

Human Talent Management and Job Satisfaction at the Daniel Alcides Carrión Institute in Lima

Amelia Adelina, Poma-Zarate, Bachiller¹, Leidy Lucía Méndez-Gutiérrez, Doctora²

¹Universidad Privada del Norte, Perú, amypz1702@gmail.com

²Universidad Privada del Norte, Perú, Leidy.mendez@upn.pe

Abstract– This study analyzes the relationship between talent management and job satisfaction in an educational institute in Lima. The results revealed a positive but weak correlation between the two variables, highlighting the importance of proper personnel selection and continuous support to achieve engaged, productive employees committed to organizational goals. Additionally, it was found that continuous training is essential to improve productivity and the efficiency of employee activities, significantly contributing to the Institute's objectives. Furthermore, other factors influencing job satisfaction were identified, such as productivity, goal attainment, and employee retention, which not only benefit the company but also allow employees to develop a career path. A positive work environment, reflected in satisfied staff, was observed to enhance service quality and the company's positive outcomes. These findings underscore the need for effective talent management for the long-term success of organizations.

Keywords: Well-being, satisfaction, talent, linear regression, correlation.

Gestión del Talento Humano y la Satisfacción Laboral en el Instituto Daniel Alcides Carrión en Lima

Resumen– El presente estudio analiza la relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en un instituto educativo en Lima. Los resultados revelaron una correlación positiva pero débil entre ambas variables, destacando la importancia de una selección de personal adecuada y un acompañamiento continuo para lograr colaboradores identificados, productivos y comprometidos con las metas organizacionales. Además, se encontró que la capacitación constante es esencial para mejorar la productividad y los tiempos de las actividades realizadas por los empleados, contribuyendo significativamente a los objetivos del Instituto. Asimismo, se identificaron otros factores que influyen en la satisfacción laboral, como la productividad, el cumplimiento de metas y la fidelización del personal, que no solo benefician a la empresa sino también permiten a los colaboradores desarrollar una línea de carrera. Se observó que un buen clima laboral, reflejado en el personal satisfecho, mejora la calidad del servicio y los resultados positivos de la empresa. Estos hallazgos subrayan la necesidad de una gestión del talento humano efectiva para el éxito a largo plazo de las organizaciones.

Palabras clave: Bienestar, satisfacción, talentos, regresión lineal, correlación.

Abstract– This study analyzes the relationship between talent management and job satisfaction in an educational institute in Lima. The results revealed a positive but weak correlation between the two variables, highlighting the importance of proper personnel selection and continuous support to achieve engaged, productive employees committed to organizational goals. Additionally, it was found that continuous training is essential to improve productivity and the efficiency of employee activities, significantly contributing to the Institute's objectives. Furthermore, other factors influencing job satisfaction were identified, such as productivity, goal attainment, and employee retention, which not only benefit the company but also allow employees to develop a career path. A positive work environment, reflected in satisfied staff, was observed to enhance service quality and the company's positive outcomes. These findings underscore the need for effective talent management for the long-term success of organizations.

Keywords: Well-being, satisfaction, talent, linear regression, correlation.

I. INTRODUCCIÓN

Anteriormente, las empresas se enfocaban principalmente en aspectos financieros y tecnológicos para diferenciarse de la competencia. Sin embargo, en la actualidad, consideran que el talento humano es un aliado estratégico importante que añade valor a lo que desean ofrecer a sus clientes. Por ello, hoy en día,

las empresas ponen mucho énfasis en cómo retener a los mejores talentos y así generar satisfacción entre los empleados.

En América Latina, el 56% de las personas desearon permanecer en su trabajo y no cambiarían de empleo porque se sienten a gusto e identificados. Sin embargo, un porcentaje significativo no se quedaría en su centro laboral porque han encontrado mejores propuestas en términos de salario y otros beneficios. Estos datos se basaron en una encuesta de actitudes y beneficios en Latinoamérica realizada por la consultora WTW, que encuestó a 35,349 empleados de grandes y medianas empresas [1].

En Perú, se realizó una encuesta en 2023 sobre conflictos laborales, dirigida a gerentes de recursos humanos de las empresas más importantes del país. Los resultados mostraron que el 53% de los conflictos laborales aumentarían, siendo las causas principales la mala comunicación, malos jefes, exceso de trabajo y estrés. Este antecedente resalta la importancia de considerar la satisfacción laboral como una variable dependiente [2].

La satisfacción laboral determina el clima laboral, la productividad y la motivación para realizar cualquier actividad en una organización. Desde el punto de vista de la gestión empresarial, se analizó que es un componente esencial de la gestión de personal, lo que influye directamente en la productividad de los empleados y, en consecuencia, en el reconocimiento e ingresos de la empresa [3].

Podemos afirmar que la modalidad de trabajo también ha cambiado a raíz de la pandemia. Antes, todos trabajábamos presencialmente, pero hoy en día algunas empresas operan en modalidades híbrida, mixta, virtual o presencial. Esto ha llevado a que nos adaptemos a estos cambios y nos actualicemos con herramientas que faciliten nuestras labores.

Anteriormente, las empresas no consideraban a su propio equipo de trabajo para asumir mayores responsabilidades y buscaban talento externo. En la actualidad, prefieren identificar dentro de sus equipos a aquellos que pueden asumir nuevos retos y brindarles soporte, satisfaciendo así sus necesidades emocionales y profesionales, y beneficiándose con la retención y fidelización de empleados.

Hoy en día, el área de gestión del talento humano no solo se enfoca en la captación de nuevos trabajadores, sino que abarca también la capacitación, seguimiento y retención de talentos.

Es crucial que los colaboradores sientan satisfacción laboral, ya que esto les permite identificarse con la empresa y sentirse realizados con su aporte. Sin la identificación de los colaboradores, la empresa corre el riesgo de bajos niveles de productividad y resultados, lo que pone en peligro su permanencia en el mercado.

La entidad educativa busca estar acorde con las exigencias del mercado laboral, priorizando la satisfacción de sus

trabajadores y brindando un buen clima laboral que se refleje en buenos resultados y crecimiento de la empresa, promoviendo el desarrollo de una carrera dentro de la misma.

Las empresas ven esto como una inversión futura para mejorar el desempeño y la productividad en términos de conocimientos, habilidades, destrezas, aptitudes y capacidades de liderazgo. No obstante, las capacitaciones específicas para el equipo pueden presentar desafíos en la atención al cliente u omisiones.

II. METODOLOGÍA

Esta investigación se fundamentó en una metodología científica basada en procedimientos matemáticos estrictos y cálculo estadístico inferencial para probar hipótesis. Seguimos un enfoque cuantitativo para lograr la confiabilidad y viabilidad, lo cual mostró los pasos seguidos para confirmar la hipótesis general e identificar regularidades basadas en la teoría [4].

Asimismo, ningún programa o proyecto modificó las variables de gestión del talento humano y satisfacción laboral, por lo que el estudio es no experimental; es decir, se cuantificaron en su entorno natural sin manipulación [5]. El estudio siguió la sugerencia de que una escala puede ser descriptiva y correlacional. En esta investigación se desarrollaron ambos aspectos, describiendo y correlacionando las variables al recolectar datos [5]. Del mismo modo, el estudio fue transversal, ya que los datos se recogieron en un momento determinado [5].

El estudio es cuantitativo, no experimental en diseño, descriptivo, correlacional y transversal, de acuerdo con [5]. En otras palabras, el método de análisis utilizado fue deductivo de hipótesis. Las hipótesis se formularon como conjeturas basadas en supuestos generales que se consideraron verdaderos [5]. El método estadístico permitió controlar desde el caso general al caso individual.

La población se compuso de 74 colaboradores del área comercial del Instituto de Educación Tecnológico Daniel Alcides Carrión que actualmente laboran allí. La muestra estuvo conformada por 63 colaboradores seleccionados mediante un método no probabilístico por conveniencia. Se aplicaron encuestas como método principal, recopilando datos a través de cuestionarios. La validez y confiabilidad del instrumento fueron evaluadas por expertos utilizando el Alfa de Cronbach, que mide la consistencia interna de la escala. Los datos recolectados se procesaron y analizaron utilizando SPSS versión 29 y Excel. Además, se adhirió al código de ética de la Universidad Privada del Norte, garantizando la confiabilidad, integridad, consentimiento informado, anonimato y libre participación.

V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Este estudio se propuso determinar la relación entre el clima organizacional y la calidad del servicio en el Instituto Daniel Alcides Carrión en Lima para el año 2024. Se estableció que la satisfacción laboral de los colaboradores en Lima influyó en un 4%, según lo indicado en la Tabla I. Es importante considerar otras variables como la gestión del talento humano y la satisfacción laboral.

TABLA I
RESUMEN DEL MODELO

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error standard estimado
1	,061 ^a	,004	-,013	,477
a. Predictores: (Constante) Clima organizacional				

Los datos apoyaron al modelo de investigación al demostrar un nivel de significancia por debajo de 0.05 (p-valor=0.0000), como se muestra en la tabla II.

TABLA II
ANÁLISIS DE VARIANZA PARA EL MODELO DE REGRESIÓN LINEAL

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	,051	1	,051	,226	,637 ^b
	Residual	13,885	61	,228		
	Total	13,937	62			
a. Variable dependiente: Gestión del Talento Humano						
b. Variables predictoras: (Constante), Satisfacción Laboral						

En la tabla III el valor de $B_0 = 2.603$ y $B_1 = 0.062$ y con un nivel de significancia menor a 0.05 (p-valor=0.000), mientras que el error típico calculado fue de .307 y .131. La utilización de los datos permitió la ecuación (1) es:

$$\text{Log } Y = 2.603 + 0.062 X_1 \quad (1)$$

TABLA III
COEFICIENTES DEL MODELO DE REGRESIÓN

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.
		B	Error típ.	Beta		
1	(Constante)	2,603	,307		8,468	,000
	Satisfacción Laboral	,062	,131	,061	,475	,637
a. Variable dependiente: Gestión del Talento Humano						

Los resultados revelaron una asociación positiva baja entre la Gestión del Talento Humano y la Satisfacción Laboral en el área estudiada. Estos hallazgos coinciden con investigaciones anteriores que encontraron relaciones moderadas entre las variables de estudio.

Con respecto al objetivo específico 1, que buscaba analizar la relación entre la selección de personal y la satisfacción laboral, se encontró que los colaboradores se encontraban en un nivel de satisfacción positiva. Estos resultados resaltan la importancia de tener un plan de reclutamiento alineado con los procesos que debe desarrollar el colaborador, favoreciendo la productividad en su actividad diaria y optimizando los tiempos empleados para ello, esto ayudara a que el empleado se sienta en confianza desarrollando la actividad asignada [6][7].

En cuanto al objetivo específico 2, que se concentró en la relación entre la capacitación de personal y la satisfacción laboral, los resultados también demostraron un nivel de satisfacción efectivo. Se considera esencial y primordial proporcionar un acompañamiento continuo a través de capacitaciones, asegurando así la obtención de buenos resultados y el logro de los objetivos empresariales. Y siempre sintiendo el colaborador una parte primordial [8][9].

Para el objetivo específico 3, que exploró la relación entre el desarrollo de personal y la satisfacción laboral, se obtuvo igualmente un nivel de satisfacción eficaz. Las empresas buscan valorizar el talento humano, y muchas veces el crecimiento profesional y la retención del talento son claves para alcanzar los objetivos de la empresa, beneficiando tanto a la organización como al colaborador, buscando así la sinergia entre ambos [6][10][11].

En la prueba de la hipótesis general, se encontró un coeficiente de correlación de Pearson de 6.61% (Tabla IV), lo que indica que existe una correlación significativa pero débil entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral.

TABLA IV
HIPÓTESIS GENERAL

			Gestión del talento	Satisfacción laboral
Correlación de Pearson	Gestión del talento	Correlación de Pearson	1	0.061
		Sig. (bilateral)		0.637
		N	63	63
	Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	0.061	1
		Sig. (bilateral)	0.637	
		N	63	63

Asimismo, como resultado de las hipótesis específicas, se encontró un coeficiente de correlación de Pearson de 1.50% (Tabla V), indicando que existe correlación significativa fue débil entre la selección de personal y la satisfacción laboral.

TABLA V
HIPÓTESIS ESPECIFICA

			Selección de personal	Satisfacción laboral
Correlación de Pearson	Selección de personal	Correlación de Pearson	1	0.150
		Sig. (bilateral)		0.240
		N	63	63
	Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	0.150	1
		Sig. (bilateral)	0.240	
		N	63	63

Así mismo, como resultado de la hipótesis específica, se encontró un coeficiente de correlación de Pearson de 7.20% (Tabla VI), indicando que existe correlación significativa débil entre la capacitación de personal y la satisfacción laboral.

TABLA VI
HIPÓTESIS ESPECIFICA

			Capacitación de personal	Satisfacción laboral
Correlación de Pearson	Capacitación de personal	Correlación de Pearson	1	0.072
		Sig. (bilateral)		0.577
		N	63	63

Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	0.072	1
	Sig. (bilateral)	0.577	
	N	63	63

Como resultado de la hipótesis específica, se encontró un coeficiente de correlación de Pearson de 3.1% (Tabla VII), indicando que existe correlación significativa débil entre el desarrollo de personal y satisfacción laboral.

TABLA VII
HIPÓTESIS ESPECIFICA

			Desarrollo de personal	Satisfacción laboral
Correlación de Pearson	Desarrollo de personal	Correlación de Pearson	1	0.031
		Sig. (bilateral)		0.812
		N	63	63
	Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	0.031	1
		Sig. (bilateral)	0.812	
		N	63	63

Los resultados obtenidos respaldan la hipótesis que la selección de personal, capacitación de personal y el desarrollo de personal tienen correlación significativa débil relacionado a la satisfacción laboral de forma muy baja en el Instituto Daniel Alcides Carrión de Lima. Sin embargo, se determina que siempre habrá situaciones por mejorar.

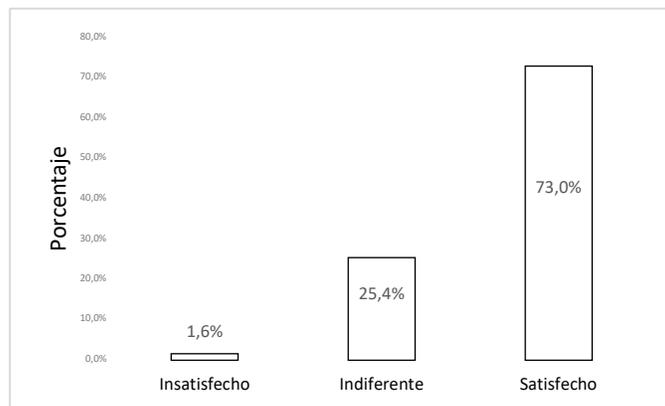


Fig. 1 Niveles de selección de personal.

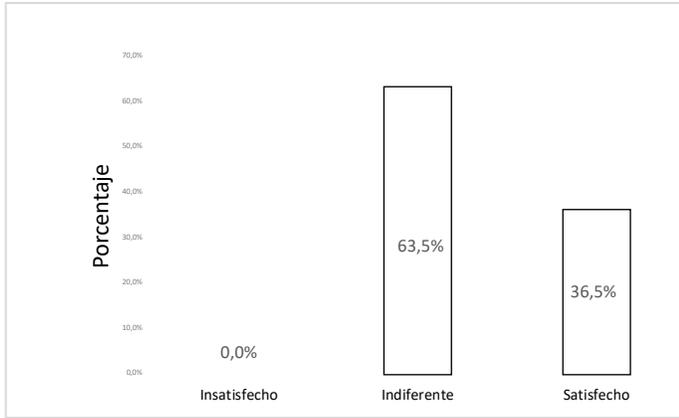


Fig. 2 Niveles de capacitación de personal.

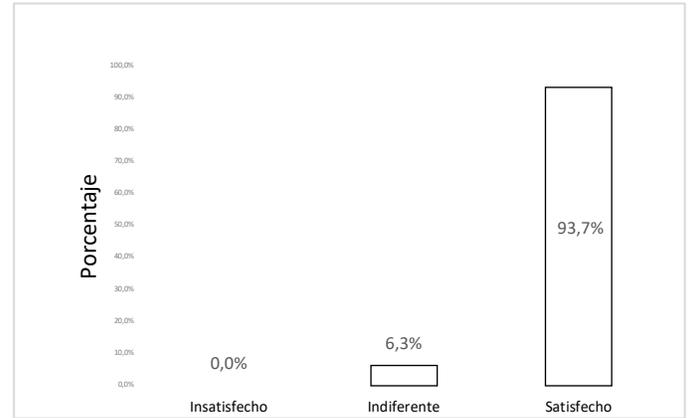


Fig. 5 Niveles de diseño de tareas.

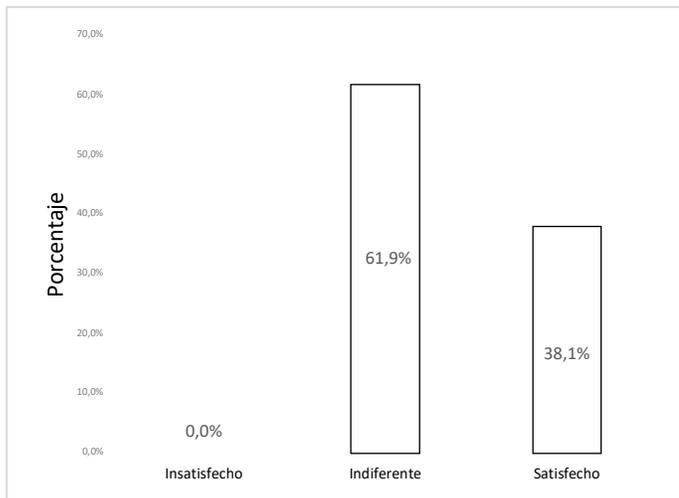


Fig. 3 Niveles de desarrollo de personal.

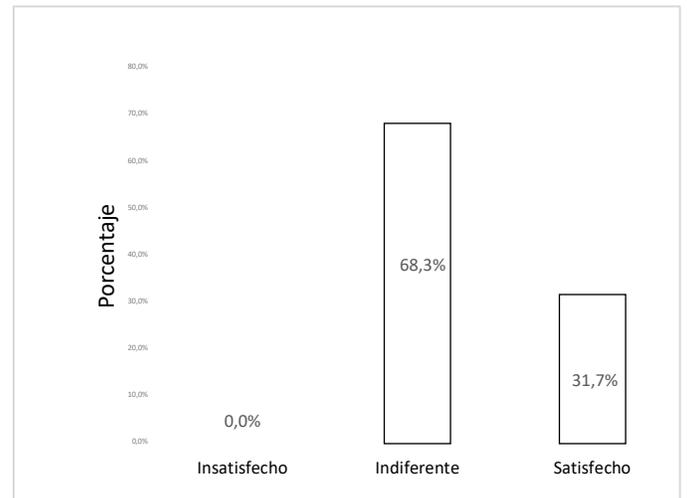


Fig. 6 Niveles de condiciones físicas y materiales.

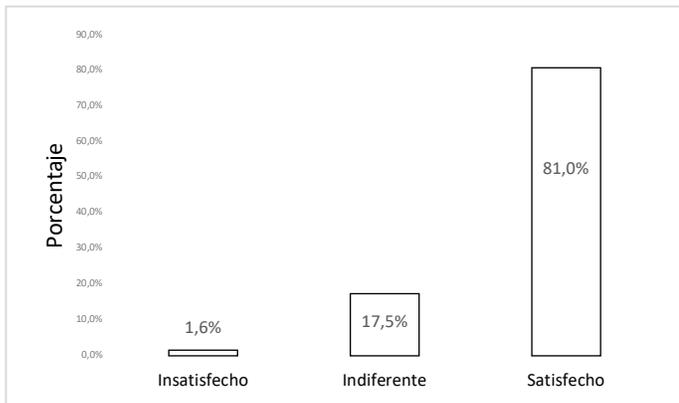


Fig. 4 Niveles de desarrollo de personal.

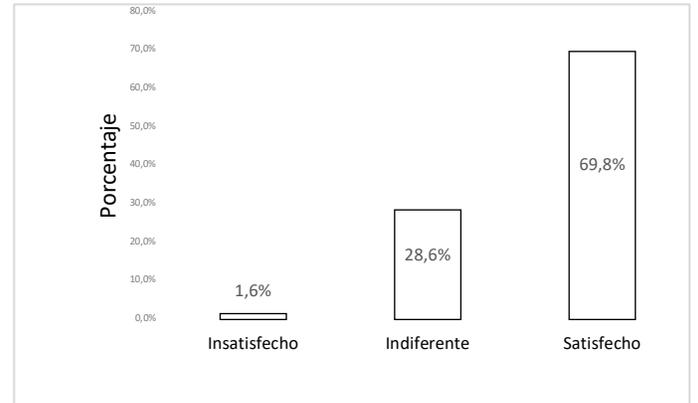


Fig. 7 Niveles de beneficios laborales y/o remunerativos.

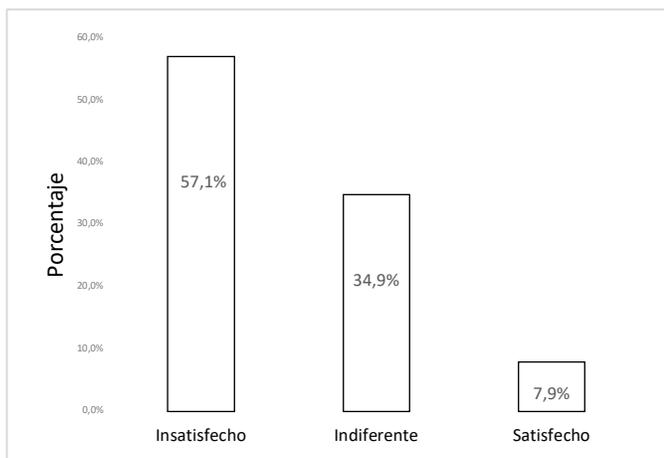


Fig. 8 Niveles de políticas administrativas.

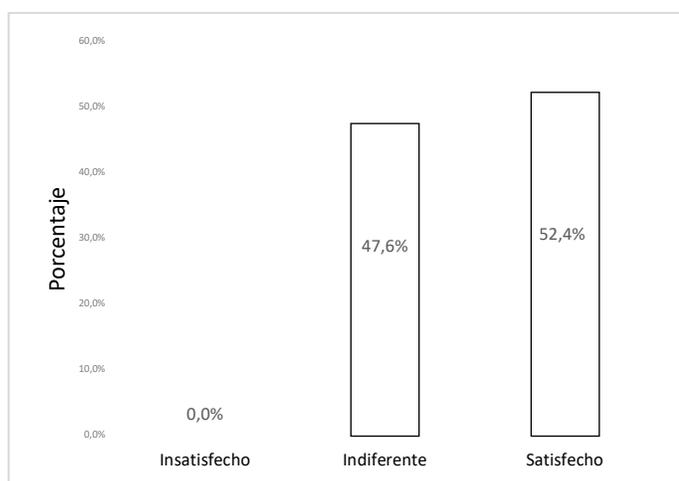


Fig. 9 Niveles de relaciones interpersonales.

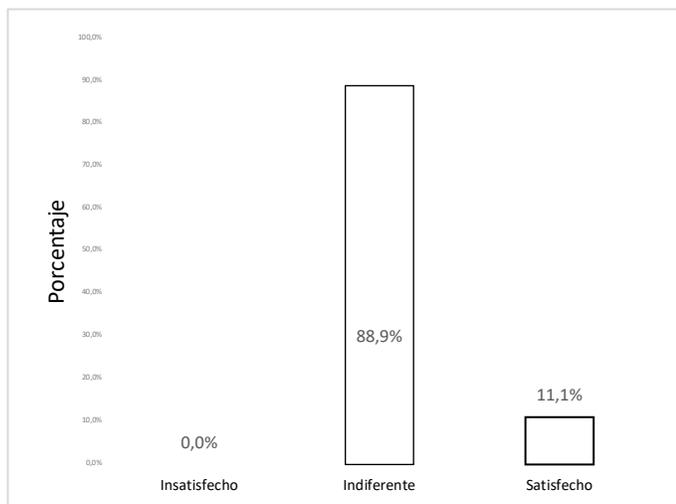


Fig. 10 Niveles de relación con la autoridad.

Se contrastó que la perspectiva del más del 50 % de los colaboradores respecto a las dimensiones consultadas generalmente es calificada como indiferente con tendencia a satisfecho, reflejando como se puede realizando una gestión que genere satisfacción al cliente interno en el instituto Daniel Alcides Carrión de Lima.

VI. CONCLUSIONES

La investigación reveló una correlación poco significativa entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en el área estudiada. Este hallazgo subraya la importancia de varios factores clave en la gestión del talento humano para mejorar la satisfacción laboral y, en consecuencia, la productividad de los colaboradores.

Destacó que una selección de personal idónea y un acompañamiento continuo son esenciales para lograr que los colaboradores se identifiquen con la empresa, sean productivos y cumplan metas de manera constante. Esto implica que un proceso de reclutamiento bien estructurado y alineado con los objetivos y necesidades de la empresa es fundamental para el éxito a largo plazo.

Se recomienda un programa de formación continua no solo mejora las habilidades y competencias de los empleados, sino que también contribuye significativamente a los objetivos institucionales del Instituto, optimizando los tiempos y la calidad de las actividades realizadas.

Finalmente, se observó que el personal se siente a gusto dentro de la empresa, lo cual es vital para mantener una buena satisfacción. Un ambiente de trabajo positivo se refleja en el servicio que brindan los colaboradores y en los resultados positivos que la empresa obtiene año tras año.

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi más sincera gratitud a la Universidad Privada del Norte por su invaluable apoyo en el desarrollo de esta investigación. De igual manera, agradezco profundamente a la Dra. Leidy Lucia Méndez Gutiérrez, quien, como asesora y coautora, me brindó su respaldo incondicional en todo momento, siendo fundamental sus aportes para lograr la aceptación de este estudio.

Destaco la valiosa contribución de los fundadores, revisores y del equipo de LEIRD, así como de los estudiantes e investigadores que, con su compromiso, continúan promoviendo iniciativas exitosas en beneficio de la sociedad.

REFERENCIAS

- [1] Colombo D. (2022), ¿Qué dice el último índice de satisfacción laboral de Latinoamérica? Red Forbes. <https://www.forbes.com.mx/que-dice-el-ultimo-indice-de-satisfaccion-laboral-en-latinoamerica/>
- [2] Vinatea & Toyama (2022), El 53% de las empresas considera que los conflictos laborales seguirán incrementándose en el 2023. Diario Perú 21. <https://peru21.pe/economia/el-53-de-las-empresas-considera-que-los-conflictos-laborales-seguiran-incrementandose-en-el-2023-rmmn-noticia/>
- [3] Casas J., Repullo J., Donato J. (2002), La encuesta como técnica de

investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I), <https://www.elsevier.es/es-revista-atencion-primaria-27-pdf-13047738>

- [4]Cohen, Néstor; Gómez Rojas, Gabriela; Grinszpun, Marcela; Riveiro, Manuel; Seid, Gonzalo Javier (2019) Metodología de la investigación, ¿para qué?: la producción de los datos y los diseños <https://biblioteca-repositorio.clacso.edu.ar/handle/CLACSO/15289>
- [5] Vilchez J. (2022), Gestión del talento humano y satisfacción laboral de los docentes del colegio San Luis, San Martín de Porres, 2019. Repositorio Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/41958>
- [6] Alcántara A. (2020), Estrategia de retención del talento humano y la satisfacción laboral, área de despacho en una empresa avícola de Trujillo: 2020. Revista Científica y tecnológica. <https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/PGM/article/view/4561/4884>.
- [7] Bendezú K. (2020), Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de una institución educativa privada. Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=586062237004>
- [8] Pareja L.; Cueva K. (2023), Estrategias de retención de talento humano y la rotación laboral en un Instituto de Educación Superior, Lima 2022. Repositorio Institucional Universidad Wiener. <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/8767>
- [9] Figueroa D., Peligrín N., López L. (2020), Gestión del talento humano y el desempeño docente en la Unidad Educativa Franklin Delano Roosevelt de la ciudad de Portoviejo. Revista Científica Multidisciplinaria. <https://revista.uniandes.edu.ec/ojs/index.php/mikarimin/article/view/2248>
- [10] Reyes V. (2020), La gestión del talento humano y el desempeño laboral en la plana docente de la Institución Educativa Trilce del distrito de Chorrillos – Lima, Perú – 2020. Repositorio Institucional UPN. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/26088?locale-attribute=es>
- [11] Vilcape W., Tocas C., Mora J. (2024), Correlación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en asociaciones sociales privadas metropolitana. Revistas de Ciencias y Humanidades Chakiñan. <https://chakinan.unach.edu.ec/index.php/chakinan/article/view/>