



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

Liderazgo transformacional y gestión del talento humano según
percepción del personal de salud de un Hospital II-2 Tarapoto 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTOR:

Pérez Correa, Jack Rafael (orcid.org/0000-0002-6839-5681)

ASESORES:

Dra. Guzmán Avalos, Eliana Jackeline (orcid.org/0000-0003-2833-5665)

Mgr. Verastegui Galvez, Enma Pepita (orcid.org/0000-0003-1606-7229)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los Servicios de Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

TRUJILLO – PERÚ

2023

DEDICATORIA

A Dios todo Poderoso,

Por ser mi creador, mi guía y mi fortaleza por brindarme salud en estos días difíciles, por permitirme terminar con mi maestría a pesar de los obstáculos que me presentaron en el camino, a él le debo todo lo que tengo y lo que puedo.

A mis adorados padres,

A mis queridos padres Margarita Correa e Hidmerson Pérez, por ser mi soporte y mis verdaderos forjadores de mi educación y superación, me formaron con principios reglas y valores, convirtiéndome en una persona perseverante en alcanzar mis metas.

A mi amada novia,

Por su apoyo incondicional en mi vida, por entenderme en todo, por creer y confiar en mis expectativas como profesional, por estar conmigo día con día, alentándome en no desmayar para cumplir con mis objetivos.

A mi amada hija.

Zoé París por ser el mejor regalo que Dios me dio, mi bendición, el motor de mi vida, tu afecto y tu cariño son los detonantes de mi felicidad, de mi esfuerzo, de mis ganas de buscar lo mejor para ti.

Jack Rafael Pérez Correa

AGRADECIMIENTO

A la Universidad César Vallejo, a mis docentes de la maestría y miembros del jurado calificador, que me permitieron construir nuevos conocimientos en base a sus enseñanzas y experiencias durante los estudios de postgrado, porque sin el apoyo de cada uno de ellos, este paso de mi vida profesional no hubiera sido concretado.

A mi asesora Dra. Eliana Guzmán, por su excelente enseñanza y acertadas orientaciones, paciencia, disponibilidad, dedicación y palabras de motivación a continuar. Quién contribuyó para la culminación de esta tesis y por eso mi eterno agradecimiento.

Jack Rafael Pérez Correa



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad de la Asesora

Yo, GUZMÁN AVALOS ELIANA JACKELINE, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Liderazgo transformacional y Gestión del Talento Humano según percepción del personal de salud de un Hospital II-2 Tarapoto 2022", cuyo autor es PÉREZ CORREA JACK RAFAEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 24 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres de la Asesora:	Firma
GUZMÁN AVALOS ELIANA JACKELINE DNI: 19100573 ORCID: 0000-0003-2833-5665	Firmado electrónicamente por: EGUZMANAV el 09-08-2023 19:44:47

Código documento Trilce: TRI - 0613355



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, PÉREZ CORREA JACK RAFAEL estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Liderazgo transformacional y Gestión del Talento Humano según percepción del personal de salud de un Hospital II-2 Tarapoto 2022", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda citatextual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro gradoacadémico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, nicopiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
JACK RAFAEL PÉREZ CORREA DNI: 46439844 ORCID: 0000-0002-6839-5681	Firmado electrónicamente por: JPEREZCO16 el 24-07-2023 12:11:26

Código documento Trilce: TRI - 0613357

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LA ASESORA	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA	17
3.1. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	17
3.2. VARIABLES Y OPERACIONALIZACIÓN.....	17
3.3. POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTRO.....	18
3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	19
3.5. PROCEDIMIENTOS	19
3.6. MÉTODO DE ANÁLISIS DE DATOS	20
3.7. ASPECTOS ÉTICOS	20
IV. RESULTADOS.....	21
V. DISCUSIÓN	28
VI. CONCLUSIONES.....	32
VII. RECOMENDACIONES.....	33
REFERENCIAS	34
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Pág.

Tabla 1: Tabla de relación liderazgo transformacional y gestión del talento humano según percepción del personal de salud de un Hospital II-2 Tarapoto, 2022.....	21
Tabla 2: Tabla de liderazgo transformacional por dimensiones según percepción del personal de salud de un Hospital II-2 Tarapoto, 2022.....	22
Tabla 3: Tabla de gestión del talento humano por dimensiones según percepción del personal de salud de un Hospital II-2 Tarapoto, 2022.....	23
Tabla 4: Tabla de motivación inspiracional de liderazgo transformacional y gestión del talento humano según percepción del personal de salud de un Hospital II-2 Tarapoto,2022.....	24
Tabla 5: Tabla de carisma de liderazgo transformacional y gestión del talento humano según percepción del personal de salud de un Hospital II-2 Tarapoto, 2022.....	25
Tabla 6: Tabla de estimulación intelectual de liderazgo transformacional y gestión del talento humano según percepción del personal de salud de un Hospital II-2 Tarapoto, 2022.....	26
Tabla 7: Tabla de consideración individual de liderazgo transformacional y gestión del talento humano según percepción del personal de salud de un Hospital II-2 Tarapoto, 2022.....	27

RESUMEN

El presente estudio de investigación tuvo como fin establecer la relación entre liderazgo transformacional y gestión del talento humano según la percepción del personal de salud en un hospital II- 2 Tarapoto. Enfoque cuantitativo, tipo aplicativo, correlacional, no experimental, transversal, probabilístico aleatorio simple, con una población de estudio de 1217 trabajadores y una muestra de 138 personal de salud. Se utilizó el cuestionario adaptado por Rojas (2017) para medir liderazgo transformacional y el cuestionario adaptado por Mamani (2019) para medir gestión del talento humano. Los resultados fueron que el 93.5% percibe un liderazgo transformacional alto y nivel medio de liderazgo en un 6.5%. En cuanto a gestión del talento humano el 90.6% percibe una gestión del talento humano alto, un 8.7% percibe un nivel medio y un 0.7% percibe un nivel bajo. Se concluye que el liderazgo transformacional tiene una relación positiva baja y significativa con la gestión del talento humano ($r=0.278$).

Palabras clave: Liderazgo transformacional, gestión del talento humano, personal de salud.

ABSTRACT

The purpose of this research study was to establish the relationship between transformational leadership and human talent management according to the perception of health personnel in a II-2 Tarapoto hospital. Quantitative approach, application type, correlational, non-experimental, cross-sectional, probabilistic, single random, with a study population of 1217 workers and a sample of 138 health personnel. The questionnaire adapted by Rojas (2017) was used to measure transformational leadership and the questionnaire adapted by Mamani (2019) to measure human talent management. The results were that 93.5% perceive a high transformational leadership and a medium level of leadership in 6.5%. Regarding human talent management, 90.6% perceive a high human talent management, 8.7% perceive a medium level and 0.7% perceive a low level. It is concluded that transformational leadership has a low and significant positive relationship with human talent management ($r=0.278$).

Keywords: Transformational leadership, human talent management, health personnel.

I. INTRODUCCIÓN

Las falencias en gestionar el talento humano y el liderazgo transformacional desde la forma en que es percibida por el personal de salud, viene siendo evidenciada en todas las instituciones a nivel global. Actualmente, el sector de salud no cuenta con una buena reforma institucional. Se necesita personal que tenga la capacidad y el talento humano para hacer frente a las necesidades del bienestar físico y social de los pacientes. (Rojas, 2018). El personal de salud debe tener las siguientes características, ser líder, guía, retador; para poder instruir a sus colegas y así mismo transmitir el liderazgo para poder lograr un cambio. (Paipay, 2017).

A nivel mundial, en el sector salud, la gestión del talento humano ha ido cambiando según los retos y desafíos según la problemática sanitaria, ya que el personal de salud es quien vela por la salud mental y física de sus pacientes. En medio de la pandemia fue incrementando la demanda del personal y por ende fue aumentando la telemedicina y la atención médica a domicilio buscando prevenir contagios. Es por ello, que el agotamiento es un problema que aqueja al personal médico. La parte administrativa en recursos humanos tiene la difícil tarea de buscar personal que requiera de talento humano, qué permita continuar brindando atención médica con un personal seguro y motivado que piense y actúe como líder enfatizando llevar la institución con un mejor desafío en cuanto al buen trato al paciente. El enfoque según la Global Health Workforce Network de la Organización Mundial de la Salud (OMS) refiere que la falta del personal en nuestro ámbito es uno de las principales problemáticas para dedicar una atención sanitaria óptima; por un lado, esta condición dificulta la accesibilidad a los servicios en salud, y por otro lado observamos al personal médico con una carga de trabajo insostenible, lo cual le genera ausentismo, ansiedad e incluso enfermedades. (Segura, O., s.f.)

Por otro lado, tras la aparición del virus SARS-Cov-2, la OMS refiere que el sector salud se vio afectado en el ámbito socioeconómico, humanitario y de los derechos de las personas. A causa de ello, los países del mundo entero ante tal eventualidad, pusieron a prueba el nivel de organización en cuanto a liderazgo

transformacional se refiere, que se trata en aquella capacidad de poder influir de forma asertiva en el ejercicio de las funciones de los empleadores, mediante la motivación interpersonal transmitiendo inspiración y estimulación intelectual aplicado en el ambiente de trabajo; por tal motivo surge la importancia del rol del liderazgo transformacional como una participación de un todo del grupo humano, generando, sensibilidad, confianza, honestidad y cercanía entre sus integrantes. (Medina, E, et al., 2022).

Por su parte, en América Latina, el acto de gestionar talento humano no es bien visto, esto debido a las elecciones por cargo de confianza del personal de dirección, necesitando de esta manera una mejor organización y visión estratégica a largo plazo. Los países latinoamericanos en donde se evidenciaron una buena gestión del talento humano fueron Argentina, Chile y Colombia. (Choroco, et al., 2020).

Por otra parte, en Latinoamérica, el país de Brasil lidera como mejor exponente en liderazgo transformacional, con estas estadísticas, podemos confirmar que Brasil es un país con enfoques poderosos, donde las cabezas, en otras palabras, los líderes tienen la capacidad de realizar misiones y visiones que motiven a su personal. Argentina por su parte se destacó en el rango cultural, motivando los comportamientos de los líderes. Perú también tiene líderes organizacionales, a pesar de no ocupar primeros enfoques en Latinoamérica existe una diversidad cultural que rescata el liderazgo transformacional a comparaciones de otros países. (Rivera, G., 2016).

En el Perú, como en muchas regiones del país, existen deficiencias en la gestión del capital humano del primer nivel de atención, según la información que nos brinda el ministerio de salud del Perú, solo el 14% de los establecimientos de salud cuenta con capacidades de gestión. Incluyendo el talento y la conducción. Estos factores condicionan a una tarea difícil de afrontar. (Elizabeth, P., 2020)

Asimismo, el Hospital II – 2 MINSA Tarapoto en la provincia de San Martín fue fundado el 6 de enero de 1986, desde ese año hasta la coyuntura ha comenzado practicando su misión de brindar cuidado completo especializado en los

diferentes servicios en salud de nivel dos, con gentileza, sentido de urgencia y patrones de aptitud a la población Nor Oriental. (Hospital Tarapoto, s.f.) Sin embargo, se advierte que en este nosocomio como lo que ocurre en otros hospitales de la región, existe la necesidad de corregir la gestión en salud con el fin de ir puliendo la calidad de atención y desempeño de sus trabajadores, probablemente esto a causa de que los dirigentes de las instituciones son elegidos por cargos de confianza. De igual forma, no se evidencia evaluaciones, capacitaciones en destrezas y aptitudes en liderazgo transformacional, tanto en el desarrollo de seleccionar el personal como durante la ejecución de sus labores para perfeccionar la atención en los usuarios de dichas instituciones. Por todo lo expuesto, esta investigación busca responder la pregunta ¿Existe relación entre liderazgo transformacional y gestión del talento humano según percepción del personal de salud de un Hospital II – 2 Tarapoto, octubre noviembre 2022?

La investigación se justifica por su conveniencia ya que ambas variables, han ido incrementando su valor con el tiempo en las organizaciones, depende mucho para que un ambiente laboral mejore y tenga eficientes resultados. Es de relevancia social porque se necesita liderazgo y gestión en talento humano para ayudar a resolver las relaciones interpersonales, se realicen cambios y trascienda en la atención de nuestros pacientes. Por otro lado, ayudará a evidenciar los problemas en los que está fallando nuestro hospital, y que podría verse reflejado en otros hospitales de la región, permitiendo generar estrategias para ir mejorando poco a poco como organización. Este estudio, generará información de conocimiento para ver cómo se encuentran nuestros establecimientos de salud en cuanto a liderazgo y gestión, así como será una fuente para todas aquellas instituciones que presenten dificultades con su personal. Finalmente, será una base para que los futuros gestores en salud, continúen haciendo investigaciones más a profundidad, mejoremos la selección de nuestro personal, ayudemos a ver su potencial y así, repercutir en la mejora de atención en calidad que recibe la población.

Para todo lo antes mencionado, en esta investigación se definió el siguiente objetivo general: Determinar la relación entre liderazgo transformacional y

gestión del talento humano según percepción del personal de salud de un Hospital II – 2 Tarapoto, octubre noviembre 2022. De igual manera, se planteó como objetivos específicos, identificar el liderazgo transformacional por dimensiones según la percepción del personal de salud de un Hospital II – 2 Tarapoto, identificar la gestión del talento humano por dimensiones según percepción del personal de salud de un Hospital II – 2 Tarapoto, establecer la relación entre la dimensión motivación inspiracional de liderazgo transformacional y gestión del talento humano según percepción del personal de salud de un Hospital II-2 Tarapoto, establecer la relación entre la dimensión carisma de liderazgo transformacional y gestión del talento humano según percepción del personal de salud de un Hospital II-2 Tarapoto, establecer la relación entre la dimensión estimulación intelectual de liderazgo transformacional con la gestión del talento humano según percepción del personal de salud de un Hospital II-2 Tarapoto y establecer la relación entre la dimensión consideración individual de liderazgo transformacional con la gestión del talento humano según percepción del personal de salud de un Hospital II-2 Tarapoto.

Asimismo, se planteó la siguiente hipótesis: sí existe relación significativa entre liderazgo transformacional y gestión del talento humano según percepción del personal de salud de un Hospital II – 2 Tarapoto, octubre noviembre 2022.

II. MARCO TEÓRICO

García et al. (2022), en México, evaluaron cómo está relacionado el líder transformacional y el desgaste profesional de un hospital público de México, estudio correlacional, con una población de 102 entre médicos y enfermeros, utilizando como instrumento dos cuestionarios para medir liderazgo transformacional y Bournot con escala tipo Likert. Los resultados que se obtuvieron fueron que los comportamientos de liderazgo transformacional encontrados fueron un alfa de Cronbach de 0.97, asimismo, con respecto a la dimensión que más predominó fue la consideración individualizada $\alpha=0.97$, seguido de influencia idealizada conducta con un $\alpha=0.96$, influencia idealizada carisma con $\alpha=0.92$, estimulación intelectual con $\alpha=0.65$ y finalmente inspiración motivacional con $\alpha=0.63$. Concluyen existe una relación negativa directa entre liderazgo transformacional y agotamiento, de tal manera que, a niveles altos de liderazgo transformacional, menor será el agotamiento profesional.

Valbuena et al., (2021). De igual manera en Colombia, evaluaron las formas de liderazgo de los enfermeros que asisten en el mencionado establecimiento y su asociación con los factores socio demográficos y profesionales de una institución de salud pública de Colombia. Estudio descriptivo, tuvieron una muestra de 245 enfermeros y auxiliares en enfermería, aplicaron como instrumento un cuestionario para evaluar liderazgo y las variables con respecto a resultado organizacional. Como resultado obtuvieron que el liderazgo que predominó fue el transformacional (promedio 3.43), y dentro de sus dimensiones los puntajes más altos los presentaron la motivación inspiracional y la influencia conductual desde la percepción de los líderes. Concluyen que, el personal de enfermería presenta hábitos del liderazgo transformacional que está en relación con modificaciones en la cultura de la organización pudiendo llegar a incentivar a sus seguidores incrementando su satisfacción y compromiso.

Muñoz, (2019), en Chile, determinó los tipos de liderazgo predominante y desempeño de los trabajadores de salud de un Hospital clínico de la Universidad de Chile, estudio correlacional, con una muestra de 205 trabajadores de 10 servicios de dicho hospital, el instrumento que se utilizó es un cuestionario. Los

resultados arrojan que el liderazgo que más predominó en los trabajadores de salud de todos los servicios de dicho hospital fue el liderazgo transformacional con una media de 3,54, además en los servicios donde más predominó son la unidad de laboratorio clínico con 4,43, seguido por los de medicina interna 4,28, y en tercer lugar por el servicio de reumatología con 3,94. Concluye que, en los líderes de servicio de este hospital, hay una alta orientación al liderazgo transformacional.

López et al., (2017) en Cuba, realizaron una investigación de evaluación de la gestión del talento humano en un ámbito hospitalario en el país cubano, fue un estudio de tipo descriptivo, con una muestra de 32 empleadores a los cuales se aplicó un cuestionario donde exploraron 68 ítems. En los resultados se encontraron que el 59.4% refirieron que siempre les realizan evaluaciones sobre sus personas, el 75% refirieron que les realizan evaluaciones del desempeño y el 53.1% refirieron que existe preocupación por sus intereses personales; asimismo, el 78.1% de los encuestados percibieron un liderazgo adecuado. Concluyeron que la gestión percibida en esta organización es positiva, pese a que existen aún factores que deben mejorarse.

Torres et al., (2016), en México, distinguió el perfil de liderazgo con el personal directivo de enfermeros desde la perspectiva de sus empleadores de un hospital privado. Estudio descriptivo, con una muestra de 27 personales de enfermería, utilizaron un cuestionario de 75 ítems con escala tipo Likert. Se obtuvo que el perfil de liderazgo que predominó en la jefatura de enfermería fue el transformacional del perfil medio con un 67%, seguido del alto con un 33%, por otro lado, en los supervisores de enfermería el liderazgo que predominó es el transformacional con un nivel medio 66.6% y en los jefes de servicio de igual manera predominó el perfil medio de liderazgo transformacional con un 54.4%, seguido del alto con un 38.8% y finalmente el bajo con un 6.8%. Concluyen que, el perfil de liderazgo que predominó es el transformacional y que son líderes visionarios, con la finalidad de conseguir mejores resultados de parte de sus seguidores.

Pérez, (2022), en Perú, determinó el clima organizacional y liderazgo transformacional en enfermeros de emergencia del Hospital María Auxiliadora, estudio cuantitativo transversal correlacional. Tuvo como muestra a 70 enfermeros que trabajaban en dicho hospital, utilizó como instrumento el cuestionario de Berna Bass y Bruce Avalió para medir liderazgo transformacional. Los resultados fueron que, el 41% presentó un nivel medio, 30% un nivel bajo y 29% un nivel alto. Además, se encontró que de todas las dimensiones predominó el nivel medio, de carisma con 40%, de motivación inspiracional con 39%, de estimulación intelectual con 44% y de consideración individual con 36%. Se concluye que entre ambas variables existe una relación positiva, por lo tanto, mientras mayor sea el liderazgo transformacional, mayor será el clima organizacional.

Quispe, (2021), en Perú, determinó el liderazgo transformacional en satisfacer al usuario interno en un Hospital público de Cusco, estudio cuantitativo transversal correlacional. Tuvo como muestra a 120 personas trabajadoras del hospital de Cusco, que obedecieron a los criterios, utilizando como instrumento, el cuestionario de Bass y Avolio, llamado multifactorial de liderazgo. Los resultados encontrados en cuanto a liderazgo transformacional, es que el 79% percibe un liderazgo medio, 11% percibe un nivel alto y 10% un nivel bajo. En cuanto a las dimensiones, la que predomina en nivel medio es la influencia idealizada con 91%, motivación inspiradora con 76%, consideración individualizada con 62% y estimulación intelectual con 56%. Se concluye que, el liderazgo transformacional influye de forma directa en la satisfacción laboral de los trabajadores de este hospital.

Espinosa, (2020), en Perú, estableció la correlación entre satisfacción laboral y gestión del talento humano en los trabajadores de salud en La Libertad, en tiempos de COVID-19, estudio correlacional, con una población de 400 individuos que laboren en el área de salud, con una muestra de 106 personas, se utilizó dos instrumentos, la escala de gestión del talento humano y escala de complacencia profesional. Entre sus resultados se obtuvo que la percepción del talento humano con un 52.8% eran nada coherentes, con un 34.9% poco coherentes y coherente con un 12,3%. Concluye que ambas variables están

relacionadas en el personal de salud de la región en tiempos de pandemia con un $p < 0,05\%$.

Mamani, (2019), en Perú, estableció la relación entre productividad laboral del personal de enfermeros y gestión del talento humano que brinda servicios asistenciales de un Hospital Minsa en Lima 2019, estudio correlacional, la muestra estuvo compuesta por 100 licenciados en enfermería, asimismo, hizo uso de dos cuestionarios para medir ambas variables respectivamente, validados por juicio de expertos. En los resultados encontró que el 45% de enfermeros manifestaron un nivel regular de gestión de talento humano, seguido de un 40% con una calificación de bueno y finalmente un 15% sostuvieron que la gestión es deficiente debido a que no cumplen con su rol. Concluye que, existe una relación positiva y fuerte entre gestión del talento humano y productividad laboral ($\rho = .605$).

Rodas, (2019), en Perú, determinó la gestión del talento humano en el desempeño del personal de salud del Hospital de rehabilitación del Callao periodo 2019. Estudio cuantitativo descriptivo transversal hipotético, tuvo una muestra de 102 personas que trabajan en dicho hospital, utilizó como instrumento dos cuestionarios, para medir gestión del talento, un cuestionario tipo escala Likert. Tuvo como resultado que el 51% del personal percibe la gestión del talento humano como regular, el 30.4% lo percibe como mala y el 18.6% percibe buena. Según las dimensiones predomina la percepción regular, para desarrollo de personas con 58.8%, selección de personas con 55.9%, y capacitación de personas con 52.9%. Concluye que, la gestión del talento humano no influye en significancia en el desempeño laboral del personal de salud de este hospital.

Torres, (2019), en Perú, determinó la correlación entre el desempeño laboral y gestión del talento humano del personal de salud asistencial en el Hospital Santa Gema de Yurimaguas periodo 2018. Estudio descriptivo correlacional. La muestra fue de 50 trabajadores asistenciales profesionales no médicos, el instrumento empleado fueron dos cuestionarios. Los resultados que se obtuvo del estudio fue que, según la percepción del personal el 42% lo califica como

una gestión “regular”, seguido de 26% que lo percibe como una gestión “deficiente” y finalmente el 18% lo califica como una gestión “eficiente”. Concluye que, existe una positiva correlación entre ambas variables en dicho hospital con correlación Pearson de 0,886.

Huacachino, (2019), en Perú, determinaron la relación del nivel de satisfacción laboral y la forma de liderazgo transformacional del personal de enfermería de un Hospital del Callao en Perú. Estudio descriptivo correlacional. Ésta muestra fue constituida por 73 profesionales enfermeros que trabajan en dicho hospital, haciendo uso de dos cuestionarios para medir ambas variables. Los resultados arrojan que, en liderazgo transformacional, el nivel que predomina es el medio con un 54%, seguido de liderazgo bajo con un 27% y al último con un 19% liderazgo alto. Concluye que hay una relación estadísticamente significativa entre liderazgo transformacional y satisfacción laboral.

Apolinario, (2018), en Perú, estableció los grados de relación que existen con liderazgo transformacional y el trabajo en equipo en el personal de enfermería de un servicio de pediatría del hospital Alberto Sabogal Sologuren Callao 2018, estudio correlacional, el cual la población estuvo conformada por 50 licenciados de enfermería del servicio de pediatría. El instrumento estuvo formado por dos cuestionarios tipo escala de Likert tanto para liderazgo transformacional como para trabajo en equipo. Se encontró como resultado que el personal de enfermería de dicho hospital considera como favorable con un 40% al liderazgo transformacional, seguido de 52% que lo perciben como regular y finalmente el 8% lo percibe como desfavorable. Concluye que, existe relación positiva y alta entre liderazgo transformacional y trabajo en equipo.

Ramos, (2018), en Perú, investigó la relación de desempeño laboral y gestión del talento humano en el personal de un Hospital Municipal de Lima, estudio correlacional. La muestra fue de 50 profesionales en medicina y se realizó a través de un censo haciendo uso como instrumento un cuestionario al personal del área de medicina. Los resultados arrojaron que el 34% de personas encuestadas consideran que la gestión de talento humano de dicha organización es regular, mientras que el 66% considera que es buena. Concluye

de esta manera, que existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de salud.

Rojas, (2017), en Perú, determinó la relación en cuanto a valor con liderazgo transformacional y relaciones del personal de salud de enfermería de un hospital público de Lima en el 2017. Estudio correlacional, se utilizó una muestra de 86 enfermeros que trabajan en el servicio de emergencia. Tuvo como instrumento el cuestionario de Bass que consta de 40 ítems. Como resultado se obtuvo que 50% presentaron regular liderazgo transformacional, 34.9% presentaron nivel favorable de liderazgo transformacional y el 15.1% presentaron un nivel desfavorable. Concluye que hay significativa relación entre liderazgo transformacional y relaciones interpersonales con un $p < 0.05$ y una $\rho = 0.602$.

En cuanto a la fundamentación teórica de la variable gestión del talento humano, se encontraron cuatro modelos básicos. El primero, el modelo burocrático, trazado por Max Weber, que salió en el sector privado, entendido como un modelo "ideal", neutralidad, estabilidad y mérito, jerarquía y división en el trabajo, que trajo como consecuencias efectos deseados y no deseado. A partir de los problemas de este modelo en el sector público, las entidades de este sector realizaron medidas para tomar prácticas desde la parte privada con el fin de eliminar la burocracia. El segundo, el modelo gerencial, el cual intentaba introducir valores desde el sector público a la gestión humana, como la efectividad y disposición hacia el consumidor en las organizaciones. Este modelo lo que quería era generar autonomía en las decisiones de la persona que administra el talento humano.

Así también, el modelo de gestión en cuanto a estrategias y orientación a resultados, que se enfoca en la unión de los objetivos de la entidad y las prácticas de talento humano, basado en un sistema tanto en las competencias de los trabajadores como en los valores públicos, tal es así, que en este modelo el equipo encargado de gestión cumple una relación importante en la creación de los fines de la organización. Y por último encontramos el modelo de servicio público, en el cual diferentes autores han dado aporte sobre ello, por lo tanto, se deja una recopilación que hace referencia a aquel sistema que tengan

capacidades y enfoque de gerencia, vocación hacia la parte pública, que tienen que responder a las necesidades actuales de las organizaciones, ciudadanos y sociedad pública, evidenciándose en la efectividad de los resultados. (Sanabria, P., 2015).

Por otro lado, dentro de las disciplinas que sustentan la gestión humana tenemos: los estudios de Taylor en 1911 con el enfoque humanista el cual se sustenta en que la elevación de la productividad se obtendrá a permuta de una gratificación mayor a los prestadores de servicio y con el establecimiento de conformidad y asistencia entre los grupos. Posteriormente hacia los años de 1936 surge el enfoque de relaciones humanas basado en las relaciones interpersonales dando lugar a la creación del comportamiento organizacional. A finales del año 1960 se inicia los estudios de la rama de psicología sobre el ser humano, su conducta, y los aspectos en relación a las personas dentro de una industria, el cual influirían en la teoría administrativa, así podemos observar la evolución en cada año tanto de la teoría que define a mayor demanda mejores ingresos y mejores beneficios para los trabajadores (Armas, Y., et al, 2017)

Con respecto a la definición de gestión, se define como aquel “acto o efecto de administrar” (Real Academia Española). Por contraparte, el término talento se define como un “conjunto homogéneo de comportamientos que diferencian mejor a los profesionales de otros”, de esta forma, se entiende como aquel grupo o combinación de distintos tipos de competencias. Por lo tanto, hace referencia a no solo un tipo, sino a varios tipos de talento. (Ferri, L., 2016). De esta manera, se puede decir, que gestión del talento humano, es un pilar principal para el desenvolvimiento de las funciones, se trata de administrar de forma enérgica y eficientemente a los recursos humanos dentro de las organizaciones y a su vez, la implicancia en el desempeño de cada uno de los trabajadores con el fin de lograr el éxito de la misma. (Gaspar, M., 2021).

Asimismo, otra definición muy conocida de gestión del talento humano es la de Chiavenato que la define como “el conjunto de prácticas y políticas que son necesarias para dirigir cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluidos el reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y

evaluación del desempeño”. Además, este lo dimensiona en tres: el comportamiento, el cual hace referencia al comportamiento que toman los trabajadores mientras realizan sus actividades de trabajo, la comunicación, que se refiere a la forma en cómo una persona transmite el mensaje hacia la persona que lo escucha, pudiéndose llegar a entender lo que está queriendo decir y la compensación, el cual es la recompensa que reciben los trabajadores después de haber realizado sus jornadas laborales.

También, la gestión de talento humano tiene ciertos procesos que deben llevarse a cabo de forma fundamental. En primer lugar, el reclutamiento, que es el proceso en el cual la organización ofrece los puestos de trabajo para conocimiento de la sociedad. Seguido de ello, el escogimiento, en el cual se distinguen los candidatos para el puesto, evaluando los costos y beneficios que ofrecen. En tercer lugar, la capacitación que es el transcurso mediante el cual se busca cumplir con la finalidad de la organización, mediante cambios que se definieron como cuatro: transmisión de información, actitudes, conceptos y desarrollo de habilidades. Luego, la recompensa, que es el proceso en el cual se da reconocimiento por las prestaciones, lo más común es el pago que reciben por los servicios prestados, las retribuciones financieras (salarios directos, premios y comisiones) y las no financieras (vacaciones, gratificaciones, descanso semanal remunerado, etc.) A continuación, la valoración del desempeño, el cual descubre el desenvolvimiento de cada trabajador; el cual es un sistema que juzga, estima las cualidades y contribución del trabajador con la organización. (Chiavenato, 2010).

Así también, el talento humano está relacionado con las competencias personales. Desde el punto de vista individual, éstas son consideradas como características que define a una persona, condicionan su forma de pensar y su comportamiento frente a ciertas situaciones que puedan enfrentar. Se encuentran relacionadas con el éxito de los trabajadores, definen las percepciones, valores, que se desean hacer y ser. Debido a esto, para considerar que una persona es competente y talentosa, es necesario desarrollar ciertos aprendizajes, conocimientos, estar predispuestos al cambio y generar actitudes para resultados nuevos. De igual manera, también están incluidas las

competencias emocionales, que se refiere a la actitud que demuestra cada persona frente a ciertas situaciones, la forma en cómo se comunica e interrelaciona entre trabajadores. (Zayas, I., 2020)

Por lo anterior, para que una persona sea idónea en gestionar talento humano, debe contribuir en la eficacia de la organización con los siguientes objetivos: contribuir a la organización con la ganancia de los objetivos y el desempeño de su misión, brindar competitividad en la organización, incluir en la organización personas motivadas e idóneas, aumentar la satisfacción laboral, gestionar y mantener la adecuada disposición de vida del trabajador, generación de cambios, permanencia la transparencia y políticas de ética, cooperación, contribuir al trabajo de forma individual así como en equipo, la recompensación y la valoración del desempeño. (Vallejo, L. 2016).

Por otra parte, en cuanto a la fundamentación teórica de la variable liderazgo transformacional, existen varias teorías. La teoría de los rasgos de Stodgill y Ghiselli, explica que la personalidad tiene rasgos independientes de valores y actitudes, en el cual el líder nace, no se hace. La teoría basada en los comportamientos, analiza dos tipos de personalidad de los supuestos líderes, el que más cerca se encuentre de un tipo o de otro, se le da el perfil de líder. La teoría de los roles de Henry Mintzberg se refiere a que los líderes deben desempeñar ciertos roles para considerarse efectivos y se podrían clasificar en dos: roles socio afectivos y roles de tarea. Las teorías situacionales, basado en los ambientes fuera de la entidad, como economía, tecnología, políticas y; la competencia directa como otros modelos de organización, considera que el éxito depende de la situación con el estilo realizado por el líder.

Del mismo modo, las teorías emergentes: encontramos las teorías de los atributos en el cual la razón y la postura de los líderes se basan en el comportamiento de sus subordinados, el liderazgo carismático en donde poseen características que los define específicamente, teoría transaccional basado en la transacción, el líder inspira a sus seguidores y la teoría transformacional el cual se basa en incrementar la motivación para obtener un excelente desempeño. (Salazar, H., 2018). Por su parte, la definición de liderazgo es aquel

“ejercicio de las actividades del líder” (Real Academia Española). También, es definido como aquella habilidad principal en los directos de cualquier organización, éstos se convierten para su equipo en personas que les brinda confianza, estabilidad y ejemplo a seguir, se ganan con base a la admiración, respeto y reconocimiento que puedan transmitir hacia los demás. (Hernández, E., 2018).

Por añadidura, liderazgo transformacional es definido como aquel estilo que motiva a sus empleados, llegando a transmitir motivación, haciendo que se impliquen, se interesen por las personas, analicen su potencial y encuentren la manera de desarrollarlo; todo esto para tener una perspectiva que antepone los beneficios del grupo sobre lo individual. Según Bass y Avolio existen 4 dimensiones que conforman este tipo de liderazgo: el carisma que hace referencia en la que el líder obtiene orgullo, respeto y confianza de sus subordinados, la inspiración que se refiere a que el líder transmite a sus subordinados elevadas expectativas de realización, la estimulación intelectual en la cual se incentiva el pensamiento crítico entre los subordinados y la consideración individualizada se refiere en donde el líder explique cómo realizar los trabajos y retroalimente el desempeño de la misma. (Noguera, J., et al, 2009).

Seguido a lo anterior, este tipo de liderazgo tiene su base en cuatro pilares. El propósito, que tiene como fin conectar a las personas con la transformación y el cambio. Las personas, el cual implica comprender en cada trabajador sus capacidades, habilidades, comportamientos, motivación, etc.; para potenciar sus objetivos con la organización. Estrategia, la cual establece la forma en cómo se irán realizando los cambios en la organización. Cultura, que es aquel proceso de transición en el que los propósitos y valores del equipo se van integrando a la misión de la organización. (Vanegas, Y., 2019).

De igual manera, presenta dos enfoques: el primero que se refiere a crear cambios organizacionales, ya que a estos líderes les aburre lo rutinario, son personas muy creativas en busca de soluciones innovadoras. Y el segundo, el cual reconoce la visión y capacidad que tiene el líder para poder llevarla hacia

sus subordinados para motivarlos hacia nuevas posibilidades. (Jaramillo, V. & Fierro, I., 2016). Un líder transformacional debe tener ciertos comportamientos para poder facilitar la transformación: Crear y articular la visión, se refiere a que el líder debe tratar de encontrar oportunidades nuevas. Modelo de funciones, es decir, ser ejemplo de valores para sus seguidores. Fomentar el apropiarse de las metas organizacionales, es decir, tener un comportamiento encaminado a construir las metas de todos. Expectativas altas, es el acto de transmitir la excelencia y buen desempeño hacia sus seguidores. Intercambio líder-miembro, se trata de que el líder deposita confianza en sus seguidores, preocupándose por sus intereses personales y el de la organización. Delegación de autoridad, el cual es el proceso que guía causa a sus admiradores a reexaminar métodos y formas. (Guevara, C., 2019).

Finalmente, existen dos teorías que hacen referencia a que ambas variables se encuentren relacionadas. Con respecto a salud, el trabajo en equipo es una estrategia para cuidar la seguridad del paciente. Para evitar las lesiones en el paciente, se hace uso de los principios de diseño organizacional y los enfoques de gestión haciendo uso de la teoría de alta fiabilidad. De esta manera, se entiende alta fiabilidad como aquella formación de equipos y diseño de sistemas de identidad en los servicios de asistencia. Esta teoría se refiere, que quienes ejercen liderazgo tienen que aprender a innovar, crear, dirigir y gestionar el talento humano, sabiendo cómo resultar eficaces como miembros de un solo equipo. Los líderes que están capacitados, utilizan el sentido de escucha, invitan e incentivan que todos los integrantes del equipo intervengan, conocen las potencias y debilidades de cada miembro de su equipo. (Huber, D., 2018)

Por otro lado, la teoría de un libro señala que los siguientes factores fortalecen la gestión de las personas, independientemente del origen. La proyección de la organización: la cual permite ejecutar la estructura aumentando las capacidades. La gestión del cambio: el cual es un procedimiento de jerarquía que es utilizado para cambios en las organizaciones, con gran variedad de estrategias. El liderazgo de las personas: el cual proporciona capacidades para que los trabajadores puedan influir en el trabajo colectivo, con el fin de la realización de sus objetivos. La gestión de la calidad: el cual establece el

eficiente cumplimiento de metas de acuerdo a lo requerido. Así como también, la productividad: el cual significa medir los compromisos de habilidad humana, las constantes mejoras en el aprendizaje, aptitudes, avances tecnológicos, que ayudarán a acelerar las funciones de la organización. Y, por último, el de competencia que es el que reflejará el avance del capital humano, mejorando las aptitudes, oportunidades y habilidades. (Ramírez, R. et al., 2018)

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

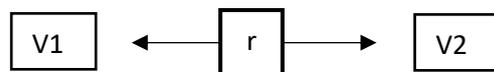
3.1.1. Tipo de investigación

La investigación fue de tipo aplicada.

Aplicada o práctica es aquella que busca las posibilidades de llevar a la práctica la teoría, con el fin de resolver las necesidades que plantean las sociedades. (Baena, 2017)

3.1.2. Diseño de investigación

La investigación tuvo un diseño no experimental, ya que no modifica las variables. Transversal debido a que se ejecutará la medición de variables solo una vez y correlacional simple, porque busca determinar la relación entre ambas. (Baena, 2017)



V1: Liderazgo transformacional

r: Relación entre ambas variables

V2: Gestión del Talento humano

3.2. Variables y operacionalización

Variables:

Variable 1: Liderazgo transformacional, variable cualitativa

Dimensiones: motivación inspiracional, carisma, estimulación intelectual, consideración individual.

Variable 2: Gestión del talento humano, variable cualitativa

Dimensiones: comportamiento organizacional, comunicar y compensación laboral.

Operacionalización: La operacionalización de variables se ubicará en el ANEXO (1)

3.3. Población, muestra y muestro

3.3.1. Población

La población estuvo constituida por 1217 trabajadores que forman parte de los trabajadores de salud de un Hospital II – 2 Tarapoto

Criterios de inclusión: Personal de salud que se estaba trabajando en el momento de la encuesta, que se encuentre trabajando en la institución por un periodo mayor de 6 meses y que aceptaron cooperar en el estudio.

Criterios de exclusión: Personal de salud no asistencial, administrativos, que se negaron a participar del estudio o que se encontraba de licencia por cualquier motivo o vacaciones, personal que estuviera laborando menos de 6 meses.

3.3.2. Muestra

Para calcular la muestra se realizó una prueba piloto, logrando estimar el coeficiente de correlación. Posterior a ello, se aplicó la fórmula estadística para estimar la medida de correlación, obteniendo como resultado 138 personal de salud. (Norman, 1996) El desarrollo de la fórmula se ubicará en el ANEXO (6)

3.3.3. Muestreo

Se utilizó el muestreo probabilístico aleatorio simple.

El muestreo se realizó mediante sorteo al personal que se encontraba de turno en el momento de la encuesta, respetando los criterios de inclusión y exclusión.

3.3.4. Unidad de análisis: Cada uno del personal de salud que labore en un Hospital.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la investigación se utilizó como técnica la encuesta y el tipo de instrumento el cuestionario, para ambas variables.

El cuestionario para la variable liderazgo transformacional, escala tipo Likert de Rojas (2017) consta de 40 ítems y cuatro dimensiones, con una duración de aplicabilidad de 20 minutos (ANEXO 2), así mismo se detalla otros criterios del cuestionario en la ficha técnica respectiva N°1 en el (ANEXO 3), se consideró como valoración final del cuestionario tres categorías bajo, medio y alto. Con respecto a la validación y confiabilidad del instrumento este fue validado por juicio de expertos y su confiabilidad obtenida según alfa de Cronbach de 0.945 considerando que el instrumento fue muy confiable para la investigación.

De igual manera, para la variable gestión del talento humano, escala tipo Likert de Mamani (2019) consta de 31 ítems y tres dimensiones, con una duración de aplicabilidad de 10 minutos (ANEXO 4), así mismo se detalla otros criterios del cuestionario en la ficha técnica respectiva N° 2 en el (ANEXO 5), se consideró como valoración final del cuestionario tres categorías bajo, medio y alto. Con respecto a la validación y confiabilidad del instrumento, este fue validado por juicio de expertos y su confiabilidad obtenida según alfa de Cronbach de 0.913 considerando que el instrumento fue muy confiable para la investigación.

3.5. Procedimientos

Luego de haber obtenido el permiso de los directivos del Hospital II – 2 Tarapoto, y de la Universidad Cesar Vallejo, se solicitó el consentimiento informado de los participantes y luego se realizó la aplicación del instrumento a base de una encuesta de forma presencial a los trabajadores de salud en el cual se utilizó un muestreo probabilístico aleatorio simple, sometiendo a sorteo al personal de turno según servicios, considerando a los que obedecían a los criterios de exclusión e inclusión con una duración de 30 minutos haciendo uso de los cuestionarios, los que se adjuntaron en anexos y posteriormente, se realizó el vaciado de los resultados en una base de datos creada en la hoja de cálculo Excel.

3.6. Método de análisis de datos

Luego de haber realizado los cuestionarios, se realizó el vaciado de resultados a Excel, en el cual se creó una base de datos. Se utilizó el paquete estadístico SPSS versión 26. Para el análisis descriptivo, se utilizó frecuencias relativas, absolutas, para el análisis de las variables y sus dimensiones. Para el análisis inferencial, primero se realizó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov para determinar la distribución de los resultados, resultando con una distribución que no es normal, por lo que se realizó la prueba estadística de correlación de Spearman considerando un valor p esperado de < 0.05 , para determinar la relación entre ambas variables. Los resultados se presentan en tablas de una y doble entradas.

3.7. Aspectos éticos

Se respetó los principios de ética del informe de Belmont el cual está fundamentado en tres principios: el respeto a las personas, beneficencia y la justicia. (Belmont, 1979) Es decir, se respetó a aquellas personas que no desearon dar su autorización para la participación el estudio, se trató de forma igualitaria a todos los trabajadores para incluirlos en el estudio, además de asegurar la confidencialidad de que sus respuestas no se verían expuestas.

De igual manera, se tomó en cuenta los principios generales de ética de investigación de la Universidad Cesar Vallejo, se respetó el artículo 9 que promueve la originalidad de los trabajos, con su política anti plagio. (Universidad Cesar Vallejo, 2020).

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Liderazgo transformacional y gestión del talento humano según percepción del personal de salud de un Hospital II-2 Tarapoto, 2022.

Liderazgo transformacional	Gestión del talento humano						Todos	
	Alto		Medio		Bajo			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Alto	118	85.5	10	7.2	1	0.7	129	93.5
Medio	7	5.1	2	1.4	0	0.0	9	6.5
Bajo	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Total	125	90.6	12	8.7	1	0.7	138	100.0

Nota. Esta tabla muestra la relación entre el liderazgo transformacional y gestión del talento humano

Correlación de Rho Spearman

Valor – Rho Spearman	Sig. (bilateral)
0.278**	0.000

En la tabla 1 se observa que el personal encuestado que percibe una gestión del talento humano alto, tiene un nivel alto de liderazgo transformacional en un 85.5% y un nivel medio de liderazgo transformacional en un 5.1%. De los que perciben una gestión del talento humano medio, tiene un nivel alto en liderazgo transformacional en 7.2% y un nivel medio en 1.4%. De los que perciben una gestión del talento humano bajo, tiene un nivel alto en liderazgo transformacional en un 0.7%.

Al aplicar la prueba de correlación Rho de Spearman se encontró que existe una correlación positiva baja, muy significativa con un valor p de 0.000.

Tabla 2

Liderazgo transformacional por dimensiones según percepción del personal de salud de un Hospital II – 2 Tarapoto, 2022.

	Dimensiones									
	Liderazgo transformacional		Motivación inspiracional		Carisma		Estimulación intelectual		Consideración individual	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	N	%
Alto	129	93.5	130	94.2	125	90.6	117	84.8	120	87.0
Medio	9	6.5	7	5.1	12	8.7	20	14.5	18	13.0
Bajo	0	0	1	0.7	1	0.7	1	0.7	0	0.0
Total	138	100.0	138	100.0	138	100.0	138	100.0	138	100.0

Nota. Esta tabla muestra frecuencias del liderazgo transformacional por dimensiones

En la tabla 2 se observa que el personal encuestado percibe el liderazgo transformacional en un 93.5% alto y medio en un 6.5%. Según la dimensión motivación inspiracional de liderazgo transformacional percibe un nivel alto en 94.2%, medio en 5.1% y bajo en 0.7%. Según la dimensión carisma percibe un nivel alto en 90.6%, medio en 8.7% y bajo en 0.7%. Según la dimensión estimulación intelectual percibe un nivel alto en 84.8%, medio en 14.5% y bajo en 0.7%. Según la dimensión consideración individual percibe un nivel alto en 87% y medio en 13%.

Tabla 3

Gestión del talento humano por dimensiones según percepción del personal de salud de un Hospital II-2 Tarapoto, 2022.

	Dimensiones							
	Gestión del talento humano		Comportamiento organizacional		Comunicar		Compensación laboral	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Alto	125	90.6	76	55.1	93	67.4	103	74.6
Medio	12	8.7	55	39.9	35	25.4	27	19.6
Bajo	1	0.7	7	5.1	10	7.2	8	5.8
Total	138	100.0	138	100.0	138	100.0	138	100.0

Nota. Esta tabla muestra las frecuencias de la gestión del talento humano por dimensiones

En la tabla 3 se observa que el personal encuestado percibe la gestión del talento humano en 9.6% alto, medio en 8.7% y bajo en 0.7%. Según la dimensión comportamiento organizacional percibe un nivel alto en 55.1%, medio en 39.9% y bajo en 5.1%. Según la dimensión comunicar percibe un nivel alto en 67.4%, medio en 25.4% y bajo en 7.2%. Según la dimensión compensación laboral percibe un nivel alto en 74.6%, medio en 19.6 y bajo en 5.8%.

Tabla 4

Motivación inspiracional de liderazgo transformacional y gestión del talento humano según percepción del personal de salud de un Hospital II-2 Tarapoto, 2022.

Motivación inspiracional	Gestión del talento humano						Todos	
	Alto		Medio		Bajo			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Alto	120	87.0	9	6.5	1	0.7	130	94.2
Medio	4	2.9	3	2.2	0	0.0	7	5.1
Bajo	1	0.7	0	0.0	0	0.0	1	0.7
Total	125	90.6	12	8.7	1	0.7	138	100.0

Nota. Esta tabla muestra la relación de motivación inspiracional y gestión del talento humano.

Correlación de Rho Spearman

Valor – Rho Spearman	Sig. (bilateral)
0.234**	0.006

En la tabla 4 se observa que, el personal encuestado que percibe una gestión del talento humano alto, tiene un nivel alto de motivación inspiracional en un 87%, medio en 2.9% y bajo en 0.7%. De los que perciben una gestión del talento humano medio, tiene un nivel alto de motivación inspiracional en un 6.5% y medio en 2.2%. De los que perciben una gestión del talento humano bajo, tienen un nivel alto de motivación inspiracional en un 0.7%. Se determina que existe una relación positiva baja, con un resultado de significancia $p > 0.006$.

Tabla 5

Carisma de liderazgo transformacional y gestión del talento humano según percepción del personal de salud de un Hospital II-2 Tarapoto, 2022.

Carisma	Gestión del talento humano						Todos	
	Alto		Medio		Bajo		Nº	%
	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
Alto	114	82.6	10	7.2	1	0.7	125	90.6
Medio	11	8.0	1	0.7	0	0.0	12	8.7
Bajo	0	0.0	1	0.7	0	0.0	1	0.7
Total	125	90.6	12	8.7	1	0.7	138	100.0

Nota. Esta tabla muestra la relación de carisma y gestión del talento humano.

Correlación Rho de Spearman

Valor – Rho Spearman	Sig. (bilateral)
0.071**	0.406

En la tabla 5 se observa que, el personal encuestado que percibe una gestión del talento humano alto, tiene un nivel alto de carisma en un 82.6% y medio en un 8%. De los que perciben una gestión del talento humano medio, tienen un nivel alto de carisma en un 7.2%, medio en un 0.7% y bajo en un 0.7%. De los que perciben una gestión del talento humano bajo, tienen un nivel alto de carisma en un 0.7%. Se determina que no hay correlación siendo no significativo $p > 0.406$.

Tabla 6

Estimulación intelectual de liderazgo transformacional y gestión del talento humano según percepción del personal de salud de un Hospital II-2 Tarapoto, 2022.

Estimulación intelectual	Gestión del talento humano						Todos	
	Alto		Medio		Bajo		Nº	%
	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
Alto	107	77.5	9	6.5	1	0.7	117	84.8
Medio	17	12.3	3	2.2	0	0.0	20	14.5
Bajo	1	0.7	0	0.0	0	0.0	1	0.7
Total	125	90.6	12	8.7	1	0.7	138	100.0

Nota. Esta tabla muestra la relación de estimulación intelectual y gestión del talento humano.

Correlación Rho de Spearman

Valor – Rho Spearman	Sig. (bilateral)
0.068**	0.431

En la tabla 6 se observa que, el personal encuestado que percibe una gestión del talento humano alto, tiene estimulación intelectual en nivel alto en 77.5%, medio en un 12.3% y bajo en 0.7%. De los que perciben una gestión del talento humano medio, tienen un nivel alto de estimulación intelectual en un 6.5% y medio en 2.2%. De los que perciben una gestión del talento humano bajo, tienen un nivel alto de estimulación intelectual en un 0.7%. Se determina que no es significativa con el valor $p > 0.431$.

Tabla 7

Consideración individual de liderazgo transformacional y gestión del talento humano según percepción del personal de salud de un Hospital II-2 Tarapoto, 2022.

Consideración individual	Gestión del talento humano						Todos	
	Alto		Medio		Bajo			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Alto	108	78.3	11	8.0	1	0.7	120	87.0
Medio	17	12.3	1	0.7	0	0.0	18	13.0
Bajo	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Total	125	90.6	12	8.7	1	0.7	138	100.0

Nota. Esta tabla muestra la relación de estimulación intelectual y gestión del talento humano.

Correlación Rho de Spearman

Valor – Rho Spearman	Sig. (bilateral)
-0.052**	0.547

En la tabla 7 se observa que, el personal encuestado que percibe una gestión del talento humano alto, tiene consideración individual en nivel alto en 78.3% y medio en 12.3%. De los que perciben una gestión del talento humano medio, tienen consideración individual en un nivel alto en un 8% y medio en un 0.7%. De los que perciben una gestión del talento humano bajo, tienen consideración individual en un nivel alto en 0.7%. Se determina que existe una relación negativa no significativa $p > 0.547$.

V. DISCUSIÓN

La presente investigación tuvo como fin estudiar el liderazgo transformacional, el cual se entiende como aquel proceso que se encarga de estimular el subconsciente de los trabajadores con el objetivo de que se vuelvan productivos, así como de que se comprometan para lograr las metas organizacionales. Por su parte la gestión del talento humano, se refiere a aquellas capacidades que permite reconocer habilidades, competencias, aptitudes, profesionales para desarrollar eficazmente el desempeño de cada trabajador. A continuación, se muestran los resultados.

Con respecto a la tabla 1, se evidencia que el resultado del coeficiente de correlación de Spearman fue de 0.278, obteniendo una correlación positiva baja muy significativa entre las variables. Además, se evidencia que un gran porcentaje percibe un nivel alto de gestión del talento humano, así como un nivel alto en liderazgo transformacional. Se entiende que el personal de salud percibe una gestión del talento humano de forma eficaz, así como perciben un alto nivel en liderazgo. Es decir, según la teoría de (Chiavenato, 2010) el personal de este hospital presenta actitudes que son adecuadas para gestionar grandes cargos, y seleccionar adecuadamente personal, así como según la teoría de Bass y Avolio, las jefaturas presentan un elevado estilo de potenciar a sus trabajadores encontrando la manera de estimularlos a que desarrollen eficazmente su potencial en las tareas a desarrollar. Estudios de investigación similares no se encontraron, sin embargo, a través de la teoría explicamos los hallazgos.

Por otra parte, respecto a los resultados de la tabla 2, en la variable liderazgo transformacional, predomina el nivel alto, seguido del nivel medio y al final el nivel bajo. En cuanto a sus dimensiones, predomina el nivel alto en motivación inspiracional, el nivel medio en carisma, el nivel bajo en estimulación intelectual y el nivel bajo en consideración individual. Se puede interpretar que el personal de salud percibe que las jefaturas tienen una gran capacidad en liderar, según la teoría de (Vanegas, 2019) el cual dice que este tipo de liderazgo está basado

en la transformación y el cambio del empleador a través de la motivación diaria. Asimismo, el personal percibe un nivel alto en transmitir al personal expectativas de realización, un nivel medio en hacer que el líder tenga confianza con sus trabajadores, un nivel bajo en motivar el pensamiento crítico de sus trabajadores, así como un nivel bajo en realizar y retroalimentar el desempeño laboral de sus trabajadores.

Dichos resultados son similares al estudio a nivel nacional de (Apolinario, 2018), donde la mayor parte tuvo un liderazgo alto, seguido del nivel medio y nivel bajo. Esta concordancia podría deberse a que ambos estudios fueron realizados a nivel nacional en ámbitos hospitalarios en personal asistencial. Por contraparte, no se parecen a los presentados por (Torres, 2016), ya que en este estudio predomina el nivel medio, seguido del nivel alto; esta diferencia podría deberse a que este estudio fue realizado en otro país y en personal directivo solo de enfermería.

También, de los mismos podemos evidenciar que se parecen a los resultados de (Valbuena, 2021) en el que predomina la dimensión motivación inspiracional, lo que se puede interpretar que estos trabajadores también tienen grandes incentivos a sus trabajadores para aumentar sus satisfacción y compromiso.

Por otro lado, con respecto a la tabla 3, en la variable gestión del talento humano, predomina el nivel alto, seguido del medio y al final el bajo. En cuanto a sus dimensiones, predomina el nivel alto en comportamiento organizacional, nivel medio en comunicar, el nivel bajo en compensación laboral. Se puede interpretar que el personal de salud percibe que las jefaturas tienen una gran capacidad para gestionar en valor humano, según la teoría de (Vallejos, 2016) el cual dice que contribuyen en la eficacia de la organización para así contribuir a sus trabajadores en un buen desempeño. Asimismo, según la teoría de (Chiavenato, 2010), el personal percibe un alto nivel en la forma en cómo se comportan los trabajadores con sus actividades de trabajo, un nivel medio en la forma en como un trabajador transmite un mensaje hacia la otra persona con quien se comunica y un nivel bajo en la recompensa laboral al final de sus jornadas.

Dichos resultados, son similares al estudio de a nivel nacional de (Ramos, 2018) en el cual encuentra que predomina el nivel alto. Esta concordancia podría deberse a que ambos estudios fueron realizados a nivel nacional en ámbitos hospitalarios en profesionales asistenciales en medicina. Por contraparte, no se parecen a los resultados presentados por (Torres, 2019) en el cual encuentra que predomina el nivel medio en gestión; esto podría deberse a ciertas falencias que podrían existir en este hospital, así como quizás, la deficiencia de personal por el nivel de complejidad en esta entidad. Además, no se encontró antecedentes con resultados sobre las dimensiones de esta variable.

Por otra parte, con respecto a la tabla 4, la relación entre motivación inspiracional y gestión del talento humano tiene un coeficiente de Spearman de 0.234 encontrando una relación positiva baja. También se evidencia que los que percibieron niveles altos de motivación inspiracional, también percibieron niveles altos de gestión del talento humano. Lo que puede entenderse que, las jefaturas motivan a los trabajadores de salud al transmitir interés para un buen desempeño, haciendo uso por ejemplo de incentivos, charlas psicológicas, capacitaciones, etc; de tal manera, que, si mejora la motivación, también mejorará la gestión del talento.

Como también, con respecto a la tabla 5, la relación entre carisma y gestión del talento humano tiene un coeficiente de Spearman de 0.071 encontrando que no hay correlación. También se evidencia que los que percibieron niveles altos de carisma, también lo percibieron en niveles altos de gestión. Esto puede entenderse, según la teoría de Bass y Avolio, carisma se entiende como la confianza, respeto que obtiene el líder de sus subordinados; se puede evidenciar que el personal percibe que los demás presentan respeto, confianza por sus líderes, así como una elevada gestión del talento, siendo variables independientes; es decir el comportamiento de una no guarda relación con lo que piensen de la otra.

De modo similar, con respecto a la tabla 6, la relación entre estimulación y gestión del talento humano tiene un coeficiente de Spearman de 0.068

encontrando que no hay correlación. También se evidencia que los que percibieron niveles altos de estimulación, también percibieron niveles altos de gestión. Esto puede entenderse, según la teoría de Bass y Avolio, estimulación se entiende como aquel que estimula el pensamiento crítico entre los trabajadores, de tal manera se puede evidenciar que el personal percibe que los demás trabajadores se encuentran incentivados para la construcción de nuevas ideas por parte de sus jefes, así como de la elevada gestión en talento, siendo variables independientes que no guardan relación entre el comportamiento de una con otra.

Por último, con respecto a la tabla 7, la relación entre consideración y gestión del talento, tiene un coeficiente de Spearman negativo de 0.052, encontrando una relación negativa. También se evidencia que los que percibieron niveles altos de consideración, también percibieron niveles altos en gestión. Esto puede entenderse, según la teoría de Bass y Avolio, consideración se entiende como aquel acto por parte del líder en el que explica cómo realizar los trabajos que encomienda, así como retroalimente el desempeño de sus subordinados, de tal manera que se puede evidenciar que el personal tiene ese sentimiento de que sus jefes tienen esos actos de feedback con ellos, se sienten guiados, así como de su elevada gestión; entendiéndose de que el comportamiento de una es independiente de la otra ya que no guardan relación.

Finalmente podemos mencionar que los trabajadores de una organización, presentan un rol protagónico que permitirán la administración de los recursos de la organización. Aquellas personas que se consideran importantes dentro de una organización, son aquellas que tienen la capacidad de toma de decisiones en los trabajos que realizan o de los que estén encargados a realizar, así como su cumplimiento de metas. De esta manera, se sobre entiende, que el trabajador que es parte de la organización, sea pública o privada, es la parte fundamental para el éxito. Por tal motivo, es que muchas organizaciones tienen la tarea de selección, formación para el eficiente y correcto funcionamiento de las tareas y funciones encomendadas.

VI. CONCLUSIONES

1. El liderazgo transformacional se relaciona significativamente con la gestión del talento humano según percepción del personal de salud ($r = 0.278$) es decir, mientras aumente el liderazgo transformacional también mejorará la gestión del talento humano.
2. El liderazgo transformacional según percepción del personal fue alto en 93.5% y medio en 6.5%.
3. La gestión del talento humano según percepción del personal fue alto en 90.6%, medio en 8.7% y bajo en 0.7%.
4. La motivación inspiracional y gestión del talento humano se relacionan de forma significativa con un $p > 0.006$, es decir a mayores niveles de motivación inspiracional, mayor será la gestión del talento humano.
5. La dimensión carisma y gestión del talento humano no guardan relación, encontrándose un $p > 0.406$.
6. La dimensión estimulación intelectual y gestión del talento humano no guardan relación, encontrándose un $p > 0.431$.
7. La dimensión consideración individual y gestión del talento humano se relacionan de forma negativa, encontrándose un $p > 0.547$.

VII. RECOMENDACIONES

A las autoridades del hospital, preservar la buena gestión del talento humano, contratando profesionales idóneos con estudios en el ámbito de gestión, incentivándoles con salarios dignos, para asegurar su permanencia dentro de la institución.

A las autoridades del hospital, preservar el buen liderazgo transformacional en el personal, realizar charlas de coaching, así como capacitaciones demostrativas que puedan ser transmitidas al personal asistencial.

A las autoridades del hospital, mejorar la salud mental de los trabajadores, realizando evaluaciones y charlas psicológicas de forma constante, para mantener profesionales capacitados, motivados, así como para mejorar las relaciones interpersonales.

A los futuros investigadores, estudiar de forma más específica el comportamiento de los factores para el comportamiento de ambas variables de estudio.

A los gestores en salud, tener en cuenta los resultados de esta investigación, para reforzar nuestro sistema tanto en este hospital, como en otros establecimientos.

REFERENCIAS

- Apolinario, K. (2018). *Liderazgo transformacional y trabajo en equipo en enfermeras del servicio de pediatría en el hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018* [Tesis de titulación]. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29377>
- Armas, Y., et al. *Gestión del talento humano y nuevos escenarios laborales*. <https://www.ecotec.edu.ec/content/uploads/investigacion/libros/gestion-talento-humano.pdf>
- Belmont, (1979). Principios y Guías Éticos para la Protección para los Sujetos Humanos de Investigación. *Observatori de Bioteica i Dret.4-6*. <http://www.bioeticayderecho.ub.edu/archivos/norm/InformeBelmont.pdf>
- Chiavenato, I. (2010). *Administración de recursos humanos* (8ª ed.). México: Mc Graw Hill.
- Choroco, R., et al (2020). *Factores que influyen en la gestión del talento humano sostenible en las instituciones de salud en Latinoamérica* [Tesis de titulación]. Universidad Peruana Unión. https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/4027/Ruth_Trabajo_Bachiller_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Elizabeth, P. (abril,2020). Principales problemas en la gestión de establecimientos de salud en el Perú. <https://scielosp.org/pdf/rcsp/2020.v46n4/e2146/es>
- Espinoza, S. (2020). Gestión del talento Humano en la gerencia regional de salud la libertad, en tiempos COVID-19. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47859/Espinoza_BSM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ferri, L. (2016). *La gestión del talento en un entorno de crisis*. <https://books.google.com.pe/books?id=o37yCwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=definici%C3%B3n+de+talento+humano+pdf&hl=es->

419&sa=X&ved=2ahUKEwil9sDSjLb6AhWLFbkGHbMYAGcQ6AF6BAgEE
Al#v=onepage&q&f=false.

García, B., et al. (2022). Liderazgo transformacional y agotamiento profesional en personal hospitalario. *Redalyc*, 51(129), 1-15.
<https://www.ipn.mx/assets/files/investigacion-administrativa/docs/revistas/129/art8.pdf>

Gaspar, M. (agosto de 2021). La gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el éxito de las empresas. *Polo del conocimiento*, 6(8), 318-329.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8042592#:~:text=La%20gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano,el%20buen%20desempe%C3%B1o%20laboral%2C%20la.>

Guevara, C. (2019). *Liderazgo transformacional y desempeño laboral en la piladora de arroz el marañón Lambayeque 2018* [Tesis de titulación]. Universidad Señor de Sipán.
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6665/Guevara%20Torres%20Claudia%20Ivette.pdf?sequence=1>

Baena, G. (2017) Metodología de la investigación serie integral por competencias.
http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf

Hospital Tarapoto (s.f.). Historia. <https://hospitaltarapoto.gob.pe/nuevo/nosotros/>

Huacachino & Castillo (2019). *Estilo de liderazgo transformacional y nivel de satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital de Emergencia de Villa El Salvador 2018* [Tesis de titulación]. Universidad Nacional del Callao.
http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/3986/HUACACHINO%20Y%20CASTILLO_MAESTRIA_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Huber, D. (2018). *Gestión de los cuidados enfermeros y liderazgo*. https://books.google.com.pe/books?id=A9CwDwAAQBAJ&pg=PA122&lpg=PA122&dq=motivacion+laboral+y+compromiso+organizacional+en+personal+de+salud&source=bl&ots=OTQfIFVCJf&sig=ACfU3U3aj0_arSgom8wrW5zXXMviCglHzw&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjF_c2mlf_6AhUbGrkGHbK1D784WhDoAXoECA4QAw#v=onepage&q=motivacion%20laboral%20y%20compromiso%20organizacional%20en%20personal%20de%20salud&f=false.

Jaramillo, V. & Fierro, I. (2016). Análisis del Liderazgo Transformacional y su Importancia en Tiempos de Crisis. *Universidad Espíritu Santo*, 30(30), 97-119.
https://www.researchgate.net/publication/324579975_Analisis_de_Liderazgo_Transformacional_y_su_Importancia_en_Tiempos_de_Crisis

López, D. y Bernal, Z. (marzo de 2017) Evaluación de la gestión del talento humano en el entorno hospitalario cubano. *Revista Cubana de salud pública volu.43 no 1*.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S08643466201700010002

López, P., et al. (2017, Cuba). Evaluación de la gestión del talento humano en entorno hospitalario cubano. *Rev Cubana Salud Pública*, 43 (1), ene-mar 2017. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662017000100002

Mamani, M. (2019). *Gestión del talento humano y la productividad laboral del personal asistencial de enfermería del Hospital del Minsa 2019* [Tesis de titulación]. Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39588/Mamani_VMS.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Medina, A., et al. (2022). El liderazgo transformacional en los profesionales de la salud en tiempos de emergencia sanitaria. *Elsevier*, 2022.
<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/29905/EI%20liderazg>

o%20transformacional%20en%20los%20profesionales%20de%20la%20salud%20en%20tiempos%20de%20emergencia%20sanitaria.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Muñoz, J. (2019). Liderazgo Transformacional en la Gestión Hospitalaria. Universidad de Lleyna. <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/668315/Tcms1de1.pdf?sequence=3.xml>

Noguera, J., et al (2009). *Gestión y promoción del desarrollo local*. https://www.google.com.pe/books/edition/Gesti%C3%B3n_y_promoci%C3%B3n_del_desarrollo_loc/OV3FDFWnpoMC?hl=es-419&gbpv=1&dq=definicion+de+liderazgo+transformacional&pg=PA173&printsec=frontcover

Norman, G., Streiner, D. (1996). *Bioestadística*. HARCOURT.

Papay, G., (2017). La gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de enfermería del área de neonatología del hospital.

Pérez, M. (2022). Liderazgo transformacional y clima organizacional del personal en enfermería servicio de Emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2021. Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/85976/P%c3%a9rez_FMA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Quispe, R. (2021). Liderazgo transformacional en la satisfacción del usuario interno en un Hospital Público del Cusco. Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72388/Quispe_CRI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ramírez, R, et al. (2018). *Gestión estratégica del talento humano en las PYMES*. Corporación CIMTED.

Ramos, G. (2018). Gestión del talento humano y desempeño laboral de medicina del hospital municipal de los olivos, lima 2017. Universidad Cesar Vallejo.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16619/Ramos_JGE.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Real Academia Española. (s.f.). *RAE Diccionario de la Real Academia Española*.<https://dle.rae.es/gesti%C3%B3n?m=form>
Española.<https://dle.rae.es/liderazgo?m=formP>

Rivera, G. (2016). *Liderazgo y cultura Organizacional en Latinoamérica*. Universidad del Rosario.<https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/12141/Liderazgo-y-Cultura-Organizacional-en-Latinoamerica---Luis-Rivera-Gonzalez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Rodas, M. (2019). *Gestión del talento humano en el desempeño del personal de salud del Hospital de Rehabilitación del Callao, 2019*. Universidad Cesar Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/36534/Rodas_LMM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Rojas, C. (2017). *Liderazgo transformacional y relaciones interpersonal del personal de enfermería y en emergencia de un hospital nacional de nivel II Lima 2017* [Tesis de titulación]. Universidad Cesar Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8861>.

Rojas, R. & Vilchez, 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 titulación]. Universidad Norbert Wiener.
<https://docplayer.es/89279512-Tesis-gestion-del-talento-humano-y-su-relacion-con-el-desempeno-laboral-del-personal-del-puesto-de-salud-sagrado-corazon-de-jesus-lima-enero-2018.html>

Salazar, H. (2018). *Liderazgo transformacional y cómo aplicarlo en una entidad pública*. Universidad Militar de Nueva Granada.
<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/20634/CabreraRodriguezAdriana2018.pdf?sequence=2&isAllowed=y>.

- Sanabria, P. (2015). *Gestión estratégica del talento humano en el sector público: estado del arte, diagnóstico y recomendaciones para el caso colombiano*. Ediciones Uniandes. https://bibliotecaap.files.wordpress.com/2017/11/gestion_estrategica_talento_humano.pdf
- Segura, O. (s.f.). Retos de la gestión del talento en el sector salud. *KPMG* <https://home.kpmg/mx/es/home/tendencias/2021/02/retos-de-la-gestion-del-talento-en-el-sector-salud.html>
- Torres, G. (2019). *Relación de la gestión del talento humano con el desempeño laboral del personal asistencial en el Hospital Santa Gema de Yurimaguas, 2018* [Tesis de titulación]. Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31557/Torres_TGF.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Torres, S., et al (2016). Liderazgo en enfermería desde la perspectiva de sus seguidores. *Enf Neurol*, 15(2), 86-91. <https://revenferneurolenlinea.org.mx/index.php/enfermeria/article/view/226/226>
- Universidad Cesar Vallejo (2020). Código de Ética de Investigación de la Universidad Cesar Vallejo. *Investiga UCV*, 1-17. <https://www.ucv.edu.pe/wp-content/uploads/2020/11/RCUN%C2%B00262-2020-UCV-Aprueba-Actualizaci%C3%B3n-del-C%C3%B3digo-%C3%89tica-en-Investigaci%C3%B3n-1-1.pdf>
- Valbuena, L., et al (2021). Liderazgo en enfermería, factores sociodemográficos y profesionales asociados: percepción de líderes y clasificadores. *Aquichan*, 21(2), 1-15. <https://aquichan.unisabana.edu.co/index.php/aquichan/article/view/14627/6475>
- Vallejo, L. (2016). *Gestión del talento humano*. <http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion->

publicaciones/public/docs/books/2019-09-17-222134-
gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano-comprimido.pdf

Vanegas, Y. (2019). Liderazgo transformacional para la formación y consolidación de equipos por parte de los ejecutivos de alta dirección. *Universidad Militar Nueva Granada*. <https://core.ac.uk/download/pdf/286064448.pdf>

Zayas, I. (2020). La gestión del talento humano: Una necesidad para el desarrollo de las organizaciones. *Revista Electrónica sobre Cuerpos Académicos y grupos de Investigación*, 7(14), <https://www.cagi.org.mx/index.php/CAGI/article/view/208/412>

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES/ COMPONENTES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Es definido como aquel estilo que motiva a sus empleados, haciendo que se impliquen, se interesen por las personas, en sus diferencias, lleguen a analizar su potencial y encuentren la manera de desarrollarlo; todo esto para tener una perspectiva que antepone los beneficios del grupo sobre lo individual. (Noguera, J., et al, 2009)	Se determinará mediante el cuestionario de liderazgo transformacional del autor Rojas.	-Motivación inspiracional. -Carisma. -Estimulación intelectual. -Consideración individual.	-Contribuye en el logro de los objetivos. -Genera un clima crítico o constructivo. -Entusiasmo. -Credibilidad. -Animación al cambio. -Potenciación de esfuerzo mayor.	Ordinal

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	<p>Es el conjunto de prácticas y políticas que son necesarias para dirigir cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluidos el reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación del desempeño (Chiavenato, I., 2010).</p>	<p>Se determinará mediante el cuestionario de gestión del talento humano del autor Mamani.</p>	<p>-Comportamiento organizacional.</p> <p>-Comunicar.</p> <p>-Compensación laboral.</p>	<p>-Cultura organización.</p> <p>-Normas filosofía.</p> <p>-Relaciones.</p> <p>-Trabajo en equipo.</p> <p>- Barreras de comunicación.</p> <p>-Motivación.</p> <p>-Reconocimiento.</p> <p>-Cumplimiento de brechas.</p>	<p>Ordinal</p>
-----------------------------------	---	--	---	--	----------------

ANEXO 2

Liderazgo transformacional y gestión del talento humano según la percepción del personal de salud de un Hospital II – 2 Tarapoto 2022

CUESTIONARIO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Autor: Rojas (2017)

INSTRUCCIONES

Debe responder de acuerdo a las siguientes proposiciones:

1	2	3
Nunca	A veces	Siempre

N°	PREGUNTA	1	2	3
Motivación inspiracional				
1	Transmite claramente la misión y visión de la institución.			
2	Implicación en los valores de la institución.			
3	Implicación en los objetivos de la institución.			
4	Implicación en los procesos relevantes de la institución.			
5	Prioridades en la institución del hospital.			
6	Sentido de identidad con la institución de salud.			
7	Confianza de trabajadores para promover la concreción de los objetivos en la institución salud.			
8	Favorece la crítica constructiva.			
9	Provee estimulación.			
10	Habla optimistamente sobre el futuro.			
Carisma				
11	Promueve el entusiasmo por la tarea de salud.			
12	Suele ser una persona cercana al trabajador de salud.			
13	Hace sentir orgulloso por trabajar con él.			
14	Su comportamiento es honesto.			
15	Comunica con ejemplo lo que se decide en la institución.			
16	Logra la confianza a través de su credibilidad.			
17	Desarrolla un fuerte sentido de lealtad y compromiso.			
18	Escucha a sus colaboradores.			
19	Desarrolla el trabajo en equipo.			
20	Dispone de una gran capacidad de trabajo.			
Estimulación intelectual				

21	Anima a solucionar problemas y a generar nuevas ideas.			
22	Ayuda a pensar sobre viejos problemas de forma diferente.			
23	Da razones para cambiar la forma de pensar sobre los problemas.			
24	Anima a reflexionar en cómo se puede mejorar el trabajo.			
25	Intenta aplicar la razón y la lógica en lugar de opiniones sin fundamento.			
26	Estimula a los compañeros a desarrollar ideas innovadoras.			
27	Facilita que las cosas se hagan antes de imponerlas.			
28	Proporciona nuevos enfoques ante situaciones problemáticas.			
29	Anima a ser crítico.			
30	Motiva a hacer más de lo que se pensaba hacer.			
Consideración individual				
31	Presta atención personalizada.			
32	Concede atención personal en situaciones problemáticas.			
33	Suele tener en cuenta a las personas por encima de cuestiones organizativas o legales.			
34	Se mantiene al tanto de los intereses, prioridades y necesidades de las personas.			
35	Consulta antes de tomar decisiones sobre aquellos temas que le afectan.			
36	Ayuda mucho a los trabajadores recién llegados.			
37	Está dispuesto a apoyar cuando se llevó a cabo importantes cambios en el trabajo.			
38	Apoya a las acciones e ideas de los demás.			
39	Conoce los aspectos fuertes y débiles del personal de salud.			
40	Elogia a los compañeros de trabajo cuando realizan un buen trabajo.			

Puntaje específico

DIMENSIONES	CATEGORÍAS DE VALIDACIÓN		
	BAJO	MEDIO	ALTO
MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL	10 – 15 pts.	16 – 21 pts	21 – 30 pts
CARISMA	10 – 15 pts.	16 – 21 pts	21 – 30 pts
ESTIMULACIÓN INTELLECTUAL	10 – 15 pts.	16 – 21 pts	21 – 30 pts
CONSIDERACIÓN INDIVIDUAL	10 – 15 pts.	16 – 21 pts	21 – 30 pts

Puntaje final

CATEGORIAS	BAJO	MEDIO	ALTO
------------	------	-------	------

PUNTUACIÓN	40 – 66	67 – 93	94 – 120
------------	---------	---------	----------

ANEXO 3

FICHA TÉCNICA N° 1: CUESTIONARIO PARA MEDIR LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Nombre del instrumento	Cuestionario para medir Liderazgo transformacional
Autor	Cristolvina Rojas Córdova
Año	2017
Aplicación	Recoger información a través de un cuestionario relacionado a Liderazgo transformacional.
Bases teóricas	Rojero, R. (2019) lo define como un “proceso que está basado en alcanzar los fines organizacionales con el fin de cambiar la moral de los trabajadores, promoviendo mejores conductas que repercutirán en el nivel de desempeño de la institución”.
Validación	Para determinar la validez se sometió a juicio de tres profesionales expertos en el área de gestión con el grado académico de magister y doctores, resultado válido para la instrumentación.
Confiabilidad	Se realizó una prueba piloto con 30 personas, para evaluar el comportamiento del instrumento, luego se aplicó el coeficiente de Alfa de Cronbach, obteniendo un puntaje de 0.945, resultado confiable.
Versión	Primera Versión.
Sujetos de aplicación	Personal de salud que laboran en un Hospital II – 2 Tarapoto.
Tipo de administración	Se administrará a través de una encuesta por medio del cuestionario para medir Liderazgo transformacional.
Duración	20 minutos.
Normas de puntuación	Para medir la variable Liderazgo transformacional se aplicará la escala tipo Likert la cual tendrá 40 ítems y 3 alternativas de respuesta. La escala para Liderazgo transformacional que se empleará será la siguiente:

	Bajo (Puntaje de 40 a 66 puntos), medio (Puntaje entre 67 a 93 puntos), alto (Puntaje entre 94 a 120 puntos)
--	---

ANEXO 4

Liderazgo transformacional y gestión del talento humano según la percepción del personal de salud de un Hospital II – 2 Tarapoto 2022

CUESTIONARIO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Autor: Mamani (2019)

INSTRUCCIONES

Debe responder con la siguiente tabla de valores:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N°	ITEM	1	2	3	4	5
Comportamiento organizacional						
1	La institución tiene una misión clara.					
2	La visión de la institución genera entusiasmo y motivación entre el personal.					
3	Se mantiene un buen clima laboral en el área donde trabaja.					
4	Existe flexibilidad para ausentarse ante sucesos inesperados.					
5	Trabaja para alcanzar objetivos estratégicos de la institución.					
6	Se respeta el reglamento interno.					
7	Se generan alternativas para la solución de problemas en la institución.					
8	La institución capacita a los servidores en temas que son de importancia.					
9	Los directivos informan adecuadamente las decisiones tomadas.					
10	La institución apoya y busca el logro de objetivos y metas trazadas.					
11	Se fomenta la cooperación entre los diferentes grupos de trabajo.					
Comunicar						
12	Mantiene comunicación permanente con el coordinador y los trabajadores de la institución.					
13	Sostiene relaciones de cooperación y armonía con las diferentes unidades de la institución.					
14	Los directivos contribuyen a la solución racional de las situaciones conflictivas que se presentan.					
15	Los directivos evitan conflictos personales y si se presentan los resuelven de una manera rápida.					
16	Participa en equipos de investigación, recreación y/o deportivos.					

17	Se realizan actividades de bienestar social para los trabajadores.					
18	Se fomenta el trabajo en equipo y la cooperación entre trabajadores.					
19	Se siente satisfecho con la labor que desempeña en la institución.					
20	El trabajo que usted realiza es valorado por sus compañeros.					
21	Tiene la iniciativa para realizar una actividad sin que se lo pida.					
Compensación laboral						
22	La institución lo motiva a capacitarse para realizar un buen desempeño.					
23	Su entorno laboral le demuestra confianza en las actividades que usted realiza.					
24	Se realizan felicitaciones en actos públicos por parte de su institución.					
25	Se siente orgulloso de percibir emociones positivas por parte de sus superiores.					
26	La institución establece mecanismos adecuados para la mejora de la remuneración personal.					
27	El trabajo que realiza es evaluado de forma justa.					
28	Se reconoce el esfuerzo y empeño que el trabajador aporta a la institución.					
29	La institución establece bonificaciones por cumplimiento de objetivos.					
30	Recibe una compensación salarial acorde a sus habilidades y experiencia.					
31	Existe adecuado número de personal capacitado en su unidad.					

Puntaje específico

DIMENSIONES	CATEGORÍAS DE VALIDACIÓN		
	BAJO	MEDIO	ALTO
COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	11 – 33 pts.	34 – 45 pts	46 – 55 pts
COMUNICAR	10 – 30 pts.	31 – 40 pts	41 – 50 pts
COMPENSACIÓN LABORAL	10 – 30 pts.	31 – 40 pts	41 – 50 pts

Puntaje final

CATEGORIAS	BAJO	MEDIO	ALTO
PUNTAJE	31 – 71	72 – 113	114 – 155

ANEXO 5

FICHA TÉCNICA N° 2: CUESTIONARIO PARA MEDIR GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Nombre del instrumento	Cuestionario para medir Gestión del talento humano
Autor	Maria Sonia, Mamani Vargas
Año	2019
Aplicación	Recoger información a través de un cuestionario relacionado a Gestión del talento humano.
Bases teóricas	Gaspar (2021) define como “un pilar principal para el desenvolvimiento de las funciones, se trata de administrar de forma enérgica y eficientemente a los recursos humanos dentro de las organizaciones”.
Validación	Para determinar la validez se sometió a juicio de tres profesionales expertos con el grado académico de magister y doctores, resultado válido para la instrumentación.
Confiabilidad	Se realizó una prueba piloto con 20 personas, para evaluar el comportamiento del instrumento, luego se aplicó el coeficiente de Alfa de Cronbach, obteniendo un puntaje de 0.913, resultado confiable.
Versión	Primera Versión.
Sujetos de aplicación	Personal de salud que laboran en un Hospital II – 2 Tarapoto.
Tipo de administración	Se administrará a través de una encuesta por medio del cuestionario para medir Gestión del talento humano.
Duración	10 minutos.
Normas de puntuación	Para medir la variable Gestión del talento humano se aplicará la escala tipo Likert la cual tendrá 31 ítems y 5 alternativas de respuesta. La escala para Gestión del talento humano que se empleará será la siguiente:

	Bajo (Puntaje de 31 a 71 puntos), medio (Puntaje entre 72 a 113 puntos), alto (Puntaje entre 114 a 155 puntos)
--	--

ANEXO 6

CÁLCULO DE MUESTRA CON FÓRMULA ESTADÍSTICA

Se aplicó la siguiente fórmula estadística para estimar la medida de correlación (Norman, G., Streiner, D., 1996):

$$n = \left(\frac{Z_{\alpha} + Z_{\beta} \sqrt{1 - r^2}}{r} \right)^2 + 2$$

Dónde:

$$Z_{\alpha} = 1.96$$

$$Z_{\beta} = 1.645$$

$$r = 0.3$$

Reemplazando los datos:

$$n = \left(\frac{1.96 + 1.645 \sqrt{1 - 0.3^2}}{0.3} \right)^2 + 2$$

$$n = 138$$

Se obtuvo como muestra 138 personal de salud.

ANEXO 7

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPANTES DE INVESTIGACIÓN

Título de Proyecto: Liderazgo transformacional y Gestión del Talento Humano según percepción del personal de salud de un Hospital II-2 Tarapoto 2022.

La presente investigación es conducida por Jack Rafael Pérez Correa, de la Universidad Casar Vallejo. El Objetivo de este estudio es: Determinar la relación entre liderazgo transformacional y gestión del talento humano según percepción del personal de salud de un Hospital II – 2 Tarapoto, octubre noviembre 2022

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder a una serie de preguntas hasta completar las dos encuestas. Esto tomará aproximadamente 30 minutos de su tiempo.

La participación de este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas a las encuestas serán codificadas de forma anónima.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma, o si no quiere responder a alguna pregunta en particular, tampoco habrá problema. Desde ya le agradecemos su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación.

Nombre del Participante

Firma

Investigador

Firma

Tarapoto, ____ Noviembre del 2022

ANEXO 10

AUTORIZACIÓN PARA APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS

Tarapoto, 15 de noviembre de 2022.

CARTA N° 367 -2022-OGESS ESPECIALIZADA/D

Señor:

Mg. Ricardo Benites Aliaga
Jefa de la Unidad de Posgrado
Universidad César Vallejo - Trujillo

ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN
REFERENCIA: CARTA N°280-2022-UCV-VA-EPG-F01/U

Por medio de la presente me dirijo a usted para saludarle cordialmente a nombre de la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Especializada Hospital II-2 Tarapoto y en atención al documento de la referencia, se autoriza al estudiante de posgrado de la Universidad César Vallejo : **JACK RAFAEL PÉREZ CORREA**, para realizar el estudio de investigación denominado: **"LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO, SEGÚN PERCEPCIÓN DEL PERSONAL DE SALUD EN UN HOSPITAL II-2 TARAPOTO 2022"** por un periodo de 30 días hábiles a partir de la fecha, en nuestro establecimiento.

Sin otro en particular, me suscribo de usted.

Atentamente,




GOBIERNO REGIONAL SAN MARTÍN
DIRECCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES
M. Sc. **Carla Cecilia Córdova**
CSP 07205 / ANKA 01495
DIRECTORA

C.C. archiva
JLCD/SGS/01/16

ANEXO 11

PRUEBA DE NORMALIDAD

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
SUMA_L T	,145	138	<.001	,864	138	<.001
SUMA_G TH	,122	138	<.001	,883	138	<.001

ANEXO 12

PRUEBA DE CORRELACIÓN RHO DE SPEARMAN

Correlaciones				
			SUMA_ LT	SUMA_ G TH
Rho de Spearman	SUMA_ L T	Coeficiente de correlación	1,000	,278**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	138	138
	SUMA_ G TH	Coeficiente de correlación	,278**	1,000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	138	138
** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				