

Relación entre gestión del talento humano, motivación y desempeño laboral en un hospital público peruano

Relationship between human talent management, motivation and job performance in a peruvian public hospital

Relação entre gestão de talentos humanos, motivação e desempenho profissional num hospital público peruano

Daniel Tuya-Ramírez

danieltuya15@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-8770-6502>

Universidad César Vallejo

Lima-Perú.

Hugo Eladio Chumpitaz-Caycho

hchumpitazc@ucvvirtual.edu.pe

<https://orcid.org/0000-0001-6768-381X>

Universidad César Vallejo

Lima-Perú.

Ericka Nelly Espinoza-Gamboa

eespinozag@unfv.edu.pe

<https://orcid.org/0000-0002-5320-4694>

Universidad Nacional Federico Villarreal

Lima-Perú.

Manuel Alberto Espinoza-Cruz

espinozauniversidad@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0001-8694-8844>

Universidad Tecnológica del Perú

Lima-Perú.

<http://doi.org/10.59659/impulso.v.5i9.86>

Artículo recibido 28 de julio de 2024 / Arbitrado 10 de agosto de 2024 / Aceptado 06 octubre 2024 / Publicado 01 de enero de 2025

RESUMEN

En la presente investigación el principal objetivo fue determinar la relación existente entre la gestión del talento humano, la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de un hospital público de Huaraz, Perú. La metodología tuvo un enfoque cuantitativo, diseño no experimental, correlacional y de tipo aplicada. La muestra estuvo compuesta por 86 trabajadores nombrados en la parte asistencial del hospital. La recolección de datos se dio mediante la aplicación de encuestas como técnica y como instrumentos los cuestionarios. Los resultados fueron que existe una correlación significativa y positiva entre la gestión del talento humano, la motivación y las dimensiones rendimiento en la tarea, comportamientos contraproducentes y rendimiento en el contexto, todo esto con un nivel de significancia de $p=0.000$ y confianza del 95%. Se concluyó que existe una correlación significativa y positiva entre la gestión del talento humano, la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de un hospital público de Huaraz, Perú.

Palabras clave: Gestión, talento, motivación, trabajador, hospital.

ABSTRACT

The main objective of this research was to determine the relationship between human talent management, motivation and work performance of workers in a public hospital in Huaraz, Peru. The methodology had a quantitative approach, non-experimental, correlational and applied design. The sample was composed of 86 workers appointed in the assistance part of the hospital. Data collection was carried out through the application of surveys as a technique and questionnaires as instruments. The results were that there is a significant and positive correlation between human talent management, motivation and the dimensions task performance, counterproductive behaviors and performance in the context, all this with a significance level of $p=0.000$ and 95% confidence. It was concluded that there is a significant and positive correlation between human talent management, motivation and work performance of workers in a public hospital in Huaraz, Peru.

Keywords: Management, talent, motivation, employee, hospital.

RESUMO

O principal objetivo desta investigação foi determinar a relação entre a gestão do talento humano, a motivação e o desempenho profissional dos trabalhadores de um hospital público em Huaraz, no Peru. A metodologia foi quantitativa, não-experimental, correlacional e aplicada. A amostra foi constituída por 86 trabalhadores afectos à área de cuidados do hospital. Os dados foram recolhidos utilizando inquéritos como técnica e questionários como instrumentos. Os resultados obtidos foram que existe uma correlação significativa e positiva entre a gestão do talento humano, a motivação e as dimensões desempenho na tarefa, comportamentos contraproducentes e desempenho no contexto, com um nível de significância de $p=0,000$ e 95% de confiança. Concluiu-se que existe uma correlação significativa e positiva entre a gestão do talento humano, a motivação e o desempenho profissional dos trabalhadores de um hospital público em Huaraz, Peru.

Palavras chave: Gestão, talento, motivação, trabalhador, hospital.

INTRODUCCIÓN

En los últimos cinco años, la globalización ha provocado cambios en la evolución de los mercados a nivel mundial, creando una alta demanda de productos y servicios y desafiando las habilidades de gestión organizacional en términos de calidad, productividad y eficiencia (Yupanqui, 2022). En este sentido, el logro de la competitividad y la consecución de metas requiere del desempeño adecuado de los empleados en las áreas relevantes, siendo importante la contribución de diversos factores, entre ellos la gestión y motivación de los empleados (Castro y delgado, 2020; Gusman, 2022; Chumpitaz-Caycho, 2023). Un estudio sobre los negocios, la productividad y la dedicación muestran que solo el 13% de los trabajadores a nivel mundial afirman ser dedicados, aunque señalan que la dedicación es valiosa porque aumenta la productividad, lo que conduce a buenos resultados (Guerrero y Callao, 2021; Oxford Economics, 2020; Vera et al., 2022).

A nivel regional en Ancash se encontró que la mala gestión de los recursos humanos en las instituciones públicas depende de factores internos y externos. El primero incluye factores como conocimientos, habilidades, capacidades, motivación y actitudes. La segunda parte cubre indicadores como el clima laboral, las perspectivas de crecimiento personal, el contenido del trabajo, el reconocimiento y los incentivos.

En el caso del hospital público estudiado, el mal desempeño de los funcionarios públicos fue causado por una gestión ineficaz del personal y una baja motivación, lo que indicaba una mala gestión de las tareas, poco esfuerzo y baja participación. Menor disposición a desafiar y actualizar habilidades. Esto también se ve en comportamientos improductivos, ya que se concentran y comentan cosas y situaciones negativas en el desempeño, ya que hay pocas ganas de planificar eventos, asistir a reuniones y mejorar conocimientos (Tobon, 2020).

Se encuentra una base teórica para el estudio ya que las variables se manejan utilizando teorías de investigadores reconocidos y teorías generalmente aceptadas sobre las variables. Se basó en el hecho de que las recomendaciones de los investigadores, si se tienen en cuenta, contribuyen a las políticas y acciones encaminadas a mejorar el desempeño del Hospital Público. Por razones metodológicas, se utilizó tres instrumentos para la recopilación de datos y de manera similar, dos variables independientes y una variable dependiente se trató estadísticamente utilizando instrumentos adecuados y siguiendo procedimientos.

En relación a estudios previos o de antecedentes con variables similares a nivel país, se brindan más detalles: Espinoza y Montalvo (2021) y artículos sobre la gestión del talento de RR.HH. y su relación con el desempeño requieren en última instancia examinar las relaciones existentes entre variables. Sus aspectos metodológicos se basan en el objetivo básico y no realizan experimentos, sino que utilizan métodos cuantitativos para describir relaciones. Tomando como muestra a todos los servidores públicos de la región administrativa, compuesta por 24 servidores públicos administrativos, la información se obtuvo mediante un cuestionario de 19 preguntas y se sometió a evaluación de expertos. Los resultados mostraron un valor de significancia mayor a 0,05%, lo que demuestra una relación entre las variables ($r=0,769$), llevando a concluir que existe una relación positiva entre las dos variables estudiadas.

Por su parte, Castro y Delgado (2020) realizaron un estudio sobre la gestión del talento de los empleados y el desempeño profesional para crear un modelo de gestión para mejorar el desempeño del proyecto especial del Huallaga. Se realizó un estudio básico, no experimental, descriptivo y transversal para la recolección de datos utilizando como instrumentos una encuesta y dos cuestionarios, uno para cada variable. En el censo trabajan 70 empleados del proyecto. El principal resultado: el 67% cree que la empresa está interesada en mejorar sus habilidades fortaleciendo los conocimientos técnicos acordes a sus funciones.

En términos de orígenes internacionales, Ali et al., (2021), cuyo objetivo era investigar el efecto de la motivación en el desempeño de los empleados. Este estudio utilizó análisis poblacional descriptivo y causal, así como análisis de trayectoria, coeficientes y análisis interdimensional. Los encuestados fueron una muestra de 105 residentes. Los resultados revelaron que la motivación y el

ambiente laboral tienen un efecto directo sobre la satisfacción de los empleados, mientras que la motivación y el ambiente laboral tienen un efecto directo sobre el desempeño de los empleados. De esto se concluyó que la motivación y el clima laboral tienen una relación directa con el desempeño de los empleados.

Por lo antes expuesto, se propuso como objetivo general del estudio determinar la relación entre la gestión del talento, la motivación laboral y el desempeño de los empleados en un hospital público de Huaraz, Perú. De manera específica, se busca analizar cómo la gestión del talento influye en el desempeño laboral, evaluar la relación entre la motivación laboral y el desempeño en las tareas, examinar el impacto de la gestión de recursos humanos en las conductas contraproducentes, e identificar el vínculo entre la gestión del talento y dichas conductas en el entorno laboral del hospital.

Así mismo, se planteó la principal hipótesis que guio el estudio: La gestión y motivación de los recursos humanos están directa y significativamente relacionadas con el desempeño de los empleados en un hospital público de Huaraz, Perú. Se plantean las siguientes hipótesis específicas: La gestión del talento y la motivación laboral están directa y significativamente relacionadas con el desempeño de las tareas del personal en un hospital público de Huaraz, Perú. La gestión del talento y la motivación laboral están directa y significativamente relacionadas con el comportamiento no productivo del personal en un hospital público de Huaraz, Perú.

Respecto a la teoría que sustenta el estudio, cuando se trata de la gestión de recursos humanos, Chiavenato (2017) considera que es un conjunto de habilidades o políticas requeridas por la alta dirección para gestionar cuestiones relacionadas con el personal y los recursos, incluyendo el reclutamiento, la selección, la capacitación, la motivación, y recompensar y evaluar el desempeño. Según Tobón (2020) lo define como una parte del crecimiento personal que promueve la competencia y el desarrollo personal del individuo para asegurar un mayor compromiso con el logro de cualquier meta organizacional.

Asimismo, Prieto et al., (2021) mencionaron que la gestión de RRHH es fundamental desde el momento en que se contrata a un empleado, pues requiere habilidades que garanticen objetividad y criterio en la elección de las personas adecuadas para asegurar en todas las etapas el logro de los mejores resultados. Su importancia no está sólo en cubrir todos los puestos, sino también en fortalecer todos los aspectos de la institución. El talento se conceptualiza como un área encargada de determinar los mejores lineamientos para diversos procedimientos, entre ellos el reclutamiento, selección, capacitación y evaluación de los grupos de trabajo (Yupanqui, 2022). En la secuencia de ideas se analizan dimensiones internas, entre ellas conocimientos, habilidades, motivación y actitud, y la formación del personal y la mejora de la calidad son fundamentales para el desarrollo empresarial (Gaspar, 2021).

Luego se realiza la base teórica de cada dimensión: Primero, la dimensión interna Bendezú (2020) se refiere a las actividades, políticas y procedimientos relacionados con la gestión y desarrollo de los recursos humanos en la organización, incluyendo reclutamiento, selección, capacitación, y evaluación del desempeño, desarrollo profesional, compensación e incentivos, así

como gestión del clima y condiciones internas de trabajo, es decir, centrándose en la gestión estratégica y operativa de los recursos humanos para optimizar su compromiso con los objetivos organizacionales individuales.

Según Gusman (2022), se discute todo lo relacionado con la composición de los grupos de trabajo, incluyendo sus conocimientos, habilidades, comportamiento y factores motivacionales. La segunda dimensión es externa, Maynez-Guaderrama, (2024) se refiere a las relaciones y actividades que establece la organización con su entorno externo y relacionadas con la gestión de recursos humanos, incluida la atracción de talento externo, la gestión de las relaciones con todos los proveedores de formación y la cooperación con. Instituciones educativas para programas de formación, participar en ferias de empleo y networking profesional.

Según Guerrero et al., (2021) se centran en todos los aspectos relacionados con factores externos o que afectan la selección, desarrollo y retención de los empleados en una empresa. Esto incluye examinar el entorno laboral, las oportunidades de desarrollo personal, el contexto o entorno laboral, el reconocimiento y la motivación, y otros factores relacionados con el campo. Por otro lado, Bautista et al., (2020) afirman que la dimensión externa del talento de los empleados, en primer lugar, analiza el clima laboral y se centra en establecer las mejores conexiones entre los empleados, en segundo lugar, desde el punto de vista del desarrollo profesional, mejorar la productividad, y tercero, mientras trabaja. condiciones, es decir, la creación, creación y mantenimiento de un buen ambiente de trabajo y, finalmente, reconocimientos e incentivos encaminados a afirmar el valor de cada empleado y buscar su desarrollo personal, lo que incidirá directamente en el progreso de la organización.

En cuanto a la variable de motivación laboral, Guerrero (2023) es el deseo de progreso, el deseo de alcanzar o alcanzar metas, el deseo de esfuerzo y éxito, y se centra en tres aspectos: logro, poder y pertenencia. Según Dolores et al., (2023), la motivación en acción es una serie de impulsos internos que motivan a cada empleado a perseguir y perseguir metas en el ambiente laboral. Esto puede provenir de diversas fuentes, como el deseo de triunfar, el interés en el trabajo, el reconocimiento y la recompensa, y el sentido de pertenencia a la empresa. Es fundamental para el desempeño, el bienestar y el compromiso de los empleados y contribuye al crecimiento organizacional.

Además, Maynez-guaderrama, (2024) mencionaron que la motivación laboral se refiere a la capacidad que tiene la empresa para motivar a los empleados, incentivarlos a través de incentivos para mantener, optimizar, implementar o cambiar su desempeño y comportamiento. Parrales et al., (2022) afirman que la relevancia de la motivación laboral radica en que ayuda a crear un ambiente laboral agradable y positivo que promueve la cooperación, el trabajo en equipo y una cultura organizacional cohesionada que facilita el logro de objetivos comunes.

En cuanto a la fundamentación teórica, la primera dimensión: Necesidad de afiliación, se refiere a la motivación intrínseca que presentan los sujetos para entablar y preservar relaciones sociales, esta necesidad aflora en el deseo de interacción y colaboración con los compañeros del trabajo (Madero, 2023). Esta necesidad se pone de manifiesto cuando el individuo desea sentirse

acogido por el equipo u entorno laboral, en donde comparten roles y afinidades. Sin embargo, al momento de establecer tareas y monitorear a subordinados resulta muy complejo el aplicar medidas de sanción frente a las faltas porque está de por medio la amistad (Silva et al., 2021).

La segunda dimensión: Necesidad de logro, es la motivación para lograr objetivos fundamentales, vencer obstáculos y alcanzar el éxito en el campo laboral. Los sujetos con una alta necesidad de logro suelen buscar desafíos para demostrar sus habilidades y capacidades y que sus logros sean reconocidos (Bautista et al., 2021). Según Huamán et al., (2021) Alentar a las personas a perseguir objetivos desafiantes y lograr el éxito personal a través de la adversidad. Por otro lado, la necesidad de pertenencia conduce al establecimiento de relaciones mutuas de índole emocional y social.

Dimensión tercera: Necesidad de poder, consiste en tratar de influir, en el ambiente laboral y en los colaboradores los empleados. Quienes tienen una gran necesidad de poder buscan alcanzar el liderazgo y reconocimiento en el trabajo y encuentran motivación en poder liderar y tomar decisiones que afectan a los demás. Este deseo se visualiza al buscar roles de liderazgo, participar en proyectos importantes o tomar iniciativas para influir en las actividades organizacionales (Hartoyo, 2024; Montalvo, 2020). Se ha desarrollado un sustento teórico para el desempeño laboral, el cual se define como el comportamiento de los individuos en situaciones donde necesitan aplicar sus habilidades, intereses y expresar necesidades relacionadas con cada objetivo organizacional, el contexto específico; en casa o en general donde se realice cualquier tipo de actividad para conseguir los resultados deseados (Rodríguez y Lechuga, 2019). Por su parte, Bautista et al., (2020) refleja la capacidad de organizar y coordinar tareas, que al integrarse determinan el comportamiento de los trabajadores involucrados en el proceso productivo.

Según Boada (2019), estas son las acciones de los empleados para lograr las tareas planificadas, pueden incluir comportamientos dirigidos al cumplimiento de los deberes de un puesto específico y realizar tareas adicionales que agreguen valor al trabajo. Asimismo, Yupanqui (2022) plantea que el desempeño laboral depende de las condiciones en las que el empleador se desenvuelve en el ámbito laboral, así como del nivel de motivación, oportunidades de carrera, educación y otros factores.

Según Oliver et al., (2021), el desempeño es importante porque, además de formular estrategias y fijar metas, puede mejorar el desempeño, aumentar la productividad, aumentar la motivación y el compromiso, prevenir y detectar problemas en una organización. Tomar decisiones que proporcionen condiciones adecuadas para que los asociados realicen sus tareas. Según Rodríguez y Lechuga (2019), identificaron cuatro niveles de desempeño: excelente, conocimiento requerido de la tarea y experiencia demostrada. La competencia es la capacidad de responder con éxito a demandas complejas o realizar determinadas acciones. Básicamente, requiere las habilidades mínimas necesarias.

La variable desempeño consta de tres componentes: El primer componente es el desempeño de la tarea, que según los autores Mendieta et al (2020) son las metas que debe realizar el empleado y los resultados alcanzados entre cada meta. Las metas alcanzables son los medios para lograr el

producto final, es decir, los resultados alcanzados, que siempre son resultados positivos. Carhuayal (2020) considera que es la existencia de diferentes impulsos internos o fuerzas ambientales que estimulan a las personas a producir un comportamiento específico que difiere del estándar según Rolin (2020), el desempeño de la tarea se relaciona con los indicadores de producción que se reflejan; la consecución de cada objetivo marcado en su conjunto.

Respecto a la segunda dimensión: la conducta contraproducente, según Cruzado y Alomia (2020), es la conducta de los empleados contraria a los verdaderos objetivos de la organización. Por tanto, estas acciones perjudican a las organizaciones y a los empleados de estas organizaciones e incluyen a actores externos, incluidos clientes o usuarios, y se refieren a todas las acciones voluntarias que afectan a los principios de la organización. Vanga y Macías (2021), cualquier acción deliberada de cualquier empleado que tenga como objetivo influir o perjudicar los intereses legítimos de la empresa afecta la operación y en última instancia conduce al colapso de la empresa. Según Sáez (2022), se trata de acciones nocivas cometidas intencionalmente por los participantes contra la empresa, acciones relacionadas con el desempeño del trabajo y que causan pérdidas, como vandalismo, hurto, vandalismo y daños al bienestar de la empresa.

Dimensión tercera: Cabezas y Brito (2021), el desempeño está relacionado con la formación y las habilidades de un individuo, y el desempeño está influenciado por condiciones o elementos del entorno organizacional, incluido el trabajo abrumador o exigente, la moral de los empleados. Mendieta et al., (2020) son las ganancias obtenidas entre las metas relacionadas con el desempeño establecidas por los empleados y las metas realmente logradas, lo que se correlaciona con los resultados positivos logrados. Para Pilligua y Arteaga (2019), la ganancia se relaciona con beneficios o ganancias. Se trata de calidad, eficiencia y utilidad.

Respecto al positivismo, según Seguel-Palma (2012) es una escuela filosófica de pensamiento cuya perspectiva se basa en la metodología experimental en la comprensión de la verdad. Esto es característico de la ciencia básica y rechaza o niega cualquier explicación teológica basada en supuestos metafísicos (Gonzalo y García, 2019).

METODO

La metodología utilizada en este estudio es de naturaleza cuantitativa, ya que implica la recolección de datos numéricos y el uso de herramientas estadísticas para comparar hipótesis, identificar patrones entre variables y validar teorías. Se enmarca en un enfoque de investigación aplicada, que se basa en el uso de conocimientos científicos y teorías para proponer mejoras a problemas específicos.

El diseño de la investigación es no experimental y correlacional, con el objetivo de determinar las relaciones entre las variables estudiadas. Se trata de un estudio transversal, ya que los datos fueron recopilados en un único período de tiempo, en este caso, en el año 2024, y se llevó a cabo en un solo hospital público.

La población de estudio estuvo compuesta por 86 profesionales sanitarios, considerando a la población como el conjunto de elementos con características coincidentes. La muestra se seleccionó como un subconjunto representativo del universo con características similares, abarcando a la totalidad de la población como muestra de estudio.

Se realizó una prueba piloto con 23 trabajadores de la salud en condiciones similares al estudio principal. En cuanto al muestreo, no se aplicó un enfoque probabilístico debido a la inclusión de todos los elementos del estudio. La unidad de análisis fue el personal administrativo de los hospitales públicos, y se utilizó el método de encuesta para la recolección de datos, considerado como apropiado para este propósito.

Para la recolección de datos, se implementaron escalas de calificación específicas para cada variable, evaluadas por expertos para validar su contenido. La fiabilidad de las escalas se midió utilizando el coeficiente alfa de Cronbach, con un valor de 0.700 que indica una buena fiabilidad y aplicabilidad a las muestras. El análisis de datos se llevó a cabo utilizando el software estadístico SPSS V23.

RESULTADOS

Tabla 1

Correlación entre las tres variables de estudio

			Gestión del talento humano	Motivación	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	1,000	,902**	,860**
		Sig. (bilateral)	.	,000	,000
	N	86	86	86	
	Motivación	Coeficiente de correlación	,902**	1,000	,888**
		Sig. (bilateral)	,000	.	,000
	N	86	86	86	
Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,860**	,888**	1,000	
	Sig. (bilateral)	,000	,000	.	
N	86	86	86		

El coeficiente de Spearman es relativamente alto: el coeficiente entre gestión del talento y motivación es 0,902, el coeficiente entre gestión del talento y esfuerzo laboral es 0,860 y el coeficiente entre motivación y esfuerzo laboral es 0,888, todos los cuales son estadísticamente significativo ($p = 0,000$). Estos resultados muestran que una gestión eficaz de los recursos humanos está estrechamente relacionada con una mayor motivación de los empleados y un mejor desempeño laboral.

Tabla 2

Relación entre las dos primeras variables y la dimensión rendimiento en la tarea

			Gestión del talento humano	Motivación	Rendimiento en la tarea
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coefficiente de correlación	1,000	,902**	,537**
		Sig. (bilateral)	.	,000	,000
		N	86	86	86
	Motivación	Coefficiente de correlación	,902**	1,000	,581**
		Sig. (bilateral)	,000	.	,000
		N	86	86	86
	Rendimiento en la tarea	Coefficiente de correlación	,537**	,581**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	,000	.
		N	86	86	86

El coeficiente de Spearman determinó una correlación moderadamente significativa de 0,537 entre gestión del talento y desempeño de tareas, 0,537 entre gestión del talento y motivación, y 0,581 entre motivación y desempeño de tareas, con un nivel de significancia de $p = 0,000$ respectivamente.

Tabla 3

Relación entre las dos primeras variables y la dimensión comportamientos contraproducentes

			Gestión del talento humano	Motivación	Comportamientos contraproducentes
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coefficiente de correlación	1,000	,902**	-,651**
		Sig. (bilateral)	.	,000	,000
		N	86	86	86
	Motivación	Coefficiente de correlación	,902**	1,000	-,616**
		Sig. (bilateral)	,000	.	,000
		N	86	86	86
	Comportamientos contraproducentes	Coefficiente de correlación	-,651**	-,616**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	,000	.
		N	86	86	86

Refleja una relación positiva entre gestión del talento y motivación (0,902), así como una relación negativa entre gestión del talento y conductas contraproducentes (-0,651) y una relación negativa entre motivación y conductas contraproducentes (-0,616), ambas estadísticamente significativas ($p = 0,000$). Estos hallazgos sugieren que la gestión eficaz del talento y los altos

niveles de motivación se asocian con tasas más bajas de comportamiento contraproducente de los empleados.

DISCUSIÓN

Con base en los objetivos generales se determinó la relación entre la gestión del personal, la motivación y el esfuerzo de trabajo del personal en un hospital público, obteniendo los siguientes resultados: Existe correlación positiva significativa entre las variables propuestas. El coeficiente de Spearman es relativamente alto: el coeficiente entre gestión del talento y motivación es 0,902, el coeficiente entre gestión del talento y esfuerzo laboral es 0,860 y el coeficiente entre motivación y esfuerzo laboral es 0,888, todos los cuales son estadísticamente significativo ($p = 0,000$). Estos resultados muestran que una gestión eficaz de los recursos humanos está estrechamente relacionada con una mayor motivación de los empleados y un mejor desempeño laboral.

Por tanto, existen similitudes con el estudio de Castro y Delgado (2020), quienes concluyeron que encontraron una relación directa y significativa entre la gestión del talento, el desempeño laboral y la motivación. El coeficiente de Spearman es relativamente alto: el coeficiente entre gestión del talento y desempeño laboral es 0,815, el coeficiente entre gestión del talento y motivación es 0,645 y el coeficiente entre satisfacción laboral y motivación es 0,795, todos los cuales son estadísticamente significativos ($p < 0,001$). y 95% de confianza. De esta manera, mencionaron, con base en Prieto et al. (2021) teoriza que el papel de la gestión de recursos humanos ha evolucionado desde una función administrativa a una función estratégica que contribuye directamente a la competitividad de la organización. La gestión del talento que enfatiza el desarrollo profesional y un ambiente de trabajo positivo tiende a aumentar la satisfacción laboral, lo que a su vez motiva a los empleados a lograr altos resultados.

Para el objetivo específico 1, se encontró que existe una relación positiva significativa entre "gestión del talento", "motivación" y "desempeño de tareas". El coeficiente de Spearman muestra una correlación moderadamente significativa de 0,537 entre gestión del talento y desempeño de tareas, 0,537 entre gestión del talento y motivación, y 0,581 entre motivación y desempeño de tareas, con un nivel de significancia de $p = 0,000$. Por tanto, existen similitudes con el estudio de Ali et al., (2021) concluyeron que existe una relación significativa entre variables y dimensiones, y la relación entre motivación y gestión del talento es de 0,634, la relación entre gestión del talento y desempeño de tareas es de 0,528 y la relación entre desempeño de máquina y humano es de 0,479.

Así, basándose en la teoría de Mendieta et al., (2020) mencionaron que la gestión del talento y la motivación laboral trabajan juntas para maximizar el desempeño de las tareas de los empleados. Un buen sistema de gestión del talento que proporcione formación, promoción interna y un buen ambiente de trabajo creará una base para empleados capacitados y comprometidos. Promover la motivación a través de la motivación, el reconocimiento y un ambiente de trabajo positivo para alentar a los empleados a realizar las tareas de manera más efectiva.

Según el objetivo específico 2, se observaron relaciones significativas entre "gestión del talento", "motivación" y "comportamientos contraproducentes". El coeficiente de Spearman refleja una relación positiva entre gestión del talento y motivación (0,902), así como una relación negativa entre gestión del talento y conductas contraproducentes (-0,651) y una relación negativa entre motivación y conductas contraproducentes (-0,616), ambas estadísticamente significativas ($p = 0,000$). Estos hallazgos sugieren que la gestión eficaz del talento y los altos niveles de motivación se asocian con tasas más bajas de comportamiento contraproducente de los empleados.

Por lo tanto, existen similitudes con el estudio de Espinoza y Montalvo (2021), quienes concluyeron que el estadístico rho de Spearman tiene evidencia de que las variables individuales La gestión del talento y la motivación se encuentran interrelacionadas y relacionadas con la dimensión de comportamiento contraproducente del personal administrativo en la Sede Huancayo, Región de Registro VIII con valores de 0.781, 0.803 y 612. La gestión del recurso humano debe enfocarse en crear cultura organizacional y promover el compromiso. alineación de los valores personales y los valores de los empleados. organización. Si la dirección no da prioridad a estos factores, los empleados pueden sentirse frustrados o carecer de sentido de pertenencia, lo que lleva al desarrollo de conductas contraproducentes. Los comportamientos contraproducentes como el sabotaje, la pérdida deliberada de productividad y la deshonestidad son a menudo respuestas a la falta de apoyo, reconocimiento y un ambiente de trabajo positivo.

Respecto al objetivo 3, existe una clara y significativa correlación positiva entre "gestión del talento", "motivación" y "desempeño ambiental". El coeficiente de Spearman muestra una alta correlación, la relación entre HRM y motivación es de 0,902, la relación entre HRM y desempeño ambiental es de 0,551 y la relación entre motivación y desempeño ambiental es de 0,557, todos con un nivel de significancia estadística $p = 0,000$. Estos resultados sugieren que tanto la gestión eficaz del talento como los altos niveles de motivación están asociados con un mejor desempeño ambiental de los empleados.

De ahí que existan similitudes con el estudio de Gaspar (2021) quien concluyó que el desempeño ambiental está relacionado con la gestión del talento con un valor rho de Spearman de 0.754 y afirmó en el estudio que si se realiza una gestión efectiva del talento se lograrán así todos los objetivos. y el éxito de la empresa y motivar a los empleados.

De esta manera, con base en la teoría de Cabezas y Brito (2021), se concluye que la gestión del personal y la motivación laboral son factores interdependientes y están estrechamente relacionados con el desempeño de los empleados. Una gestión adecuada del talento, incluido el desarrollo profesional, el reconocimiento y un entorno de trabajo positivo, puede aumentar la motivación de los empleados y, a su vez, mejorar su desempeño. Este equilibrio crea un ciclo positivo en el que los empleados se sienten valorados y motivados, aumentando su productividad y contribuyendo al éxito de la organización.

En resumen, cabe destacar que este estudio se realizó mediante un diseño no experimental y correlacional, que ayuda a determinar la relación de la gestión y motivación de los recursos humanos con el desempeño laboral de los empleados a través de métodos científicos. En los

hospitales públicos los resultados obtenidos en este caso deberían tenerse en cuenta en futuros estudios relacionados con las variables estudiadas.

CONCLUSIONES

Se concluye que los datos obtenidos reflejan una fuerte y significativa relación positiva entre la gestión del talento, la motivación y el desempeño del personal médico adscrito a los hospitales públicos de Huaraz, Perú. El coeficiente de Spearman entre gestión del talento y motivación es de 0,902, el coeficiente de Spearman entre gestión del talento y desempeño laboral es de 0,860 y el coeficiente de Spearman entre motivación y desempeño laboral es de 0,888.

Se encontró una relación positiva significativa entre la gestión del talento, la motivación y el desempeño de tareas entre profesionales de la salud seleccionados en hospitales públicos de Huaraz, Perú. El coeficiente de Spearman entre gestión del talento y desempeño de tareas es de 0,537, el coeficiente de Spearman entre gestión del talento y motivación es de 0,537 y el coeficiente de Spearman entre motivación y desempeño de tareas es de 0,581.

Existe una relación positiva significativa entre la gestión de recursos humanos y la motivación y una relación negativa con conductas contraproducentes entre los trabajadores de la salud adscritos a hospitales públicos de Huaraz, Perú. El coeficiente de Spearman muestra que existe una relación positiva alta entre gestión del talento y motivación (0,902), mientras que la relación con conductas contraproducentes muestra una relación negativa moderada: la relación entre gestión del talento y conductas contraproducentes es -0,651, Relación entre incentivos y conductas contraproducentes el comportamiento es -0,616.

Se encontró una relación positiva significativa entre la gestión de recursos humanos, la motivación y el desempeño de los profesionales de la salud adscritos a hospitales públicos de Huaraz, Perú. El coeficiente de Spearman muestra una fuerte correlación de 0,902 entre la gestión de recursos humanos y la motivación, mientras que se encuentra una correlación moderada de 0,551 entre la gestión de recursos humanos y el desempeño, mientras que se encuentra una correlación de 0,557 entre la motivación y el desempeño.

REFERENCIAS

- Ali, M., Badawi, A., y Yusuf, A. (2021). Efecto de la motivación laboral y el ambiente laboral en el desempeño de los empleados mediado por la satisfacción laboral (En PT ICI Paints Indonesia). *Dinasti International Journal of Education Management and social Science (DIJEMSS)*, 2(5), 842-871. <https://doi.org/https://doi.org/10.31933/dijemss.v2i5.942>
- Bautista, R., Cienfuegos, R., y Agular, E. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Valor Agregado*, 7(1), 109-121. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>

- Bautista, T., María, H., y Córdova, U. (2021). Logro de competencias en el proceso de aprendizaje durante tiempos del COVID-19. *Scielo*, 9(1). http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=s2307-79992021000100018&script=sci_arttext
- Bendezú Pacífico, k. (2020). Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de una institución educativa privada. *Investigación Valdizana*, 14(1). <https://revistas.unheval.edu.pe/index.php/riv/article/view/494>
- Boada, N. (2019). atisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. *Journal of Economics, Finance and International Business*, 3(1), 75-103. <https://doi.org/10.20511/jefib.2019.v3n1.398>
- Cabezas, C., y Brito, J. (2021). The management of human talent for an effective job performance. *Polo del Conocimiento*, 6(11), 742-761. <https://doi.org/10.23857/pc.v6i11.3296>
- Carhuayal, O. (2020). El clima organizacional y su influencia en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa G.S.H S.A. *Gestión en el Tercer Milenio*, 23(46), 57-64. <https://doi.org/10.15381/gtm.v23i46.19134>
- Castro, K. O., y Delgado, J. M. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral. *Ciencia Latina. Revista Multidisciplinar*, 4(2), 684-703. https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107
- Chiavenato, I. (2017). *Gestión del talento humano* (3era ed. ed.). McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%203ra%20ed.pdf>
- Chumpitaz-Caycho, H. E. (2023). Web system and sales management in technology companies. *Proceedings of the LACCEI International Multi-Conference for Engineering, Education and Technology, 2023-July*.
- Cruzado, L., y Alomia, D. (2020). Desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Lince. *Valor Agregado*, 7(1), 61-72. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1414>
- Dolores Ruiz, E., Salazar Gómez, J., y Valdivia Rivera, M. (2023). La motivación laboral y su relación con el desempeño laboral. Un estudio de caso. *Scielo*, 13(26). https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-74672023000100139&script=sci_arttext
- Espinoza, K., y Montalvo, J. (2021). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N.º VIII-Sede Huancayo en tiempos de COVID-19*. [Tesis de maestría, Universidad Continental]. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10409/2/IV_PG_MRHGO_TE_Espinoza_Montalvo_2021.pdf

- Gaspar, M. (2021). La gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el éxito de las empresas. *Dialnet*, 6(8), 318-329. <https://doi.org/10.23857/pc.v6i8>
- Gonzalo, A., y García, P. (2019). Horkheimer, lector del positivismo. Un análisis crítico de la interpretación horkheimeriana del positivismo en sus textos tempranos. *Diánoia*, 64(83), 49-77. <https://doi.org/10.22201/iifs.18704913e.2019.83.1717>
- 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>
- Guerrero Valladolid, A., y Callao Alarcón, M. (2021). Gestión Del Talento Humano Para La Calidad De Atención En Los Servicios De La Salud Covid-19. *alud & ida ipanense*, 8(1), 100-108. <https://revistas.uss.edu.pe/index.php/SVS/article/view/1602>
- Guerrero, J. (20 de Junio de 2023). *Uniando Teorías de Motivación: Aplicando McClelland y la Autodeterminación en el Liderazgo Empresarial*. LinkedIn.com: <https://www.linkedin.com/pulse/uniando-teor%C3%ADas-de-motivaci%C3%B3n-aplicando-mcclelland-y-la-julio/>
- Gusman Gusman, E. M. (2022). Gestión del talento humano y motivación laboral en trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, 2019. *Revista Científica*, 10(1). <https://revistas.unj.edu.pe/index.php/pakamuros/article/view/172>
- Hartoyo, A. (2024). What are the trends in shared leadership development and leadership life skills formation through sport activities: a literature review. *Retos : Nuevas Perspectivas de Educación Física, Deporte y Recreación.*, 58, 450–461. <https://doi.org/10.47197/retos.v58.107445>
- Huamán Huayta, L., Pucuhuaranga Espinoza, T., y Hilario Flores, N. (2021). Evaluación del logro del perfil de egreso en grados universitarios: tendencias y desafíos. *Scielo*, 11(21). https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-74672020000200106&script=sci_arttext
- Madero, S. (2023). Percepción de la jerarquía de necesidades de Maslow y su relación con los factores de atracción y retención del talento humano. *Dialnet*, 68(1). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8721849>
- Maynez-Guaderrama, A. I. (2024). The importance of human resource management for lean manufacturing | A importância da gestão de recursos humanos para a manufatura enxuta | La importancia de la gestión de recursos humanos para la manufatura esbelta. *Estudios Gerenciales.*, 41(171), 193–203. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2024.171.6450>
- Mendieta, M., Erazo, J., y Narváez, C. (2020). Management by competences: key tool for the labor performance of the human talent of the hospital sector. *KOINONIA*, 5(10), 287-312. <https://doi.org/10.35381/r.k.v5i10.696>

- Montalvo Romero, J. (2020). El Trabajo desde la Perspectiva de Género. *Scielo*, 49(15). http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?pid=S2301-06652020000202106&script=sci_arttext
- Olivera, Y., Leyva, L., y Napán, A. (2021). Organizational climate and its influence on the work performance of workers. *UCSA*, 8(2). http://scielo.iics.una.py/scielo.php?pid=S2409-87522021000200003&script=sci_arttext
- Oxford Economics. (19 de Diciembre de 2020). *Tan sólo el 13% de los empleados a nivel mundial afirma sentirse comprometido*. observatoriorh.com: <https://www.observatoriorh.com/orh-posts/tan-solo-el-13-de-los-empleados-a-nivel-mundial-afirma-sentirse-comprometido.html>
- Parrales Reyes, J., Villao Reyes, J., y Pisco-Suarez, G. (2022). Motivación Laboral como Herramienta Eficaz para el Mejor Desarrollo de las Organizaciones. *Dominio De Las Ciencias*, 8(1), 177-186. <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/2565>
- Pilligua, C., y Arteaga, F. (2019). The labor climate as a key factor in the productive performance of companies. case study: Hardepex Cía. Ltda. *Universidad el Bosque*. <https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/>
- Prieto, F., Pérez, M., y Escorcía, M. (2021). La Importancia del Proceso de Selección de Personal en el Desarrollo de las Políticas de Gestión del Talento Humano en las Pymes Colombianas. *Conocimiento Global*, 6(51), 48-60. <https://conocimientoglobal.org/revista/index.php/cglobal/article/view/129/71>
- Rodríguez, K., y Lechuga, J. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Escuela de Administración de Negocios*(87), 79-101. <https://doi.org/10.21158/01208160>.
- Rolín, D. C. (2020). Sistema De Incentivo Al Conocimiento: Una Herramienta Clave Para Mejorar El Rendimiento Laboral. *Business Innova Sciences*, 1(3), 28-37. <https://doi.org/10.58720/bis.v1i3.16>
- Sáez, N. (2022). *Autonomía, apoyo social del trabajo, inseguridad laboral y work engagement y su relación con el desempeño contraproducente organizacional*. Universidad de Concepción. <http://repositorio.udec.cl/handle/11594/9912>
- Seguel-Palma, F. A. (2012). The positivist epistemological trend and its influence on the generation of knowledge in nursing | Corriente epistemológica positivista y su influencia en la generación del conocimiento en enfermería. *Aquichan.*, 12(2), 160–168. <https://doi.org/10.5294/aqui.2012.12.2.6>
- Silva Peralta, Y., y Rompató, M. (2021). Perfil psicosocial de la mujer emprendedora. Un análisis cualitativo y local. *Scielo*, 88(15). http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0120-81602020000100145&script=sci_arttext

- Tobon, S. (2020). Proposal for a new talent concept based on socioformation. *Educational Philosophy and Theory*, 53(1), 21-33. <https://doi.org/10.1080/00131857.2020.1725885>
- Vanga Arvelo, M., y Macías García, E. (2021). Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional. *Dialnet*, 26(94), 548-567. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890444>
- Vera Solórzano, L. D., Rivera Badillo, L., y Reyes Vargas, M. V. (2022). Gestión del talento humano para la mejora de los servicios turísticos. *Avances*, 24(1). <https://www.redalyc.org/journal/6378/637869301006/637869301006.pdf>
- Yupanqui, R. (2022). Gestión del talento humano como estrategia para el óptimo desempeño laboral: Un estudio de revisión sistemática. *Business Innova Sciences*, 3(3), 61-76. <https://doi.org/https://doi.org/10.58720/bis.v3i3.119>