

Aníbal Edwin Minaya-Serna; Andrés Alberto Ruíz-Gómez; Manuel Alejandro Concha-Huarcaya; Manuel Antonio Alva-Olivos.

<https://doi.org/10.35381/r.k.v9i1.3678>

Gestión del talento humano y satisfacción laboral

Human talent management and job satisfaction

Aníbal Edwin Minaya-Serna

aminayase@ucvvirtual.edu.pe

Universidad César Vallejo, Chimbote, Áncash
Perú

<https://orcid.org/0000-0002-9772-3736>

Andrés Alberto Ruíz-Gómez

aruizgo@ucv.edu.pe

Universidad César Vallejo, Chimbote, Áncash
Perú

<https://orcid.org/0000-0003-0817-0875>

Manuel Alejandro Concha-Huarcaya

mconcha@ucv.edu.pe

Universidad César Vallejo, Chimbote, Áncash
Perú

<https://orcid.org/0000-0002-8564-7537>

Manuel Antonio Alva-Olivos

alvaolivos@gmail.com

Universidad César Vallejo, Chimbote, Áncash
Perú

<https://orcid.org/0000-0001-7623-1401>

Recibido: 20 de agosto 2023
Revisado: 25 de septiembre 2023
Aprobado: 15 de diciembre 2023
Publicado: 15 de enero 2024

Aníbal Edwin Minaya-Serna; Andrés Alberto Ruíz-Gómez; Manuel Alejandro Concha-Huarcaya; Manuel Antonio Alva-Olivos.

RESUMEN

El objetivo general del estudio fue determinar la relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral de las enfermeras del Hospital Víctor Ramos Guardia, Huaraz. El estudio según su carácter fue correlacional, la población estuvo constituida por 120 profesionales de enfermería. Se evidencia relación estadística entre la GTH y la satisfacción laboral en las enfermeras, con un valor de $p= 0,00002$. La GTH se considera como uno de los aspectos importantes a impulsar a nivel de las organizaciones, sobre todo en la atención de salud donde se trata directamente con los individuos, es por ello por lo que el usuario interno debería tener las mejores condiciones de trabajo para que de esta manera se sienta cómodo al desarrollar sus labores y esto se vea reflejado en la calidad con que se le atiende al usuario externo de los establecimientos de salud.

Descriptores: Recursos humanos; desarrollo de recursos humanos; psicología ocupacional. (Tesauro UNESCO).

ABSTRACT

The general objective of the study was to determine the relationship between human talent management and job satisfaction of nurses at the Victor Ramos Guardia Hospital, Huaraz. The study was correlational in nature and the population consisted of 120 nursing professionals. There is evidence of a statistical relationship between GTH and job satisfaction in nurses, with a value of $p= 0.00002$. The GTH is considered as one of the important aspects to be promoted at the level of organizations, especially in health care where individuals are dealt with directly, which is why the internal user should have the best working conditions so that he/she feels comfortable when performing his/her work and this is reflected in the quality with which the external user of the health establishments is attended.

Descriptors: Human resources; human resources development; occupational psychology. (UNESCO Thesaurus).

Aníbal Edwin Minaya-Serna; Andrés Alberto Ruíz-Gómez; Manuel Alejandro Concha-Huarcaya; Manuel Antonio Alva-Olivos.

INTRODUCCIÓN

Las actividades que desarrolla un ser humano están consideradas como un elemento del que no puede prescindirse en el entorno empresarial, de tal manera que el éxito que presentan las organizaciones modernas se enfoca, de manera preponderante, en la capacidad que tienen para integrar a los colaboradores que participan de los diferentes proyectos que incursionan dentro de las empresas, de tal manera que los colaboradores también consideren los objetivos organizacionales como suyos (Sánchez y García, 2017). Por lo tanto, el hecho de tener un trabajador comprometido y motivado con los objetivos empresariales resulta fundamental para alcanzar en forma conjunta los propósitos que persigue la organización (Montoya y Boyero, 2016). La importancia que se debe dar a la satisfacción de los colaboradores se evidencia en relación a que mientras más elevada se tenga la calidad de vida en el centro laboral, el trabajador estará más satisfecho y reducirá el índice de rotación como el grado de ausentismo. Resulta preciso mencionar que, cuando a un trabajador se le hace identificar con la organización, se le satisface y motiva, el trabajador hará óptimo sus esfuerzos y de esta manera también la organización obtendrá resultados muy satisfactorios (Marín Samanez y Placencia Medina, 2017).

Según datos internacionales, relacionados al área de Gestión del Talento Humano (GTH), se otorga gran importancia al significado del impacto social que tiene la gestión, tanto en la organización como en la escasez de la capacidad humana a nivel global, y sus medios externos, alcanzando su valor más alto en los últimos 12 años, representando el 45%. En Sudamérica, países como Brasil, Argentina, Perú y Ecuador, han venido implementando la GTH en sus diversas organizaciones a través de estrategias como políticas de compensación, retención y acompañamiento al personal, todo ello ha ido generando un efecto muy positivo dirigido a conseguir los objetivos institucionales (Ramírez *et al.*, 2018).

La GTH se convierte en uno de los pilares dentro de las instituciones de salud a nivel mundial, ya que si es llevado de una manera adecuada se verá reflejado en que los trabajadores de instituciones sanitarias se encontrarán satisfechos dentro de su centro

Aníbal Edwin Minaya-Serna; Andrés Alberto Ruíz-Gómez; Manuel Alejandro Concha-Huarcaya; Manuel Antonio Alva-Olivos.

de labores, es preciso mencionar que los directivos de estas instituciones de salud son los que cumplen un rol preponderante, ya que de ellos depende brindar las mejores condiciones de trabajo y de esta manera lograr trabajadores que se sientan reconocidos en su centro de labores.

La gestión del talento tiene especial relevancia, porque se encuentra relacionada con la legislación laboral, la ética empresarial y el nivel de conocimiento que los colaboradores deberían de tener acerca de los derechos que les amparan. Las empresas, hoy en día, deberían orientar sus propósitos teniendo en consideración una gestión responsable y la ética en la GTH. No significando que el estado muestre poco interés en atender el marco tributario y jurídico, para fomentar de esta manera la formalización de las empresas y verificar que se cumpla la normatividad vigente, más por el contrario se debe trabajar coordinadamente con los trabajadores y el empresariado, promoviendo de esta manera una mayor educación y sensibilización en cuanto a sus derechos laborales (Rodríguez Pérez, 2008; Gaete Quezada, 2010).

Cuando nos referimos a las organizaciones de salud, la satisfacción que tiene el trabajador en su centro de labores, se considera como un estado emocional, que lleva al personal sanitario a ejercer sus actividades con autonomía, esperando el logro con eficiencia y eficacia (Arco y Castillo, 2020). En un reporte sobre empleo en el tercer trimestre de 2021, ofrecido por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), brindó cifras contundentes el 68,2% del total de ocupados corresponden a empleos informales en la zona urbana. Esto implica el mínimo acceso a una diversidad de servicios y derechos que tienen los colaboradores. Según este reporte, el 87,3% de los trabajadores no tienen un seguro de salud o trabajan en unidades de producción que no se encuentran registradas.

Esto es importante porque nos da pista sobre el déficit en la GTH en las empresas, sobre todo por la informalidad existente en el Perú (Castro Mori y Delgado Bardales, 2020). Entretanto, otro aspecto sumamente importante que se debe desarrollar está referida a las condiciones de trabajo dignas que deben tener los profesionales de ciencias de la

Aníbal Edwin Minaya-Serna; Andrés Alberto Ruiz-Gómez; Manuel Alejandro Concha-Huarcaya; Manuel Antonio Alva-Olivos.

salud, todo esto debe verse reflejado también en la mejora del rendimiento laboral de los mismos.

Es preciso indicar que en un estudio desarrollado con el personal profesional de enfermería que trabajan en la unidad quirúrgica del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas (INEN), se halló que, el 71% tenía satisfacción laboral intermedia, el 20% no se sentía satisfecha con su centro laboral, a todo ello el factor más importante entre las que presentaron insatisfacción con su centro laboral fue el no sentirse reconocidas (Inga, 2017).

En nuestro país el manejo de la GTH en los establecimientos de salud no se cumple en todo su esplendor, ya que se continúan con las tradicionales oficinas de personal o jefatura de recursos humanos, manteniendo esa denominación en todas las instituciones prestadoras de salud sobre todo del sector público, donde los procesos de selección, reclutamiento y retención del personal, se hace de manera tradicional, muchas veces sin tener en cuenta los perfiles para determinados puestos, esto aunado a la corrupción existente en el sector salud hace que los puestos sean cubiertos por personas que no cumplen con el perfil requerido; igualmente se logra con ello que el personal sienta insatisfacción, frustración, poca motivación, lo que a la larga se reflejará en la calidad con que se atiende a las personas usuarias de estos establecimientos.

Es por ello por lo que a través del presente estudio se evaluó cómo se aplica la GTH en el Hospital Víctor Ramos Guardia, y cuán satisfecho está el personal de enfermería de este nosocomio al desarrollar sus actividades, si las acciones de selección, reclutamiento, reconocimiento que brinda esta institución hacen que el personal que labora en éste se motive y desarrolle su trabajo de manera adecuada.

El objetivo general del estudio fue determinar la relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral de las enfermeras del Hospital Víctor Ramos Guardia, Huaraz – 2023.

Aníbal Edwin Minaya-Serna; Andrés Alberto Ruíz-Gómez; Manuel Alejandro Concha-Huarcaya; Manuel Antonio Alva-Olivos.

MÉTODO

El estudio realizado tuvo como finalidad básica comprender la relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en profesionales de enfermería. En cuanto a su carácter, fue de naturaleza correlacional, lo que implicó analizar posibles relaciones estadísticas entre variables cuantitativas. Además, se enmarcó en un enfoque cuantitativo, lo que permitió la recolección de datos numéricos para su posterior análisis. En términos de su alcance temporal, se clasificó como transversal, lo que significa que se recopiló datos en un solo punto en el tiempo. Por otro lado, el diseño del estudio fue no experimental, ya que no se manipuló ninguna variable independiente y los participantes fueron observados en su contexto natural.

La población de interés estuvo constituida por 120 profesionales de enfermería que trabajan en diversas áreas y servicios del nosocomio estudiado. Para seleccionar la muestra, se utilizó un muestreo probabilístico aleatorio simple, y finalmente se incluyeron 92 enfermeras en el estudio.

Como técnica de recolección de datos, se empleó la encuesta, para la cual se diseñaron dos cuestionarios: uno para evaluar la gestión del talento humano y otro para medir la satisfacción laboral. Ambos cuestionarios fueron elaborados por el investigador y se sometieron a procesos de validación y confiabilidad. La validez se evaluó mediante el juicio de tres expertos en el área, mientras que la confiabilidad se determinó a través de una prueba piloto, que arrojó valores de 0.8 y 0.84 para los dos instrumentos respectivamente, según el coeficiente alfa de Cronbach.

RESULTADOS

Se presentan los resultados de la investigación:

Se empleó la prueba estadística de correlación de Spearman, se obtiene un valor de $p=0,000$, por lo que estadísticamente se puede establecer que existe relación positiva entre las variables del estudio, debido a que el coeficiente de correlación tuvo un valor de 0,445, por lo tanto, rechazamos la hipótesis nula (H_0) y aceptamos la hipótesis investigativa (H_i).

Aníbal Edwin Minaya-Serna; Andrés Alberto Ruiz-Gómez; Manuel Alejandro Concha-Huarcaya; Manuel Antonio Alva-Olivos.

Se empleó la prueba estadística de correlación de Spearman, se obtuvo un valor de $p=0,005$, por lo que estadísticamente se puede evidenciar que existe correlación negativa entre la gestión del talento humano y la dimensión significación de la tarea de la satisfacción laboral, debido a que el coeficiente de correlación tuvo un valor de $-0,292$.

Se empleó la prueba estadística de correlación de Spearman, en la cual se halló un valor de $p=0,000$, por lo que estadísticamente se puede evidenciar la existencia de correlación positiva entre la GTH y la dimensión condiciones de trabajo de la satisfacción laboral, debido a que el coeficiente de correlación tuvo un valor de $0,625$.

Se empleó la prueba estadística de correlación de Spearman, en la cual se halló un valor de $p=0,000$, por lo que estadísticamente se puede evidenciar la correlación positiva existente entre la gestión del talento humano y la dimensión reconocimiento personal de la satisfacción laboral, debido a que el coeficiente de correlación tuvo un valor de $0,537$.

DISCUSIÓN

Al respecto es preciso mencionar que los resultados concuerdan con los obtenidos por Paredes y Bustamante (2021), quienes en su estudio desarrollado en Guayaquil – Ecuador, encontraron que sí existía relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en trabajadores de entidades bancarias, aplicando la prueba estadística de Chi cuadrado con un valor de $p=0,000$; de igual manera coincide con los resultados obtenidos por Bendezú Pacífico (2020), quien en su estudio desarrollado en Lima – Perú, encontró que existía relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral de trabajadores de una institución educativa, utilizando la prueba estadística de Rho de Spearman, obteniendo un valor de $0,872$ correspondiendo a un nivel de correlación positiva alta.

Los resultados obtenidos concuerdan con Pareja et al. (2022), que en su estudio desarrollado en Lima – Perú, encontraron que existía relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en trabajadores administrativos utilizando para ello la prueba estadística de Rho de Spearman, obteniendo un valor de $0,765$. A todo lo

Aníbal Edwin Minaya-Serna; Andrés Alberto Ruiz-Gómez; Manuel Alejandro Concha-Huarcaya; Manuel Antonio Alva-Olivos.

expresado en el párrafo anterior, se puede mencionar que la GTH, guarda relación directa con la que el empleado se sienta satisfecho, eso sucede en los diferentes sectores, tanto público como privado y del mismo modo en las diferentes áreas, es decir, si la GTH es aplicado respetando todas sus etapas y procesos se va a reflejar en satisfacción de los colaboradores, mientras que si no se respetan las etapas y procedimientos de la GTH se verá reflejado en una insatisfacción alta, es por ello que todas las organizaciones deben implementar la GTH como una de sus políticas institucionales enmarcadas a lograr la satisfacción del usuario interno.

Se evidencia que existe relación estadísticamente significativa entre la GTH y la dimensión significación de la tarea de la satisfacción laboral, en cuanto a la significación de la tarea, la mayoría de las enfermeras se sienten satisfechas, al respecto, es preciso indicar que discrepa con Campos et al. (2018), quienes en su estudio hallaron una satisfacción de 48% en la dimensión mencionada y, solo algunas enfermeras mostraron insatisfacción, por lo que es importante mencionar que la significación de la tarea se refiere a la valoración que tiene la persona sobre su trabajo, para ello se tiene en cuenta el aporte material, el esfuerzo del trabajador, la realización de su trabajo, y el sentimiento de igualdad y equidad.

Se comprueba que existe relación estadísticamente significativa entre la GTH y la dimensión condiciones de trabajo de la satisfacción laboral, en cuanto a esta dimensión, la mayoría de enfermeras se sienten medianamente satisfechas, es preciso indicar al respecto que estos resultados discrepan con Campos et al. (2018), quienes encontraron que el 58% de enfermeras se sienten insatisfechas con las condiciones de trabajo, definiendo este punto como aquella disposición de los materiales, elementos o normas que permiten al trabajador desenvolverse adecuadamente, al respecto es preciso indicar que el entorno del centro laboral desempeña un rol importante para la satisfacción de las enfermeras, siendo así es inherente a los directivos brindar condiciones adecuadas para que los colaboradores desarrollen su trabajo de manera adecuada.

Aníbal Edwin Minaya-Serna; Andrés Alberto Ruíz-Gómez; Manuel Alejandro Concha-Huarcaya; Manuel Antonio Alva-Olivos.

CONCLUSIONES

Se evidencia relación estadística entre la GTH y la satisfacción laboral en las enfermeras, con un valor de $p = 0,00002$. La GTH se considera como uno de los aspectos importantes a impulsar a nivel de las organizaciones, sobre todo en las instituciones relacionadas a la atención de salud donde se trata directamente con los individuos, es por ello por lo que el usuario interno debería de tener las mejores condiciones de trabajo para que de esta manera se sienta cómodo al desarrollar sus labores y esto se vea reflejado en la calidad con que se le atiende al usuario externo de los establecimientos de salud.

FINANCIAMIENTO

No monetario.

AGRADECIMIENTO

Nuestro agradecimiento a los actores que estuvieron involucrados en este estudio. A todos los actores sociales involucrados en el desarrollo de la investigación.

REFERENCIAS CONSULTADAS

- Agudelo, C., y Saavedra, M. (2016). El Recurso Humano como elemento Fundamental para la gestión de calidad y la Competitividad Organizacional [The human resource management as a key element and quality competitiveness organizacional]. *Revista Científica "Visión de Futuro"*, 20(2), 1-20. <https://n9.cl/pcsyp>
- Arco, L., y Castillo, J. (2020). Síndrome de Burnout en época de pandemia: caso colombiano [Burnout syndrome in times of pandemic: the Colombian case]. *Interconectando saberes*, 5(10), 115-123. <https://doi.org/10.25009/is.v0i10.2675>
- Bendezú Pacífico, K. (2020). Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de una institución educativa privada [Management of human talent and job satisfaction of employees at the "Mave School" Private Educational Institution in San Juan de Lurigancho - Lima]. *Investigación Valdizana*, 14(1), 22-28. <https://doi.org/10.33554/riv.14.1.494>

Aníbal Edwin Minaya-Serna; Andrés Alberto Ruiz-Gómez; Manuel Alejandro Concha-Huarcaya; Manuel Antonio Alva-Olivos.

- Campos, G., Nolberto V., y Coras, D. (2018). Job satisfaction in nursing professionals of a specialized institute in Peru. *Rev enferm Herediana*, 11(1). <https://doi.org/10.20453/renh.v11i1.3520>
- Castro Mori, K. O., y Delgado Bardales, J. M. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral: Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo 2020 [Human Talent Management in Labor Performance: Special Project Huallaga Central and Bajo Mayo 2020]. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 684-703. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107
- Gaete Quezada, R. (2010). Discursos de gestión de recursos humanos presentes en las Iniciativas y Normas de responsabilidad social [Discourse regarding human resource management in social responsibility Initiatives and Standards]. *Gaceta Laboral*, 16(1), 41-62. <https://n9.cl/2z883>
- Inga, C. (2017). *Satisfacción laboral de las enfermeras de centro quirúrgico en el Instituto Nacional De Enfermedades Neoplásicas* [Job satisfaction of surgical center nurses at the National Institute of Neoplastic Diseases]. (tesis de postgrado). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. <https://n9.cl/mbvgit>
- Marin Samanez, H. S., y Placencia Medina, M. D. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado [Work motivation and job satisfaction of a private health care organization staff]. *Horizonte Médico (Lima)*, 17(4), 42-52. <https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>
- Paredes, P., y Bustamante J. (2021). Human talent management and job satisfaction in banks of Guayaquil. *Journal of the Academy*, 5, 44-61. <https://doi.org/10.47058/joa5.4>
- Pareja, A., Chiri, P., Ramírez, E., Segovia, C., y Sánchez, M. (2022). Gestión del talento humano y satisfacción laboral en personal administrativo [Human talent management and job satisfaction among administrative personnel]. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4) 3057-3070. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2812
- Ramírez, R., Chacón, H., y El Cadi, O. (2018). *Gestión estratégica del talento humano en las PYMES* [Strategic management of human talent in SMEs]. Editorial Corporación CIMTED. <https://n9.cl/lmpo0>

Aníbal Edwin Minaya-Serna; Andrés Alberto Ruíz-Gómez; Manuel Alejandro Concha-Huarcaya; Manuel Antonio Alva-Olivos.

Rodríguez-Pérez, M. (2008). El reto de la gestión humana frente a la complejidad y pluralidad cultural [The Challenge of Human Management in the Face of Cultural Complexity and Plurality]. *Revista Venezolana de Gerencia*, 13(43), 492-506.
<https://n9.cl/8v3di>

Sánchez, M., y García, M. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio [Job Satisfaction in Work Environments. A qualitative exploration for its study]. *Scientia Et Technica*, 22(2), 161-166.
<https://www.redalyc.org/pdf/849/84953103007.pdf>.

©2024 por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>)