



Esta obra está publicada bajo la licencia  
[CC BY 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

## Gestión de talento humano en la gestión administrativa y el empoderamiento del personal de un hospital de Chachapoyas

Human talent management in administrative management and staff empowerment at a hospital in Chachapoyas

Lázaro Ruiz<sup>1</sup>; Universidad Nacional de Trujillo, 1301, Trujillo, Perú  
[Orcid.org/0000-0002-3174-7321](https://orcid.org/0000-0002-3174-7321)

[rbarreral@ucvvirtual.edu.pe](mailto:rbarreral@ucvvirtual.edu.pe)

Fecha de recepción: 16 10 2025

Fecha de aceptación: 26 11 2025

### RESUMEN

El presente estudio tuvo el objetivo determinar la influencia de la gestión de talento humano en la gestión administrativa y en el empoderamiento del personal de un hospital de Chachapoyas, 2024. El estudio es de tipo básica, cuantitativo, no experimental, de corte transversal y de alcance explicativo. La muestra fue de 86 trabajadores y se aplicaron 3 cuestionarios como instrumentos. Los resultados confirman la influencia de la gestión de talento humano en la gestión administrativa y en el empoderamiento del personal, en mérito al resultado de la regresión logística ordinal de 0.001 y 0.000 respectivamente. Los resultados descriptivos revelan que 62.8% del personal considera que la gestión de talento humano se encuentra en un nivel regular, asimismo, el 57% opina que la gestión administrativa es eficiente y el 74,4% opina que su empoderamiento está en el nivel regular.

**Palabras clave:** Gestión; talento; evolución; método científico.

### ABSTRACT

The objective of this study was to determine the influence of human talent management on administrative management and staff empowerment at a hospital in Chachapoyas, 2024. The study is basic, quantitative, non-experimental, cross-sectional, and explanatory in scope. The sample consisted of 86 workers, and three questionnaires were used as instruments. The results confirm the influence of human talent management on administrative management and staff empowerment, based on the results of the ordinal logistic regression of 0.001 and 0.000, respectively. The descriptive results reveal that 62.8% of staff consider human talent management to be at a fair level, while 57% believe that administrative management is efficient and 74.4% believe that their empowerment is at a fair level.

**Keywords:** Management, talent, evolution, scientific method.

### INTRODUCCIÓN

La gestión del conocimiento es el reto al cual se enfrenta la gestión de talento humano en el presente siglo. En este contexto, de acuerdo con Mendoza et al. (2023), las principales funciones del talento humano se deben orientar a promover el desarrollo en los niveles personales y profesionales, a generar aprendizaje y a definir puestos de trabajo con énfasis en la innovación y la creatividad para permitir a los trabajadores extender todas sus capacidades para obtener los resultados que se han previsto. Según Bautista y Delgado (2020), la gestión administrativa es una disciplina de la administración empresarial, es decir es el resultado de llevar

bien la planeación, la organización, el control y la dirección del negocio o proyecto. Trabajadores empoderados, son de mucha utilidad a la organización. Según el EAE VIII Barómetro DCH sobre Gestión del Talento en España, Portugal y Latinoamérica, EAE (2024), el 75% de los trabajadores son de la opinión que el principal factor por el que cambiarían de trabajo es por un mayor salario, para el 57% el motivo es la falta de desarrollo profesional, el 31.40% manifiesta que es por el estilo de liderazgo y para el 26.5% es la flexibilidad laboral. De acuerdo con el ranking de talento del presente año, el Perú se ubica en el nivel 59 de los 67, (Instituto de

Management Development y Centrum PUCP, 2024).

La problemática relacionada con las variables se presenta cuando, los trabajadores no están lo suficientemente capacitados y actualizados, cuando los equipos no se fijan o realizan acciones hacia un objetivo común, cuando el talento no dispone de las tecnologías informáticas, o de la tecnología actualizada en instrumentos, equipos e infraestructura, cuando el personal no está satisfecho con su trabajo y su remuneración, cuando la institución no brinda oportunidades de mejora, o la institución no cuenta con un plan para aterrizar su proyección de carrera profesional.

En el rubro de antecedente internacional se ha incluido a Chicaiza et al. (2023), quienes concluyen que la gestión de recursos humanos se sustenta en un riguroso análisis y un práctico diseño de los puestos de trabajo, en el establecimiento de un estructurado plan de desarrollo para el personal y una buena gestión de talento personal. Así mismo que la influencia es de 62% de acuerdo con Nagelkerke.

También se considera a Jara et al. (2019), quienes concluyen que los resultados permiten afirmar, de acuerdo con el coeficiente de Nagelkerke, que la influencia es de 44,4% y 24,8% de la GTH en la eficacia de la gestión administrativa y la performance laboral respectivamente

Como antecedentes nacionales, se ha elegido a Leyva et al. (2024). Los resultados de este estudio muestran que la dimensión desarrollo del talento humano es la que tiene mayor efecto en las variables dependientes. Así mismo se ha considerado a Atoche et al. (2024), quienes encontraron que los resultados de la prueba de ajuste del modelo arrojaron un p valor menor a 0,05, y una influencia de 24% según Nagelkerke.

La justificación teórica del estudio se sustenta en las investigaciones de autores de quienes se tomaron definiciones, teorías y modelos, y los resultados ayudaron a incrementar el conocimiento de las variables y en cuanto puede influir la variable independiente sobre las variables dependientes. La justificación práctica de este proyecto radica en el significativo valor de los resultados, tanto para el hospital como para los empleados. De las conclusiones se podrá tomar decisiones estratégicas y de corto plazo para mejorar los servicios a los pacientes. Esta investigación se justifica desde el plano metodológico porque su desarrollo se realizó respetando la metodología de investigación científica. Este estudio también procura, ingresar a ese espacio

aún no cubierto por la ciencia, en el marco de la filosofía positivista. Razón por la cual, la presente investigación sirve de antecedente específico para poblaciones y espacios organizativos similares. (Guamán et al. 2020)

El objetivo general de la investigación es: Determinar la influencia de la gestión del talento humano en la gestión administrativa y el empoderamiento del personal de un hospital de Chachapoyas, 2024.

## METODOLOGÍA

Es un estudio de tipo aplicada, de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, y de corte transversal. El alcance de la investigación es explicativo, por la intervención de una variable independiente y dos variables dependientes, Hernández-Sanpieri & Mendoza (2023). Las variables en estudio son tres: La independiente es gestión del talento humano que según Chiavenato (2020) está orientada al ejercicio del conjunto de políticas y acciones necesarias para dirigir o gerenciar los aspectos relacionados con personas; poniendo en práctica procesos de cómo realizar el reclutamiento, la selección de personal, las capacitaciones, las recompensas y la evaluación de desempeño.

La primera variable dependiente es la gestión administrativa, en opinión de Chiavenato (2021), significa que es el acto de realizar actividades y acciones de manera eficaz y económica, con el propósito de lograr objetivos propuestos y se ha dividido para su medición en cuatro dimensiones: Planeación, organización, dirección y control. La segunda variable dependiente es el empoderamiento, y se ha dividido en 5 dimensiones: Toma de decisiones, desarrollo profesional, estatus, autonomía e impacto.

La segunda variable, empoderamiento, en opinión de Cáceres, et al. (2022), se presenta cuando la organización decide otorgar poder a los trabajadores, con la finalidad de orientar sus actividades y acciones al mejoramiento de su trabajo, la extensión de su presencia en decisiones cotidianas empresariales para obtener una mayor productividad. Para Gonzales (2024), es una forma nueva y diferente de gestionar el aspecto laboral, de cambiar las pirámides organizacionales por esquemas más adecuadas. Por otro lado, Koontz et al. (2018) sostienen que el empoderamiento se enfoca en las aptitudes y destrezas de cada trabajador, comprende una forma participativa de gestión, previo entrenamiento y capacitación de los colaboradores. Las dimensiones de esta

variable se han tomado de Short y Greer (1992), quienes consideran que son: La toma de decisiones: el crecimiento profesional, el estatus, la autonomía, y el impacto del producto de su trabajo, La muestra se ha determinado mediante el método de muestreo probabilístico con el resultado de 86 trabajadores. La recopilación de datos se ha realizado mediante la aplicación de tres cuestionarios que corresponden a cada una de las variables. La validez del cuestionario se ha realizado mediante la concurrencia de tres expertos, que han evaluado bajo los criterios de suficiencia, claridad, coherencia y relevancia. La fiabilidad se ha determinado mediante el alfa de Cronbach, luego de un proceso de una prueba piloto aplicada a 15 trabajadores. Para el análisis de los datos, se realizaron procesos descriptivos y procesos inferenciales. Se ha realizado la prueba de normalidad, como filtro para determinar la regresión logística ordinal, mediante la cual se han contrastado las hipótesis. Con referencia a los aspectos éticos se han respetado los principios éticos y las normas nacionales e internacional. A los participantes se les ha advertido y han firmado un consentimiento informado.

**RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

El apartado de resultados se presenta con el propósito de exponer e interpretar los resultados obtenidos, luego de la aplicación de los instrumentos de recojo de datos, en forma organizada y en orden de los objetivos generales de la investigación.

**Tabla 1**

Tabla cruzada del nivel de la gestión de talento humano y la gestión administrativa

		GESTIÓN ADMINISTRATIVA				Total
		Deficiente	Regular	Eficiente		
Gestión de talento humano	Mala Recuento	4	0	10	14	
	% del total	4.7%	0	11.6%	16.3%	
	Regular Recuento	13	12	29	54	
	% del total	15.1%	14%	33.7%	62.8%	
Adecuada Recuento		1	7	10	18	
	% del total	1.2%	8.1%	11.6%	20.9%	
TOTAL Recuento		18	19	49	86	
% del total		20.9%	22.1%	57%	100%	

Fuente: Información recogida de la muestra y procesada en SPSS

En la presente tabla 1 se aprecia que el 62.8% del personal del hospital, considera que la gestión de talento humano, se

mantiene a nivel regular. El 57% del personal afirma que la gestión administrativa es eficiente.

**Tabla 2**

Tabla cruzada del nivel de gestión de talento humano y el empoderamiento

		EMPODERAMIENTO			Total
		Bajo	Regular	Alto	
Gestión de talento humano	Mala Recuento	4	10	0	14
	% del total	4.7%	11.6%	0	16.3%
	Regular Recuento	10	43	1	54
	% del total	11.6%	60%	1.2%	62.8%
Adecuada Recuento		5	11	2	18
	% del total	5.8%	12.8%	2.3%	20.9%
TOTAL Recuento		19	64	3	86
% del total		22.1%	74.4%	3.5%	100%

Fuente: Información recogida de la muestra y procesada en SPSS

En la presente tabla 2, se puede apreciar que el 62.8% del personal del hospital, considera que la gestión de talento humano es regular, y sobre el empoderamiento, el 74.4% del personal afirma que es regular

**Tabla 3**

Ajuste de los datos para el modelo de la gestión de talento humano en la gestión administrativa

Información de ajuste de los modelos		seudo r cuadrado	
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud - 2	Chi-Cuadrado	gl Sig.
Solo intersección	468,457		Nagelkerke ,527
Final	338,970	129,486	33,001

Fuente: Datos recogidos de la muestra y procesada en SPSS

En la tabla 3, los datos resaltan que la significancia es de 0,001, indicador menor al nivel estadístico de confianza de 0,05, y se confirma que la gestión de talento humano ejerce influencia sobre la gestión administrativa, esta influencia es de 52.7% según Nagelkerke.

**Tabla 4**

Ajuste de los datos para el modelo de la gestión de talento humano en el empoderamiento

INFORMACIÓN DE AJUSTE DE LOS MODELOS		SEUDO R CUADRADO	
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud - 2	Chi-Cuadrado	gl Sig.
Solo intersección	468,457		Nagelkerke ,779

Final	338,970	129,486	33,000
-------	---------	---------	--------

Fuente: Datos recogido de la muestra y procesada en SPSS

En la tabla 4 se aprecia una significancia de 0.000, cifra menor al nivel de confianza de 0.05. y se concluye que la gestión de talento humano ejerce influencia sobre el empoderamiento del personal en 77.9% según Nagelkerke.

Al desarrollar la discusión se realiza una comparación y relación con los antecedentes principales

Los resultados obtenidos tienen concordancia directa con el estudio de Jara et al. (2019), que encontró un grado de influencia de la gestión de talento humano en la gestión administrativa y en el desempeño laboral de 44,4% y 42.6% respectivamente. Así mismo, tiene coincidencia parcial con Chicaiza (2023), en vista que encontró que la gestión de talento humano está estrechamente relacionada con la gestión administrativa. Del mismo modo al comparar los resultados con el estudio de Leyva et al. (2024), se presentan coincidencias parciales, porque se confirma la influencia de la gestión de talento humano en el empoderamiento de 39% de acuerdo a la prueba de Nagelkerke. Es preciso también referir la investigación de Atoche et al. (2024), con quienes se tiene una relación parcial, si tomamos en cuenta cierta similitud en los objetivos propuestos, en vista que se propusieron confirmar la influencia de la gestión de talento humano en el desarrollo de competencias laborales del personal administrativo de un hospital del Perú.

## CONCLUSIONES

Ha quedado demostrado la hipótesis que afirma la influencia de la variable independiente. Esta influencia está sustentada en el resultado de significancia (0,001) de la regresión logística ordinal. El porcentaje de influencia es de 52.7% según Nagelkerke.

Se ha demostrado que la variable independiente influye en el empoderamiento. Está influencia se sustenta en el resultado de la significancia (0,000) de la regresión logística ordinal. El nivel de influencia es de 77.9% según Nagelkerke.

El 62.8% del personal del hospital opinó que la gestión de talento humano está en un nivel regular, del mismo modo, el 57% del personal opina que la gestión administrativa es eficiente, y para el 74.4% el

empoderamiento se encuentra en el nivel regular.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Atoche, M., Ladera, M., García, D., Medina, C., Atoche, P. y Atoche, J. (2024). Gestión del talento humano en el desarrollo de competencias en el marco de los ODS en un hospital del Perú. *SDGs Review*. <https://doi.org/10.47172/2965-730X.SDGsReview.v4.n00.pe01958>
- Bautista, J. y Delgado, J. (2020). Evaluation of administrative management to improve job performance in municipal management. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1737-1753. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/articloe/view/189/245>
- Cáceres, M., Cañari, B. y Geraldo, L. (2022). El empoderamiento como oportunidad para mejorar el desempeño de la empresa. <http://www.scielo.org.bo/scielo>. *Investigación y Negocios*, volumen 15, número 25, pp. 131-138. [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2521-27372022000100012](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2521-27372022000100012)
- Chiavenato, I. (2020). *Human talent management: the new role of human resources in organizations*. McGraw Hill / Latin America. Publication date: February 6, 2020. Edition: 5th. Language: English. Number of pages: 520 pages. ISBN-10: 1456272098.
- Chiavenato, I. (2021). *Fundamentos de Administração. Os pilares da gestão no Planejamento, Organização, Direção e Controle das organizações para incrementar Competitividades e Sustentabilidade*. Idioma: Portuguese Brazilian. ISBN-10: 8597024569
- Chicaiza, E., Salazar, C. y Chávez, H. (2023) Human talent management and labor performance. Case study "Lácteos Maribella". January 2023. *Religación Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*. [https://www.researchgate.net/publication/368271015\\_Gestion\\_del\\_talento\\_humano\\_y\\_el\\_desempeno\\_laboral\\_Caso\\_de\\_estudio\\_Lacteos\\_Maribella](https://www.researchgate.net/publication/368271015_Gestion_del_talento_humano_y_el_desempeno_laboral_Caso_de_estudio_Lacteos_Maribella)
- EAE. Business School (2024). VIII Barómetro DCH La Gestión del Talento España, Portugal y Latinoamérica 2023/24. [https://www.orgdch.org/wp-content/uploads/2024/02/EAE-DCH\\_2023-24.pdf](https://www.orgdch.org/wp-content/uploads/2024/02/EAE-DCH_2023-24.pdf)
- Gonzales, M. (2024) *El empoderamiento de las mujeres. 7 claves para comprenderlo desde una perspectiva de género*. file:///C:/Users/lazru/Downloads/8868-Texto%20del%20art%C3%ADculo-16919-2-10-20241021.pdf
- Guamán, K., Hernández, E. y Lloay S. (2020) El positivismo y el positivismo jurídico. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 265-269. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n4/2218-3620-rus-12-04-265.pdf>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2023). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta (7ª ed.)*. México D.F.: McGraw-Hill Interamericana de Educación. ISBN: 978-607-15-2513-7
- Instituto de Management Development y Centrum PUCP, (2024). *Informe sobre el talento humano en mundo*. <https://www.iberglobal.com/index.php/competitividad-internacional/1410-informe-sobre-el-talento-en-el-mundo-de-imd>
- Jara, A., Asmat, N., Alberca, N., Medina, J. (2019) Gestión del talento humano como factor de mejora de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 2018, vol. 23, núm. 83, <https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/29058775014.pdf>
- Koontz, H., Wehrich, H. y Cannice M (2018). *Administración. Una perspectiva Global y Empresarial*. Mc Graw Hill /interamericana editores S.A. DE C.V.

- Leyva, K., Jacobo, C. y Flores, J. (2024). The effect of human talent management on job performance. *Interciencia: Journal of Science and Technology of America*, Vol. 49, No. 2, 2024, pp. 132-137. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9353099>
- Mendoza, A., Plúa, N. y Pascuala, G. (2023). Role of the human talent in the public organizations. *Avances*, 25(1), 20-34. <http://avances.pinar.cu/index.php/publicaciones/article/view/733/2060>
- Short, P. & Greer, J. (1993). *Empowering student: Variables impacting the effort*. Eric. <https://eric.ed.gov/?q=source%3A%22International+Journal+of+Education+and+Literacy+Studies&pg=54387&id=ED364980>