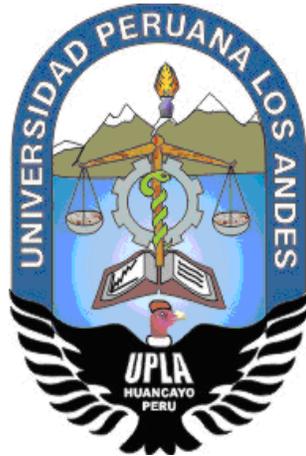


UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables
Escuela Profesional de Administración y Sistemas



TESIS

**Gestión del Talento Humano y Engagement de los Trabajadores
del Hospital Regional de Ayacucho, 2018**

Para optar : Por el título profesional de Licenciado en
Administración

Autores : Bach. Liz Yanet Yupanqui Solórzano
: Bach. Robert Palomino Calderón

Asesor : Dr. Juan Manuel Sánchez Soto

Línea de Investigación

Institucional : Ciencias Empresariales y Gestión de Los
Recursos

Fecha de Inicio y Culminación : Del 20.08.2019 al 19.08. 2020

HUANCAYO – PERÚ

2020

Hoja de jurados

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

TESIS

Gestión del Talento Humano y Engagement de los Trabajadores del Hospital

Regional de Ayacucho, 2018

PRESENTADO POR:

Bach. Liz Yanet, Yupanqui Solórzano

Bach. Robert, Palomino Calderón

PARA OPTAR EL TITULO DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS

APROBADO POR LOS SIGUIENTES JURADOS:

PRESIDENTE

PRIMER MIEMBRO

SEGUNDO MIEMBRO

TERCER MIEMBRO

Huancayo,....de.....del

Asesor

Dr. Juan Manuel Sánchez Soto

Dedicatoria

Agradecer a Dios por brindarnos salud y por guiar nuestros pasos por el buen camino para la culminación de la tesis y así ser futuros Licenciados en Administración y Sistemas.

A nuestros padres y familia por motivarnos a seguir adelante en nuestras vidas profesionales.

Liz Yanet y Robert

Agradecimiento

A la Universidad Peruana Los Andes por habernos abierto las puertas y poder estudiar nuestras carreras profesionales, y a los docentes por sus conocimientos impartidos y el estímulo para seguir adelante con nuestros objetivos.

Al Dr. Juan Manuel Sánchez Soto, nuestro Asesor, por su apoyo y brindarnos todas las facilidades durante toda la elaboración de nuestra investigación.

A todas las personas que nos apoyaron en este proceso, aportándonos un alto nivel de conocimiento a nuestras vidas como profesionales e hicieron que el trabajo que hicimos se realice con éxito

Y de una forma especial al Hospital Regional de Ayacucho, por brindarnos las facilidades para el acceso a información y el desarrollo del presente estudio.

Los autores

Introducción

El presente estudio denominado: “Gestión del Talento Humano y Engagement de los trabajadores del Hospital Regional de Ayacucho, 2018”, fue realizada con la intención de establecer la relación existente entre las variables de investigación; pues por medio de la observación se conoció que en Ayacucho, específicamente en el Hospital Regional, la gran parte del personal no mostrarían un nivel óptimo de engagement; principalmente en el área Unidad de Seguros, la cual tiene como objetivo brindar apoyo al usuario en trámites de seguros de referencia y contra referencia; lo cual se evidenciaría por medio de su actuar, pues no llevarían a cabo sus funciones de modo correcto, ofreciendo un mal trato a los usuarios, generando faltas reiteradas, incumplimiento con los horarios de trabajo establecidos, las constantes solicitudes de permiso, la inadecuada comunicación y los serios problemas en la resolución de conflictos. Todo ello sin duda estaría conllevando a que no se cumplan con los objetivos y fines que tiene la institución.

Se presume que dicha situación se encuentre vinculada con la forma en la que se desarrolla la gestión del talento humano, pues se pudo conocer que en dicho establecimiento el modo de reclutamiento y selección del personal no sigue los procesos correctos, generando que personas que no cuentan con el perfil profesional, capacidades y competencias adecuadas se encuentre desempeñando labores; además, muy raras veces se les ofrecería capacitaciones y talleres a los colaboradores con la intención de que mejoren sus destrezas y capacidades; sumado al hecho de que no se reconozca las buenas acciones o el alto desempeño que podría presentar un trabajador, por lo cual no desarrollaría la motivación en ellos a que se esfuercen más, y se encuentren satisfechos.

Orientado a ello, se planteó una metodología que aplica como método general el científico y de manera específica al deductivo - descriptivo; la tipología es básica, nivel correlacional; y el diseño

no experimental - transversal; donde la muestra estuvo integrada por 44 trabajadores de la Unidad de Seguros del hospital objeto de estudio.

El estudio fue estructurado en una serie de capítulos adecuadamente abordados, los cuales se encuentran acordes con los lineamientos de la Universidad Peruana Los Andes. A continuación, se detallan cada uno de ellos:

En el capítulo I, denominado “Planteamiento del problema” se puso en evidencia la realidad problemática que se desarrolla en el ámbito internacional, nacional y local, respecto a las variables de estudio, que permitió plantear los problemas, establecer la justificación y relevancia, así como también los objetivos que fueron directrices del presente estudio.

En el capítulo II, denominado “Marco teórico”, se muestran a los estudios previos o antecedentes, las bases teóricas de respaldo a cada una de las variables y sus respectivas dimensiones, y también el marco conceptual. Cabe precisar que la estructuración de este capítulo se realizó en función a fuentes confiables, sean estos: libros, tesis, artículos científicos, etc.

En el capítulo III, titulado “Hipótesis”, da a conocer las hipótesis que fueron planteadas, así como también las variables y su operacionalización.

En el capítulo IV, denominado “Metodología”, da una explicación del método que se desarrolló en función a los objetivos planteados.

En capítulo V, titulado “Resultados”, muestra cada uno de los hallazgos que se obtuvieron después de la recolección y procesamiento de los datos. Cabe precisar que se llevó cabo un análisis a nivel descriptivo (tablas de frecuencia y figuras), y también un análisis inferencial, que permitió el contraste y corroboración de las hipótesis planteadas.

La parte final muestra el análisis y discusión de los hallazgos en función a los objetivos, seguido por las conclusiones, recomendaciones, referencias y los anexos.

Contenido

Portada	i
Hoja de jurados	ii
Asesor	ii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Introducción	vi
Contenido	iviii
Contenido de tablas	xi
Contenido de figuras	xii
Resumen	xiii
Abstract	xiv
CAPITULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	15
1.1. Descripción de la realidad problemática	15
1.2. Delimitación del problema	17
1.3. Formulación del problema	18
1.3.1. Problema General	18
1.3.2. Problemas Específicos	18
1.4. Justificación	19
1.4.1. Social	19
1.4.2. Teórica	19
1.4.3. Metodológica	19
1.5. Objetivos	20

1.5.1. Objetivo General.....	20
1.5.2. Objetivos Específicos	20
CAPITULO II MARCO TEÓRICO	21
2.1. Antecedentes.....	21
2.2. Bases teóricas	27
2.3. Marco conceptual	39
CAPITULO III HIPÓTESIS.....	42
3.1. Hipótesis general	42
3.2. Hipótesis específicas:	42
3.3. Variables	42
CAPITULO IV METODOLOGÍA.....	46
4.1. Método de investigación.....	46
4.2. Tipo de investigación.....	47
4.3. Nivel de investigación	47
4.4. Diseño de investigación.....	47
4.5. Población y muestra.....	48
4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	49
4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	51
4.8. Aspectos éticos de la investigación	51
CAPITULO V RESULTADOS	55
5.1. Descripción de resultados	55
5.2. Contrastación de hipótesis	63
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	72

CONCLUSIONES	76
RECOMENDACIONES.....	77
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	79
Anexos	84
Anexo 01. Matriz de consistencia	85
Anexo 02. Matriz de Operacionalización de variables.....	86
Anexo 03. Matriz de Operacionalización del instrumento.....	87
Anexo 04. Instrumentos de investigación	89
Anexo 05. Confiabilidad y validez del instrumento.....	91
Anexo 06. Consentimiento informado	100
Anexo 07. Fotos de la aplicación del instrumento.	102

Contenido de tablas

Tabla N° 1: <i>Características de los trabajadores engagement</i>	37
Tabla N° 2: <i>Operacionalización de las variables</i>	45
Tabla N° 3: <i>Caracterización de la población</i>	48
Tabla N° 4: <i>Prueba de confiabilidad del instrumento de la variable 1</i>	50
Tabla N° 5: <i>Prueba de confiabilidad del instrumento de la variable 2</i>	51
Tabla N° 6: <i>Análisis descriptivo de la variable gestión del talento humano</i>	55
Tabla N° 7 <i>Análisis descriptivo de la dimensión dotación de personal</i>	56
Tabla N° 8. <i>Análisis descriptivo de la dimensión desarrollo de personal</i>	57
Tabla N° 9: <i>Análisis descriptivo de la dimensión mantenimiento de personal</i>	58
Tabla N° 10: <i>Análisis descriptivo de la variable engagement</i>	60
Tabla N° 11: <i>Análisis descriptivo de la dimensión vigor</i>	61
Tabla N° 12: <i>Análisis descriptivo de la dimensión dedicación</i>	62
Tabla N° 13: <i>Análisis descriptivo de la dimensión absorción</i>	63
Tabla N° 14: <i>Pruebas de Normalidad</i>	64
Tabla N° 15: <i>Relación entre la Dotación del personal y Engagement</i>	65
Tabla N° 16: <i>Relación entre el Desarrollo del personal y el Engagement.</i>	67
Tabla N° 17: <i>Relación entre Mantenimiento del personal y el Engagement</i>	69
Tabla N° 18: <i>Relación entre la Gestión del Talento Humano y el Engagement</i>	70

Contenido de figuras

Figura N° 1: Componentes del Engagement	37
Figura N° 2: Variable gestión del talento humano	56
Figura N° 3: Análisis de dotación de personal	57
Figura N° 4: Análisis de la dimensión desarrollo de personal	58
Figura N° 5: Análisis de la dimensión mantenimiento de personal	59
Figura N° 6: Análisis de la variable engagement	60
Figura N° 7: Análisis de la dimensión vigor	61
Figura N° 8: Análisis de la dimensión dedicación	62
Figura N° 9: Análisis de la dimensión absorción	63

Resumen

La presente investigación titulado: “La gestión del talento humano y engagement de los trabajadores del Hospital Regional de Ayacucho, 2018” fue producto de la observación de deficiencias y dificultades en el desempeño y dedicación de las funciones de los trabajadores, lo cual se presume que se deba al modo en el que se gestiona el talento humano. A raíz de ello se planteó como objetivo principal establecer cómo la gestión del talento humano se encuentra relacionada con el engagement de los trabajadores de la institución antes mencionada; orientado a tal propósito se planteó una metodología de tipo básica, alcance correlacional y de diseño no experimental. La muestra se encontró integrada por 44 colaboradores, quienes respondieron a un cuestionario por cada variable para la recopilación de información. Los resultados dieron a conocer que, el 43.2% percibe que la gestión de talento humano en la institución se desarrolla en un nivel alto, y el 2.3% muy alto. Además, el 34.1% perciben el engagement en un nivel alto y el 4.5% en un nivel muy alto. Se concluye que la gestión del talento humano se encuentra relacionado con el engagement de los trabajadores del Hospital Regional de Ayacucho en el año 2018, ello debido a que la prueba de correlación de Pearson arrojó un resultado equivalente a $p=0.000$; $r=0.893$.

Palabras claves: Gestión, talento humano, engagement.

Abstract

The present research entitled: "The management of human talent and engagement of the workers of the Regional Hospital of Ayacucho, 2018" was the result of the observation of deficiencies and difficulties in the performance and dedication of the workers' functions, which is presumably due to the way in which human talent is managed. As a result, the main objective was to establish how the management of human talent is related to the engagement of the workers of the aforementioned institution; for this purpose, a basic methodology, correlational scope and non-experimental design was proposed. The sample was composed of 44 employees, who responded to a questionnaire for each variable for the collection of information. The results revealed that 43.2% perceive that the management of human talent in the institution is developed at a high level, and 2.3% very high. In addition, 34.1% perceive engagement at a high level and 4.5% at a very high level. It is concluded that the management of human talent is related to the engagement of the workers of the Regional Hospital of Ayacucho in 2018, due to the fact that the Pearson correlation test yielded a result equivalent to $p = 0.000$; $r = 0.893$.

Key words: Management, human talent, engagement.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

Hoy por hoy el engagement que se genera al interior de una organización es de suma importancia, dado que es el compromiso que tienen los trabajadores con la realización de sus tareas, el cual se evidencia a través de su desempeño, satisfacción y felicidad en su centro de trabajo. No obstante, existen factores que podrían tener repercusiones en dicho aspecto, generando que los colaboradores no ejecuten cabalmente sus funciones, y no puedan cumplirse los objetivos y metas trazadas.

En el ámbito internacional, de acuerdo a una investigación en el que participaron 24 países, se evidenció que solo 2 de cada 10 trabajadores tenían un engagement alto, además se identificó que Japón tenía un puntaje de 3 en una escala de 0 a 6, con respecto a ello. Esa situación se debería a que en dicho país el trabajo es visto por las personas como una

obligación, además de que los colaboradores cumplen largas jornadas de trabajo lo que les genera cansancio y por ende rechazo a las tareas que realizan (Innovum, 2016).

En el ámbito nacional, dicha situación no se muestra muy diferente, pues según lo expuesto por el Diario Gestión (2015), la falta de engagement en una organización es un problema de suma importancia para el 87% de las empresas; frente a ello el 60% también indicó no poseer un programa óptimo que contribuya con la mejora de dicha situación, y el 66% de las empresas reconoció que sus trabajadores se encuentran abrumados en su puesto de trabajo, lo cual evidencia que no se emplean los elementos necesarios para construir un ambiente de felicidad entre el trabajador y su centro de trabajo. Se presume que parte de ello se encuentre asociado con el modo en que las empresas gestionan sus talentos humanos, dado que en el país solo el 50% de las empresas tienen establecidos sistemas adecuados para la dotación, desarrollo y mantenimiento de sus trabajadores.

A nivel local, la situación no difiere de todo lo antes expuesto, pues por medio de la observación se pudo conocer que en el Hospital Regional de Ayacucho, muchos de los trabajadores, principalmente en la Unidad de seguros, no desempeñarían sus labores adecuadamente lo cual se evidenciaría por medio de su actuar, pues no llevarían a cabo sus funciones de modo correcto, ofreciendo un mal trato a los usuarios que vienen a solicitar información u orientación, generando faltas reiteradas, incumplimiento con los horarios de trabajo establecidos, las constantes solicitudes de permiso, la inadecuada comunicación y los serios problemas en la resolución de conflictos. Todo ello sin duda estaría conllevando a que no se cumplan con los objetivos y fines que tiene la institución y específicamente el área. De algún modo, el comportamiento presentado por los trabajadores evidenciaría un

desánimo, desgano o insatisfacción por las labores que realizan, por lo que no demostrarían dedicación o una orientación a la mejora.

Se presume que dicha situación se encuentre vinculada con la forma en la que se gestiona el talento humano, pues se pudo conocer que en dicho establecimiento el modo de reclutamiento y selección del personal no sigue los procesos correctos, generando que personas que no cuentan con el perfil profesional, capacidades y competencias adecuadas se encuentre desempeñando labores; además, muy raras veces se les ofrecería capacitaciones y talleres a los colaboradores con la intención de que mejoren sus destrezas y capacidades; sumado al hecho de que no se reconozca las buenas acciones o el alto desempeño que podría presentar un trabajador, por lo cual no desarrollaría la motivación en ellos a que se esfuercen más, y se encuentren satisfechos.

De continuarse con la problemática antes expresada es muy probable que las metas y objetivos institucionales no se cumplan en lo esperado, exista mayor presencia de desánimo e insatisfacción en los colaboradores, no desempeñen sus labores adecuadamente e incluso opten por desertar. A raíz de ello es que surge la necesidad de llevar a cabo la presente investigación, que se encuentra orientado a determinar cómo la gestión del talento humano se asocia con el engagement de los trabajadores del Hospital Regional de Ayacucho, 2018.

1.2. Delimitación del problema

Delimitación espacial

La investigación se desarrolló en el Hospital Regional de Ayacucho.

Delimitación temporal

El periodo de estudio en el que se llevó a cabo el presente estudio fue el año 2018.

Delimitación conceptual o temática

La gestión del talento humano es entendida como aspecto netamente administrativa que se encuentra dirigida principalmente a la integración, formación, evaluación y a la remuneración que reciben los trabajadores de una organización (Chiavenato, 2011).

Y el engagement viene a ser el estado anímico positivo de un conjunto de personas que laboran al interior de una organización y que se encuentra asociado con el trabajo, que es evidenciado por medio del entusiasmo, esfuerzo, pasión y energía al ejecutar las tareas encomendadas (Vila, Álvarez, & Castro, 2015).

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema General

¿Qué relación existe entre gestión del talento humano y el engagement de los trabajadores del Hospital Regional de Ayacucho, 2018?

1.3.2. Problemas Específicos

- ¿Qué relación existe entre la dotación de personal y el engagement de los trabajadores del Hospital Regional de Ayacucho en el 2018?
- ¿Qué relación existe entre desarrollo del personal y el engagement de los trabajadores del Hospital Regional de Ayacucho en el 2018?
- ¿Qué relación existe entre mantenimiento del personal y el engagement de los trabajadores del Hospital Regional de Ayacucho en el 2018?

1.4. Justificación

1.4.1. Social

A nivel social, el estudio tiene gran relevancia pues por medio de los resultados permitió que la institución en estudio sea capaz de conocer las dificultades existentes en torno al engagement y la gestión del talento humano y así establecer mecanismos oportunos que conduzcan a la mejora; en ese sentido, el principal beneficiario sería el Hospital Regional de Ayacucho, 2018, y su organización. A su vez, al desarrollar estrategias óptimas que contribuyan en su mejor desempeño, de manera indirecta tuvo como beneficiarios a la población usuaria de los servicios de dicha institución, dado que el personal será capaz de otorgarles servicios de calidad, conduciéndolos a una satisfacción general.

Y sobre todo que a través de la investigación en general diferentes instituciones mejoren sus estrategias en torno al engagement y la gestión del talento humano.

1.4.2. Teórica

La investigación tuvo gran relevancia en el aspecto teórico, ello debido a que aborda un tema muy importante en el ámbito de la administración, el cual se sustentó por medio de diversas teorías ya existentes, estableciendo un adecuado soporte científico que contribuya con la reducción de los vacíos que pudiesen existir en torno a las variables de estudio.

Además, al tocar variable muy poco abordados a nivel local, generará antecedentes de suma importancia al cual los futuros investigadores puedan recurrir para su orientación.

1.4.3. Metodológica

El aporte metodológico de esta investigación consistió en para la recopilación de información hace uso de instrumentos que pasar por procesos estructurados de validación y confiabilidad; ello por medio de una prueba piloto, dicho proceso garantizaría los resultados y efectividad,

por lo cual podrían ser utilizados en investigaciones posteriores con las mismas variables de estudio.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo General

Establecer la relación que existe entre gestión del talento humano y el engagement de los trabajadores del Hospital Regional de Ayacucho, 2018.

1.5.2. Objetivos Específicos

- Establecer la relación que existe entre la dotación del personal y el engagement de los trabajadores del Hospital Regional de Ayacucho en el 2018
- Establecer la relación que existe desarrollo personal y el engagement de los trabajadores del Hospital Regional de Ayacucho en el 2018.
- Establecer la relación que existe entre mantenimiento del personal y el engagement de los trabajadores del Hospital Regional de Ayacucho en el 2018.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

Antecedentes internacionales

Sanclemente, Elboj, & Iñiguez, (2016) llevó a cabo la investigación titulada “Engagement o compromiso en profesionales de enfermería: variables socio-demográficas y laborales asociadas” de la Universidad de Murcia de España. Argumentando lo siguiente:

La investigación tuvo como objetivo primordial: medir el nivel de engagement y su relación con las áreas de la vida en el trabajo de las enfermeras de España. Para lo cual la investigación fue cuantitativa, descriptiva y correlacional, se empleó una muestra de 305 enfermeras. Las investigadoras concluyeron que la muestra estudiada presenta un nivel alto de engagement laboral en los tres niveles energía, implicación y eficacia. De esta manera se determinó que el estado civil y la situación laboral se relacionan con la eficacia, asimismo las actividades de ocio con la energía e implicación.

Granados, (2015) desarrolló la tesis titulada “Engagement laboral en la dirección de gestión de talento humano de la contraloría general de la República”, en la Universidad Nacional Abierta y a Distancia, Bogotá, para lograr conseguir el título de especialista en Gestión Pública, argumenta lo siguiente:

La investigación estableció como objetivo: determinar el nivel de engagement en los trabajadores del área de Gestión del Talento Humano en la institución mencionada. Orientado a tal fin elaboró un estudio de tipo descriptiva, y consideró a 59 participantes como integrantes de la muestra. De la investigación se determinó que los trabajadores presentaban un alto engagement, por lo cual se obtuvo que para la dimensión vigor se tuvo un valor de 5.07 en un rango de 4.81 y 5,65, en la dimensión dedicación se obtuvo un valor de 5.01 en un rango de 4.71 y 5.69 y finalmente en la dimensión absorción se obtuvo un valor de 4.57 en un rango de 4.21 y 5.33.

Matabajoy, Matabachoy, & Obando, (2017) en su investigación titulada “Proceso de desarrollo del talento humano en una clínica de especialidades de Pasto, Colombia” de la Universidad de Nariño de Colombia, en su investigación argumenta lo siguiente:

La investigación menciona que tuvieron como objetivo: caracterizar los métodos de la potencialización de los recursos humanos de dicha clínica. La investigación fue descriptiva en donde la muestra se encontró integrada por 221 trabajadores. Este estudio concluyó que los trabajadores de la clínica se encuentran satisfechos con la etapa de detección de necesidades para la capacitación, pues manifiestan que las estrategias empleadas son adecuadas con media 10,1 \bar{X} , con respecto a la etapa de elaboración del plan, los trabajadores consideran que las capacitación se sujetan a los objetivos de la institución con

media 6,6 \bar{X} , en cuanto a la etapa de evaluación la muestra manifiesta que dicha evaluación es la adecuada y además son sus propios jefes quienes le dan seguimiento al proceso esto con media 18,7 \bar{X} para evaluación y 5,4 \bar{X} para seguimiento.

Rodríguez & Santofimio, (2016) llevó a cabo la tesis denominada “Modelo de gestión estratégica del talento humano que permite incentivar el salario emocional para el mejoramiento del clima organizacional” en la Universidad Libre de Colombia de la ciudad de Bogotá, con la intención de conseguir el grado de Magister en Educación, a su vez argumenta lo siguiente:

El estudio planteó como objetivo primordial: hacer uso de un modelo de gestión de talento humano que contribuya con el incentivo del salario emocional y con el clima laboran en el jardín infantil Alcalá Muzú. Orientado a ello, la metodología que presentó fue de enfoque cuantitativo y nivel explicativo. La conclusión fue que, dicho modelo fue implementado exitosamente dentro del ámbito administrativo y docente de dicha entidad, observándose beneficios significativos debido a la interacción y dinámicas grupales desarrolladas.

Alava & Gómez, (2016) desarrolló la tesis titulada: “Influencia de los Subsistemas de Talento Humano en el desempeño laboral del personal de una Institución Pública, Coordinación Zonal 8, durante el periodo 2014. Diseño de un aplicativo de control para los subsistemas de Capacitación y Selección” en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, con la intención de conseguir el grado de Magister en Administración de Empresas. Cabe indicar que su estudio argumenta lo siguiente:

La investigación presentó como objetivo fundamental evaluar como la administración de los subsistemas de talento humano se encuentran influenciados por el desempeño laboral del personal en la entidad antes mencionada; orientado a ello se empleó una metodología de enfoque mixto, usando para la recolección de datos las técnicas de la entrevista y encuesta. El estudio concluyó que los subsistemas de talento humano, como: clasificación de los puestos, planificación de la gestión, selección, formación, capacitación del personal, evaluación del desempeño tienen una influencia significativa en el desempeño de cada uno y por ende en la institución.

Antecedentes nacionales

Romero, (2019) llevó cabo la investigación titulada: “Estrategias de gestión del talento humano para mejorar el engagement de los servidores de la UGEL Tahuamanu del distrito de Iberia-Madre de Dios, 2018” en la Universidad Católica de Santa María, con la intención de optar el grado de magister en gerencia social y recursos humanos, la investigación argumenta lo siguiente:

El estudio estableció como finalidad principal realizar una propuesta estratégica sobre gestión de talento humano que contribuya con la mejora del engagement de los servidores de la entidad antes mencionada. Orientado a ello, la metodología que se abordó tuvo un alcance descriptivo y diseño de tipo no experimental. Para los fines de la investigación la muestra se encontró integrada por 30 colaboradores de dicha UGEL. La conclusión a la que se llegó fue que, se evidenció la existencia de un bajo nivel de efectividad de la gestión del talento humano, lo cual estaría generando un escaso engagement en el desarrollo de las labores de los colaboradores; por lo cual resulta de mucha necesidad que se incorporen

tácticas que se encuentren encaminadas a mejorar el rendimiento de los mismos, y se puedan cumplir con los objetivos y metas programadas.

Amanqui & Sarmiento, (2018) llevó a cabo la tesis titulada: “Motivación laboral y el engagement laboral en el personal de enfermería de centro quirúrgico recuperación y central de esterilización del HRHD. Arequipa” en la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, la investigación argumenta lo siguiente:

Dicho estudio estableció como fin principal determinar cómo se relaciona la motivación laboral con el engagement de los trabajadores, para lo cual se empleó un diseño correlacional, considerando a 45 enfermeras como muestra para la investigación. Las investigadoras determinaron que el 88.9% de la muestra presentaron un nivel de motivación bajo, y el 84,4% presentaba un engagement bajo. La conclusión a la que llegaron fue que existe una asociación significativa entre la motivación laboral y el engagement en dicha institución; ello demostrado debido a que el 82.2% de las enfermeras desempeñan sus funciones de manera rutinaria sin ejercer en ellas algún tipo de motivación, por lo cual no se encontrarían comprometidas laboralmente.

Coronado, Olortegui, Pérez, & Rondón, (2019) llevó a cabo la tesis titulada: “Felicidad y compromiso organizacional en una empresa del sector farmacéutico peruano” en la Pontificia Universidad Católica del Perú, con la intención de conseguir el grado de Magister en Administración de empresas, el estudio argumenta lo siguiente:

La investigación estableció como principal finalidad identificar la influencia que presenta la felicidad sobre el compromiso organizacional. Orientado a ello, la investigación tuvo una metodología de nivel descriptivo - correlacional, considerando a 305 trabajadores

como muestra. De la investigación se concluyó que la felicidad y el compromiso se relacionan positivamente en un nivel moderadamente fuerte”.

Zagastizabal, (2018) desarrolló la tesis: “Gestión del talento humano y desempeño laboral en trabajadores del Hospital II Es Salud Huamanga” en la Universidad Cesar Vallejo, con la intención de conseguir el grado de Magister en Gestión de los Servicios de Salud, la investigación argumenta lo siguiente:

El estudio estableció como finalidad principal identificar como la gestión del talento humano se relaciona con el desempeño laboral en dicha institución. Para lo cual la metodología que se desarrolló tuvo una tipología relacional, siendo la población integrada por 85 colaboradores de los cuales 50 conformaron la muestra. De la investigación se concluyó que según el 32% considera que la gestión del talento humano es deficiente, esto a consecuencia de que consideran que no se propician espacios de desarrollo es decir no se realizan capacitaciones constantes que les permita crecer tanto profesional como personalmente. En cuanto al desempeño laboral e 60% de la muestra considera que es regular. Con respecto a la capacitación el 30% de la muestra la califica como deficiente. Se demostró con un sig. 0,000 y $r= 0,236$ que las variables se encuentran relacionadas.

Yaranga, (2018) en su tesis: “Liderazgo situacional y nivel de compromiso institucional en el centro de salud Vista Alegre, Ayacucho” realizado en la Universidad Cesar Vallejo, con la intención de conseguir el grado de Magister en Gestión de los Servicios de Salud, argumentó lo siguiente:

El estudio estableció como fin principal determinar la manera en que el liderazgo se asocia con la organización y el compromiso laboral, por lo cual la investigación fue

correlacional, y la muestra considerada se conformó por 60 trabajadores de dicha institución antes mencionada. Por medio de los resultados se pudo conocer que el 46,7% de la muestra califica como regular el compromiso institucional, el 48,3% considera que la formación y potenciación de capacidades resulta ser deficiente. Finalmente, con el contraste de la hipótesis general fue posible rechazar la hipótesis nula, ello debido a que la prueba de correlación arrojó un p -valor=0,000 y factor de correlación 0,528; por lo cual se estableció que existe una asociación entre el liderazgo situacional y el compromiso de la organización.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Gestión del talento humano.

Al hablar de gestión se hace referencia a la acción desarrollada por una persona, la cual lidera una empresa pública o privada; en tal sentido considerando la hipótesis de Guerrero (2013) se puede decir que, la gestión engloba a un conjunto de actividades que llevan a cabo los directivos y jefes dentro de una institución o empresa, con el fin de aumentar la eficiencia y la producción, a través del acatamiento de metas y objetivos.

Sumado a ello, la gestión se concibe como una acción de perfil competitivo que busca dar a conocer los objetivos conducentes a la ejecución de sistemas de la empresa, generación de mecanismos estratégicos que contribuyan con el desarrollo, y también la ejecución de la gestión de los trabajadores (Martínez, 2013). Por lo cual es posible manifestar que la gestión abarca todo movimiento a realizar en búsqueda del bienestar de los individuos que trabajan en la empresa, como también el crecimiento social y económico del mismo. Asimismo, es necesario precisar que las actividades de gestión se desarrollan en diversos ámbitos de la administración.

Para Cotacallapa (2011), la gestión se encuentra compuesta por las acciones de planificación, y las acciones donde se plasman las políticas y objetivos que se desean lograr y se proponen doctrinas. Además, la organización viene a ser la asociación de las acciones que se llevan a cabo con la intención de conseguir los objetivos establecidos; asimismo, la dirección es la etapa en la que se delega la autoridad y dividen las actividades para obtener el trabajo en conjunto y, por último, el control es la etapa en la que se evalúan las consecuencias al final de todo el proceso para de esta manera poder conocer si en verdad se pudo dar cumplimiento a los objetivos que fueron planteados o no.

Por lo cual es posible resumir a la gestión como una serie de procesos administrativos, llevado a cabo los líderes, directivos o jefes de una organización. Se encuentra integrado por la planeación, que permite establecer las directrices para la consecución de los objetivos; organización, que se encuentra orientada a la división de las labores y el trabajo en equipo; asesoría, orientado al adiestramiento del personal, y finalmente la dirección, en la que se ejerce la toma de decisiones.

En ese sentido, la gestión del talento humano es entendida como aspecto netamente administrativa que se encuentra dirigida principalmente a la integración, formación, evaluación y a la remuneración que reciben los trabajadores de una organización. El administrador desempeña el rol de gerente del capital humano, debido a que ejecuta las siguientes funciones: reclutamiento de personal, desarrolla el proceso de selección y finalmente, el proceso de inducción y formación de estos (Chiavenato, 2011). Al respecto es importante indicar que dicho aspecto resulta crucial en una empresa, ello

debido a que contribuye con la mejora de las habilidades, capacidades y destrezas de los trabajadores, y por ende, su desarrollo.

Así mismo, respecto a la administración del talento humano, Mondy (2010) indica que, este proceso involucra la labor de cada uno de los trabajadores orientados a la consecución de las metas y objetivos organizacionales. Por ello es que resulta de suma importancia que los gestores de las diversas áreas y niveles tienen de mostrar interés en la gestión de los recursos humanos

Acorde con lo antes citado, se puede decir que es necesario que considere todos los aspectos de la persona, para que de esta manera se logre que el empleado se encuentre mucho más satisfecho por todo lo que la empresa le ofrece, cabe precisar que la gestión del talento humano se encuentra orientado a la mejora y desarrollo de los colaboradores en un organización.

2.2.1.1. Objetivos de la gestión del talento humano.

El área correspondiente a los recursos humanos posee una serie de funciones de gran importancia, ello debido a que su labor se encuentra orientado a velar por la integridad de cada uno de los colaboradores y las instituciones lo consideran como un activo principal, por tal motivo surge la necesidad de brindarles la atención que requieren (Chiavenato, 2011).

Por este motivo el área o departamento correspondiente a los recursos humanos lleva a cabo una importante labor dentro de una empresa, dado que es la que se encarga de incorporar dentro de una organización a personas que tendrán como finalidad asegurar el cumplimiento de los objetivos y crecimiento de la misma.

Existen diversas finalidades, los cuales responden a la necesidad de mejorar la eficiencia y eficacia de una empresa. Chiavenato (2011) indica que son los siguientes:

- Colaborar con la organización con la intención de concretar cada una de sus metas y objetivos trazados, para así cumplir con la misión que posee.
- Incrementar competitividad de toda la organización.
- Dotar de individuos altamente entrenados y motivados a la empresa u organización.
- Fomentar la satisfacción y la auto actualización de los trabajadores.
- Buscar conservar y desarrollar la calidad de vida dentro del área de trabajo.
- Conducir y provocar el cambio.
- Salvaguardar políticas éticas y de comportamiento responsables con la sociedad.
- Cimentar bases para generar una mejor empresa y una mejor organización.

De esta manera, se podría decir que la gestión del talento humano tiene como finalidad principal diseñar mecanismos estratégicos que conduzcan a conseguir cada uno de las metas y objetivos trazados, siendo estos de tres categorías: económico y funcional, competitivo y demás aspectos complementarios (Junquera & Fernández, 2013). Por lo cual, los objetivos de la organización parte uno del otro, de tal manera debe existir coherencia entre ellos, para finalmente llegar a un objetivo general.

Según Robbins & Coulter (2010) la gestión del talento humano presenta gran relevancia en todas las empresas, la cual radica en tres motivos principales, el

primero está relacionado con una óptima gestión con la cual sea posible conseguir mejores ventajas competitivas; el segundo, viene a ser la mejora de los mecanismos estratégicos de una organización; y finalmente, es que su adecuado desarrollo contribuye con el desempeño que demuestre cada uno de los trabajadores. En consecuencia, es posible manifestar que la gestión del talento humano tiene en consideración y busca de por sí el progreso empresarial, y también el de las personas que lo constituyen, por tal motivo es necesario equilibrar las necesidades para que en base a ellas sea posible determinar las mejores estrategias que permitan el cumplimiento de las metas y objetivos de la empresa.

2.2.1.2. Evaluación de la gestión del Talento Humano.

Respecto a ello, Mondy (2010) indica que es un proceso que se lleva a cabo haciendo uso de un sistema de gestión de recursos humanos. Este posee específicamente 3 áreas en las que centra su atención, los cuales se encuentran relacionados y basados en la búsqueda de una adecuada gestión de los recursos humanos; estos son, la dotación de trabajadores, desarrollo de los mismos y finalmente su mantenimiento continuo. Por lo cual estas actividades deben ser estructuradas adecuadamente y además deben de adaptarse a las necesidades de cada organización, además cada uno de los procesos se encuentra compuestos por múltiples subsistemas que los cuales deben gestionarse de manera adecuada.

“La administración de recursos humanos es un conjunto integrado de procesos dinámicos e interactivos” (Mondy, 2010, pág. 15). Según lo mencionado existen tres procesos básicos los cuales son:

2.2.1.2.1. Dotación de Personal.

Viene a ser aquel proceso a través del cual una organización tiene la capacidad para identificar y seleccionar a su personal, para lo cual considera ciertas habilidades necesarias para realizar las funciones del puesto, así como el total de empleados y además, toma en cuenta un tiempo determinado para cumplir con el puesto de trabajo de manera oportuna, ello con la intención de cumplir con cada uno de los objetivos organizacionales planteados (Mondy, 2010). En ese sentido, el gerente de recursos humanos tiene como función principal llevar a cabo la ejecución de cada uno de los procesos de difusión de los puestos de trabajo, para así realizar el proceso de reclutamiento, seguido de la selección del postulante más calificado y cualificado para el puesto de trabajo.

El reclutamiento generalmente busca atraer personal dentro de los tiempos establecidos, tanto en calidad como cantidad. Estos tienen que contar con las capacidades y habilidades que la empresa requiere para que puedan desempeñar ciertas labores (Mondy, 2010). Dentro de algunas de las características que debe de poseer un óptimo proceso de reclutamiento son los siguientes:

- **Información oportuna.** Se encuentra referida al proceso en el que se debe de establecer las características que necesitan tener los postulantes para poder cubrir una vacante, dicha actividad se debe llevar a cabo antes del proceso de convocatoria.
- **Información clara.** Se encuentra referida al modo en que debe de difundirse la información, es decir, debe de ser real y lo más objetiva

posible; además debe de contener toda la información necesaria respecto a la vacante o puesto de trabajo que se ofrece, así como los requisitos, exigencias, remuneración, etc.

- **Selección:** dentro de este procedimiento se encuentra inmersos las acciones realizadas para llevar a cabo la selección del mejor postor, es decir de la persona que mejor cumpla con las características, competencias, habilidades y conocimientos que exige el puesto laboral (Mondy, 2010)
- **Pruebas de conocimiento.** Estas se ejecutan durante el proceso de selección, las cuales sirven para conocer de manera efectiva los conocimientos que poseen los postulantes, y si estos cumplen con las exigencias del puesto laboral.
- **Pruebas psicológicas.** Estas se emplean la intención de conocer los rasgos de conducta que poseen los diferentes candidatos, lo cual servirá para predecir futuros escenarios frente a distintas situaciones que podrían ser presentadas en la empresa.
- **Informe oportuno de selección.** En cuanto se seleccione al postulante más adecuado, necesariamente tiene que ser comunicado, con la intención certificar el cumplimiento de los términos establecidos.

2.2.1.2.2. Desarrollo del Personal.

Este proceso surge a partir de una necesidad evidenciada y manifestada por una persona, constituyendo de ese modo una de las funciones de mayor significatividad en la administración de los recursos humanos. Cabe precisar que

integra una serie de medidas para que la persona logre una mayor satisfacción personal y se sienta mucho más desarrollada; dichas medidas pueden abarcar la planificación de las carreras profesionales, labores de formación interna, talleres y capacitaciones continuas, entre otros (Mondy, 2010). De este modo se podría decir que dicho procedimiento resulta ser una inversión que efectúan las empresas para la mejora de las capacidades de sus trabajadores (Chiavenato, 2011),

En consecuencia, las empresas poseen la imperante necesidad de contribuir en la mejora de las habilidades y capacidades que poseen sus trabajadores, teniendo en consideración que el fortalecimiento necesariamente ayudará a conseguir un mayor desarrollo empresarial.

Capacitación: Este proceso se lleva a cabo con la intención de otorgar y afianzar conocimientos referidos a temas asociados con las labores de la empresa, para así conseguir que los trabajadores posean mayor destrezas y desempeñen mejor sus labores (Mondy, 2010). En ese sentido se puede decir que, tiene como finalidad reforzar los conocimientos que poseen los trabajadores y que ello influya en su desempeño. Algunas de las características con las que debe de contar la fase de capacitación se expresan a continuación:

- **Coherencia con el puesto de trabajo.** Ello hace alusión a que las capacitaciones necesariamente deberán de encontrarse asociadas con alguna necesidad expuesta por un colaborador, sean en cuanto a la labor que desempeña o al puesto de trabajo.

- **Periodicidad de la capacitación.** Resulta necesario que las capacitaciones se desarrollen de manera frecuente, ello con la intención de que los conocimientos de los trabajadores se encuentren actualizados y puedan desempeñar sus labores más adecuadamente.
- **Desarrollo de la carrera profesional:** cabe indicar que este proceso se realiza a largo plazo, para lo cual las organizaciones tienen como finalidad brindar un óptimo desarrollo de destrezas a sus colaboradores, ello con la intención de que sea posible su progreso personal y ello contribuya con la organización (Gomez, Balkin, & Cardy, 2008).
- **Concordancia con la necesidad.** Ello explica que el desarrollo de un trabajador debe llevarse a cabo no solo teniendo en consideración a lo que busca la empresa, sino también ligado a los intereses del mismo (a modo individual).

2.2.1.2.2. Mantenimiento del Personal.

Este proceso se lleva a cabo con la intención de retener el talento de ciertos trabajadores, por lo cual debe de realizarse de manera cuidadosa, entre estos resaltan los incentivos económicos, beneficios, etc. Todos estos deben impulsar el progreso y productividad tanto a modo personal, y por ende, empresarial (Chiavenato, 2011).

Remuneración: se encuentra referido al valor de intercambio por las horas de trabajo que ejecuta un individuo, se puede decir entonces que es el pago que se le brinda a una persona por sus servicios ofrecidos a la organización. Para lo

cual es necesario que el gerente del talento humano considere los siguientes componentes:

- **Satisfacción.** Este aspecto resulta de mucha importancia, ello debido a que un trabajador ejecuta sus funciones en concordancia al pago que recibe, en ese sentido, su salario o remuneración debe de encontrarse asociado a la idea de que está siendo adecuadamente retribuido por su labor.
- **Pago oportuno.** Este aspecto también resulta crucial en una empresa, pues los colaboradores para que puedan desempeñarse más adecuadamente deben de percibir que se les está remunerando adecuadamente y que dicha remuneración se debe de efectuar de modo oportuno; esto implica que los pagos deben realizarse en el plazo establecido, de lo contrario esto podría generar un malestar en el trabajador lo que puede influir negativamente en la ejecución de sus labores.

2.2.2. Engagement.

Según Vila et al. (2015) viene a ser el estado anímico positivo de un conjunto de personas que laboran al interior de una organización y que se encuentra asociado con el trabajo, que es evidenciado por medio del entusiasmo, esfuerzo, pasión y energía al ejecutar las tareas encomendadas.

Según lo mencionado por Schaufeli, el engagement es un estado en el que los trabajadores se perciben altamente energizados, dedicados e involucrados en cada una

de las labores que vienen realizando, de tal manera que se percibe como la felicidad vinculada al trabajo, por lo cual se califica como positiva (Juárez, 2015)

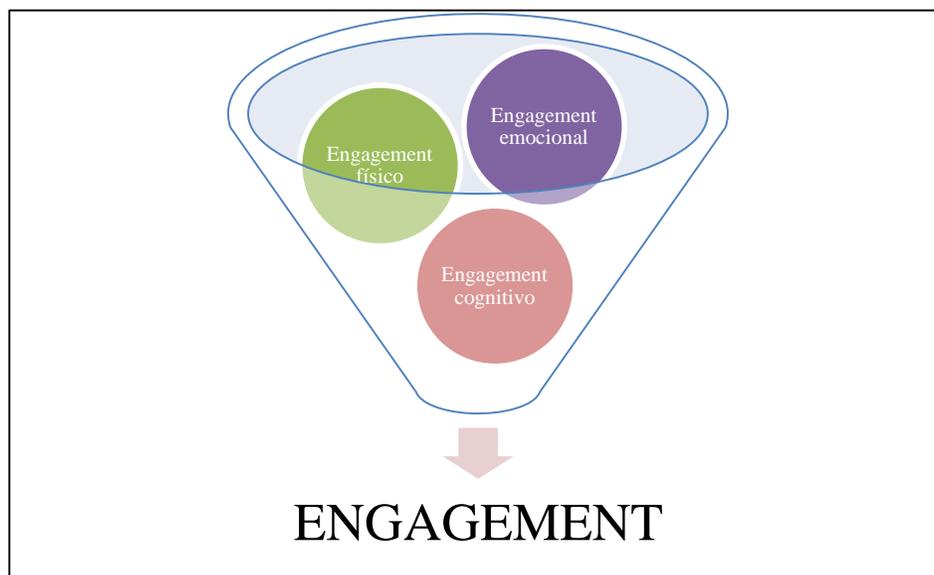


Figura N° 1: **Componentes del Engagement**

Fuente: (Vila et al., 2015)

Es así que los trabajadores engagement, presentan las siguientes características según cada componente del engagement (Vila et al., 2015):

Tabla N° 1:

Características de los trabajadores engagement

ENGAGEMENT FÍSICO	ENGAGEMENT EMOCIONAL	ENGAGEMENT COGNITIVO
Nivel de energía y esfuerzo elevado	Se sienten entusiasmados e interesados en su puesto de trabajo	Nivel elevado de concentración
Muestran ganas en esforzarse	Tiene una actitud optimista	Atención y absorción el desarrollo de sus labores
Desarrollan su trabajo de manera intensa	Se sienten orgullosos de su puesto de trabajo	

Fuente: (Vila et al., 2015)

Las causas posibles del engagement vienen a ser los recursos personales y laborales, la reparación del esfuerzo ejercido y también el contagio emocional externo. De tal manera que el engagement se encuentra ampliamente relacionado con las características del puesto del trabajador, así en cuanto mayor cantidad de recursos se inviertan en la motivación de los trabajadores se mejorará el compromiso de los trabajadores, pues estos se percibirán como parte importante en la organización y que esta se preocupa por ellos (Vila et al., 2015)

En cuanto a las competencias que manifiestan los engagement se tienen las siguientes:

- Competencias emocionales: involucra el desarrollo de la inteligencia emocional, la empatía, el optimismo, la esperanza, la confianza y autoestima.
- Competencias cognitivas: se desarrolla la vigilancia, la atención, la concentración, la creatividad y la innovación.
- Competencias motivacionales: se desarrolla la curiosidad, la apertura al cambio, la autoeficacia, el autocontrol, el aprendizaje, el desarrollo, la iniciativa personal y la proactividad.
- Competencias conductuales: se desarrollan habilidades de negociación, habilidades interpersonales, de comunicación y habilidades de la gestión del tiempo (Vila et al., 2015)

Partiendo de la definición del engagement se elaboró un cuestionario para medirlo el cual se denomina UWES (Utrecht Work Engagement Survey), este considera tres principales dimensiones, que son: el vigor, la dedicación y la absorción. En su versión

larga cuenta con 15 ítems, los cuales para los fines de esta investigación se considerarán como indicadores (Hernández, Llorens, & Rodríguez, 2016).

Vigor: esta dimensión se encuentra referida a altos niveles de energía y resistencia mental durante el desarrollo de las actividades en el trabajo, las ganas de invertir más tiempo en la ejecución de las tareas, no fatigarse de manera fácil e insistir en concluir una actividad a pesar de las adversidades que se pueden presentar. Así un empleado con un nivel de vigor elevado, gastan mucha energía en concluir sus tareas y sobre todo de realizarlas de manera adecuada (Hernández et al., 2016).

Dedicación: esta dimensión corresponde al nivel de significancia que tiene el trabajo para el colaborador, el entusiasmo que se pone en el desarrollo de las tareas y mostrar orgullo por su trabajo. Así un trabajador con un alto nivel de dedicación se identifica significativamente con su trabajo y la empresa en la que laboran (Hernández et al., 2016).

Absorción: esta dimensión hace referencia a la felicidad que pueden sentir los trabajadores cuando se encuentra concentrado, lo cual se manifiesta cuando no se puede dejar de realizar la tarea debido a la gran concentración, muchos de los empleados con alto grado de absorción manifiestan que el tiempo se les pasa volando., pues disfrutan de lo que hacen y se dejan llevar por la situación motivadora (Hernández et al., 2016).

2.3. Marco conceptual

- **Gestión del talento humano**

la gestión del talento humano es entendida como aspecto netamente administrativa que se encuentra dirigida principalmente a la integración, formación, evaluación y a la remuneración que reciben los trabajadores de una organización (Chiavenato, 2011).

- **Dotación de personal**

Viene a ser aquel proceso a través del cual una organización tiene la capacidad para identificar y seleccionar a su personal, para lo cual considera ciertas habilidades necesarias para realizar las funciones del puesto, así como el total de empleados y además, toma en cuenta un tiempo determinado para cumplir con el puesto de trabajo de manera oportuna, ello con la intención de cumplir con cada uno de los objetivos organizacionales planteados (Mondy, 2010)

- **Desarrollo de personal**

Este proceso surge a partir de una necesidad evidenciada y manifestada por una persona, constituyendo de ese modo una de las funciones de mayor significatividad en la administración de los recursos humanos (Mondy, 2010).

- **Mantenimiento de personal**

Este proceso se lleva a cabo con la intención de retener el talento de ciertos trabajadores, por lo cual debe de realizarse de manera cuidadosa, entre estos resaltan los incentivos económicos, beneficios, etc. Todos estos deben impulsar el progreso y productividad tanto a modo personal, y por ende, empresarial (Chiavenato, 2011).

- **Engagement**

Viene a ser el estado anímico positivo de un conjunto de personas que laboran al interior de una organización y que se encuentra asociado con el trabajo, que es evidenciado por

medio del entusiasmo, esfuerzo, pasión y energía al ejecutar las tareas encomendadas.
(Vila et al., 2015)

- **Vigor**

“Referido a los altos niveles de energía y resistencia mental durante el desarrollo de las actividades en el trabajo, las ganas de invertir más tiempo en la ejecución de las tareas y no fatigarse de manera fácil” (Hernández et al., 2016, pág. 92).

- **Dedicación**

“Corresponde al nivel de significancia que tiene el trabajo para el colaborador, el entusiasmo que pone al desarrollar sus tareas y mostrar orgullo por su trabajo. Un trabajador con dedicación se identifica con su trabajo y la empresa” (Hernández et al., 2016, pág. 92).

- **Absorción**

“Hace referencia a la felicidad que pueden sentir los trabajadores cuando se encuentra concentrado, muchos de los empleados con alto grado de absorción manifiestan que el tiempo se les pasa volando, pues disfrutan de lo que hacen” (Hernández et al., 2016, pág. 92).

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS

3.1. Hipótesis general

Existe una relación significativa entre gestión del talento humano y el engagement de los trabajadores del Hospital Regional de Ayacucho en el año 2018 es significativa.

3.2. Hipótesis específicas:

- Existe una relación significativa entre la dotación del personal y el engagement de los trabajadores del Hospital Regional de Ayacucho en el año 2018 es significativa.
- Existe una relación significativa entre desarrollo personal y el engagement de los trabajadores del Hospital Regional de Ayacucho en el año 2018 es significativa.
- Existe una relación significativa entre el mantenimiento del personal y el engagement de los trabajadores del Hospital Regional de Ayacucho en el año 2018 es significativa.

3.3. Variables

V₁: Gestión del talento humano

Definición conceptual: La gestión del talento humano es una función de carácter administrativo orientada primordialmente a la integración, formación, evaluación y por último la remuneración que perciben los trabajadores de una organización. (Chiavenato, 2011)

Definición operacional: La gestión del talento humano se encuentra definido operacionalmente a través de la dotación de personal, desarrollo de personal y mantenimiento de personal, los mismos que serán medidos a través de un cuestionario, donde sus respuestas están dadas una escala valorativa de 1-5.

Dimensiones:

D₁ Dotación de personal

D₂ Desarrollo de personal

D₃ mantenimiento de personal

V₂: Engagement

Definición conceptual: El engagement es un estado anímico positivo relacionado con el trabajo, el cual se evidencia mediante el esfuerzo, entusiasmo, la energía y la pasión que posee los trabajadores durante la ejecución de las tareas encomendadas. (Vila, Alvarez, & Castro, 2015)

Definición operacional: El engagement se encuentra definido operacionalmente a través del vigor, dedicación, y absorción de los trabajadores, los mismos que serán medidos a través de un cuestionario, donde sus respuestas están dadas una escala valorativa de 1-5.

Dimensiones:

D₁ Vigor

D₂ dedicación

D₃ Absorción

Tabla N° 2:
Operacionalización de las variables

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA VALORATIVA
V1: GESTION DEL TALENTO HUMANO	La gestion del talento humano es una funcion de carácter admnistrativo orientada primordialmente a la integracion, formacion, evaluacion y por ultimo la remuneracion que perciben los trabajadores de una organización. (Chiavenato, 2011)	La gestion del talento humano se encuentra definido operacionalmente a traves de la dotacion de personal, desarrollo de personal y mantenimiento de personal, los mismos que seran medidos a traves de un cuestionario, donde sus respuestas estan dadas una escala valorativa de 1-5.	D1: Dotacion de personal	Información oportuna	Ordinal: 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
				Información clara	
				Pruebas de conocimiento	
				Pruebas psicologicas	
			D2: Desarrollo de personal	Informe oportuno de selección	
				Coherencia con el puesto de trabajo	
				Periodicidad de la capacitacion	
			D3: Mantenimiento de personal	Concordancia con la capacidad	
				Satisfaccion	
	Pago oportuno				
V2: ENGAGEMENT	El engagement es un estado animico positivo relacionado con el trabajo, el cual se evidencia mediante el esfuerzo, entusiasmo, la energia y la pasion que posee los trabajadores durante la ejecucion de las tareas encomendadas. (Vila, Alvarez, & Castro, 2015)	El engagement se encuentra definido operacionalmente a traves del vigor, dedicacion, y absorcion de los trabajadores, los mismos que seran medidos a traves de un cuestionario, donde sus respuestas estan dadas una escala valorativa de 1-5.	D1: Vigor	En mi trabajo me siento lleno de energia	Ordinal: 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
				Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo	
				Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar	
				Soy muy persistente en mi trabajo	
			D2: Dedicacion	Mi trabajo es retador	
				Mi trabajo me inspira	
				Estoy entusiasmado con mi trabajo	
				Estoy orgulloso del trabajo que hago	
			D3: Absorcion	Mi trabajo esta lleno de significado	
				Cuando estoy trabajando me olvido de todo lo que pasa a mi alrededor	
				El tiempo vuela cuando estoy trabajando	
				Me dejo lelvar por mi trabajo	
				Estoy inmerso en mi trabajo	
				Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo	

Fuente: Elaboración propia

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1. Método de investigación

Método general:

La presente investigación tuvo como principal método al científico, dado que se caracteriza por la generación de nuevos conocimientos que parten de la observación, sistematización, medición, formulación y análisis de las hipótesis (Valderrama, 2018).

Método Especifico:

El método específico por el cual se planteó y desarrollo el problema es el hipotético - deductivo, siendo que, se planteó una hipótesis inicial y empírica, que se fue desarrollando de forma deductiva a niveles y describiendo los orígenes, síntomas y pronostico del problema a analizar y desarrollar. Siendo que, (Briones, 2003) expresan que sobre este método:

Es aquel procedimiento investigativo que inicia con la observación de un hecho o problema, permitiendo la formulación de una hipótesis que explique provisionalmente dicho problema, la misma que mediante procesos de deducción, determina las consecuencias básicas de la propia hipótesis, para de esta forma someterla a verificación refutando o ratificando el pronunciamiento hipotético inicial. 315).

4.2. Tipo de investigación

De acuerdo a la orientación de la investigación se tuvo una tipología básica. Al respecto Vara citado por Lázaro (2019) indica que este tipo de estudios se caracteriza porque más allá de generar conocimiento y reducir vacíos en torno al mismo, busca dar soluciones concretas y practicas al problema de investigación.

4.3. Nivel de investigación

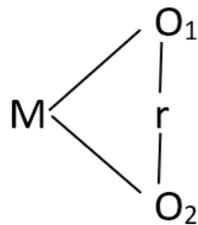
La investigación tuvo un alcance correlacional, ello debido a que en todo momento se buscó conocer la relación, vínculo o grado de asociación entre las variable y dimensiones del estudio (Hernández et al., 2014). En ese sentido se puede recalcar que el objetivo del estudio estuvo orientado a establecer la relación que existe entre gestión del talento humano y el engagement de los trabajadores del Hospital Regional de Ayacucho, 2018.

4.4. Diseño de investigación

- Es no experimental, porque no se dará una manipulación deliberada de las variables y dimensiones.

- Es transversal, porque la investigación se dará en un momento determinado, que representa solo a ese escenario concreto y no se extiende al largo plazo ni expresa representatividad en el tiempo.

Siendo el esquema el siguiente:



Donde:

M = Muestra

O1 = Observación V1

O2 = Observación V2

r = Correlación entre las variables

4.5. Población y muestra

Población

La población del presente estudio se conformó por los trabajadores la unidad de seguros del Hospital Regional de Ayacucho en el año 2018, los cuales, con un total de 44, a continuación, se presenta una tabla con la caracterización de la población:

Tabla N° 3:
Caracterización de la población

Profesión	Cantidad
Enfermería	20
Obstetricia	6
Contabilidad	1
Ingeniería	1
Medicina	9
Informática	4
Administración	2

Otras	1
TOTAL	44

Fuente: Hospital Regional de Ayacucho

Muestra

La muestra de estudio se determinó en función a un muestreo no probabilístico censal, es decir, igual a la población de estudio. Cabe precisar que se hizo este tipo de muestreo debido a la facilidad de acceso a la información. Por lo tanto, la muestra estuvo conformada por 44 trabajadores la unidad de seguros del Hospital Regional de Ayacucho en el año 2018.

A continuación, algunos de los criterios de selección que se tomaron en consideración:

Criterios de selección:

- Trabajadores contratados.
- Trabajadores con mínimo 6 meses de trabajo.
- Trabajadores con disponibilidad para ser partícipes del estudio.

Criterios de exclusión:

- Trabajadores que no pertenecen al área objeto de estudio.
- Trabajadores con permiso durante los días de la investigación.
- Trabajadores que no tienen predisposición para colaborar en la investigación.

4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas de Recolección de Datos.

Encuesta.

En el presente estudio se empleó a la técnica de la encuesta con la intención de recolectar información a través de cuestionarios. Cabe indicar que estos últimos se encontraron diseñados a los requerimientos de información (Thompson, 2010).

Instrumentos de Recolección de Datos.

Cuestionario.

La elaboración de este instrumento se trata de la formulación de un conjunto de preguntas escritas, ordenadas de forma adecuada en una cédula, las cuales mantienen relación con las dimensiones, indicadores y la hipótesis propuesta (Ñaupas, Mejía, Novoa, & Viillagómez, 2014).

En el presente estudio se diseñaron 2 cuestionarios, uno por cada variable de estudio. Respecto a la primera variable, gestión del talento humano, se elaboró considerando las 3 dimensiones con sus respectivos indicadores, por lo cual tuvo un total de 20 ítems, valorados de la siguiente manera: 1. Nunca, 2. Casi Nunca, 3. A veces, 4. Casi siempre, 5. Siempre. Respecto a la segunda variable, el instrumento que se empleó se denomina UWES (Utrecht Work Engagement Survey), para lo cual se empleó la versión larga comprendida por 15 ítems, valorados de la siguiente manera: 1. Nunca, 2. Casi Nunca, 3. A veces, 4. Casi siempre, 5. Siempre.

Antes de la aplicación de ambos cuestionarios a la muestra de estudio, pasaron por un proceso riguroso de confiabilidad, para lo cual se hizo uso de la prueba estadística Alfa de Cronbach, cuyos resultados se muestran a continuación:

Tabla N° 4:
Prueba de confiabilidad del instrumento de la variable 1

Alfa de Cronbach	N de elementos
------------------	----------------

0,720	20
-------	----

Fuente: Elaboración propia

Tabla N° 5:

Prueba de confiabilidad del instrumento de la variable 2

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,733	15

Fuente: Elaboración propia

Los valores establecidos de cada una de las pruebas evidencian que los instrumentos poseen una alta confiabilidad, por lo cual resultó factible su aplicación.

En cuanto a la validez de los instrumentos, este proceso se realizó a través del juicio de expertos en el contenido, los cuales emitieron indicaron su conformidad por medio de evaluación de cada uno los ítems y su firma. Cabe indicar que, si bien se hizo uso del cuestionario UWES (Utrecht Work Engagement Survey) para medir el engagement de los trabajadores, dado que está siendo orientado a un enfoque administrativo resultó necesario llevar a cabo la validación por el mismo proceso que el otro instrumento.

4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

- Estadística descriptiva

Como primera técnica para el procesamiento de datos, se empleará la estadística descriptiva, siendo que (Ñaupas, Mejía, Novoa, & Viillagómez, 2014) plantean que es un procedimiento que permite ordenar y clasificar los datos cuantitativos recabados en la medición, mediante la aplicación del instrumento determinado, donde se presenta en tablas de distribución de frecuencia y gráficos (barras, histograma, circulares, etc.).

- Estadística inferencial

Para las pruebas de correlación que permitan validar o rechazar las hipótesis planteadas, se empleará la estadística inferencial, al respecto (Hernández et al., 2014) expresa que corresponde al análisis de datos cuantitativos recabados en la aplicación de la investigación, con el propósito de establecer la correlación entre las propiedades del objeto de estudio, mediante el cálculo de la probabilidad de ocurrencia. Donde se ejecutará una prueba de correlación bajo las siguientes condiciones:

1. Regla de decisión del nivel de significancia

Donde se determinará la validez o rechazo de las hipótesis planteadas, acorde a la significancia obtenida en las pruebas estadísticas, mediante la regla de decisión:

a) Se acepta la hipótesis nula y se rechaza la alterna: *Si el nivel de significación (p) es mayor que 0.05 (sig. $p > 0.05$), acorde a nivel de confiabilidad ($\alpha=1-0.95$).*

b) Se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula: *Si el nivel de significación (p) es menor que 0.05 (sig. $p < 0.05$), acorde a nivel de confiabilidad ($\alpha=1-0.95$).*

2. Nivel de correlación en base al coeficiente

Donde se evaluará el coeficiente de correlación obtenido en las pruebas estadísticas, para determinar el nivel de relación que existen entre variables y dimensiones, acorde a las hipótesis planteadas:

Correlación negativa perfecta	- 1
Correlación negativa muy fuerte	-0.90 a -0.99
Correlación negativa fuerte	-0,75 a -0,89
Correlación negativa media	-0,50 a -0,74
Correlación negativa débil	-0,25 a -0,49
Correlación negativa muy débil	-0,10 a -0,24

No existe correlación alguna	-0,09 a +0,09
Correlación positiva muy débil	+0,10 a +0,24
Correlación positiva débil	+0,25 a +0,49
Correlación positiva media	+0,50 a +0,74
Correlación positiva fuerte	+0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte	+0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta	+1

4.8. Aspectos éticos de la investigación

Para la ejecución del presente estudio se tomó en consideración los principios éticos que rigen la actividad investigativa, los cuales se encuentran establecidos en el Art. 27 del Universidad Peruana Los Andes (2019), que se exponen a continuación:

Protección de la persona y de diferentes grupos étnicos y socio culturales

Debido a que en un estudio la persona representa al fin, mas no al medio, en todo momento se veló por el respeto pleno de la dignidad, identidad, libertad, privacidad y confidencialidad de todos los individuos involucrados en el proceso de desarrollo de esta tesis.

Consentimiento informado y expreso

Para llevar a cabo la aplicación de los instrumentos necesariamente se contó con la manifestación libre y voluntaria de todas las personas que intervinieron en ella.

Beneficencia y no maleficencia

La investigación se aseguró de generar bienestar y velar por la integridad de todos los individuos que en él intervienen. En ese sentido, durante todo el proceso se aseguró no generar ninguna clase de daño.

Responsabilidad

Los investigadores asumen la responsabilidad respecto a la pertinencia, alcances y repercusiones que genere la investigación.

Veracidad

Se buscó en todo momento que se garantice la veracidad de la información y el contenido del estudio en general, en cada una de las etapas inmersas en el desarrollo, es decir, desde la formulación del problema, hasta el establecimiento de las conclusiones.

Asimismo, es preciso indicar que, todos recursos informativos, los registros, y datos que se incluyeron en este estudio fueron fehacientes. Ello con el objetivo de no infringir alguna norma éticas.

CAPÍTULO V

RESULTADOS

5.1. Descripción de resultados

La descripción de los resultados se realizó haciendo uso del software estadístico SPSS V24. Este permitió realizar el análisis descriptivo, en función a tablas de frecuencia y figuras de acuerdo a cada una de las variables y sus dimensiones; a su vez, permitió realizar el análisis inferencial, por medio de una prueba estadística. Los resultados del estudio se muestran a continuación:

Resultados descriptivos de la variable Gestión del Talento Humano

Tabla N° 6:
Análisis descriptivo de la variable gestión del talento humano

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	2	4.5%
	Casi nunca	7	15.9%
	A veces	15	34.1%
	Casi siempre	19	43.2%
	Siempre	1	2.3%
Total		44	100

Fuente: Elaboración propia

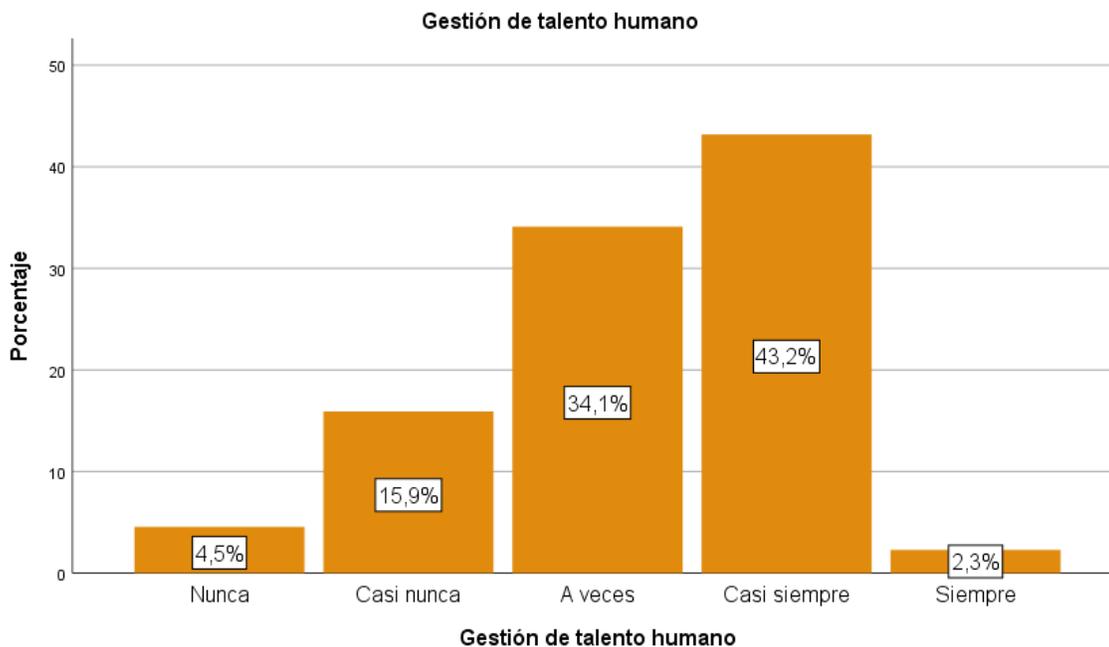


Figura N° 2: Variable gestión del talento humano

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: la tabla n° 6 y figura n° 2, evidencia que el 4.55% y 15.91% de los trabajadores consideran que la gestión del talento humano que se ejerce en el Hospital Regional de Ayacucho, según su percepción, se da a un nivel muy bajo (nunca) y bajo (casi nunca) respectivamente; en contraste con un 34.1% que expresan su indiferencia (a veces) sobre los niveles mencionados; mientras que un 43.2% y 2.3% que expresan, según su percepción, un nivel alto (casi siempre) y muy alto (siempre) respectivamente en relación a la gestión del talento humano que se da en el referido escenario.

Análisis descriptivo de la dimensión 1: Dotación de personal.

Tabla N° 7

Análisis descriptivo de la dimensión dotación de personal

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	1	2.3%
	Casi nunca	10	22.7%
	A veces	21	47.7%
	Casi siempre	12	27.3%
	Nunca	0	0%

Total 44 100%

Fuente: Elaboración propia

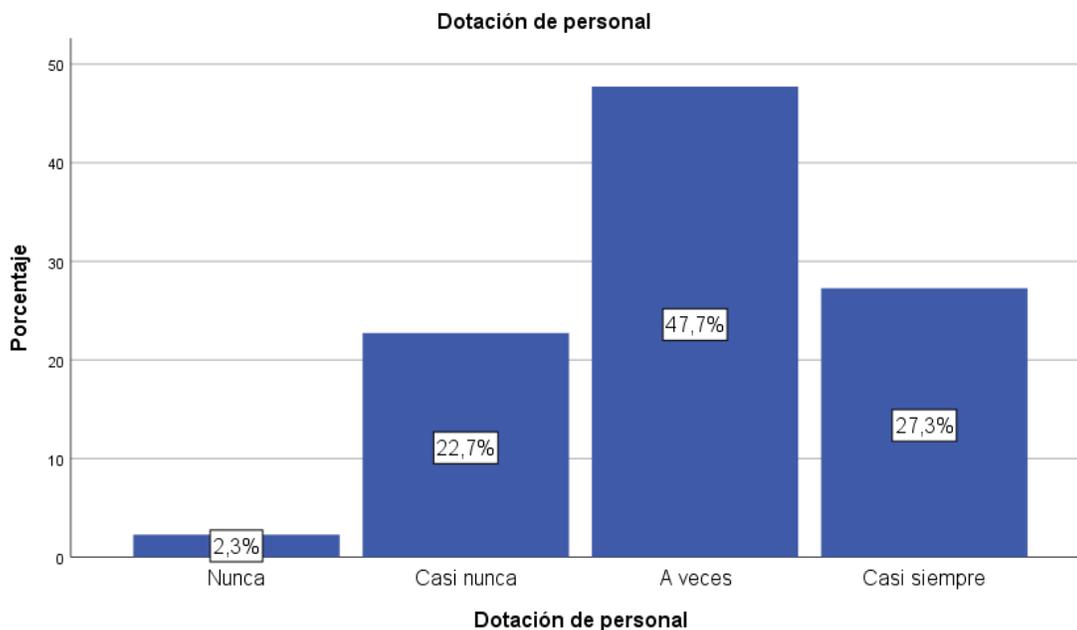


Figura N° 3: Análisis de dotación de personal

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Según la Tabla 7, se determinó que un 2.3% y 22.7% manifiestan que la dotación de personal que se da a las áreas solicitantes del Hospital Regional de Ayacucho, según su percepción, se encuentra en un nivel muy deficiente (nunca) y deficiente (casi nunca) respectivamente; en contraste con un 47.7% que expresan una percepción de no importancia (a veces); mientras que un 27.3% manifiestan que la dotación de personal es eficiente (casi siempre).

Análisis de la dimensión desarrollo de personal

Tabla 8.
Análisis descriptivo de la dimensión desarrollo de personal

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	1	2.3%
	Casi nunca	8	18.2%
	A veces	13	29.5%
	Casi siempre	18	40.9%

Siempre	4	9.1%
Total	44	100%

Fuente: Elaboración propia

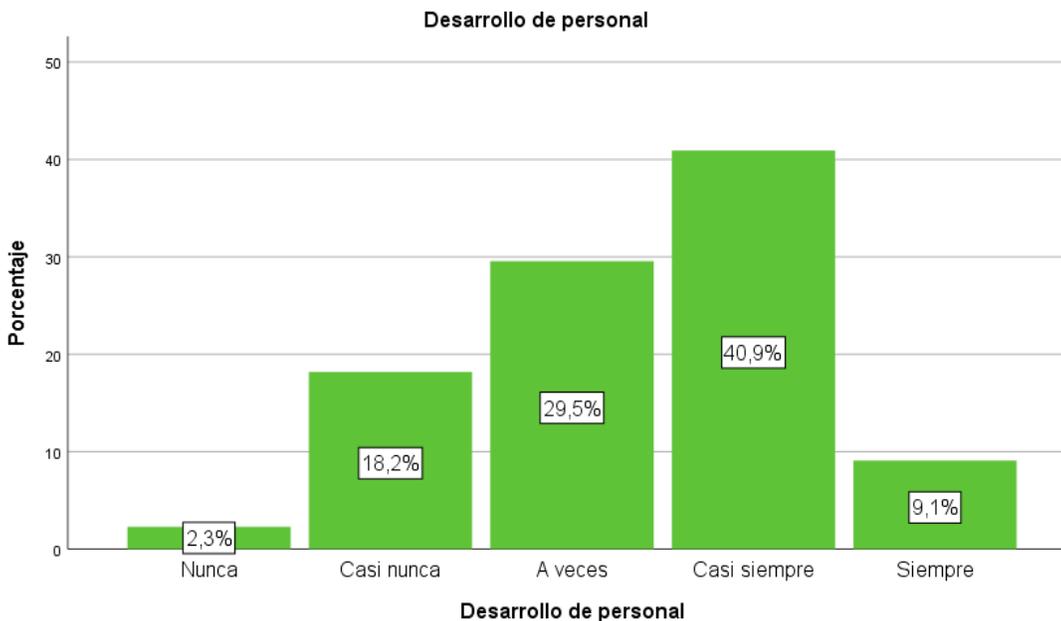


Figura N° 4: Análisis de la dimensión desarrollo de personal

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: según la Tabla 8 y figura 4, se determinó que un 2.3% y 18.2% denotan que el desarrollo de personal que se da a los trabajadores del Hospital Regional de Ayacucho, según su percepción, tiene una constancia de nunca y casi nunca en términos de organización, respectivamente; en contraste con un 29.5% que denotan esta constancia con una relevancia de a veces; mientras que un 40.9% y 9.1% que denotan que la constancia de actividades de desarrollo al personal son casi siempre y siempre respectivamente.

Análisis de la dimensión mantenimiento de personal

Tabla N° 9:

Análisis descriptivo de la dimensión mantenimiento de personal

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	0	0%
	Casi nunca	9	20.5%

A veces	16	36.4%
Casi siempre	13	29.5%
Siempre	6	13.6%
Total	44	100%

Fuente: Elaboración propia

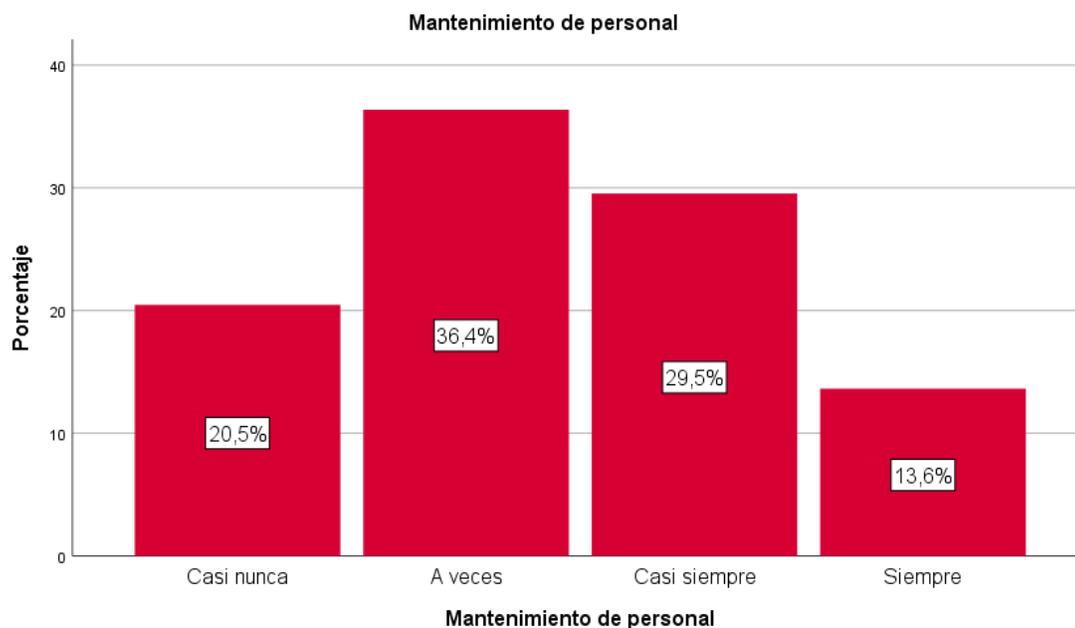


Figura N° 5: Análisis de la dimensión mantenimiento de personal

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: De los 44 sujetos sometidos a estudio, según la Tabla 9, se determinó que un 20.5% consideran que el mantenimiento de personal que se da en el Hospital Regional de Ayacucho, según su percepción es bajo (casi nunca); en contraste con un 36.4% que establecen este mantenimiento de personal está en un nivel intermedio (a veces); mientras que un 29.5% y 13.6% establecen que este mantenimiento se da a niveles altos (casi siempre) y muy altos (siempre).

Análisis de la variable engagement

Tabla N° 10:

Análisis descriptivo de la variable engagement

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	2	4.5%
	Casi nunca	7	15.9%
	A veces	18	40.9%
	Casi siempre	15	34.1%
	Siempre	2	4.5%
	Total	44	100%

Fuente: Elaboración propia

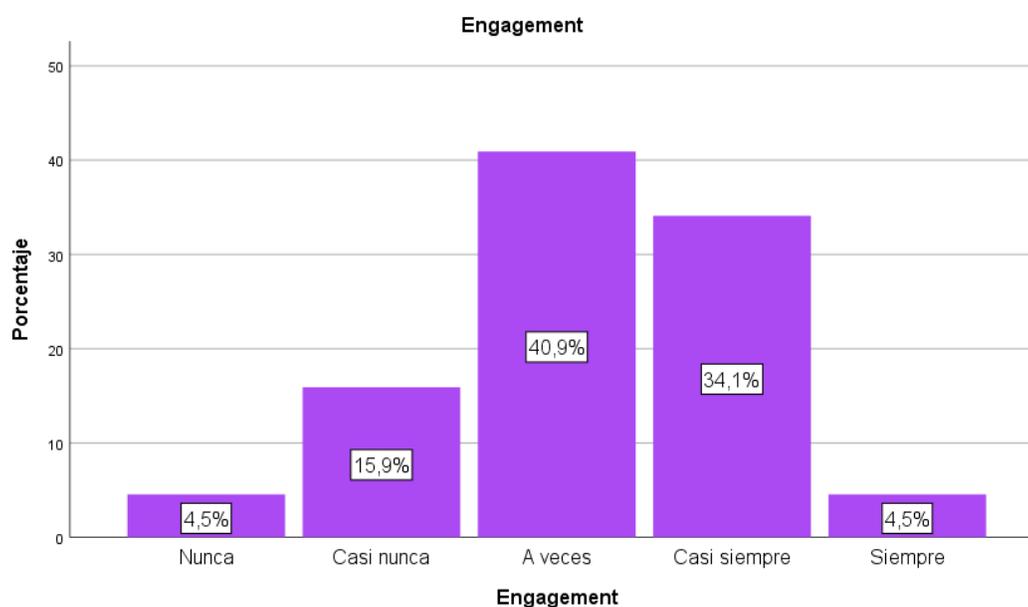


Figura N° 6: Análisis de la variable engagement

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Según la tabla 10 y en la figura 6, se determinó que un 4.5% y 15.9% expresan que los niveles de engagement referido como aspectos laborales, en el Hospital Regional de Ayacucho, se da a un nivel muy bajo (nunca) y bajo (casi nunca), respectivamente; el 40.9% expresa su indiferencia (a veces) sobre los niveles mencionados; mientras que un 34.1% y 4.5% que expresan que se encuentra en un nivel alto (casi siempre) y muy alto (siempre) respectivamente.

Análisis de la dimensión vigor

Tabla N° 11:
Análisis descriptivo de la dimensión vigor

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	2	4.5%
	Casi nunca	7	15.9%
	A veces	20	45.5%
	Casi siempre	12	27.3%
	Siempre	3	6.8%
	Total	44	100%

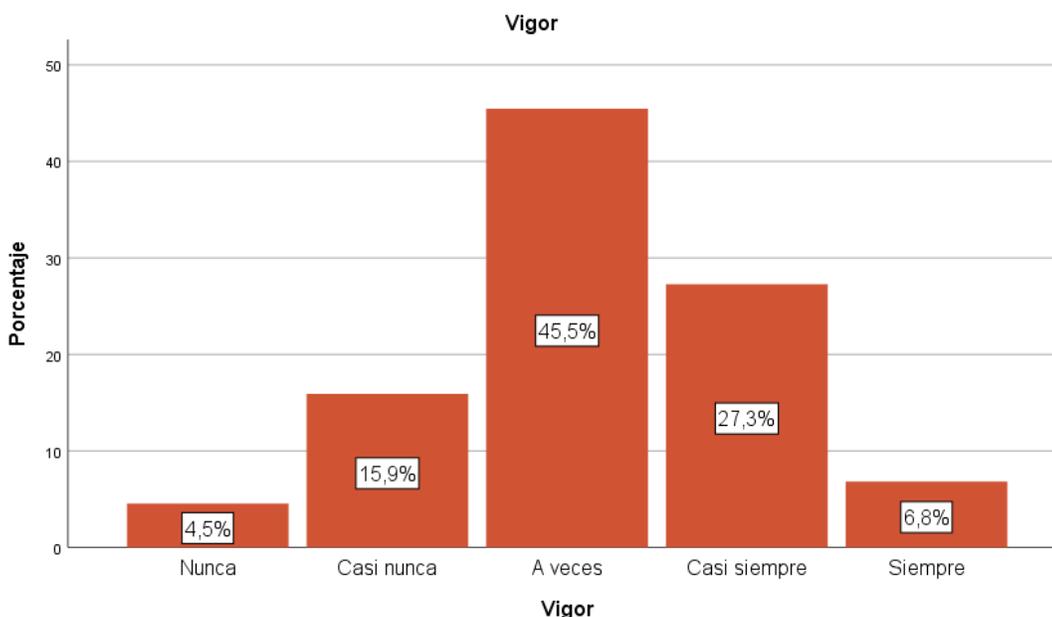


Figura N° 7: Análisis de la dimensión vigor

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: de acuerdo a la tabla 11 y en la figura 7, el 4.5% y 15.9% expresan que en el Hospital Regional de Ayacucho, el vigor en términos laborales, según su percepción, es muy baja (nunca) y baja (casi nunca), respectivamente; un 45.5% expresan un vigor intermedio (a veces); mientras que un 27.3% y 6.8% que expresan un vigor percibido a niveles altos (casi siempre) y muy altos (siempre),

Análisis de la dimensión dedicación

Tabla N° 12:
Análisis descriptivo de la dimensión dedicación

	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	1 2.3%
	Casi nunca	8 18.2%
	A veces	19 43.2%
	Casi siempre	12 27.3%
	Siempre	4 9.1%
	Total	44

Fuente: Elaboración propia

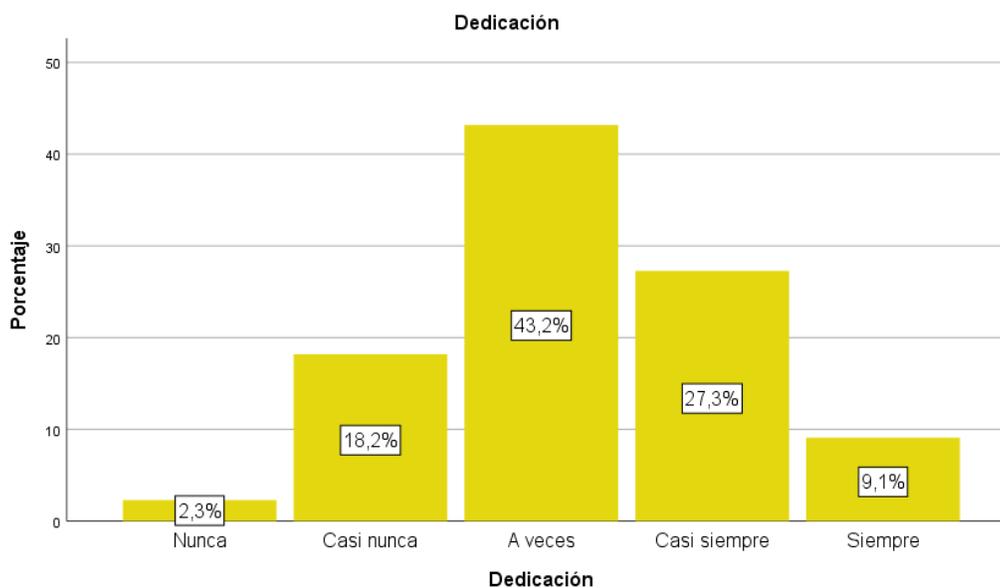


Figura N° 8: Análisis de la dimensión dedicación

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: acorde con la tabla n° 12 y figura n° 8, se determinó que un 2.3% y 18.2% hacen referencia que la dedicación que ponen en términos laborales en el Hospital Regional de Ayacucho, según su percepción, es muy baja (nunca) y baja (casi nunca) respectivamente; en contraste con un 43.2% que hacen referencia a una dedicación intermedia (a veces); mientras que un 27.3% y 9.1% que hacen referencia a una dedicación percibida a niveles altos (casi siempre) y muy altos (siempre).

Análisis de la dimensión absorción

Tabla N° 13:
Análisis descriptivo de la dimensión absorción

	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	3 6.8%
	Casi nunca	7 15.9%
	A veces	17 38.6%
	Casi siempre	17 38.6%
	Siempre	0 0%
Total	44	100%

Fuente: Elaboración propia

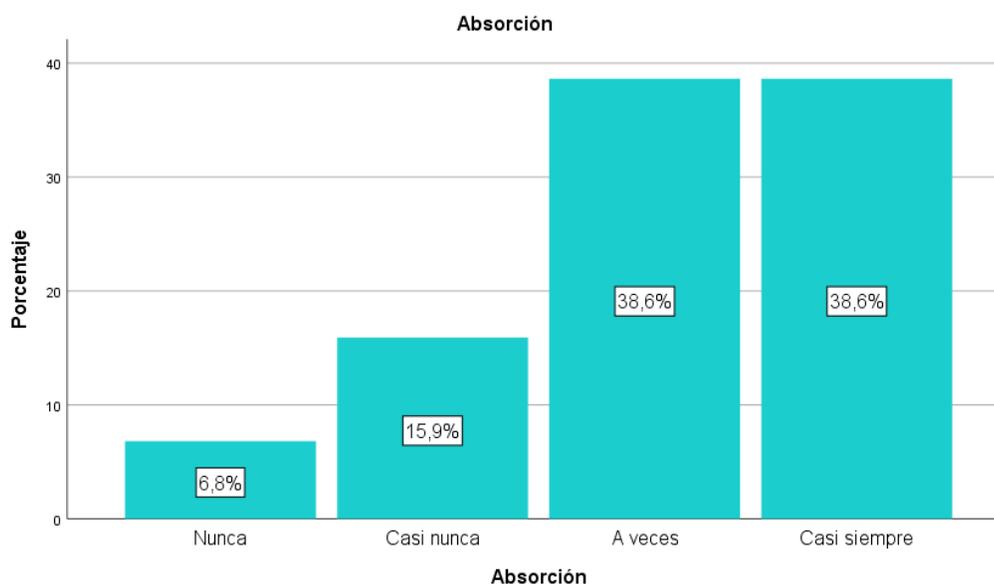


Figura N° 9: Análisis de la dimensión absorción

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: De los 44 sujetos sometidos a estudio, según la Tabla 13, se determinó que un 6.8% y 15.9% consideran que el aspecto de la absorción, en términos laborales a los que se ven sometidos, es muy baja (nunca) y baja (casi nunca), respectivamente; un 38.64% percibe una absorción media (a veces); mientras que un 38.6% califican a la absorción laboral percibida a niveles altos (casi siempre), expresada también en la figura 9.

5.2. Contrastación de hipótesis

Previo al establecimiento de la relación fue necesario ejecutar la prueba de normalidad, a partir del cual se logra establecer la prueba estadística con la que se establecerá la

relación. Debido a que la muestra es menor a 50 personas se consideran los resultados de la prueba de Shapiro Wilk:

Tabla N° 14:
Pruebas de Normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión de talento humano	0.961	44	0.139
Dotación del Personal	0.978	44	0.572
Desarrollo de personal	0.965	44	0.202
Mantenimiento de personal	0.960	44	0.135
Engagement	0.966	44	0.210
Absorción	0.943	44	0.030
Dedicación	0.977	44	0.510
Vigor	0.953	44	0.068

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores.

De acuerdo a la tabla 14, algunas de las dimensiones y variables tienen un valor de significancia son mayor a 0,05. Es decir, presentan una distribución normal. Por dicha razón la prueba estadística que se aplicó fue la de Pearson.

Prueba de hipótesis específica 1

Se plantean las siguientes hipótesis estadísticas:

H₀: No existe una relación significativa entre la dotación del personal y el engagement de los trabajadores del Hospital Regional de Ayacucho en el año 2018 es significativa.

H₁: Existe una relación significativa entre la dotación del personal y el engagement de los trabajadores del Hospital Regional de Ayacucho en el año 2018 es significativa.

Se tendrá un nivel de confianza de: $1 - \alpha = 95\% = 0.95$,

El nivel de significancia es: $\alpha = 5\% = 0,05$

Tabla N° 15:
Relación entre la Dotación del personal y Engagement

		Dotación del Personal	Engagement
Dotación de personal	Correlación de Pearson	1	,832**
	Sig. (bilateral)		0.000
Pearson	N	44	44
	Correlación de Pearson	,832**	1
Engagement	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	44	44

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).
La regla de decisión es:

$p < \alpha = 0.05$, se rechaza la hipótesis nula H_0 .

$p > \alpha = 0.05$, se acepta la hipótesis nula H_0 .

Correlación negativa perfecta	- 1
Correlación negativa muy fuerte	-0,90 a -0,99
Correlación negativa fuerte	-0,75 a -0,89
Correlación negativa media	-0,50 a -0,74
Correlación negativa débil	-0,25 a -0,49
Correlación negativa muy débil	-0,10 a -0,24
No existe correlación alguna	-0,09 a +0,09
Correlación positiva muy débil	+0,10 a +0,24
Correlación positiva débil	+0,25 a +0,49
Correlación positiva media	+0,50 a +0,74
Correlación positiva fuerte	+0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte	+0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta	+1

Interpretación:

De acuerdo a lo expuesto en la tabla 15; que muestra los resultados de la prueba estadística de Pearson indica que existe suficiente prueba estadística para aceptar que la dotación del personal se relaciona en el engagement de los trabajadores, ello pues, debido que el p-valor resulta ser inferior al nivel de significancia del 5%. Asimismo, el coeficiente de correlación resultó ser equivalente a 0,832; por lo tanto, es factible afirmar que dicha relación es significativa y positiva fuerte.

Prueba de hipótesis específica 2

Las hipótesis estadísticas fueron las siguientes:

Ho: No existe una relación significativa entre desarrollo personal y el engagement de los trabajadores del Hospital Regional de Ayacucho en el año 2018 es significativa.

Hi: Existe una relación significativa entre desarrollo personal y el engagement de los trabajadores del Hospital Regional de Ayacucho en el año 2018 es significativa.

Se tendrá un nivel de confianza de: $1 - \alpha = 95\% = 0.95$,

El nivel de significancia es: $\alpha = 5\% = 0,05$

Tabla N° 16:
Relación entre el Desarrollo del personal y la Engagement.

		Desarrollo del personal	Engagement.
Desarrollo de personal	Correlación de Pearson	1	,893**
	Sig. (bilateral)		0.000
Pearson	N	44	44
	Correlación de Pearson	,893**	1
Engagement	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	44	44

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

La regla de decisión es:

$p < \alpha = 0.05$, se rechaza la hipótesis nula H_0 .

$p > \alpha = 0.05$, se acepta la hipótesis nula H_0 .

Correlación negativa perfecta	- 1
Correlación negativa muy fuerte	-0,90 a -0,99
Correlación negativa fuerte	-0,75 a -0,89
Correlación negativa media	-0,50 a -0,74
Correlación negativa débil	-0,25 a -0,49
Correlación negativa muy débil	-0,10 a -0,24
No existe correlación alguna	-0,09 a +0,09
Correlación positiva muy débil	+0,10 a +0,24
Correlación positiva débil	+0,25 a +0,49
Correlación positiva media	+0,50 a +0,74
Correlación positiva fuerte	+0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte	+0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta	+1

Interpretación:

De acuerdo a lo expuesto en la tabla 16; que muestra los resultados de la prueba estadística de Pearson que indica que existe suficiente evidencia estadística para aceptar que el desarrollo del personal se relaciona con el engagement de los trabajadores, ello pues, debido a que el p- valor fue igual a 0,001 inferior al nivel de significancia del 5%. Asimismo, el coeficiente de correlación resultó ser equivalente a 0,893; por lo tanto, es factible afirmar que dicha relación es significativa y positiva en un nivel medio.

Prueba de hipótesis específica 3

Las hipótesis estadísticas fueron las siguientes:

Ho: No existe una relación significativa entre el mantenimiento del personal y el engagement de los trabajadores del Hospital Regional de Ayacucho en el año 2018 es significativa.

Hi: Existe una relación significativa entre el mantenimiento del personal y el engagement de los trabajadores del Hospital Regional de Ayacucho en el año 2018 es significativa.

Se tendrá un nivel de confianza de: $1 - \alpha = 95\% = 0.95$,

El nivel de significancia es: $\alpha = 5\% = 0,05$

Tabla N° 17:
Relación entre Mantenimiento del personal y Engagement

		Mantenimiento de personal	Engagement
Pearson	Mantenimiento de personal	Coefficiente de correlación	1
		Sig. (bilateral)	,896**
	Engagement	N	44
		Coefficiente de correlación	,896**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	44

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

La regla de decisión es:

$p < \alpha = 0.05$, se rechaza la hipótesis nula H_0 .

$p > \alpha = 0.05$, se acepta la hipótesis nula H_0 .

Correlación negativa perfecta	- 1
Correlación negativa muy fuerte	-0,90 a -0,99
Correlación negativa fuerte	-0,75 a -0,89
Correlación negativa media	-0,50 a -0,74
Correlación negativa débil	-0,25 a -0,49
Correlación negativa muy débil	-0,10 a -0,24
No existe correlación alguna	-0,09 a +0,09
Correlación positiva muy débil	+0,10 a +0,24
Correlación positiva débil	+0,25 a +0,49
Correlación positiva media	+0,50 a +0,74
Correlación positiva fuerte	+0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte	+0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta	+1

Interpretación:

De acuerdo a lo expuesto en la tabla 17; que muestra los resultados de la prueba estadística de Pearson que indica que existe suficiente evidencia estadística para aceptar que el mantenimiento de personal tiene relación con el engagement de los trabajadores, ello pues, debido a que el p- valor fue igual a 0,00 inferior al nivel de significancia del 5%. Asimismo, el coeficiente de correlación resultó ser equivalente a 0,896; por lo tanto, es factible afirmar que dicha relación es significativa y positiva muy fuerte.

Prueba de hipótesis general

Las hipótesis estadísticas fueron las siguientes:

Ho: No existe una relación significativa entre gestión del talento humano y el engagement de los trabajadores del Hospital Regional de Ayacucho en el año 2018 es significativa.

Hi: Existe una relación significativa entre gestión del talento humano y el engagement de los trabajadores del Hospital Regional de Ayacucho en el año 2018 es significativa.

Se tendrá un nivel de confianza de: $1 - \alpha = 95\% = 0.95$,

El nivel de significancia es: $\alpha = 5\% = 0,05$

Tabla N° 18:

Relación entre la Gestión del Talento Humano y el Engagement

		Gestión de talento humano	Engagement
Pearson	Gestión de talento humano	Correlación de Pearson	1
		Sig. (bilateral)	,893**
		N	44
	Engagement	Correlación de Pearson	,893**
		Sig. (bilateral)	1
		N	44

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

La regla de decisión es:

$p < \alpha = 0.05$, se rechaza la hipótesis nula H_0 .

$p > \alpha = 0.05$, se acepta la hipótesis nula H_0 .

Correlación negativa perfecta	- 1
Correlación negativa muy fuerte	-0.90 a -0.99
Correlación negativa fuerte	-0,75 a -0,89
Correlación negativa media	-0,50 a -0,74
Correlación negativa débil	-0,25 a -0,49
Correlación negativa muy débil	-0,10 a -0,24
No existe correlación alguna	-0,09 a +0,09
Correlación positiva muy débil	+0,10 a +0,24
Correlación positiva débil	+0,25 a +0,49
Correlación positiva media	+0,50 a +0,74
Correlación positiva fuerte	+0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte	+0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta	+1

Interpretación:

De acuerdo a lo expuesto en la tabla 18; muestra los resultados de la prueba estadística de Pearson que indica que existe suficiente evidencia estadística para aceptar que la gestión del talento humano tiene relación con el engagement de los trabajadores, ello pues, debido a que el p- valor fue igual a 0,000 inferior al nivel de significancia del 5%. Asimismo, el coeficiente de correlación resultó ser equivalente a 0,893; por lo tanto, es factible afirmar que dicha relación es significativa y positiva en un nivel medio.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El presente estudio estableció como fin principal: Establecer la relación que existe entre gestión del talento humano y el engagement de los trabajadores del Hospital Regional de Ayacucho, 2018, y con el fin de poder cumplir con dicho propósito inicialmente resultó necesario recorrer al análisis de diferentes autores que conceptualicen lo que significa la gestión del talento humano, de las palabras de Chiavenato (2011), es entendida como aspecto netamente administrativa que se encuentra dirigida principalmente a la integración, formación, evaluación y a la remuneración que reciben los trabajadores de una organización.

De ese modo, primero se efectuó el desarrollo y análisis de los objetivos específicos, de los cuales el primer objetivo fue: Establecer cómo se relaciona la dotación del personal con la absorción de los trabajadores del Hospital Regional de Ayacucho en el 2018, por lo que al definir las dimensiones se obtuvo lo siguiente: Hernández et al. (2016), el engagement desde el punto de vista de la absorción hace referencia a la felicidad que pueden sentir los trabajadores cuando se encuentra concentrado, lo cual se manifiesta cuando no se puede dejar de realizar la tarea debido a la gran concentración, pues disfrutan de lo que hacen y se dejan llevar por la situación motivadora. En base a estas definiciones se construyeron las preguntas respectivas que constituyen una parte de la totalidad del instrumento aplicado. Con la aplicación de la prueba de correlación se identificó que la dotación del personal tiene relación con el engagement de los trabajadores ($r=0.832$).

Encontrando similitud con el resultado obtenido con el trabajo de Coronado et al. (2019), quien concluyó que las variables felicidad y el compromiso se relacionan positivamente. Además, se demostró la relación positiva entre los componentes de la felicidad y el compromiso

organizacional, para lo cual se evaluó el componente afectivo, la satisfacción de un trabajador con su vida, realización personal y sentido positivo de la vida.

Se planteó como objetivos específicos 2 el establecer la relación que existe desarrollo personal y la dedicación de los trabajadores del Hospital Regional de Ayacucho en el 2018. Para ello, al igual que con el objetivo anterior, se procedió a definir primero la dimensión sujeta a prueba, teniendo de esta manera a Hernández et al. (2016), el engagement desde el punto de vista de la dedicación corresponde al nivel de significancia que tiene el trabajo para el colaborador, el entusiasmo que se pone en el desarrollo de las tareas y mostrar orgullo por su trabajo. En base a esta definición se generaron las interrogantes pertinentes. Por medio de la prueba de correlación se identificó el desarrollo del personal tiene relación con el engagement de los trabajadores a nivel de una sig. (bilateral) de 0,000 y $r= 0,893$

Encontrando cierta similitud con los resultados de Romero (2019), que en su estudio aseveró que existe un reducido nivel de efectividad en la gestión del talento humano, lo cual estaría generando un escaso engagement en el desarrollo de las labores de los colaboradores; por lo cual resulta de mucha necesidad que se incorporen tácticas que se encuentren encaminadas a mejorar el rendimiento de los mismos, y se puedan cumplir con los objetivos y metas programadas.

De acuerdo al tercer específico que fue: Establecer la relación que existe entre mantenimiento del personal y el vigor de los trabajadores del Hospital Regional de Ayacucho en el 2018. Para responder a este objetivo, primero fue necesario reconocer que el engagement de los trabajadores desde el punto de vista del vigor se encuentra referido a los niveles elevados de energía y resistencia mental durante el desarrollo de las actividades en el trabajo, las ganas de invertir más tiempo en la ejecución de las tareas, no fatigarse de manera fácil e insistir en concluir una actividad

a pesar de las adversidades que se pueden presentar (Hernández et al., 2016). Por medio de la prueba de correlación se pudo conocer que, el mantenimiento de personal tiene relación con el vigor de los trabajadores, ello pues, debido a que el p-valor fue equivalente a 0,013 inferior al nivel de significancia del 5% y el $r= 0.896$.

De acuerdo a los resultados obtenidos se encontró cierta similitud con los hallazgos evidenciados por Zagastizabal (2018), quien llegó a la conclusión que el 32% de la muestra califica la gestión del talento humano en el hospital es deficiente, esto a consecuencia de que consideran que no se propician espacios de desarrollo es decir no se realizan capacitaciones constantes que les permita crecer tanto profesional como personalmente. En cuanto al desempeño laboral indicó que el 60% de los encuestados considera que es regular. Con respecto a la capacitación el 30% de la muestra la califica como deficiente. Se demostró con un p-valor = 0,000 y Rho = 0,236 que la capacitación se encuentra relacionado significativamente con el desempeño laboral.

Por último, el objetivo general que fue planteado en el presente estudio fue: Establecer la relación que existe entre gestión del talento humano y el engagement de los trabajadores del Hospital Regional de Ayacucho, 2018, para ello, al igual que con las dimensiones pertinentes de cada variable, se procedió a establecer su definición correspondiente, obteniendo que, bajo autores como Chiavenato (2011), la gestión del talento humano es entendida como aspecto netamente administrativa que se encuentra dirigida principalmente a la integración, formación, evaluación y a la remuneración que reciben los trabajadores de una organización; en tanto que, el engagement según Vila et al. (2015), viene a ser el estado anímico positivo de un conjunto de personas que laboran al interior de una organización y que se encuentra asociado con el trabajo, que es evidenciado por medio del entusiasmo, esfuerzo, pasión y energía al ejecutar las tareas encomendadas. En base a teorías como esta, y según las conceptualizaciones individuales de cada

una de las dimensiones presentadas, se estructuraron 2 cuestionarios (1 para cada variable) que posterior a la aplicación a una muestra de 44 trabajadores, se llegó a establecer por medio de la prueba de Pearson que indica que existe suficiente evidencia estadística para aceptar que la gestión del talento humano tiene relación con el engagement de los trabajadores, ello pues, debido a que el p- valor fue igual a 0,000 inferior al nivel de significancia del 5%. Asimismo, el coeficiente de correlación resultó ser equivalente a 0,893; por lo tanto, es factible afirmar que dicha relación es significativa y positiva en un nivel medio.

Encontrando similitud con los resultados de la investigación de Granados (2015), de la investigación se determinó que los trabajadores presentaban un alto engagement, por lo cual se obtuvo que para la dimensión vigor se tuvo un valor de 5.07 en un rango de 4.81 y 5,65, en la dimensión dedicación se obtuvo un valor de 5.01 en un rango de 4.71 y 5.69 y finalmente en la dimensión absorción se obtuvo un valor de 4.57 en un rango de 4.21 y 5.33.

CONCLUSIONES

1. Fue posible conocer que existe una relación significativa entre gestión del talento humano y el engagement de los trabajadores del Hospital Regional de Ayacucho, 2018, lo cual se corroboró por medio de la prueba estadística de Pearson, cuyo coeficiente es igual a 0,893.
2. Se pudo establecer que existe una relación significativa entre la dotación del personal y el engagement de los trabajadores del Hospital Regional de Ayacucho en el 2018, lo cual se corroboró por medio de la prueba estadística de Pearson, cuyo coeficiente es igual a 0,832.
3. Se pudo establecer que existe una relación significativa entre el desarrollo personal y el engagement de los trabajadores del Hospital Regional de Ayacucho en el 2018, lo cual se corroboró por medio de la prueba estadística de Pearson, cuyo coeficiente es igual a 0,893.
4. Se pudo establecer que existe una relación significativa entre el mantenimiento del personal y el vigor de los trabajadores del Hospital Regional de Ayacucho en el 2018, lo cual se corroboró por medio de la prueba estadística de Pearson, cuyo coeficiente es igual a 0,896.

RECOMENDACIONES

1. Se sugiere a los futuros investigadores, implementar una propuesta orientada a incrementar el vigor, dedicación y absorción, de tal forma que se logre incrementar el engagement de los trabajadores de la institución, ya que, mediante la mejora del constructo psicológico multidimensional, permite a trabajadores mejorar en el aspecto personal y laboral, generando en los individuos actitudes de compromiso en el logro de las metas institucionales.
2. Se sugiere al director del Hospital Regional, a establecer y cumplir con procedimientos estructurados que conduzcan una buena gestión del talento humano, identificando los perfiles necesarios para cubrir una plaza dentro de la institución, además de las competencias y habilidades requeridas, para que de esa forma se puedan cumplir de forma satisfactoria sus funciones y se pueda cumplir con las metas y objetivos trazados.
3. Se sugiere al director del Hospital Regional, a que dentro de una de sus políticas establezcan el reconocimiento y valoración del esfuerzo y labor que desempeñan cada uno de los trabajadores, haciéndolos entender que sus aportes son fundamental para el éxito de la institución, poniéndolos como solucionadores de problemas que se puedan presentar, involucrando sus opiniones y fortalezas en la resolución y mejoramiento de dichos inconvenientes.
4. Se sugiere a futuros investigadores que deseen continuar con esta investigación, establecer propuestas que contribuyan a reducir las deficiencias inmersas en la gestión del talento humano, y que ello contribuya en el desempeño, felicidad, satisfacción, niveles de productividad, entre otros; y así se pueda consolidar una verdadera cultura

organizacional y así lograr la efectividad y los beneficios de una estrategia comprometedora con la institución.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alava, M., & Gómez, K. (2016). *"Influencia de los Subsistemas de Talento Humano en el desempeño laboral del personal de una Institución Pública, Coordinación Zonal 8, durante el periodo 2014. Diseño de un aplicativo de control para los subsistemas de Capacitación y Selección"*. Ecuador: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.
- Amanqui, R., & Sarmiento, M. (2018). *"Motivación laboral y el engagement laboral en el personal de enfermería de centro quirúrgico recuperación y central de esterilización del HRHD. Arequipa"*. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Arequipa. Obtenido de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/6548/ENSammar.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bautista, W., & Huiza, H. (2019). *Régimen Mype Tributario y su incidencia en la recaudación fiscal de los contribuyentes de la localidad de Huancavelica, 2017*. Huancavelica: Universidad Nacional de Huancavelica.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones* (9a ed.). México: McGraw-Hill/Interamericana Editores S.A.
- Coronado, F., Olortegui, C., Pérez, M., & Rondón, J. (2019). *"Felicidad y compromiso organizacional en una empresa del sector farmacéutico peruano"*. Pontificia Universidad Católica del Perú, Surco. Obtenido de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/13517/CORONADO_OLORTEGUI_FELICIDAD_FARMACEUTICO.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cotacallapa, L. (2011). *"Guía didáctica del proceso administrativa"*. Lima, Perú: Centro de producción de material académico CEPMA-PROESAD.

- Diario Gestión. (21 de noviembre de 2015). *El 87% de empresas considera que la falta de compromiso laboral es su principal problema*. Obtenido de Diario Gestión: <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/87-empresas-considera-falta-compromiso-laboral-principal-problema-105592-noticia/>
- Gómez, L., Balkin, D., & Cardy, R. (2008). *Gestión de recursos humanos* (5° Ed.). Madrid, España: Pearson educación.
- Granados, C. (2015). "*Engagement laboral en la dirección de gestión de talento humano de la Contraloría General de la República*". Universidad Nacional Abierta y a distancia UNAD. Obtenido de <https://repository.unad.edu.co/bitstream/10596/3464/1/40394610.pdf>
- Guerrero, M. (2013). "*Sistema de archivo y clasificación de documentos*". IC Editorial.
- Hernández, C., Llorens, S., & Rodríguez, A. D. (2016). Validación de la escala UWES-9 en profesionales de la salud en México. *Pensamiento Psicológico*, 14(2), 89-100.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, C. (2014). *Metodología de la investigación*. México D. F.: Mc Graw Hill. Obtenido de <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Innovum, F. C. (2016). *Engagement en el trabajo*. Obtenido de <https://fch.cl/wp-content/uploads/2015/04/EstudioEngagementFChv2.pdf>
- Juárez, A. (2015). Engagement laboral, una concepción científica: entrevista con Wilmar Schaufeli. *Liberabit. Revista de Psicología*, 21(2), 187-194. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/686/68643124002.pdf>

- Junquera, B., & Fernández, E. (2013). *"Iniciación de los recursos humanos"* (1° Ed.). Oviedo, España: Septem Ediciones S.L.
- Lázaro, J. (2019). *EL RÉGIMEN MYPE TRIBUTARIO Y LA RENTABILIDAD EN LA EMPRESA SENSUS ABOGADOS & CONTADORES SOCIEDAD. PERIODOS 2016-2017*. Callao: Universidad Nacional del Callao.
- Ledesma, N. (2016). *"Satisfacción y compromiso laboral del personal de salud de la Microred de San Juan Bautista-Ayacucho"*. Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, Ayacucho. Obtenido de http://repositorio.unsch.edu.pe/bitstream/handle/UNSCH/1261/TM%20GS14_Led.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Martínez, M. (2013). *"La gestión empresarial: equilibrando objetivos y valores"*. Madrid, España: Ediciones Dos de Santos S.A.
- Matabajoy, J., Matabachoy, S., & Obando, L. (21 de diciembre de 2017). Proceso de desarrollo del talento humano en una clínica de especialidades de Pasto, Colombia. *Universidad y Salud*, 20(1), 26-36. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.22267/rus.182001.106>
- Mondy, W. (2010). *Administración de recursos humanos* (11a ed.). México: Pearson Educación.
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., & Villagómez, A. (2014). *"Metodología de la investigación cuantitativa - cualitativa y redacción de la tesis"* (Libro físico ed.). Bogotá: Ediciones U.
- Parella, S., & Martins, F. (2012). *Metodología de la Investigación Cuantitativa*. Caracas: FEDUPEL.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2010). *Administración* (10° Ed.). México: Prentice-Hall.

- Rodríguez, L., & Santofimio, A. (2016). "*Modelo de gestión estratégica del talento humano que permite incentivar el salario emocional para le mejoramiento del clima organizacional*". Bogotá: Universidad Libre de Colombia.
- Romero, V. (2019). "*Estrategias de gestión del talento humano para mejorar el engagement de los servidores de la UGEL Tahuamanu del Distrito de Iberia - Madre de Dios, 2018*". Universidad Católica de Santa María. Arequipa: Universidad Católica de Santa María. Obtenido de <http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/UCSM/9427/A6.1949.MG.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sancllemente, I., Elboj, C., & Iñiguez, T. (2016). Engagement o compromiso en profesionales de enfermería: variables socio-demográficas y laborales asociadas. *Enfermería global*(47), 400-413. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3658/365851829013.pdf>
- Tacillo, E. (2008). *Metodología de investigación científica*. Brasil: Universidad Jaime Bautista Y Meza.
- Thompson, L. (10 de Septiembre de 2010). *Promonegocios.com*. Obtenido de Definición de Encuesta: <https://www.promonegocios.net/mercadotecnia/encuestas-definicion.html>
- Universidad Peruana Los Andes. (2019). *Reglamento general de investigación*. Huancayo: Universidad Peruana Los Andes.
- Valderrama, S. (2018). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica* (Segunda ed.). Lima: Editorial San Marcos.
- Vila, G., Álvarez, D., & Castro, C. (2015). *Análisis del engagement en el trabajo: determinantes y consecuencias en las empresas españolas asociadas a reemprendía*. España:

Universidad de Santiago de Compostela. Obtenido de https://www.redemprendia.org/sites/default/files/descargas/analisis_engagement_trabajo.pdf

Yaranga, M. (2018). *Liderazgo situacional y nivel de compromiso institucional en el hospital Vista Alegre, Ayacucho*. Universidad Cesar Vallejo. Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de http://181.224.246.201/bitstream/handle/UCV/20571/yaranga_am.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Zagastizabal, L. (2018). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en trabajadores del Hospital II EsSalud Huamanga, 2017*. Universidad Cesar Vallejo. Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/20573/zagastizabal_rl.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Anexos

Anexo 01. Matriz de consistencia

TITULO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y ENGAGEMENT DE LOS TRABAJADORES DEL HOSPITAL REGIONAL DE AYACUCHO 2018

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Problema General: ¿Qué relación existe entre gestión del talento humano y el engagement de los trabajadores del Hospital Regional de Ayacucho, 2018?</p> <p>Problemas específicos: ¿Qué relación existe entre la dotación de personal y el engagement de los trabajadores del Hospital Regional de Ayacucho en el 2018? ¿Qué relación existe entre desarrollo del personal y el engagement de los trabajadores del Hospital Regional de Ayacucho en el 2018? ¿Qué relación existe entre mantenimiento del personal y el engagement de los trabajadores del Hospital Regional de Ayacucho en el 2018?</p>	<p>Objetivo General: Establecer la relación que existe entre gestión del talento humano y el engagement de los trabajadores del Hospital Regional de Ayacucho, 2018</p> <p>Objetivos específicos: Establecer la relación que existe entre la dotación de personal y el engagement de los trabajadores del Hospital Regional de Ayacucho en el 2018 Establecer la relación que existe entre desarrollo del personal y el engagement de los trabajadores del Hospital Regional de Ayacucho en el 2018 Establecer la relación que existe entre mantenimiento del personal y el engagement de los trabajadores del Hospital Regional de Ayacucho en el 2018</p>	<p>Hipótesis general Existe una relación significativa entre gestión del talento humano y el engagement de los trabajadores del Hospital Regional de Ayacucho en el año 2018 es significativa.</p> <p>Hipótesis específicas: Existe una relación significativa entre la dotación del personal y el engagement de los trabajadores del Hospital Regional de Ayacucho en el año 2018 es significativa. Existe una relación significativa entre desarrollo personal y el engagement de los trabajadores del Hospital Regional de Ayacucho en el año 2018 es significativa. Existe una relación significativa entre el mantenimiento del personal y el engagement de los trabajadores del Hospital Regional de Ayacucho en el año 2018 es significativa.</p>	<p>Variable 1: Gestión del talento humano</p> <p>Dimensiones: Dotación de personal Desarrollo de personal Mantenimiento de personal</p> <p>Variable 2: Engagement</p> <p>Dimensiones: Absorción Dedicación Vigor</p>	<p>Método de investigación: General: Científico Específicos: Hipotético-deductivo</p> <p>Tipo de investigación: Básica</p> <p>Nivel de investigación: Correlacional</p> <p>Diseño de la Investigación: No experimental - transversal</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD M --- O1 M --- O2 O1 --- r r --- O2 </pre> </div> <p>Muestra: 44 trabajadores, muestra censal.</p> <p>Instrumentos de recolección de datos Cuestionario con escala Likert:</p>

Anexo 02. Matriz de Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA VALORATIVA
V1: GESTION DEL TALENTO HUMANO	La gestion del talento humano es una funcion de carácter admnistrativo orientada primordialmente a la integracion, formacion, evaluacion y por ultimo la remuneracion que perciben los trabajadores de una organización. (Chiavenato, 2011)	La gestion del talento humano se encuentra definido operacionalmente a traves de la dotacion de personal, desarrollo de personal y mantenimiento de personal, los mismos que seran medidos a traves de un cuestionario, donde sus respuestas estan dadas una escala valorativa de 1-5.	D1: Dotacion de personal	Información oportuna	Ordinal: 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
				Información clara	
				Pruebas de conocimiento	
				Pruebas psicologicas	
			D2: Desarrollo de personal	Informe oportuno de selección	
				Coherencia con el puesto de trabajo	
				Periodicidad de la capacitacion	
			D3: Mantenimiento de personal	Concordancia con la capacidad	
				Satisfaccion	
				Pago oportuno	
V2: ENGAGEMENT	El engagement es un estado animico positivo relacionado con el trabajo, el cual se evidencia mediante el esfuerzo, entusiasmo, la energia y la pasion que posee los trabajadores durante la ejecucion de las tareas encomendadas. (Vila, Alvarez, & Castro, 2015)	El engagement se encuentra definido operacionalmente a traves del vigor, dedicacion, y absorcion de los trabajadores, los mismos que seran medidos a traves de un cuestionario, donde sus respuestas estan dadas una escala valorativa de 1-5.	D1: Vigor	En mi trabajo me siento lleno de energia	Ordinal: 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
				Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo	
				Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar	
				Soy muy persistente en mi trabajo	
			D2: Dedicacion	Mi trabajo es retador	
				Mi trabajo me inspira	
				Estoy entusiasmado con mi trabajo	
				Estoy orgulloso del trabajo que hago	
			D3: Absorcion	Mi trabajo esta lleno de significado	
				Cuando estoy trabajando me olvido de todo lo que pasa a mi alrededor	
				El tiempo vuela cuando estoy trabajando	
				Me dejo lelvar por mi trabajo	
				Estoy inmerso en mi trabajo	
				Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo	

Anexo 03. Matriz de Operacionalización del instrumento

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Respuesta
Gestión del talento humano	Dotación de personal	Información oportuna	¿La información proporcionada por el área de recursos humanos cuenta con las características de la vacante?	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
			Antes de realizar una convocatoria para una vacante, ¿Se les informa primero a ustedes?	
		Información clara	¿Se describen los requisitos para la vacante que se deben de cubrir?	
			¿Se cuenta con un perfil de trabajo establecido para el área o vacante?	
		Prueba de conocimiento	¿La institución realiza pruebas de conocimiento de cultura general?	
			¿La institución evalúa el conocimiento de la persona en torno al puesto?	
		Pruebas psicológicas	¿Se cuenta con un test psicológico para cada proceso de reclutamiento y selección?	
	¿La institución le menciona los resultados de estas pruebas?			
	Información oportuna de selección	¿Se comunica de manera inmediata al candidato cuando este es seleccionado?		
		¿A los demás postulantes se les informa que el puesto ya ha sido cubierto?		
	Desarrollo de personal	Coherencia con el puesto de trabajo	¿Las capacitaciones que se desarrollan se encuentran en función a las necesidades de la persona?	
			¿Las capacitaciones que se desarrollan se encuentran en función a las necesidades de la institución?	
		Periodicidad de la capacitación	¿Frecuentemente se desarrollan capacitaciones a los colaboradores?	
			¿Se evalúan los resultados posteriores a las aplicaciones de las capacitaciones?	
		Concordancia con la necesidad	¿La institución cuenta con políticas de desarrollo profesional?	
¿El desarrollo del personal se encuentra de la mano con su grado o nivel de jerarquía dentro de la institución?				
Mantenimiento de personal	Satisfacción	¿Se encuentra satisfecho con la remuneración que percibe?		
		¿La remuneración que percibe le sirve para cubrir sus gastos y necesidades básicas?		
	Pago oportuno	¿Con que frecuencia le pagan de manera oportuna?		
		¿Con que frecuencia a sus compañeros le pagan de manera oportuna?		

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Respuesta
Engagement	Vigor	Energía	En mi trabajo me siento lleno de energía	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
		Periodos de tiempo	Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo	
		Ganas de trabajar	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar	
		Persistencia	Soy muy persistente en mi trabajo	
		Vigoroso	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo	
	Dedicación	Reto	Mi trabajo es retador	
		Inspiración	Mi trabajo me inspira	
		Entusiasmo	Estoy entusiasmado con mi trabajo	
		Orgullo	Estoy orgulloso del trabajo que hago	
		Lleno de significado	Mi trabajo está lleno de significado	
	Absorción	Alrededor	Cuando estoy trabajando me olvido de todo lo que pasa a mi alrededor	
		Tiempo de trabajo	El tiempo vuela cuando estoy trabajando	
		Dejo llevar	Me dejo llevar por mi trabajo	
		Interés	Estoy inmerso en mi trabajo	
felicidad		Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo		

Cuestionario de la variable Engagement

Buen día, el cuestionario está dirigido a todos los trabajadores de la Unidad de Seguros del Hospital Regional de Ayacucho, en tal sentido señor(a) trabajador(a) solicito su apoyo.

Marque de acuerdo a su percepción una respuesta de cada uno de los ítems que se muestran a continuación; teniendo en consideración la siguiente escala valorativa. De ante mano agradezco su disposición.

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

Variable 2: Engagement						
N°	D₄ Vigor	1	2	3	4	5
1	En mi trabajo me siento lleno de energía					
2	Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo					
3	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar					
4	Soy muy persistente en mi trabajo					
5	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo					
D₅ Dedicación						
6	Mi trabajo es retador					
7	Mi trabajo me inspira					
8	Estoy entusiasmado con mi trabajo					
9	Estoy orgulloso del trabajo que hago					
10	Mi trabajo está lleno de significado					
D₆ Absorción						
11	Cuando estoy trabajando me olvido de todo lo que pasa a mi alrededor					
12	El tiempo vuela cuando estoy trabajando					
13	Me dejo llevar por mi trabajo					
14	Estoy inmerso en mi trabajo					
15	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo					

Anexo 05. Confiabilidad y validez del instrumento

Validez de contenido del instrumento de información

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
<p>SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta</p>	<p>1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto</p>	<p>1. Los ítems no son suficientes para medir la dimensión 2. Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden de la dimensión total 3. Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente 4. Los ítems son suficientes</p>
<p>CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas</p>	<p>1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto</p>	<p>1. El ítem no es claro 2. El ítem requiere muchas modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas 3. Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem 4. El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.</p>
<p>COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo</p>	<p>1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto</p>	<p>1. El ítem no tiene relación lógica con la dimensión 2. El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. 3. El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo 4. El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.</p>
<p>RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido</p>	<p>1. No cumple con el criterio. 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto</p>	<p>1. El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. 2. El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. 3. El ítem es relativamente importante 4. El ítem es muy relevante y debe ser incluido</p>

Validación del juicio de experto

Ficha informe de evaluación a cargo del experto

Cuestionario 1: Título. Gestión del Talento Humano y Engagement de los Trabajadores del Hospital Regional de Ayacucho, 2018.

Variable: Gestión de talento humano

DIMENSIÓN	ÍTEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACION CUANTITATIVA POR ÍTEMS	OBSERVACIONES
Dotación de personal	1						
	2						
	3						
	4						
	5						
	6						
	7						
	8						
	9						
	10						
Desarrollo de personal	11						
	12						
	13						
	14						
	15						
	16						
Mantenimiento de personal	17						
	18						
	19						
	20						
Evaluación cualitativa por criterios							

Fuente: tomado del libro Validez y Confiabilidad de instrumentos de investigación: Luis F. Mucha Hospital

Evaluación final por experto: por criterios y ítems, tomando como medida de tendencia central: la moda.

Calificación:	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto
---------------	---

Validez de contenido

Evaluación final

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación

Sello y firma

Ficha informe de evaluación a cargo del experto

Cuestionario 2: Título. Gestión del Talento Humano y Engagement de los Trabajadores del Hospital Regional de Ayacucho, 2018.

Variable: Engagement

DIMENSIÓN	ÍTEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACIÓN CUANTITATIVA POR ÍTEMS	OBSERVACIONES
Vigor	1						
	2						
	3						
	4						
	5						
Dedicación	6						
	7						
	8						
	9						
	10						
Absorción	11						
	12						
	13						
	14						
	15						
Evaluación cualitativa por criterios							

Fuente: tomado del libro Validez y Confiabilidad de instrumentos de investigación: Luis F. Mucha Hospital

Evaluación final por experto: por criterios y ítems, tomando como medida de tendencia central: la moda.

Calificación:	<ol style="list-style-type: none"> 1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto
---------------	---

Validez de contenido

Evaluación final

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación

Sello y firma

Ficha informe de evaluación a cargo del experto

Cuestionario 1: Título. Gestión del Talento Humano y Engagement de los Trabajadores del Hospital Regional de Ayacucho, 2018.

Variable: Gestión de talento humano

DIMENSIÓN	ÍTEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACION CUANTITATIVA POR ÍTEMS	OBSERVACIONES
Dotación de personal	1						
	2						
	3						
	4						
	5						
	6						
	7						
	8						
	9						
	10						
Desarrollo de personal	11						
	12						
	13						
	14						
	15						
	16						
Mantenimiento de personal	17						
	18						
	19						
	20						
Evaluación cualitativa por criterios							

Fuente: tomado del libro Validez y Confiabilidad de instrumentos de investigación: Luis F. Mucha Hospital

Evaluación final por experto: por criterios y ítems, tomando como medida de tendencia central: la moda.

Calificación:	<ol style="list-style-type: none"> 1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto
---------------	---

Validez de contenido

Evaluación final

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación

Sello y firma

Ficha informe de evaluación a cargo del experto

Cuestionario 2: Título. Gestión del Talento Humano y Engagement de los Trabajadores del Hospital Regional de Ayacucho, 2018.

Variable: Engagement

DIMENSIÓN	ÍTEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACIÓN CUANTITATIVA POR ÍTEM	OBSERVACIONES
Vigor	1						
	2						
	3						
	4						
	5						
Dedicación	6						
	7						
	8						
	9						
Absorción	10						
	11						
	12						
	13						
	14						
Evaluación cualitativa por criterios							

Fuente: tomado del libro Validez y Confiabilidad de instrumentos de investigación: Luis F. Mucha Hospital

Evaluación final por experto: por criterios y ítems, tomando como medida de tendencia central: la moda.

Calificación:	<ol style="list-style-type: none"> 1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto
---------------	---

Validez de contenido

Evaluación final

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación

Sello y firma

Ficha informe de evaluación a cargo del experto

Cuestionario 1: Título. Gestión del Talento Humano y Engagement de los Trabajadores del Hospital Regional de Ayacucho, 2018.

Variable: Gestión de talento humano

DIMENSIÓN	ÍTEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACION CUANTITATIVA POR ÍTEMS	OBSERVACIONES
Dotación de personal	1						
	2						
	3						
	4						
	5						
	6						
	7						
	8						
	9						
	10						
Desarrollo de personal	11						
	12						
	13						
	14						
	15						
	16						
Mantenimiento de personal	17						
	18						
	19						
	20						
Evaluación cualitativa por criterios							

Fuente: tomado del libro Validez y Confiabilidad de instrumentos de investigación: Luis F. Mucha Hospital

Evaluación final por experto: por criterios y ítems, tomando como medida de tendencia central: la moda.

Calificación:	<ol style="list-style-type: none"> 1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto
---------------	---

Validez de contenido

Evaluación final

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación

Sello y firma

Ficha informe de evaluación a cargo del experto

Cuestionario 2: Título. Gestión del Talento Humano y Engagement de los Trabajadores del Hospital Regional de Ayacucho, 2018.

Variable: Engagement

DIMENSIÓN	ÍTEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACIÓN CUANTITATIVA POR ÍTEM	OBSERVACIONES
Vigor	1						
	2						
	3						
	4						
	5						
Dedicación	6						
	7						
	8						
	9						
Absorción	10						
	11						
	12						
	13						
	14						
Evaluación cualitativa por criterios							

Fuente: tomado del libro Validez y Confiabilidad de instrumentos de investigación: Luis F. Mucha Hospital

Evaluación final por experto: por criterios y ítems, tomando como medida de tendencia central: la moda.

Calificación:	<ol style="list-style-type: none"> 1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto
---------------	---

Validez de contenido

Evaluación final

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación

Sello y firma

Confiabilidad de la variable Gestión del talento humano

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,720	20

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
V1p1	62.20	17.890	0.340	0.705
V1p2	61.00	13.172	0.894	0.621
V1p3	62.57	20.944	-0.330	0.763
V1p4	62.80	19.959	-0.231	0.733
V1p5	60.83	19.730	-0.163	0.727
V1p6	62.43	22.944	-0.766	0.783
V1p7	60.67	14.989	0.791	0.652
V1p8	60.90	19.266	0.125	0.719
V1p9	62.87	19.499	0.000	0.722
V1p10	61.33	16.299	0.718	0.673
V1p11	62.40	23.214	-0.812	0.787
V1p12	62.87	19.499	0.000	0.722
V1p13	60.90	19.266	0.125	0.719
V1p14	60.90	13.679	0.764	0.641
V1p15	61.20	12.234	0.946	0.603
V1p16	61.53	21.982	-0.603	0.770
V1p17	60.20	17.890	0.340	0.705
V1p18	60.53	15.637	0.958	0.655
V1p19	62.33	16.299	0.718	0.673
V1p20	62.00	12.759	0.923	0.612

Confiabilidad de la variable Engagement

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,733	15

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escalasiel elemento se ha suprimido	Varianza de escalasiel elemento se ha suprimido	Correlaci ón total de elementos corregida	Alfa de Cronbachsiel elemento se ha suprimido
V2p1	46.50	23.776	0.744	0.676
V2p2	47.47	25.637	0.833	0.690
V2p3	46.50	25.845	0.768	0.694
V2p4	47.73	27.926	0.083	0.755
V2p5	46.13	29.913	0.000	0.737
V2p6	47.13	29.913	0.000	0.737
V2p7	46.17	28.282	0.166	0.735
V2p8	46.60	26.662	0.571	0.706
V2p9	46.50	23.776	0.744	0.676
V2p10	46.40	24.248	0.653	0.685
V2p11	47.67	25.402	0.831	0.688
V2p12	47.67	22.851	0.172	0.813
V2p13	47.67	25.402	0.831	0.688
V2p14	46.47	30.740	-0.169	0.764
V2p15	45.27	27.926	0.188	0.734

Anexo 06. Consentimiento informado

MINISTERIO DE SALUD
 HOSPITAL REGIONAL DE AYACUCHO
 UNIDAD DE SEGUROS
 Registro N°
 14 DIC. 2018
 Hora: 11:27
 Recibido por: [Signature]
 Firma: [Signature]

SOLICITA: PERMISO DE ENCUESTA AL PERSONAL DE LA UNIDAD DE SEGUROS

SEÑORA:

JEFE DE LA UNIDAD DE SEGUROS DEL HOSPITAL REGIONAL DE AYACUCHO

S.D.

LIZ YANET YUPANQUI SOLORZANO con DNI N° 46957105, con domicilio en Asoc. Cristo de Agonía Mz"Q" Lt."08". -Jesús Nazarenos **ROBERT PALOMINO CALDERON** con DNI N°42053254 , con domicilio Jr. José María Arguedas N° 121 con debido respeto expongo:

Que, habiendo culminado la carrera de Administración y Sistema en la Universidad Peruana los Andes, nos encontramos realizando la elaboración de nuestra Tesis titulado "Gestión del talento humano y engagement de los trabajadores del Hospital Regional de Ayacucho, 2018", por lo que se solicita realizar la encuesta al personal de la Unidad de Seguros del Hospital Regional de Ayacucho.

POR LO EXPUESTO:

Ruego a usted acceder mi petición por ser de justicia.

Ayacucho, 14 de diciembre del 2018

[Signature]

LIZ YANET YUPANQUI SOLORZANO
DNI 46957105

[Signature]

ROBERT PALOMINO CALDERON
DNI N°42053254



Unidad de Seguros

"Año del Dialogo y Reconciliación Nacional"

Ayacucho, 21 de diciembre del 2018

CARTA N° 0072 -2018-DIRESA-HR" MAMLL" A-USRC

Señores:

**LIZ YANET YUPANQUI SOLORZANO
ROBERT PALOMINO CALDERON**

Ciudad.-

Asunto : Aceptación de encuesta

Ref. : Solicitud de fecha 14 de diciembre del 2018

De mi consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y a la vez visto el documento de la referencia, se comunica la aceptación de la encuesta denominado "Gestión del talento humano y engagement de los trabajadores del Hospital Regional de Ayacucho, 2018", al personal de la Unidad de Seguros.

Sin otro en particular, hago propicia la oportunidad para manifestarle mi consideración y estima personal.

Atentamente,

HOSPITAL REGIONAL DE AYACUCHO
UNIDAD DE SEGUROS

M.C. Dr. Augusto Yataco Hernando
MEDICO AUDIOPROTESISTA
RNE 02477

Cc:
Archivo

LAYB/Seguros
cdp

Anexo 07. Fotos de la aplicación del instrumento.



