



Ciencia Latina
Internacional

Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad de México, México.
ISSN 2707-2207 / ISSN 2707-2215 (en línea), marzo-abril 2024,
Volumen 8, Número 2.

https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i2

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

**HUMAN TALENT PROCESSES AND
STRATEGIC MANAGEMENT AT THE TINGO
MARIA HOSPITAL -2023**

Rene Miguel Quispe-Torres

Escuela Universitaria de Posgrado- UNFV, Perú

José Luis La Rosa-Botonero

Escuela Universitaria de Posgrado- UNFV, Perú

DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rem.v8i2.10691

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

Rene Miguel Quispe-Torres¹

renequispeto70@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0008-5689-8880>

Escuela Universitaria de Posgrado- UNFV
Perú

José Luis La Rosa-Botonero

jlrosa@unfv.edu.pe

<https://orcid.org/0000-0002-2908-272X>

Escuela Universitaria de Posgrado- UNFV
Perú

RESUMEN

Objetivo: Esta tesis doctoral tuvo como propósito determinar la relación que existe entre los procesos del talento humano y la gestión estratégica en el Hospital de Tingo María durante el año 2023. **Método:** Se desarrolló 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 la existencia de una correlación significativa, positiva y de magnitud moderada entre los procesos del talento humano y la gestión estratégica ($p=,000<0,05$; $Rho=0,423$), en consecuencia, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó 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

¹ Autor principal

Correspondencia: renequispeto70@gmail.com

Human Talent Processes and Strategic Management at the Tingo Maria Hospital -2023

ABSTRACT

Objective: The purpose of this doctoral thesis was to determine the relationship between human talent processes and strategic management at Tingo Maria Hospital during the year 2023. **Method:** A basic research with a descriptive-explanatory level and correlational design was conducted. The sample consisted of 256 collaborators, including both permanent and contracted staff, who were surveyed using the Likert-type questionnaire. The validity of the instrument was confirmed through expert judgment, and reliability was ensured using the Cronbach's Alpha coefficient. Data were processed using the statistical software SPSS V.26, facilitating the acquisition and presentation of both descriptive and inferential results. **Results:** The hypothesis test revealed a significant, positive, and moderately strong correlation between human talent processes and strategic management ($p=,000<0.05$; $Rho=0.423$). Consequently, the null hypothesis was rejected in favor of the alternative. **Conclusion:** It is concluded that as human talent processes in collaborators are refined, strategic management also improves proportionally. This underscores the need to allocate resources to the development and optimization of human talent processes as an essential part of strategic management.

Keywords: human talent processes, strategic management, competencies

Artículo recibido 04 marzo 2024

Aceptado para publicación: 05 abril 2024



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.

Procesos de Talento Humano

Definición

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).



Teorías que Sustentan el Talento Humano

Existen diversas teorías que sustentan el talento humano son:

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.

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.

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.

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.

Gestión Estratégica

Definición

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 y Strickland (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.

Teorías de la gestión estratégica

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:

- Orientación hacia la ventaja competitiva.
- Reconocimiento de las fuerzas competitivas.
- Estrategias genéricas.
- Análisis de la cadena de valor.
- Atención al entorno industrial.

La Teoría de las Competencias Centrales. Propuesta por Hamel y Prahalad (1990) y citada por Gonzáles 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:

- Priorización de competencias centrales.
- Caracterización de las competencias centrales.
- Integración estratégica.
- Adaptabilidad.
- Visión a largo plazo.



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, 1987); citado por Oviedo et al., (2023).

La teoría se caracteriza:

- Enfoque en el proceso.
- Combinación de análisis, intuición y acción.
- Inclusión de diversos participantes.
- Flexibilidad y adaptabilidad.
- Cultura de aprendizaje continuo.

Problema Principal de la Investigación Fue:

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

Al respecto, como antecedentes nacionales mencionamos a Almora (2019), realizó su investigación en el Seguro Social de Salud de Lima, el objetivo principal fue examinar la relación entre la gestión del talento humano y la gestión administrativa de dicha institución. Aplicó un enfoque aplicativo, cuantitativo, no experimental, de tipo descriptivo correlacional y de corte transversal. La selección de la muestra se realizó a través de un censo, abarcando a 83 participantes del área de subsidios del Seguro Social de Salud. La recopilación de datos se efectuó utilizando la técnica de encuesta, empleando un cuestionario basado en la escala tipo Likert. Los resultados del estudio indican que existe una relación significativa entre las variables en cuestión.

En la investigación llevada a cabo por Arango y Balabarca (2019) en el Hospital Cayetano Heredia, ubicado en el distrito de San Martín de Porres, Lima, tuvo como objetivo principal determinar la existencia de una relación entre la gestión estratégica y la ventaja competitiva de los colaboradores de dicho hospital durante el año 2019. Adoptando un enfoque descriptivo correlacional, con un diseño no experimental y transversal, la muestra se compuso de 250 colaboradores pertenecientes tanto al área administrativa como al personal de salud de la institución, seleccionados mediante un método de



muestreo probabilístico. Para la recolección de datos se empleó una encuesta, utilizando un cuestionario tipo Likert de 60 preguntas. La fiabilidad del instrumento se verificó mediante el coeficiente alfa de Cronbach. Los resultados de la investigación revelaron una relación positiva significativa, con un coeficiente de 0.579, entre la gestión estratégica y la ventaja competitiva de los colaboradores.

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 tesis, Calatayud (2022) investigó la relación entre la gestión estratégica y el desarrollo del potencial humano en los empleados de una entidad de educación financiera en Cusco. La metodología adoptada fue aplicada y cuantitativa, de naturaleza descriptiva-correlacional, no experimental y transversal. Para la recolección de datos, se utilizó un cuestionario administrado a una muestra de 45 trabajadores, definida específicamente para este estudio. Los hallazgos revelaron que cerca del 50% de los encuestados perciben tanto la gestión estratégica como el desarrollo del potencial humano como excelentes dentro de la institución. Además, el análisis estadístico mediante el coeficiente Rho de Spearman demostró una correlación significativa, positiva y de magnitud moderada entre ambas variables ($Rho = 0.647^{**}$, $p < 0.01$), confirmando la hipótesis de que existe una relación beneficiosa entre la gestión estratégica y el desarrollo del potencial humano.

En su investigación Carpio (2019) exploró el impacto de un plan de empoderamiento en la satisfacción laboral de los empleados de una empresa constructora del sector gasífero en el sur de Perú. El estudio,



de naturaleza correlacional, evaluó a 50 trabajadores, incluyendo tanto a personal contratado por obra como a aquellos con contratos a tiempo determinado. Se utilizaron dos instrumentos de recolección de datos: un cuestionario sobre las prácticas administrativas de recursos humanos para medir la percepción del manejo del talento humano y otro específicamente diseñado para evaluar la satisfacción laboral. Los resultados mostraron que el 62% de los trabajadores percibían la gestión del talento humano de la empresa como buena o excelente. Sin embargo, el 60% se mostró indiferente respecto a su satisfacción laboral, indicando ni satisfacción ni insatisfacción en sus puestos de trabajo. Importante es señalar que se identificó una relación significativa entre la percepción de la gestión del talento humano y la satisfacción laboral, sugiriendo que una mejor percepción del primero contribuye a una mayor satisfacción laboral. Basado en estos hallazgos, Carpio recomienda que el gobierno nacional, a través de las instituciones pertinentes, promueva políticas para el desarrollo de la gestión del talento humano, incluyendo la creación de leyes que fomenten prácticas de gestión adecuadas, con una visión a largo plazo, que permitan a los trabajadores alcanzar un desarrollo pleno tanto en sus lugares de trabajo como en la sociedad en general.

Rojas y Vílchez (2018) realizaron un estudio en el personal del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús (PSSCJ) en Lima, con el propósito de explorar la conexión entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los empleados. Adoptando un enfoque cuantitativo, aplicativo, no experimental y correlacional, se seleccionó una muestra de 50 trabajadores del Puesto para el análisis. La recopilación de datos se efectuó mediante técnicas de observación, entrevistas, encuestas y el uso de cuestionarios como instrumento principal. Los resultados revelaron una relación estadísticamente significativa ($p=0,000$) entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, así como una correlación positiva entre la gestión del talento humano, el trabajo en equipo y la calidad del desempeño laboral. Basado en estos hallazgos, los investigadores recomiendan la creación de un departamento de gestión y relaciones humanas en el PSSCJ, con el objetivo de organizar actividades recreativas que contribuyan a mejorar el rendimiento profesional y, por ende, la gestión del talento humano.

En su tesis Trejo (2018) se propuso examinar la relación entre la planeación estratégica y la gestión del talento humano en las instituciones educativas Flor de María Drago y Macnamara. Para alcanzar este objetivo, diseñó un estudio de carácter básico, adoptando un enfoque descriptivo-correlacional, con un



diseño no experimental y de corte transversal. La metodología empleada para la recolección de datos consistió en el uso de cuestionarios, los cuales fueron aplicados a una muestra cuidadosamente seleccionada de 62 docentes pertenecientes a dichas instituciones. A través de este meticuloso proceso de investigación, Trejo logró evidenciar una relación significativa, positiva y de gran magnitud entre la planeación estratégica y la gestión del talento humano, demostrado por un coeficiente rho de 0,826 y un valor p menor a 0,05. Esto indica no solo que ambas variables están estrechamente vinculadas, sino también que la efectividad en la planeación estratégica contribuye significativamente a la mejora en la gestión del talento humano dentro de estas instituciones educativas. Los hallazgos de esta investigación subrayan la importancia de implementar prácticas de planeación estratégica bien definidas y efectivas como medio para potenciar la gestión del talento humano, sugiriendo que las instituciones educativas podrían beneficiarse considerablemente de la integración de estos dos componentes clave en su gestión administrativa y académica. Este estudio proporciona un valioso aporte al campo de la administración educativa, ofreciendo evidencia empírica que puede servir de base para futuras investigaciones y para el diseño de políticas y estrategias enfocadas en el desarrollo y aprovechamiento del talento humano en el sector educativo.

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. La recolección de datos se realizó 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.

Asimismo, como antecedentes internacionales se revisó los estudios de 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. Los resultados de la investigación de Ramírez revelaron 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.

Saavedra (2017) llevó a cabo una investigación en Ecuador con el propósito 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 3. 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.

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 un 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.

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

Los objetivos específicos fueron:

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

METODOLOGÍA

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). La técnica que se utilizó en la investigación fue la encuesta y los instrumentos fueron los cuestionarios, con respuestas de tipo Likert.



Presentamos a continuación los problemas motivo de estudio:

- ¿Qué relación existe entre los procesos de talento humano y el análisis del entorno?
- ¿Qué relación existe entre los procesos de talento humano y el análisis interno?
- ¿Qué relación existe entre los procesos de talento humano y la formulación de la estrategia?
- ¿Qué relación existe entre los procesos de talento humano y la implementación de la estrategia?
- ¿Qué relación existe entre los procesos de talento humano y la evaluación y control?

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, 728, 1057, etc.

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).

Los resultados señalan que la muestra estuvo conformada por 256 colaboradores (143 nombrados y 113 contratados).

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En Los resultados, están en función de los objetivos planteados, se detalla a continuación:

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

Tabla 1. 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
		Sig. (bilateral)	,423**
		N	,000
		N	256
	GE	Coeficiente de correlación	,423**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000
		N	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.



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

Tabla 2. 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
	ADE	Coefficiente de correlación	256
		Sig. (bilateral)	,582**
		N	1,000

** . 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.

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

Tabla 3. 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	PDTH	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,272**
		N	,000
	AI	Coefficiente de correlación	256
		Sig. (bilateral)	,272**
		N	1,000

** . 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.

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



Tabla 4. 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	PDTH_	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,249**
		N	256
	FDE	Coeficiente de correlación	,249**
		Sig. (bilateral)	1,000
		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.

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

Tabla 4. 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	PDTH	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,272**
		N	256
	IDE	Coeficiente de correlación	,272**
		Sig. (bilateral)	1,000
		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.

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

Tabla 4. 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	PDTH	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,343**
		N	,000
	EYC	Coeficiente de correlación	256
		Sig. (bilateral)	,343**
		N	,000

** . 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.

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 ($Rho = ,647^{**}$; $p < 0,01$).

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".

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.

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.

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.

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.



CONCLUSIONES

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.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- 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>
- 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>
- Boza Calvo, R., & Solano Mena, S. (2021). Effectiveness Analysis of The Implementation of The Strategy of Simulation in Education According to The Perception of The Facilitators Involved in The Process as Of the Second Quarter Of 2016. *Sapiencia Revista Científica Y Académica*, 1(1), 61–77. Recuperado a partir de <https://revistasapiencia.org/index.php/Sapiencia/article/view/14>
- Chiavenato, I. (2020). *Administración de Recursos Humanos. El Capital Humano de la Organización*. McGraw-Hill.
- 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>
- 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>
- 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).
- 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.
- Porter, M. (1980). *Competitive Strategy: Techniques for Analyzing Industries and Competitors*. Free Press.



- 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>
- Rojas, R. y Vélchez, 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>
- Ramírez González, J. C. (2022). La Influencia de los Medios de Comunicación en los Juicios. *Estudios Y Perspectivas Revista Científica Y Académica*, 2(1), 27–50. <https://doi.org/10.61384/r.c.a.v2i1.8>
- 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>
- 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 II.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 Morales, S. (2021). Enfermería en Cuidado a Pacientes con Colostomía en América Latina. *Revista Científica De Salud Y Desarrollo Humano*, 2(1), 66–81. <https://doi.org/10.61368/r.s.d.h.v2i1.17>



Vargas, C. (2023). La Gestión de la Información Personal en el Ámbito Digital. Emergentes - Revista Científica, 3(1), 58–76. <https://doi.org/10.60112/erc.v3i1.21>

Yang, Y.; Siau, K.L. A Qualitative Research on Marketing and Sales in the Artificial Intelligence Age.

Available

online: [https://www.researchgate.net/profile/Keng-Siau-2/publication/325934359_A_Qualitative_Research_on_Marketing_and_Sales_in_the_Artificial_Intelligence_Age/links/5b9733644585153a532634e3/A-Qualitative-Research-on-](https://www.researchgate.net/profile/Keng-Siau-2/publication/325934359_A_Qualitative_Research_on_Marketing_and_Sales_in_the_Artificial_Intelligence_Age/links/5b9733644585153a532634e3/A-Qualitative-Research-on-Marketing-and-Sales-in-the-Artificial-Intelligence-Age.pdf)

[2/publication/325934359_A_Qualitative_Research_on_Marketing_and_Sales_in_the_Artific](https://www.researchgate.net/profile/Keng-Siau-2/publication/325934359_A_Qualitative_Research_on_Marketing_and_Sales_in_the_Artificial_Intelligence_Age/links/5b9733644585153a532634e3/A-Qualitative-Research-on-Marketing-and-Sales-in-the-Artificial-Intelligence-Age.pdf)

[ial_Intelligence_Age/links/5b9733644585153a532634e3/A-Qualitative-Research-on-](https://www.researchgate.net/profile/Keng-Siau-2/publication/325934359_A_Qualitative_Research_on_Marketing_and_Sales_in_the_Artificial_Intelligence_Age/links/5b9733644585153a532634e3/A-Qualitative-Research-on-Marketing-and-Sales-in-the-Artificial-Intelligence-Age.pdf)

[Marketing-and-Sales- in-the-Artificial-Intelligence-Age.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Keng-Siau-2/publication/325934359_A_Qualitative_Research_on_Marketing_and_Sales_in_the_Artificial_Intelligence_Age/links/5b9733644585153a532634e3/A-Qualitative-Research-on-Marketing-and-Sales-in-the-Artificial-Intelligence-Age.pdf)

