestría, Universidad de Quintana Roo]. Repositorio Digital UQROO: <http://hdl.handle.net/20.500.12249/2836>
- Cascio, W. (2018). *Managing human resources: Productivity, quality of work life, profits*. McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2019). *Introducción a la teoría general de la administración*. (5ta Ed.) McGrawHill
- Chiavenato, I. (2020). *Administración de Recursos Humanos. El Capital Humano de la Organización*. McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2015). *Gestión del Talento Humano*. (2da Ed.) McGraw Hill.
- Crisóstomo, M. (2019). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal asistencial en el departamento de farmacia, Hospital Regional de Huacho, 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. Repositorio UNJFSC. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/2884>
- Franco-López, JA, y Bedoya-Zapata, J. (2018). Análisis de modelos del talento humano aplicados en organizaciones pymes. *Revista Cea*, 4 (7).
- Goicochea, A. (2017). *Propuesta de modelo de gestión estratégica del talento humano para mejorar el clima organizacional del departamento de enfermería del Hospital Regional Virgen de Fátima – Chachapoyas, 2016*. [Tesis Doctoral, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/18903>
- Gonzáles, J., Salazar, F., Ortiz, R. y Verdugo, D. (2019). Gerencia estratégica: herramienta para la toma de decisiones en las organizaciones. Universidad Privada Dr. Rafael Belloso Chacín. *Telos*, 21(1). 242-267. <https://www.redalyc.org/journal/993/99357718032/html/>

- Hitt, Ireland y Hoskisson (2020). Strategic Management: Concepts and Cases. *Competitiveness and Globalization*. 13 (1).
- Hrebiniak, L. (2006). Obstacles to effective strategy implementation. *Organizational Dynamics*.
- Kaplan, R. y Norton, D. (2015). *The balanced scorecard--measures that drive performance*. Harvard Business Review.
- Loaiza-Torres, J. (2023). Liderazgo organizacional en tiempo de pandemia y post pandemia: Un análisis exploratorio. *Revista Perspectivas*, (52), 9-26.
- Mintzberg, H., McCarthy, DJ y Markides, C. (2000). Una visión desde arriba: Henry Mintzberg sobre estrategia y gestión [y comentarios]. *The Academy of Management Executive* (1993-2005), 31-42.
- Oliva, D., Afonso, R., Maisonnave, M. y Vidal, M. (2022). *Evaluación de las políticas de gestión humana: Antes, durante y después de la Pandemia*. [Trabajo de especialización, Universidad de República Uruguay]. Repositorio Institucional Udelar .
<https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/handle/20.500.12008/36164>
- Oviedo, Y. y Ponce, A. (2023). *Las competencias en la alta gerencia: una fuerza clave para el futuro de la organización*. Gerentia.
- Ortíz Rojas, W., y Pérez Uribe, R. I. (2010). Efectos de la gestión organizacional en la rentabilidad en PYMES: evidencias empíricas y algunas consideraciones teóricas. *Revista EAN*, (69), 88-109.
- Pérez, O. (2021). Gestión de talento humano por competencias para tu empresa.
- Porter, M. (1980). *Competitive Strategy: Techniques for Analyzing Industries and Competitors*. Free Press.
- Ramírez, T. (2016). El nuevo realismo. La filosofía del siglo XXI. <https://cutt.ly/IwB70dmw>

- Ramírez, L. (2020). *Gestión administrativa y la gestión estratégica del talento humano en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Rio Negro – 2019*. [Tesis de Maestría, Universidad Peruana de Ciencias e Informática]. Repositorio UPCO. <http://repositorio.upci.edu.pe/handle/upci/201>
- Restrepo, M. y Pérez, J. (2016). Gestión del talento humano por competencias: una revisión de la literatura. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, 1 (47), 90-112.
- Rojas, R. y Vílchez, S. (2018). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús – Lima, enero 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad Norbert Wiener]. Repositorio Institucional Norbert Wiener. <https://hdl.handle.net/20.500.13053/1712>
- Roslender, R., Hart, S. y Nielsen, C. (2023). Strategic management accounting revisited: building on insights from the business model field. *Journal of Accounting & Organizational Change*, 20(1), 1-20.
- Saavedra, J. (2017). *Modelo para influir en la ejecución de la estrategia organizacional a través de la alineación y gestión estratégica del talento humano*. [Tesis Doctoral, Universidad de Extremadura]. Repositorio Institucional de la Universidad de Extremadura. <http://hdl.handle.net/10662/6425>
- Servitje, L. (2008). Mayor capacitación, Mayor productividad. *Unión Social de Empresarios de Mexico*.
- Tenorio, Y. (2020). *Análisis de la planificación estratégica en función del talento humano del Hospital General Esmeraldas Sur Delfina Torres de Concha*. [Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. Repositorio Digital PUCESE. <https://repositorio.pucese.edu.ec/handle/123456789/2369>
- Thompson, A. y Strickland, A. (2012). *Administración estratégica: Conceptos y casos*. McGraw-Hill.

- Trejo, M. (2018). *Planeación estratégica y gestión del talento humano en I.EE. “Flor de María Drago” y “Macnamara”, distrito de Huacho, Lima 2017*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/15049>
- Torres, R., Sarmiento, F., Ospina, R. y Prado, J. (2022). Estilo de liderazgo según el género: diferencias basadas en la personalidad de hombres y mujeres. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG*, 27(7), 167-185.
- Werther, W., Davis, K. y Guzmán, M. (2014). *Administración de personal y recursos humanos*.
- Woolfolk, A. (2010). Motivación para el aprendizaje y la enseñanza. *A. Woolfolk, Psicología Educativa*, 374-415.
- Zabalza, M. Á., y Beraza, M. Á. Z. (2003). *Competencias docentes del profesorado universitario: calidad y desarrollo profesional*. (4). Narcea ediciones.

IX. ANEXOS

Anexo A. Matriz de consistencia

PROCESOS DE TALENTO HUMANO Y LA GESTIÓN ESTRATÉGICA EN EL HOSPITAL DE TINGO MARIA- 2023

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Problema General ¿Qué relación existe entre los procesos de talento humano y la gestión estratégica en el Hospital de Tingo María-2023?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> ¿Qué relación existe entre los procesos de talento humano y el análisis del entorno en el Hospital de Tingo María-2023? ¿Qué relación existe entre los procesos de 	<p>Objetivo General Determinar la relación que existe entre los procesos de talento humano y la gestión estratégica en el Hospital de Tingo María-2023.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <ol style="list-style-type: none"> Describir la relación que existe entre los procesos de talento humano y el análisis del entorno en el Hospital de Tingo María- 2023 	<p>Hipótesis General Existe relación entre los procesos de talento humano y la gestión estratégica en el Hospital de Tingo María- 2023.</p> <p>Hipótesis Específicas</p> <ol style="list-style-type: none"> Existe relación entre los procesos de talento humano y el análisis del entorno en el Hospital de Tingo María- 2023 Existe relación entre los procesos de talento 	<p>VARIABLE (X): Procesos de talento humano</p> <p>VARIABLE (Y): Gestión estratégica</p>	<p>Tipo de investigación Básica</p> <p>Nivel de Investigación Descriptivo y explicativa</p> <p>Diseño Descriptivo correlacional</p>

<p>talento humano y el análisis interno en el Hospital de Tingo María- 2023?</p> <p>3. ¿Qué relación existe entre los procesos de talento humano y la formulación de la estrategia en el Hospital de Tingo María- 2023?</p> <p>4. ¿Qué relación existe entre los procesos de talento humano y la implementación de la estrategia el Hospital de Tingo María- 2023?</p> <p>5. ¿Qué relación existe entre los procesos de talento humano y la evaluación y control en</p>	<p>2. Identificar la relación que existe entre los procesos de talento humano y el análisis interno en el Hospital de Tingo María- 2023.</p> <p>3. Caracterizar la relación que existe entre los procesos de talento humano y la formulación de la estrategia en el Hospital de Tingo María- 2023.</p> <p>4. Describir la relación que existe entre los procesos de talento humano y la implementación de la estrategia en el Hospital de Tingo María- 2023.</p> <p>5. Identificar la relación que existe entre los procesos de talento humano y la evaluación y</p>	<p>humano y el análisis entorno en el Hospital de Tingo María- 2023.</p> <p>3. Existe relación entre los procesos de talento humano y la formulación de la estrategia en el Hospital de Tingo María- 2023.</p> <p>4. Existe relación entre los procesos de talento humano y la implementación de la estrategia en el Hospital de Tingo María- 2023.</p> <p>5. Existe relación entre los procesos de talento humano y la evaluación y control en el Hospital de Tingo María- 2023.</p>		<p>Población: Formada por 763 colaboradores.</p> <p>Muestra: Formada por 256 colaboradores, del Hospital de Tingo María.</p> <p>Técnicas e instrumentos</p> <p>Encuestas Cuestionario</p>
---	--	---	--	--

el Hospital de Tingo María- 2023?	control en el Hospital de Tingo María- 2023.			
--------------------------------------	---	--	--	--

Anexo B. Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN EL ESTUDIO	
Investigador:	Maestro: Quispe Torres, Rene Miguel
Título de la investigación:	PROCESOS DE TALENTO HUMANO Y LA GESTIÓN ESTRATÉGICA EN HOSPITAL DE TINGO MARIA- 2023
<p>Introducción:</p> <p>Lo invitamos a participar del estudio de investigación: PROCESOS DE TALENTO HUMANO Y LA GESTIÓN ESTRATÉGICA EN EL HOSPITAL DE TINGO MARIA- 2023, la investigación es desarrollada por el investigador egresado de la Escuela Universitaria de Posgrado- UNFV.</p> <p>Objetivo del estudio:</p> <p>Determinar la relación que existe entre los procesos de talento humano y la gestión estratégica en el Hospital de Tingo María- 2023.</p> <p>Metodología:</p> <p>Si usted acepta participar, le informamos que se llevará a cabo los siguientes procedimientos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Previa coordinación, se enviará el formulario Google form a través de un enlace para completar los cuestionarios. 	

Anexo C. Instrumentos de recolección de datos

Encuesta para medir los procesos del talento humano

Estimado colaborador del Hospital de Tingo María, solicito tu apoyo respondiendo la siguiente encuesta que es motivo de una investigación. Es

I. Datos sociodemográficos

Sexo:

1 () masculino

2 () femenino

II. Encuesta. Lee con atención cada una de proposiciones y elige una de ellas marcando con X, de acuerdo a.

4 () Totalmente de acuerdo

3 () De acuerdo

2 () En desacuerdo

1 () Totalmente en desacuerdo

Nº	Criterios a medir	4	3	2	1
	1. Dimensión: Subsistema de provisión				
1	En la etapa de reclutamiento y selección se observa que el equipo de RRHH elige a los candidatos más adecuados para ocupar un puesto de trabajo.				
2	En la etapa de evaluación del desempeño, la dirección del hospital permite medir el rendimiento de los colaboradores, identificar fortalezas, debilidades, y establecer planes de mejora.				

3	En la etapa de planificación, la dirección del hospital ayuda a los colaboradores a desarrollar sus habilidades y competencias, para mejorar el servicio en el hospital.				
4	El área de RRHH del hospital, gestiona el talento permitiendo identificar y retener a los colaboradores más valiosos, y asegurar que el hospital cuente con el talento necesario para alcanzar sus objetivos.				
	2. Dimensión: Subsistema de organización				
5	En el diseño organizacional está definido claramente la estructura del hospital, los roles y responsabilidades de los colaboradores, y las relaciones entre ellos.				
6	En el análisis y descripción de puestos se identifican las tareas, responsabilidades y requisitos de cada puesto de trabajo, para poder seleccionar a los candidatos más adecuados.				
7	En la evaluación del clima organizacional se mide el nivel de satisfacción y compromiso de los colaboradores, para poder identificar áreas de mejora.				
8	La gestión del cambio, por parte de RRHH, del hospital ayuda a adaptarse a los cambios del entorno, ya sea a través de la implementación de nuevas tecnologías o la reorganización de la estructura.				
	3. Dimensión: Subsistema de mantenimiento				
9	Gestión del desempeño de parte de RRHH, se encarga de establecer objetivos claros y medibles para todos los				

	colaboradores, y de proporcionar retroalimentación constante para mejorar su rendimiento.				
10	La dirección de RRHH, capacita permanentemente a todos los colaboradores para adquirir nuevas habilidades y conocimientos, para mejorar su desempeño y mejorar la calidad de servicio del hospital.				
11	La dirección de RRHH, se encarga de identificar a los colaboradores más valiosos y retenerlos, a través de incentivos y oportunidades de desarrollo.				
12	Gestión del clima laboral está enfocada en crear un ambiente de trabajo positivo y productivo, donde los empleados se sientan motivados y comprometidos con su labor en el hospital.				
	4. Dimensión: Subsistema de desarrollo				
13	En la etapa de planificación del desarrollo, la dirección de RRHH se encarga de identificar las necesidades de desarrollo de los colaboradores y establecer planes para satisfacerlas.				
14	La dirección del hospital, promueve constantemente la formación y capacitación de los colaboradores internamente en la institución.				
15	La dirección del hospital, promueve constantemente la formación y capacitación de los colaboradores, a través de especializaciones o cursos en universidades.				

16	La dirección del hospital, evalúa el impacto del desarrollo permanentemente, con la finalidad de ajustar y mejorar los planes de desarrollo para la mejora continua del hospital.				
	5. Dimensión: Subsistema de auditoría				
17	Es muy importante que se lleve a cabo la revisión de políticas y procedimiento para evaluar la eficacia de las políticas y procedimientos de Talento Humano, y asegurar que estén alineados con los objetivos del hospital.				
18	La evaluación del desempeño permite medir el rendimiento de los colaboradores, identificar fortalezas y debilidades, y establecer planes de mejora.				
19	Análisis de datos debe enfocarse en la recopilación y análisis de datos relacionados con los procesos de Talento Humano, para identificar tendencias y áreas de mejora.				
20	La auditoría interna se encarga de evaluar el cumplimiento de las políticas y procedimientos de Talento Humano, y asegurar que se estén aplicando de manera adecuada y justa para todos los colaboradores del hospital.				

Encuesta para medir la gestión estratégica

Estimado colaborador del Hospital de Tingo María, solicito tu apoyo respondiendo la siguiente encuesta que es motivo de una investigación. Es

I. Datos sociodemográficos

Sexo:

1 () masculino

2 () femenino

II. Encuesta. Lee con atención cada una de proposiciones y elige una de ellas marcando con X, de acuerdo a.

4 () Totalmente de acuerdo

3 () De acuerdo

2 () En desacuerdo

1 () Totalmente en desacuerdo

N°	Criterios a medir	4	3	2	1
	1. Dimensión: Análisis del entorno				
1	El análisis del entorno es una tarea que se lleva a cabo de manera constante, ya que el entorno en el que se desenvuelve el hospital está en constante cambio.				

2	El análisis del entorno permite identificar las oportunidades y amenazas presentes en el entorno del hospital, lo que ayuda a la toma de decisiones estratégicas.				
3	El análisis del entorno implica la consideración de múltiples factores, como los económicos, políticos, sociales, tecnológicos y legales. Y Ud., las conoce ya que es parte del hospital.				
4	El análisis del entorno es fundamental para la definición de estrategias que se puedan plantear en el hospital, ya que permite identificar las fortalezas y debilidades internas y las oportunidades y amenazas externas.				
	2. Dimensión: Análisis interno				
5	El análisis interno implica la evaluación de los recursos y				

	capacidades de la organización, como su capital humano, tecnología, finanzas del hospital.				
6	El análisis interno permite identificar las fortalezas y debilidades internas del hospital, con la finalidad de tomar las mejores decisiones estratégicas.				
7	El análisis interno se enfoca en la eficiencia y eficacia de los procesos internos de la organización, con el objetivo de mejorar su desempeño y competitividad.				
8	El análisis interno es fundamental para la definición de la estrategia de la organización, ya que permite identificar las fortalezas y debilidades internas que pueden influir en su desempeño y en su capacidad para aprovechar las oportunidades del entorno.				

	<p>3. Dimensión:</p> <p>Formulación de la estrategia</p>				
9	<p>La formulación de la estrategia debe estar enfocada en el futuro, y todo el personal del hospital participa. Ya que se deben de considerar los cambios y tendencias del mercado y anticipando posibles escenarios futuros a fin de mejorar la calidad de servicio que ofrece el hospital.</p>				
10	<p>La formulación de la estrategia debe basarse en un análisis exhaustivo del entorno interno y externo de la organización, considerando factores políticos, económicos, sociales, tecnológicos y ambientales. Y Ud., es un agente importante en la formulación de las mismas.</p>				
11	<p>La estrategia formulada debe estar alineada con los</p>				

	objetivos y metas del hospital, considerando su misión y visión.				
12	La formulación de la estrategia debe ser flexible y adaptable a los cambios del entorno y a las necesidades de la organización.				
	4. Dimensión: Implementación de la estrategia				
13	En la implementación de la estrategia participan todos los colaboradores del hospital, desde la alta dirección hasta el personal operativo, para asegurar su compromiso y motivación.				
14	En la implementación de la estrategia se consideran todos los recursos necesarios, tanto financieros como humanos y tecnológicos, para asegurar su éxito.				
15	En la implementación de la estrategia se han establecido los				

	objetivos y metas claras y medibles, para asegurar que se esté avanzando en la dirección correcta.				
16	En la implementación de la estrategia se considera el monitoreo y evaluación continuamente para asegurar que se estén logrando los resultados esperados y para identificar oportunidades de mejora.				
	5. Dimensión: Evaluación y control				
17	La gestión estratégica está basada en el establecimiento de indicadores de desempeño claros y medibles, que permitan evaluar el progreso hacia los objetivos y metas establecidos. Que son elaborados en consenso con todos los colaboradores.				
18	La evaluación y control de la gestión estratégica debe ser un proceso continuo, que permita detectar de manera oportuna				

	cualquier desviación o problema en la implementación de la estrategia.				
19	La evaluación y control de la gestión estratégica permite la identificación de acciones correctivas necesarias para corregir cualquier desviación o problema en la implementación de la estrategia.				
20	La evaluación y control de la gestión estratégica debe ser una oportunidad para el aprendizaje organizacional, permitiendo a la organización mejorar su capacidad para formular, implementar y evaluar estrategias en el futuro.				

Anexo D. Validación y confiabilidad de instrumentos

Para medir la variable (X)

- **Confiabilidad y validez de la encuesta para medir los Procesos de talento humano.**

Confiabilidad: Se tomó una prueba piloto a 10 colaboradores obteniendo el siguiente resultado:

ESTADÍSTICOS DE FIABILIDAD

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0.881	20

El resultado refiere que la encuesta es *confiable en un 88,1%*.

Validez: Se ha llevado a cabo el análisis de la prueba, RIT CORRELACIÓN ÍTEM ,– TOTAL; sobre el valor mínimo esperado (0.2), siendo los resultados mayores al mínimo esperado, *por lo tanto la encuesta es válida.*

Conclusión: La encuesta es confiable y válida.

Para medir la variable (Y)

- **Confiabilidad y validez de la encuesta para medir la Gestión estratégica**

Confiabilidad: Se tomó una prueba piloto a 10 colaboradores obteniendo el siguiente resultado:

ESTADÍSTICOS DE FIABILIDAD

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0.892	20

El resultado refiere que la encuesta es *confiable en un 89,2%*.

Validez: Se ha llevado a cabo el análisis de la prueba, RIT CORRELACIÓN ÍTEM,– TOTAL; sobre el valor mínimo esperado (0.2), siendo los resultados mayores al mínimo esperado, *por lo tanto la encuesta es válida*.

Conclusión: La encuesta es confiable y válida.