Descargado el: 28-11-2026 ISSN 1727-897X

ARTÍCULO ORIGINAL

Gestión del talento humano y competencias laborales del personal de salud de un hospital en Perú

Management of human talent and job skills of health personnel in a hospital in Peru

Karen Sthephanie Gómez Guadalupe[1] Davis Alberto Mejía Pinedo[2] Carlos Diez Morales[2] Ericcson Felix Castillo Saavedra[3] Cecilia Elizabeth Reyes Alfaro[1] Cintia Rosales Márquez[1]

[1] Universidad César Vallejo, Peru
[2] Universidad Privada Antenor Orrego, Peru
[3] Universidad Nacional de Trujillo, Peru

Cómo citar este artículo:
Gómez-Guadalupe K, Mejía-Pinedo D, Diez-Morales C, Castillo-Saavedra E, Reyes-Alfaro C, Rosales-Márquez C. Gestión del talento humano y competencias laborales del personal de salud de un hospital en Perú. **Medisur** [revista en Internet]. 2024 [citado 2026 Nov 28]; 22(4):[aprox. 6 p.]. Disponible en: https://medisur.sld.cu/index.php/medisur/article/view/45206

Resumen

Fundamento: la gestión del talento humano y las competencias laborales son aspectos cruciales en el ámbito de la salud, ya que influyen directamente en la calidad de la atención brindada a los pacientes. La interrelación entre estas variables es fundamental para asegurar la eficacia operativa y alcanzar los objetivos institucionales.
Objetivo: determinar la relación entre la gestión del talento humano y las competencias laborales en el personal de salud de un hospital de Perú.
Métodos: se empleó un diseño correlacional simple con una muestra de 100 participantes del personal de salud. Se aplicaron dos cuestionarios: uno sobre gestión del talento humano (28 ítems) y otro sobre competencias laborales (20 ítems). Los datos se analizaron mediante estadística descriptiva y se evaluó la confiabilidad de los instrumentos con el coeficiente Alfa de Cronbach.
Resultados: existe una correlación significativa entre la gestión del talento humano y las competencias laborales (Rho=0,816). Las dimensiones de reclutamiento, selección, capacitación, recompensa y evaluación de desempeño también mostraron correlaciones específicas con las competencias laborales, con coeficientes que van desde 0,876 hasta 0,978. Los cuestionarios presentaron alta confiabilidad (Alfa de Cronbach: 0,980 y 0,973).
Conclusiones: la gestión del talento humano y las competencias laborales están fuertemente relacionadas en el personal de salud del hospital estudiado, destacando la importancia de estrategias efectivas para mejorar la calidad de atención.

Palabras clave: competencia profesional, aptitud, administración de personal

Abstract

Foundation: Human talent management and job competencies are crucial aspects in the healthcare field, as they directly influence the quality of care provided to patients. The interrelationship between these variables is fundamental to ensure operational efficiency and achieve institutional objectives.
Objective: To determine the relationship between human talent management and job competencies in the healthcare staff of a hospital in Peru.
Methods: A simple correlational design was used with a sample of 100 participants from the healthcare staff. Two questionnaires were applied: one on human talent management (28 items) and another on job competencies (20 items). The data were analyzed using descriptive statistics, and the reliability of the instruments was assessed with Cronbach's Alpha coefficient.
Results: There is a significant correlation between human talent management and job competencies (Rho=0.816). The dimensions of recruitment, selection, training, reward, and performance evaluation also showed specific correlations with job competencies, with coefficients ranging from 0.876 to 0.978. The questionnaires presented high reliability (Cronbach's Alpha: 0.980 and 0.973).
Conclusions: Human talent management and job competencies are strongly related in the healthcare staff of the studied hospital, highlighting the importance of effective strategies to improve the quality of care.

Key words: professional competence, aptitude, personnel management

Aprobado: 2024-06-15 13:30:44

Correspondencia: Karen Sthephanie Gómez Guadalupe. Universidad César Vallejo. Perú. dmejia@unms.edu.pe

Introducción

En el entorno actual, la búsqueda constante de mejoras en conocimiento y tecnología por parte del ser humano se complementa con el desarrollo de habilidades, destrezas y aptitudes necesarias para su aplicación efectiva, especialmente en el sector de la salud. Aquí, la interrelación entre las competencias laborales y la gestión del talento humano se torna fundamental para asegurar la eficacia operativa y alcanzar objetivos y metas institucionales, subrayando la importancia de contar con competencias laborales específicas y una gestión de talento humano que promueva una atención de calidad.[1]

La relevancia de estas capacidades en el personal de salud ha sido enfatizada por organizaciones internacionales, como se evidenció en la 75ª Asamblea Mundial de la Salud, que proporcionó normativas para la formación y optimización de competencias de diversos profesionales del sector salud. La Organización Panamericana de la Salud (OPS) también resalta la importancia de asegurar competencias laborales adecuadas para garantizar la salud de la población, reafirmando que una gestión eficaz del recurso humano es clave para el desempeño en el área de salud.[2,3]

En la República Dominicana, el Ministerio de Salud Pública lanzó el "Primer Censo Nacional de Recursos Humanos en Salud" con el objetivo de recopilar datos sobre el personal de salud y evaluar su distribución y las posibles brechas, en colaboración con el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.[4] La iniciativa refleja un interés común en varios países por utilizar plataformas en línea para recoger y analizar datos sobre la gestión del talento humano, desde el reclutamiento hasta la satisfacción laboral, con el fin de potenciar el desarrollo profesional.[5]

En Perú, la alta rotación de empleo en el sector salud, la más elevada de Latinoamérica con un 20 %, señala un problema de retención del talento ligado a la falta de competitividad. Esto ha llevado a la implementación de estrategias como el *implacement* para promover el crecimiento laboral y retener a los profesionales calificados.[6]

A nivel nacional, se han desarrollado publicaciones y guías enfocadas en las competencias laborales y la gestión del talento humano, reconociendo la necesidad de capacitación continua para fortalecer estas habilidades. Sin embargo, en Perú se identifican deficiencias en la regulación de las competencias laborales específicas para el personal de salud, lo que sugiere una selección de funcionarios sin un análisis detallado de las competencias necesarias para los puestos.[7,8] A pesar de estos desafíos, Perú ha establecido normativas específicas para la formación de competencias en distintas áreas profesionales del sector salud.[9]

Este análisis resalta la interconexión entre la gestión del talento humano y las competencias laborales en el personal de salud de un hospital en Perú, evaluada en el año 2024. La investigación aborda cinco dimensiones de gestión del talento humano y la dimensión genérica de competencias laborales, buscando establecer su relación y cómo esta puede influir en la calidad de la atención de salud. El estudio se propone como un referente teórico y metodológico para futuras investigaciones, destacando la importancia de conocer y mejorar estas competencias y su gestión para adaptarse a los cambios del mundo moderno y maximizar el potencial del personal en beneficio de las instituciones de salud.

Estudios en Bogotá[10] y Cali[11] Colombia, así como en España[12] y Ecuador[13] han examinado la importancia de las competencias laborales y la gestión del talento humano. En Bogotá, se investigó cómo principios y metodologías específicos contribuyen a la formación basada en competencias laborales para potenciar la competitividad empresarial. En Cali, el estudio se enfocó en la relación entre la formación del talento humano y las estrategias organizacionales en 25 empresas, encontrando que la capacitación estratégica mejora los resultados corporativos. En España, se propuso un modelo de competencias para enfermeras gestoras, identificando competencias clave repartidas en seis dominios. En Ecuador, se exploró la conexión entre la gestión del talento humano y las competencias laborales, revelando una relación significativa que impacta en la eficacia organizacional.

Investigaciones en Cuba[14] y Perú[15-19,16,17,18,19] también destacan esta relación. En Cuba, se caracterizó la gestión del talento en el sector de ensayos clínicos, mostrando una percepción positiva de su gestión. En Perú, diversos estudios han evaluado cómo la gestión del talento humano afecta la calidad de atención en salud, el desempeño laboral, y la satisfacción laboral,

indicando relaciones significativas que sugieren que mejorar la gestión del talento humano puede incrementar la satisfacción laboral y mejorar el rendimiento. Estos hallazgos subrayan la crucial importancia de desarrollar y gestionar adecuadamente las competencias laborales dentro de las organizaciones para alcanzar altos niveles de productividad y calidad en el servicio.

La gestión del talento humano se refiere al uso estratégico de los recursos humanos para lograr los objetivos de la empresa.[21] Implica planificar, organizar, dirigir y controlar las prácticas relacionadas con el personal, como el reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación del desempeño.[22] El adecuado manejo del talento humano es fundamental para que la organización cuente con el personal idóneo y comprometido para alcanzar sus metas.[23]

El proceso de gestión del talento humano incluye la selección de personal, donde se busca elegir a los candidatos más aptos a través de diferentes modelos como colocación, selección, clasificación o valor agregado.[24,25,26] Además, la capacitación es clave para desarrollar las habilidades y competencias requeridas. Implica un diagnóstico de necesidades, diseño del programa, implementación y evaluación.[27, 28]

Las competencias laborales se refieren a las capacidades que permiten desempeñar eficazmente un trabajo. Existen diversos enfoques para definirlas, como el funcionalista, conductista, holístico y constructivista.[29,30,31]

El desempeño laboral está estrechamente ligado a las competencias, pues implica los comportamientos y conductas que una persona demuestra en su trabajo para cumplir con las tareas asignadas de manera efectiva. Se evalúa en dimensiones como el desarrollo de tareas, rendimiento contextual, adaptativo y proactivo.[32] En el Perú, existen guías que regulan la gestión del talento humano y las competencias laborales.[33]

El objetivo principal de este trabajo es determinar la relación entre la gestión del talento humano y las competencias laborales del personal de salud en Perú.

Métodos

La metodología empleada en este estudio es de tipo descriptivo. Se utilizaron dos cuestionarios para recopilar información: el Cuestionario de Gestión de Talento Humano y el Cuestionario de Competencias Laborales. Ambos cuestionarios son anónimos y emplean una escala de Likert de 5 puntos para que los participantes puedan indicar su nivel de acuerdo con cada ítem.

El Cuestionario de Gestión de Talento Humano consta de 28 ítems que evalúan diferentes dimensiones como reclutamiento, selección, capacitación, recompensa y evaluación de desempeño. Por su parte, el Cuestionario de Competencias Laborales incluye 20 ítems que miden aspectos técnicos, metodológicos y participativos.

Se aplicaron los cuestionarios a una muestra de 30 participantes. Los datos recopilados fueron analizados utilizando estadística descriptiva y se evaluó la confiabilidad de los instrumentos mediante el coeficiente Alfa de Cronbach.

Los resultados indican que ambos cuestionarios presentan una alta confiabilidad, con valores de Alfa de Cronbach de 0,980 para el Cuestionario de Gestión de Talento Humano y 0,973 para el Cuestionario de Competencias Laborales. Esto sugiere que los instrumentos tienen una consistencia interna adecuada para medir los constructos de interés.

Resultados

Al analizar los resultados de la correlación entre las dimensiones de la gestión del talento humano y las competencias laborales del personal de salud se pudo comprobar que, en cuanto a las dimensiones de la gestión del talento humano, todas las dimensiones tienen una correlación positiva y significativa con las competencias laborales. La dimensión de Reclutamiento tiene un coeficiente de correlación de 0,816, lo que indica una fuerte asociación con las competencias laborales. La dimensión de Selección presenta un coeficiente de 0.876, también indicando una fuerte correlación. La dimensión de Capacitación muestra un coeficiente de 0.910, lo que sugiere una correlación muy fuerte. La dimensión de Recompensa tiene un coeficiente de 0.921, indicando una correlación extremadamente fuerte con las competencias laborales. Todas estas correlaciones son estadísticamente significativas, con un valor p de 0.000, lo que indica que la probabilidad de que estos resultados se deban al azar es muy baja.

Respecto a la correlación general entre las

variables de gestión del talento humano y competencias laborales, se observa un coeficiente de correlación r de Spearman de 0.816, lo que sugiere una fuerte asociación positiva entre ambas variables. Este resultado también es estadísticamente significativo, con un valor p de 0.000. (Tabla 1).

Tabla 1. Correlación entre la gestión del talento humano y competencias laborales del personal de salud de un hospital de Perú, 2024

Dimensiones de gestión de talento	Coeficiente r de Spearman	Sig.
Reclutamiento	0,816	0,000
Selección	0,876	0,000
Capacitación	0,910	0,000
Recompensa	0,921	0,000
Evaluación de desempeño		
Variables	**Coeficiente r de Spearman**	**Sig.**
Competencia laboral	0.816	0,000

Discusión

La gestión del talento humano y las competencias laborales son aspectos fundamentales en el ámbito de la salud, ya que influyen directamente en la calidad de la atención brindada a los pacientes. El presente estudio se centra en analizar la correlación entre estas variables en el personal de salud de un hospital de Perú en el año 2024. Los resultados obtenidos muestran una fuerte asociación positiva entre las dimensiones de la gestión del talento humano (reclutamiento, selección, capacitación y recompensa) y las competencias laborales del personal.

De este modo, las prácticas de gestión del talento humano, como la selección rigurosa y la capacitación continua, tienen un impacto significativo en el desempeño laboral del personal de salud, con el propósito de que estas prácticas pueden mejorar la calidad de la atención y la satisfacción de los pacientes.[13,14,15]

Asimismo, la implementación de estrategias de gestión del talento humano, como la evaluación del desempeño y la recompensa basada en méritos, se asocia con un mayor nivel de competencias laborales en el personal sanitario. Las prácticas fomentan la motivación y el compromiso del personal, lo que se traduce en un mejor desempeño y calidad de la atención.[11,12]

La literatura indica que las intervenciones que combinan prácticas de reclutamiento, selección, capacitación y recompensa tienen un efecto positivo significativo en las competencias laborales y la calidad de la atención. Se adopta un enfoque integral de gestión del talento humano para optimizar los resultados en el ámbito de la salud.[14,15,16,17,18]

El impacto de las intervenciones de gestión del talento humano en el desempeño y la calidad de la atención en hospitales revelan que las intervenciones integrales, que combinan prácticas de reclutamiento, selección, capacitación y recompensa, tienen un efecto positivo significativo en las competencias laborales del personal de salud, que enfatiza la necesidad de adoptar un enfoque sistémico de gestión del talento humano para optimizar los resultados en el ámbito sanitario.[16,18]

Finalmente, la relación entre las prácticas de gestión del talento humano y las competencias

laborales en el sector de la salud destaca la importancia de alinear las estrategias de gestión del talento humano con las necesidades específicas de cada organización de salud.[13,16]

De esta manera, la gestión del talento humano y las competencias laborales están fuertemente relacionadas en el personal de salud del hospital estudiado, destacando la importancia de estrategias efectivas para mejorar la calidad de atención.

Conflicto de intereses

Los autores declaran que no existen conflictos de intereses.

Contribuciones de los autores

Conceptualización: Davis Alberto Mejía Pinedo.

Curación de datos: Karen Sthephanie Gómez Guadalupe; Carlos Diez Morales.

Análisis formal: Ericson Félix Castillo Saavedra.

Investigación: Cecilia Elizabeth Reyes Alfaro.

Metodología: Carlos Diez Morales, Cinthia Rosales Márquez.

Redacción-borrador original: Davis Alberto Mejía Pinedo.

Redacción-revisión y edición: Davis Alberto Mejía Pinedo.

Financiación

Sin financiamiento externo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Majad M. Gestión de talento humano en organizaciones educativas. Rev Investig [Internet]. 2016 [cited 23 Jun 2024] ; 40 (88): [aprox. 8p]. Available from: https://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S1010-29142016000200008&script=sci_abstract.

2. Organización Mundial de la Salud. Recursos humanos para la salud: Estrategia mundial de recursos humanos para la salud: personal sanitario [Internet]. Ginebra: OMS; 2022. [cited 23 Jun 2024] Available from: https://apps.who.int/gb/ebwha/pdf_files/WHA69/A69_R19-sp.pdf.

3. Organización Panamericana de la Salud. Servicios de Salud [Internet]. Washington: OPS; 2017. [cited 23 Jun 2023] Available from: https://www.paho.org/es/temas/servicios-salud#gsc.tab=0.

4. Ramírez J. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. Presenta primer censo nacional de recursos humanos para la salud [Internet]. Santo Domingo: Ministerio de Salud. PNUD; 2023. [cited 10 Oct 2023] Available from: https://www.undp.org/es/dominican-republic/noticias/presenta-primer-censo-nacional-de-recursos-humanos-en-salud.

5. Fantino J. Estadísticas de recursos humanos: ¡Mejora tus decisiones desde un enfoque 360°! [Internet]. Crehana; 2022. [cited 10 Oct 2023] Available from: https://www.crehana.com/blog/reclutamiento-contratacion/estadisticas-recursos-humanos/.

6. Conexión Esan. Motivación laboral: nuevas tendencias globales Potenciar el talento humano por medio del implacement [Internet]. Lima: Universidad ESAN; 2019. [cited 10 Oct 2023] Available from: https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/motivacion-laboral-nuevas-tendencias-globales.

7. Robbins S, Judge T. Comportamiento organizacional. México, DF: Pearson; 2013.

8. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Evaluación de competencias laborales [Internet]. Lima: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; 2023. [cited 10 Oct 2023] Available from: https://www2.trabajo.gob.pe/el-ministerio-2/sector-empleo/dir-gen-form-cap-lab/normalizacion-y-certificacion/evaluacion-de-competencias-laborales/.

9. Ministerio de Salud. Documento técnico: Perfil de competencias esenciales que orientan la formación de los profesionales de salud. Lima: Ministerio de Salud; 2022.

10. Rojas D. Las estrategias en la gestión del talento humano para el fortalecimiento de las competencias laborales [Tesis]. Bogotá: Fundación Universidad de América; 2020. [cited 10 Oct 2023] Available from: https://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/8393/1/96517-2020-III-GTH.pdf.

11. Agudelo B. Formación del talento humano y la estrategia organizacional en Colombia. Entramado. 2019 ; 15 (1): 116-37.

12. Gonzales A, Marqués P, Pinto A, Sans J, Pérez S. Modelo de competencias para la gestora enfermera. Metas Enferm. 2019 ; 22 (10): 5-13.

13. Mamonte X. Gestión de talento humano y competencias laborales del personal del hospital sagrado corazón de Jesús provincia de Los Ríos Ecuador 2019 [Tesis]. Piura: Universidad César Vallejo; 2020. [cited 10 Oct 2023] Available from: https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/58030.

14. García A, Álvarez L, López A, Rodríguez A. Caracterización de la gestión del talento humano en el centro nacional coordinador de ensayos clínicos de Cuba. Horiz Sanit. 2018 ; 17 (2): 151-60.

15. Franco J. Gestión del talento humano y la calidad de atención a los usuarios que acuden al servicio de emergencia del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión en el año 2020 [Tesis]. Lima: Universidad San Martín de Porres; 2022. [cited 10 Oct 2023] Available from: https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/10475.

16. Altamirano M. Gestión de Talento Humano y Competencias Laborales del profesional de enfermería de un Hospital de Lima [Tesis]. Lima: Universidad César Vallejo; 2022. [cited 10 Oct 2023] Available from: https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/96884.

17. Antay A. Gestión de talento humano y condiciones de trabajo del personal asistencial de una clínica de Lima, 2022 [Tesis]. Lima: Universidad César Vallejo; 2023. [cited 10 Oct 2023] Available from: https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/115021.

18. Siguas J. Gestión de talento humano y el desempeño laboral del personal de salud de la sanidad PNP Pisco-Ica, 2021 [Tesis]. Ica: Universidad César Vallejo; 2021. [cited 10 Oct 2023] Available from: https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/72371.

19. Alvarado L. Gestión del talento humano y satisfacción laboral del personal de enfermería del Instituto Nacional Cardiovascular, Lima-Perú, 2022 [Tesis]. Lima: Universidad Norbert Wiener; 2022. [cited 10 Oct 2023] Available from: https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/7553.

20. Abril M. Diseño de procesos de gestión de talento humano. Ambatos: Universidad Técnica de Ambatos; 2018.

21. Wayne R, Bohland J. Administración de recursos humanos. 11a. ed. México: Pearson; 2010.

22. Chiavenato I. Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones. 8a. ed. México, DF: McGRAW-HILL/Interamericana; 2007.

23. Figueredo M. La formación de competencias laborales. 2a. ed. Lima: Time Publicidad; 2004.

24. Pérez O. ¿Qué es la gestión del talento humano? [Internet]. PeopleNext; 2016. [cited 10 Oct 2023] Available from: https://blog.peoplenext.com/gestion-del-talento-humano-en-la-empresa-y-su-importancia.

25. Chiavenato I. Gestión de talento humano. 3a. ed. México: McGraw-Hill Interamericana; 2009.

26. Esan C. Cinco pasos del plan de capacitación [Internet]. Lima: Universidad ESAN; 2016.

27. Comino E. Los pasos del proceso de capacitación [Internet]. Valencia: Fleebe AI S.L; 2023. [cited 28 Sep 2023] Available from: https://emprendepyme.net/los-pasos-del-proceso-de-capacitacion.html.

28. Organización Internacional del Trabajo. ¿Qué es la competencia laboral? [Internet]. Ginebra: OIT. Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento; 2021. [cited 28 Sep 2023] Available from: https://www.oitcinterfor.org/pagina-libro/1-BFques-competencia-laboral.

29. Alles M. Desarrollo de talento humano basado en competencias. Buenos Aires: Ediciones Granica S.A; 2007.

30. Catalano A, Avolio S, Sladogna M. Competencia laboral: Diseño curricular basado en normas de competencia laboral. Conceptos y

orientaciones metodológicas. Buenos Aires: Banco Interamericano de Desarrollo; 2004.

31. Tobón S. Formación basada en competencias: Pensamiento complejo, diseño curricular y didáctica. 2a. ed. Madrid: Ecoe; 2006.

32. Hernández R, Fernández C, Baptista P. Metodología de la investigación. 6a. ed. México: McGraw-Hill interamericana; 2014.

33. Vargas L. 40 preguntas sobre competencias laborales [Internet]. México, DF: CINTEFOR; 2004. [cited 23 Jul 2023] Available from: https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/40preg_web.pdf.