



Ciencia Latina
Internacional

Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad de México, México.
ISSN 2707-2207 / ISSN 2707-2215 (en línea), noviembre-diciembre 2024,
Volumen 8, Número 6.

https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i6

INCIDENCIA DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO (GET), EN COLABORADORES DE UN HOSPITAL II-1, LIMA 2023

**IMPACT OF STRATEGIC TALENT MANAGEMENT (GET),
ON EMPLOYEES OF A HOSPITAL II-1, LIMA 2023**

Carlos Guzmán, Huaraca-Carhuaricra

Investigador independiente

Isabel Lorena, Li-Parra

Investigador independiente

James, Valdez-Duran

Investigador independiente

Juana Rosario, Callupe-Chávez

Investigador independiente

Melina Liliana, Chávez-Patilongo

Investigador independiente

Gianina del Rosario, Morales-Aylas

Investigador independiente

Jerardo, Anchante-Jacobo

Investigador independiente

DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i6.15258

Incidencia de la Gestión Estratégica del Talento (GET), en Colaboradores de un Hospital II-1, LIMA 2023

Carlos Guzmán Huaraca Carhuarica¹Carloshuaraca02@gmail.com<https://orcid.org/0000-0002-1218-0542>

Investigador independiente

Isabel Lorena Li-Parrasagylli@hotmail.com<https://orcid.org/0009-0004-5920-972X>

Investigador independiente

James Valdez DuranJamesvd.24@gmail.com<https://orcid.org/0000-0002-1721-9178>

Investigador independiente

Juana Rosario Callupe Chávezrocallupe@gmail.com<https://orcid.org/0009-0006-1479-6072>

Investigador independiente

Melina Liliana Chávez PatilongoMeli5nov@gmail.com<https://orcid.org/0000-0002-8632-334X>

Investigador independiente

Gianina del Rosario Morales Aylasgiani_ma@hotmail.com<https://orcid.org/0009-0008-0579-9970>

Investigador independiente

Jerardo Anchante Jacobouciemergencias@gmail.com<https://orcid.org/0009-0006-6277-6471>

Investigador independiente

RESUMEN

La gestión estratégica del talento GET ha generado importancia en los últimos tiempos, esto hace necesario la implementación de la GET en instituciones públicas, convirtiendo así al talento humano TH como arista primordial capitalizándolo como pieza clave, el objetivo fue identificar la incidencia de la GET en colaboradores de un hospital, estudio básico, con enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, correlacional causal explicativa de cohorte transversal, constituido por una población de 945 colaboradores del cual se han extraído la muestra mediante el tipo de muestro probabilístico tipo estratificado quedando con 273 colaboradores de diferentes grupos ocupacionales, la variable GET fue sujeto de análisis en base de datos influyentes, como WoS, Scopus, Scielo, Google académico. Los resultados Evidenciaron según niveles de frecuencia que el 54,9% de los colaboradores consideraron que la GET es deficiente, con un 32.2% consideraron que la GET es regular, finalmente con un 12.9% consideraron que la GET es bueno, finalmente, según los resultados del R-cuadrado de Nagelkerke, la GET incide en un 27%; en cuanto a la motivación en un 19%; en cuanto al ambiente para el desempeño en un 29%; se concluye que la GET incide en los colaboradores de un hospital II-1.

Palabras clave: colaboradores, gestión estratégica, hospital, talento, talento humano

¹ Autor principal

Correspondencia: sagylli@hotmail.com

Impact of Strategic Talent Management (GET), on Employees of a Hospital II-1, LIMA 2023

ABSTRACT

The strategic management of GET talent has generated importance in recent times, this makes it necessary to implement GET in public institutions, thus converting TH human talent as a primary edge, capitalizing on it as a key piece, the objective was to identify the incidence of GET in collaborators of a hospital, basic study, with a quantitative approach, non-experimental design, causal correlational explanatory cross-sectional cohort, consisting of a population of 945 collaborators from which the sample has been extracted using the type of stratified probabilistic sampling, leaving 273 collaborators of different occupational groups, the GET variable was subject to analysis in influential databases, such as WoS, Scopus, Scielo, Google scholar. The results showed according to frequency levels that 54.9% of the collaborators considered that the GET is deficient, with 32.2% they considered that the GET is average, finally with 12.9% they considered that the GET is good, finally, according to the results of the Nagelkerke R-squared, the GET affects 27%; regarding motivation by 19%; regarding the environment for performance by 29%; It is concluded that GET affects the employees of a II-1 hospital.

Keyword. collaborators, strategic management, hospital, talent, human talent

Artículo recibido 28 noviembre 2024

Aceptado para publicación: 20 diciembre 2024



INTRODUCCIÓN

Las directrices de la gestión estratégica GE moderna revelan que no existe un enfoque común para una gestión eficaz del talento (Sopiah et al., 2020). En cuanto a la gestión del talento GT, hasta la actualidad se evidencian cuatro enfoques (Riham & Atan, 2020). Primero consideran que la GT son sinónimos de prácticas comunes de la GT (Schaufeli, 2012). Segundo enfatiza la puesta en común del talento, procesos de planificación de la sucesión en puestos claves y la determinación de puestos gerenciales (Boamah et al., 2017). Como tercer enfoque se tiene una visión común de la GT, pero con dos nuevas visiones distintas: inclusión y exclusividad. El "enfoque inclusivo" considera que todos los empleados son valiosos y merecedores de oportunidades de desarrollo (Barkhuizen & Stanz, 2010), mientras que el "enfoque exclusivo" se centra en trabajadores seleccionados de alto potencial (Sheldon & King, 2001). La cuarta corriente identifica la contribución de la gestión del talento a la ventaja competitiva organizacional. Además, la GET se ha posicionado como uno de los enfoques más importantes de la gestión organizacional, lo que ha propiciado el estudio de los recursos humanos RRHH desde diversas perspectivas críticas que implican un enfoque multidisciplinario (Zuhri et al., 2019; Cooke et al., 2021). Considerando a uno de los enfoques comunes que se centra en la calificación de las prácticas de recursos humanos RR HH, basándose en un enfoque holístico de evaluación de desempeño de los trabajadores (Beijer et al., 2020). Junto a esto, se argumenta que la implementación y la aplicación de procesos y políticas de GET, que son transversales en diferentes áreas, pero siempre orientados al enfoque de gestión, tienen un impacto significativo en el adecuado funcionamiento de la organización (Pombo & Gomes, 2020). Es por ello que se hace necesario la implementación de la GET en las instituciones públicas, convirtiendo así al talento humano TH como arista primordial en las organizaciones y capitalizándolo como pieza clave dentro de ella (Barkhuizen & Gumede, 2021; Choi, & Chang, 2020). Por otro lado, no tendría que ser materia de controversia que los trabajadores de las organizaciones son el pilar fundamental para el logro y el alcance de una ventaja competitiva, es así que, Zhao et al. (2023) aseveran que en la actualidad existe una importante cantidad de literatura sobre la gestión estratégica del talento GET, sin embargo, este campo de investigación es relativamente joven, y se ha segmentado principalmente en estudios de nivel macro, meso y, principalmente, micro, con poca interrogación entre niveles. En este contexto, Al-Jawali et al. (2022) refiere que la gestión estratégica



del Talento GET ha atraído una atención considerable en todo el mundo y cada vez se reconocen más los desafíos de gestionar el talento de forma eficaz y cumplir con las agendas estratégicas. Por lo que, Gallardo et al. (2020) refieren que no hay duda de que la GET es hoy en día uno de los desafíos más críticos que enfrentan las organizaciones a nivel mundial. Con base en esto, Joshi (2023) afirmó que es muy necesario invertir en talentos, los talentos son activos intangibles importantes en las organizaciones y están relacionados de forma directa con la consecución de las metas de la organización. El talento es un recurso limitado. Los talentos son habilidades únicas que consisten en, adaptabilidad y aceptación. Entendido esto, Tyskbo (2019) conceptualiza a la GET como el conocimiento y las habilidades que tienen la alta gerencia sobre los trabajadores que le ayudan a alcanzar sus metas y contribuyen productivamente al éxito de su organización. Por su parte, Jiang-wei et al. (2023) el talento es uno de los apoyos básicos y estratégicos para la cimentación de una nación moderna en toda su plenitud. De manera similar, Baran y Sypniewska (2020) en el Human Capital Institute (HCI) en 2011, registró el alcance de la GT en nueve dimensiones, como la GT, dotación del TH, adquisición del TH, procesos de revisión del TH, capacidad y desarrollo del TH, compromisos del TH, gerencia del desempeño, rotación y retención del TH. Junto a esto, Gomathi et al. (2023) refieren que las organizaciones en lugar de concentrarse en contratar y capacitar a nuevos empleados con las habilidades esperadas, lo cual es un proceso costoso y agitado, es mejor que la organización enseñe habilidades adicionales a sus empleados existentes para enriquecer su desempeño. Esta estrategia de enseñar habilidades adicionales a los empleados existentes se denomina "mejora de habilidades", la mejora de las habilidades implica el aprendizaje continuo de habilidades para adaptarse a entornos cambiantes y evitar quedar obsoletos. Es más, las organizaciones enfrentan desafíos persistentes debido a la competencia entre las organizaciones, los límites de tiempo para responder estratégicamente, se vuelve entonces crítico para definir el éxito de las organizaciones. A todo esto, Bahuguna et al. (2023) refieren que como resultado de preocupaciones a nivel macro, como la reciente pandemia, las organizaciones han comenzado a ver la gestión del talento (TM) como una palanca estratégica para mejorar el desempeño organizacional a través de empleados comprometidos y leales. De modo semejante, Al-Awadhi y Muslim (2023) refieren que La GET es el pilar principal para el éxito de cualquier organización, con un indicio del importante papel estratégico de la GET en las organizaciones



para lograr la efectividad institucional y aumentar los índices de producción, además de brindar un ambiente de trabajo atractivo que ayude a mantener el performance de las organizaciones.

Por lo tanto, para efectos del estudio en cuanto a la GET, se consideran cuatro dimensiones fundamentales que delimitan a la GET; el Primero la gestión del conocimiento, esto sumado a los avances de la ciencia y de la tecnología y el aumento de los conocimientos sobre la GET han generado que se tome importancia de aplicar los conocimientos y aprovechar el talento para lograr los objetivos organizacionales, de manera similar, un fuerte vínculo entre conocimiento y talento y estrategia organizacional es esencial para lograr ventaja competitiva, sostenibilidad, creación de valor, rentabilidad y una marca exitosa a nivel nacional e internacional (Shet, 2020). Como dimensión segunda se tiene a las habilidades, esto hace referencia al talento con altos niveles de potencial y habilidades con capacidades e inclinación de desarrollar sistemáticamente destrezas y experiencias necesarias para realizar las funciones centrales de la organización, los gerentes del TH son responsables de cultivar el talento necesario para cumplir con las funciones principales de la organización y cubrir las necesidades de la actualidad y direccionar el futuro de su organización (Singh, 2021). La tercera dimensión es el juicio sobre la gestión del talento, es en esta dimensión que los gestores del TH tienen distintas visiones sobre la naturaleza, el valor y los beneficios del talento, conocidos como “filosofías del talento”, en consonancia con la psicología cognitiva, creemos que las filosofías del talento influyen en cómo los gestores del talento interpretan y utilizan los enfoques de la GET dentro de su organización (Meyers et al., 2020). La cuarta dimensión son las actitudes sobre la GET, por lo que comprender las actitudes de los trabajadores hacia las prácticas patentadas de GET es cada vez más importante en relación con las cuestiones de la misma, porque es relevante conocer las actitudes positivas y negativas resultantes de las prácticas de la GET y examinar las diferencias entre los trabajadores talentosos y no talentosos (Bhatia, & Baruah, 2020).

Considerando otro orden de ideas, según el contexto sanitario, Sopiah et al. (2020) señala que las GET son específicas, más complicadas y menos comprendidas en el servicio de salud pública con escasos recursos. Así mismo, Ramos (2022) refiere que la calidad de la atención sanitaria depende del talento humano TH, la infraestructura, la gestión de los servicios, así como las expectativas de los pacientes respecto de la atención esperada y percibida, lo que debe ser un factor fundamental en los planes



estratégicos de las organizaciones de salud. En la misma línea, Blake et al. (2020) Indica que los procesos clave de la GET incluyen el compromiso de la dirección, la revisión del talento, la planificación de la fuerza laboral, la dotación de personal, la adquisición de talento, gestión del desempeño, mejora del talento y la retención del talento. Por su parte, Al-Amiri (2021) señala que los talentos juegan un rol preponderante en la consecución de las metas y el alcance de objetivos estratégicos organizacionales y un mayor nivel de desempeño en las organizaciones de la salud, es así que resulta fundamental alentar, motivar y comprometer a los empleados, por lo que juega un papel fundamental la gestión y el liderazgo del talento. Del mismo modo, Wang (2022) refiere que la competitividad central de un hospital radica no solo en la competencia del entorno médico, la tecnología médica y el nivel de servicio, sino también en el concepto y el nivel de GET, por lo que es necesario no solo asegurar el logro de las metas, sino también asegurar la calidad y eficiencia del trabajo; la capacidad, ejecución y gestión del trabajo tienen el mayor valor de peso, por lo que en el proceso de gestión administrativa, debemos centrarnos en cultivar las capacidades de ejecución y de la GET. De ahí que, Etemadian et al. (2020) aseveran que los directivos desempeñan un papel vital en la productividad hospitalaria, y que la GET es el proceso de identificar, desarrollar, evaluar y capacitar a empleados talentosos, lo que, a su vez, puede garantizar la gestión organizacional y la continuidad del liderazgo. Por tanto, Etemadián et al. (2020) argumentó que los gerentes desempeñan un papel fundamental en el rendimiento hospitalario y la GT, participa en el proceso de identificación, desarrollo, evaluación y capacitación a los trabajadores talentosos, lo que a su vez garantiza la continuidad del liderazgo y la gestión organizacional. Lo mismo refieren, DPhan et al. (2022) que los Hospitales identifican al personal talentoso como un recurso central en su estrategia de desarrollo sostenible, investigar sobre cómo retener personal talentoso para contribuir al desarrollo sostenible y a largo plazo es extremadamente necesario. El TH en las organizaciones sanitarias es muy poco abordado en las literaturas y artículos científicos, por lo que las instituciones públicas deben abordar aspectos fundamentales de la GET que son claves para el éxito de la organización. Lo analizado anteriormente conduce a la interrogante ¿Cómo la GET incide en colaboradores de un Hospital II-1, Lima 2023?, por lo que en este estudio se persigue determinar como la GET incide en colaboradores de un Hospital II-1, Lima 2023.



El estudio es importante porque contribuirá a los conocimientos que existen sobre la GET, al explicar la incidencia de este sobre los colaboradores de un hospital, también se argumenta el vínculo que pudiera existir entre la GET y los colaboradores, esto contribuye de forma significativa a cerrar las brechas teóricas y prácticas que existen en la actualidad en las organizaciones sanitarias.

METODOLOGÍA

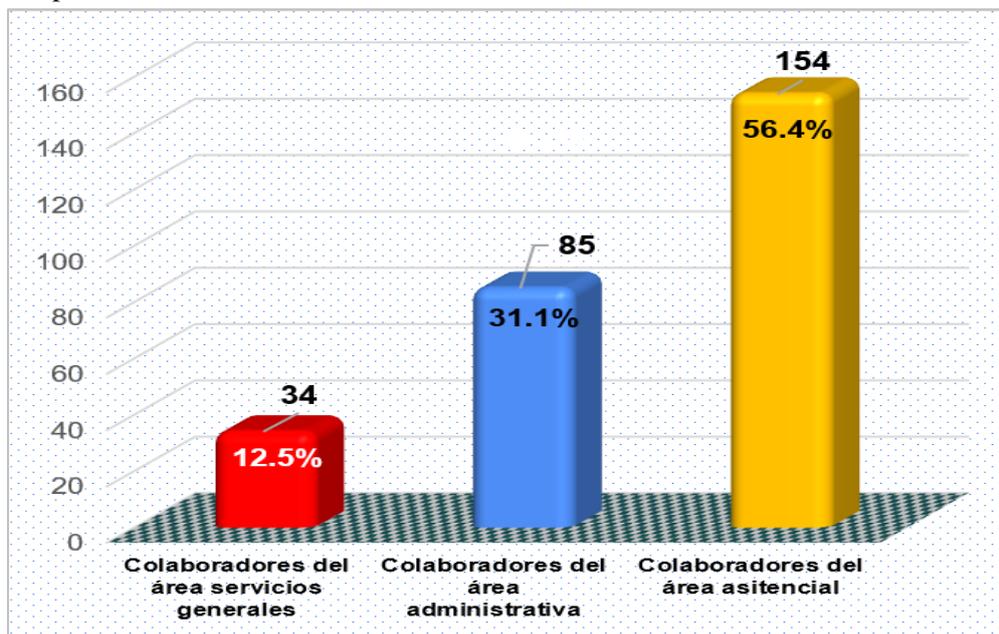
Este artículo describe un estudio cuantitativo de investigación, con un diseño no experimental y un método de hipotético-deductivo, ya que se enfoca en explorar relaciones causales y correlacionales sobre un problema en específico. El diseño de este estudio es correlacional causal explicativo y del tipo cohorte transversal, lo que indica que los datos se recolectan en un momento temporal único y no hay intervención ni manipulación de la variable y el interés principal es analizar la relación de causa y efecto entre las variables. Este estudio trabajó con una población objetivo de 945 colaboradores y seleccionó una muestra representativa de 273 individuos, mediante un muestreo probabilístico estratificado. Este tipo de muestreo se emplea para asegurarse de que todos los grupos ocupacionales dentro de la población estén adecuadamente representados en la muestra. En cuanto a la captura de los datos, se eligió trabajar con una encuesta como técnica principal, usando como instrumento un cuestionario estructurado. Este cuestionario se diseñó para recabar datos concretos sobre las variables y se validó luego por diez jueces expertos en metodología y gestión pública, quienes revisaron la relevancia y claridad de las preguntas. Este cuestionario también pasó una prueba piloto con 30 personas, con el fin de asegurarse de la fiabilidad y una correcta lectura de las preguntas. Los resultados de esta prueba permitieron realizar los ajustes necesarios en el instrumento para garantizar su calidad antes de aplicarlo con la muestra final. Todo este proceso es esencial para garantizar que los instrumentos de captura de datos sean adecuados y produzcan datos confiables, lo que asegura que los resultados del estudio sean sólidos y representativos de la población estudiada.

Se analizó la variable GET, los mismos que fueron sujeto de análisis en el estudio y en la base de datos más influyentes, como WoS, Scopus, Scielo, Google académico. Se buscó la palabra clave “gestión estratégica del talento”, hallando 326 coincidencias, de los cuales se consideraron a 30 estudios por tener afinidad a los objetivos de estudio. También se utilizó los conectores booleanos AND, OR y NOT; también se utilizó palabras claves como “Gestión”, “estrategia”, “talento” y “talento humano”.



RESULTADOS

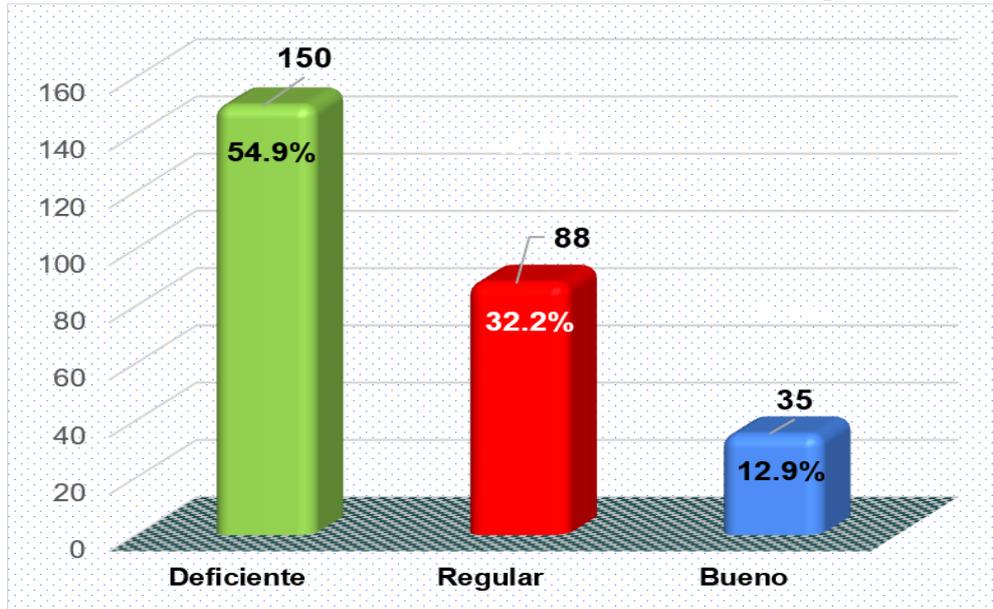
Gráfico 1 Análisis descriptivo de los colaboradores por área específica y grupo ocupacional en un Hospital II-1



Fuente: Elaboración propia (2023)

Como se puede advertir en el estudio, 273 colaboradores de un Hospital II-1 de Lima, participaron en el estudio, considerando al grupo ocupacional con mayor representatividad, con 154 colaboradores son del área asistencial, dato que representa al 56.4 % de participantes, seguido de 85 participantes que pertenecen al grupo de los administrativos representando al 31%; finalmente se considera a 34 participantes que son del grupo de servicios generales que representan al 12.5% de los participantes.

Gráfico 2 Niveles alcanzados de la GET en colaboradores de un Hospital II-1



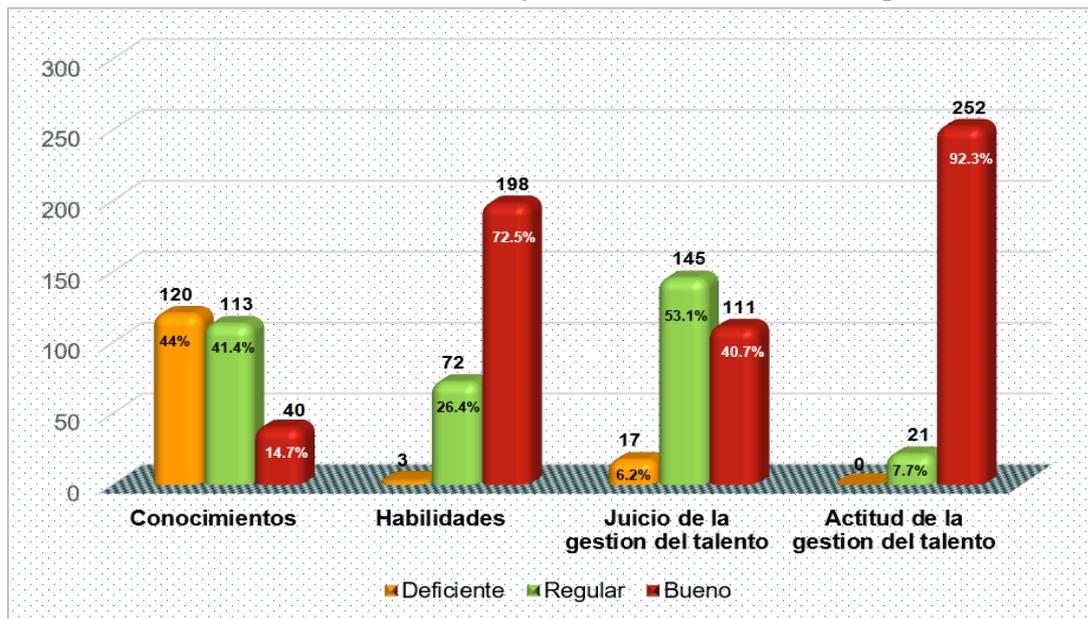
Fuente: Elaboración propia (2023)

Considerando el gráfico 2, según los niveles de frecuencia alcanzados por la gestión estratégica del talento en colaboradores, se puede advertir que dos extremos diferenciados, considerando al extremo con mayor representatividad se puede notar que 150 colaboradores consideraron que la GET es deficiente esto representa al 54,9 % de los participantes del estudio; en tanto el otro extremo con nivel inferior se puede notar que 35 colaboradores consideraron que la GET es bueno, esto representa al 12.9 % de los participantes; finalmente se pudo identificar un nivel intermedio, en la que 88 participantes del estudio consideraron que la GET es regular, teniendo una representatividad del 32.2 % de los participantes del estudio.

Finalmente, se pudo determinar los niveles alcanzados de la GET en colaboradores de un Hospital II-1, para ello se puede advertir en el gráfico 3, según los niveles alcanzados de la GET y sus dimensiones, se pudo advertir que 252 participantes del estudio consideran que la GET basada en las actitudes de la GT es bueno, representando al 92.3% de los participantes; en tanto 198 participantes consideran que la GET basada en habilidades es bueno, dato que representa al 72.5% de los participantes; finalmente se pudo advertir que 111 participantes consideran que la GET basada por el juicio que tienen los participantes sobre la GT es regular esto representa al 40.7% de los participantes. Por otro lado, 145 participantes consideran que la GET basada por el juicio que tienen los participantes sobre la GT es regular, dato que representa al 53.1%, en tanto 113 participantes consideran que la GET basada en

conocimientos es regular dato que representa al 41.4%. Haciendo una última consideración de los resultados se advierte que la GET basada en conocimientos es deficiente, dato que corresponde al 44% de los participantes.

Gráfico 3 Niveles alcanzados de la GET según sus dimensiones en un hospital II-1



Fuente: Elaboración propia (2023)

Tabla 1 Resultados del Pseudo R cuadrado de la Gestión estrategia del talento en colaboradores de un Hospital-1

Características de la GET	Gestión estratégica del talento	GET en motivación para el desempeño	GET en ambiente para el desempeño	GET en capacidad para el desempeño	
Pseudo R cuadrado	Cox y Snell	0.201	0.136	0.261	0.030
	Nagelkerke	0.270	0.199	0.299	0.099
	McFadden	0.164	0.127	0.147	0.084

Fuente: Elaboración propia (2023)

Para determinar la incidencia de la GET en colaboradores, se empleó el estadístico de prueba, Regresión Logística Multinomial, dando como resultado para todos los casos que los niveles de significancias según el margen de error fueron menores a ($p < .05$), dato que indica que la GET incide en los colaboradores. Por otro lado, se puede advertir en la tabla 1, que se considera puntualmente los resultados del R-cuadrado de Nagelkerke, por tener un nivel de ajuste más sólido que el de Cox y Snell y McFadden, estos resultados dejaron en evidencia que el 0.270 considerando que la GET incide en los colaboradores en un 27%; así mismo se tiene con un 0.199 que evidencia que la GET en cuanto a la

motivación para el desempeño incide en un 19% en los colaboradores; seguido con un 0.299 que deja en evidencia que la GET en cuanto al ambiente para el desempeño incide en un 29% en los colaboradores; finalmente se puede advertir que la GET en cuanto a la capacidad para el desempeño no tiene ninguna incidencia en los colaboradores toda vez que los resultados fueron 0.099, dato que no deja relevancia en el estudio.

DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos en el estudio guardan relación con el estudio de, Al-Jawali (2022) sus principales hallazgos muestran que la GET en el sector público es ineficaz y fragmentado, ya que solo un pequeño número de las organizaciones del sector público emplean políticas y prácticas GET, una gran proporción de organizaciones aún no están familiarizadas ni emplean la GET, ni las demandas políticas que la GET debe cumplir para el alcance del objetivo general, existe falta de coherencia en el enfoque de la GET, los enfoques tradicionales para la adquisición de talentos en el sector público siguen siendo una norma, muchas organizaciones tienen poca comprensión de los enfoques de adquisición de talentos, como la marca del empleador y las estrategias de selección de empleadores, la principal desventaja es la carencia de mecanismos de control para asegurar la participación de los empleados en la capacitación relevante, combinados con una falta de planificación efectiva para abordar las brechas de habilidades que resultan en vacantes no cubiertas y pérdida de oportunidades para mejorar el desarrollo del personal, casi todas las organizaciones del sector público no desarrollan trayectorias profesionales efectivas, lo que resulta en la transferencia de talentos a otras organizaciones, el sector público necesita planificación profesional y desarrollo y retención del talento. Otro de los estudios que coinciden estos resultados hallados, es por Rihan y Tarik (2020), Sus hallazgos mostraron que la atracción y la retención de talentos no tuvo ningún efecto sobre el desempeño de la organización, mientras que el aprendizaje, el desarrollo y la gestión profesional tuvieron efectos positivos y significativos, según los hallazgos, el estudio sugiere que la gerencia debería utilizar el aprendizaje y el desarrollo y la GET, centrándose en programas de capacitación y entrenamiento y la rotación laboral, para que las empresas puedan lograr un desempeño sostenible, en cuanto a su variable dependiente, debido a que las organizaciones estudiadas se clasifican como pequeñas y medianas, saben poco del cómo atraer y retener talento, mejorar



y mantener el desempeño organizacional. Contrariamente a estos resultados, el estudio muestra que tanto el aprendizaje y el desarrollo como las prácticas de GET tienen impactos muy significativos y positivos en el desempeño de la organización, enfatizando el impacto de la GET como un predictor silencioso y destacando la mejora de las calificaciones, el asesoramiento profesional, la definición de objetivos profesionales y la Identificación de brechas que impiden alcanzar metas de logro profesional. En oposición a estos resultados, Mohammad y Muhammad (2023) en su investigación, descubrieron que el liderazgo de *laissez-faire* tiene un impacto positivo en la atracción, retención, desarrollo y compromiso del talento, y cuando los líderes brindan poca orientación, los seguidores se involucran en un autoanálisis crítico para superar las debilidades y encontrar enfoques creativos dentro del liderazgo efectivo, los subordinados no presentaron temores de su desempeño; por lo tanto, su participación espontánea promueve su autodesarrollo y, en consecuencia, puede inyectar nuevas ideas en la organización, porque los empleados talentosos pueden crear e implementar ideas libremente; la autopráctica con el tiempo puede ayudar a los empleados talentosos a aprender su sabiduría para mejorar la organización, cuando los subordinados se confieren de poder, les gusta pensar más allá de sus propias capacidades, lo que ayuda a mejorar su pensamiento crítico, creando un espíritu de liderazgo de *laissez-faire* que les permitirá crear un entorno independiente que fomente el espíritu empresarial; como las estadísticas descriptivas descubren que las prácticas generales de la GET, la media más alta fue para la adquisición de talento (4,30), seguida de la retención de talento (4,01); en cuanto a las puntuaciones de la media para el compromiso y el desarrollo del talento son (3,95) y un (3,97) respectivamente, ya que la matriz de correlación evidencia la existencia de correlación positiva y significativa entre los constructos y la correlación más alta entre el compromiso y la retención del talento.

Otro estudio encontró que el desempeño de colaboradoras enfermeras en el cuidado de pacientes con VIH/SIDA está estrechamente relacionado con la GET de en las instituciones de salud, cuya filosofía incluye un sistema de procesos integrado basado en la adquisición, el progreso y la retención del talento (Barkhuizen & Gumede, 2021; Añaguaya, 2022).

Además, los "equipos de trabajo" son una prioridad en la organización de la GET de los centros sanitarios, porque la relación entre los empleados es un factor motivador. Si bien los trabajadores



pueden experimentar estrés, actividades estresantes, morbilidad y mortalidad, a nivel interpersonal se debe crear un espacio cálido y confortable para una jornada laboral placentera, la comunicación, la cooperación y el respeto dentro de la enfermería garantizan una alta eficiencia y calidad en el sistema de salud (Ganaie & Haque, 2017; Katou, 2017; Ozkeser, 2019; Sartirana et al., 2019; Osibanjo et al., 2020).

CONCLUSIONES

El objetivo principal de este estudio fue determinar el impacto de la GET en los colaboradores de nivel II-1 del hospital. La prueba mostró que la incidencia de la GET en los empleados no amenaza una integridad física o emocional significativa; más bien, los datos son desafiantes porque presentan una incidencia baja en todas las áreas de los análisis como puede verse en el R-cuadrado de Nagelkerke. El impacto de GET en los colaboradores se manifiesta en diferentes áreas; según se establece por el análisis.

Incidencia de la GET en los empleados: La incidencia de GET se estableció en un 27% de efectividad, lo que significa que un gran porcentaje de empleados experimentan algún tipo de influenza, aunque no sea mucho.

Motivación de trabajo: La incidencia de GET fue del 19% en términos de su efectividad en la motivación laboral. La estadística muestra que el estrés laboral puede disminuir la motivación de los trabajadores, aunque no en un porcentaje absoluto, sino en un valor relativo que también puede depender de otros factores.

Ambiente laboral: La cifra fue del 29% que, desde una perspectiva, parece ser una estadística seria que afecta directamente a los trabajadores que trabajan en un entorno afectado por factores estresantes. Este dato indica la importancia de un ambiente laboral que favorezca la percepción de los colaboradores sobre la carga emocional severa o fatiga física debido a este impacto.

Capacidad laboral: la incidencia de GET para este indicador fue de 0.099% y no fue significativa estadísticamente para el estudio. Esta estadística indica que, en este caso, los trabajadores pueden no ser influenciados por el factor de stress en términos de competencia técnica o familiaridad en ejecutar tareas. En general, los resultados del estudio demostraron que la gestión de estrés en el trabajo influye ligeramente en todos los parámetros del desempeño laboral de los empleados del hospital. Sin embargo,

su influencia varía de un parámetro a otro, lo que se puede considerar como la necesidad de una solución individual para cada uno.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Al-Amiri, N., & Shawali, A.A. (2021) Talent management strategies of a public UAE hospital in the industry 4.0 ERA: A qualitative analysis. *Problems and Perspectives in Management*, 19 (2), 14 – 27. DOI: 10.21511/ppm.19(2).2021.02.
- Al-Awadhi, T.H., & Muslim, S.B. (2023) Reviewing the Relation between Human Resources Practices, Talent Management and Succession Planning In UAE Public Sector. *Information Sciences Letters*, 12 (4), 1271 – 1283. DOI: 10.18576/isl/120442.
- Al-Jawali, H., Darwish, T. K., Scullion, H. & Haak-Saheem, W. (2022) Talent management in the public sector: empirical evidence from the emerging economy of Dubai. *The International Journal of Human Resource Management*, 33 (11), 2256-2284.
- Añaguaya, M. del C. (2022). Capacitación en enfermería para la atención a pacientes con VIH/SIDA. *Educación Superior*, 9(2), 25-36. Disponible en:
http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2518-82832022000200003&lng=es&tlng=es.
- Bahuguna, P.C., Bangwal, D., & Kumar R. (2023) Talent Management and Its Impact on Organizational Commitment: An Empirical Investigation of Indian Hospitality Industry. *FIIB Business Review*, 12 (2), 176 – 192. DOI: 10.1177/23197145221101436
- Baran, M. y Sypniewska, B. (2020). The impact of management methods on employee engagement. *Sustainability*, 12(426), 1-15.
- Barkhuizen, E., & Stanz, K. (2010). Linking organisational energy and individual well-being: The Influence of Leader’s Talent Mindset. In *peer reviewed conference proceedings of the 12th Annual Conference of Global Business and Technology Association, Kruger National Park, South Africa*. 5-9.
- Barkhuizen, N. E., & Gumede, B. (2021) The relationship between talent management, job satisfaction and voluntary turnover intentions of employees in a selected government institution. *SA Journal of Human Resource Management*, 19, 1–13. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v19i0.1396>.



- Beijer, S., Peccei, R., Van Veldhoven, M., & Paauwe, J. (2021) The turn to employees in the measurement of human resource practices: A critical review and proposed way forward. *Human Resource Management Journal*, 31(1), 1-17. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12229>
- Bhatia, R., & Baruah, P. (2020) Exclusive talent management and its consequences: a review of literature. *Asian Journal of Business Ethics*, 9, 193-209.
- Blake, H., Bermingham, F., Johnson, G., & Tabner, A. (2020) Mitigating the Psychological Impact of COVID-19 on Healthcare Workers: A Digital Learning Package. *Int J Environ Res Public Health*. 17(9), 2997. DOI: 10.3390/ijerph17092997.
https://scholar.google.es/scholar?q=STRATEGIC+TALENT+MANAGEMENT+IN+HOSPITALS&hl=es&as_sdt=0%2C5&as_ylo=2022&as_yhi=2023
- Boamah, S., Read, E., & Spence, H. (2017) Factors influencing new graduate nurse burnout development, job satisfaction and patient care quality: a time-lagged study. *J Adv Nurs*. 73(5), 1182-1195. DOI: 10.1111/jan.13215.
- Choi, Y., & Chang, S. (2020) The effect of social entrepreneurs' human capital on and firm performance: The moderating role of specific human capital. *Cogent Business and Management*, 7(1), 1–16.
<https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1785779>
- Cooke, FL., Xiao, M., & Chen, Y. (2021). Still in search of strategic human resource management? A review and suggestions for future research with China as an example. *Hum Resour Manage*, (60), 89–118. <https://doi.org/10.1002/hrm.22029118>
- Diedericks, J., Cilliers, F., & Bezuidenhout, A. (2019) Resistance to change, work engagement and psychological capital of academics in an open distance learning work environment. *SA J Hum Resour Manag*, 17, 1-14.
- Etemadian, M., Mosadeghrad, A.M., Soleimani, M.J., & Hedayati, S.P. (2020) Succession planning success factors in a hospital: A case study. *Payesh*, 19 (1), 41 - 61. DOI: 10.29252/payesh.19.1.41.
- Gallardo-Gallardo, E., Thunnissen M., & Scullion, H. (2020) Talent management: context matters. *The International Journal of Human Resource Management*, 31(4), 457-473. DOI: [10.1080/09585192.2019.1642645](https://doi.org/10.1080/09585192.2019.1642645)



- Ganaie, M. U., & Haque, M. I. (2017). Talent management and value creation: A conceptual framework. *Academy of Strategic Management Journal*, 16(2), 1–10.
- Gomathi, S., Rajeswari, A., & Kadry, S. (2023) Emerging HR practices-digital upskilling: A strategic way of talent management and engagement. *Not assigned to any collection*, 51-53.
- Haba, H.F., Dastane, O., & Rafiq, M. (2023) Augmenting performance through strategic management and leadership capabilities: Implications for small and medium-scale enterprises. 1. DOI: 10.4018/978-1-6684-6845-6.ch015.
- Joshi, M. P. (2023). Talent Management: A Significant Approach to Strategic HRM in the Hotel Industry. In K. Kankaew (Ed.), *Strategic Human Resource Management in the Hospitality Industry: A Digitalized Economic Paradigm* (pp. 193-207). IGI Global.
<https://doi.org/10.4018/978-1-6684-7494-5.ch010>
- Katou, A. A. (2017). How does human resource management influence organisational performance? An integrative approach-based analysis. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 66(6), 797–821. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2016-0004>.
- Meyers, M. C., van Woerkom, M., Paauwe, J., & Dries, N. (2020) HR managers' talent philosophies: prevalence and relationships with perceived talent management practices. *The International Journal of Human Resource Management*, 31(4), 562-588.
- Mohammad, A., & Muhammad, S. (2023) Role of laissez-faire leadership in talent management: Evidence from the pharmaceutical industry of Bangladesh, *journal homepage heliyon*, 9(6), 1-13. Doi: <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e17234>
- Osibanjo, A., Adeniji, A., Salau, O., Atolagbe, T., Osoko, A., Edewor, O., & Olowu, J. (2020). Bolstering human capital management and engagement in the health sectors. *Cogent Business & Management*, 7(1), 1794676. <https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1794676>.
- Ozkeser, B. (2019). Impact of training on employee motivation in human resources management. *Procedia Computer Science*, 158, 802–810. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2019.09.117>
- Phan, M., Nguyen, T., Duong, N., & Nguyen, T. (2022). Employee Retention and Talent Management: Empirical Evidence from Private Hospitals in Vietnam. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 9(6), 343-362.



- Pombo, G & Gomes, J. (2020). The association between human resource management and organisational performance: a literature review. *International Journal of Intellectual Property Management*. <https://doi.org/10.1504/IJIPM.2020.10029935>
- Ramos, LC (2022). Calidad de la atención de enfermería percibida por pacientes posoperatorios de un hospital nacional de Lima, Perú. *Revista Cubana de Enfermería*. 38 (3). <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85138248499&partnerID=40&md5=d85d252538def44b8c38567d29b4a0f0>
- Riham, A., & Atan, T. (2020) The Impact of Implementing Talent Management Practices on Sustainable Organizational Performance. *Sustainability* 12(20), 8372. <https://doi.org/10.3390/su12208372>
- Sartirana, M., Currie, G., & Noordegraaf, M. (2019). Interactive identity work of professionals in management: a hospital case study. *Public Management Review*, 21(8), 1191–1212. <https://doi.org/10.1080/14719037.2018.1549269>
- Schaufeli, W. B. (2012). The measurement of work engagement. In *Research Methods in Occupational Health Psychology*. 138-154. Routledge.
- Sheldon, K., & King, L. (2001). Why positive psychology is necessary. *American psychologist*, 56(3), 216.
- Shet, S. V. (2020) Strategic talent management–contemporary issues in international context. *Human Resource Development International*, 23(1), 98-102.
- Singh, R. P. (2021). Talent management literature review. *Feedforward: Journal of Human Resource*, 1(1), 43-48.
- Sopiah, S., Kurniawan, D. T., Nora, E., & Narmaditya, B. S. (2020). Does talent management affect employee performance?: The moderating role of work engagement. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(7), 335-341.
- Tyskbo, D. (2019). Talent management in a Swedish public hospital. *Personnel review*, 48(6), 1611-1633. <https://doi.org/10.1108/pr-05-2018-0158>
- Wang, H. (2022) Analysis and Application of Quality Indicators in Hospital Administrative Management Based on a Fuzzy Hierarchical Model. *Journal of Sensors*. DOI: 10.1155/2022/4222894.



- Yan, J.-W., Sun, J.-H., Wang, H.-X., Wei, Z.-W., Guo, X.-J., Li J., Gao, C., Zhang, G.-Q., Liang, X.-H., Zhang, Q.-Q., Wang, H.-W., Li, S.-J., Wang, Y.-Y., & Yun, K.-M. (2023) Exploration and Practice of the “One Combination, Two Highlight, Three Combinations, Four in One” Innovative Talents Training Mode in Forensic Medicine. *Journal of Forensic Medicine*, 39(2), 193-199.
- Zhao, C., Cooke, F.L., Chen, L., & Xiao Q. (2023) Between market and mayor: talent management in Chinese private firms and the role of local governments. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 61 (2), 393 – 422. DOI: 10.1111/1744-7941.12331.
- Zuhri, S., Herawan, T., Wening, N., & Harsono, M. (2019) A review on human resource management based on local wisdom. *Journal of Advanced Research in Law and Economics*, 10(6), 1746–1768. [https://doi.org/10.14505/jarle.v10.6\(44\).18](https://doi.org/10.14505/jarle.v10.6(44).18)

