

**LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
COMO ELEMENTO FUNDAMENTAL
EN LA SATISFACCIÓN LABORAL EN
LA UGEL N° 3 – TRUJILLO, 2018**

**HUMAN TALENT MANAGEMENT AS A
FUNDAMENTAL ELEMENT IN JOB SATISFACTION
AT UGEL N° 3 - TRUJILLO, 2018**

**Pérez Meléndez, Rosario del Carmen¹
Rojas Vásquez, Leydi Aracelli¹
Alpaca Salvador, Hugo²**

Recibido: 22 de julio de 2019
Aceptado: 02 de agosto de 2019

1 Estudiantes de la Escuela Profesional de Administración – Universidad Privada Antenor Orrego, correo electrónico: rperezmi@upao.edu.pe

2 Magister en Administración – Docente, Universidad Privada Antenor Orrego, correo electrónico: halpacas@upao.edu.pe

RESUMEN

Este trabajo tuvo como objetivo determinar la influencia de la gestión del talento humano en la satisfacción laboral de los trabajadores de la UGEL N° 3 – Trujillo, 2018. Se trabajó con un diseño de contrastación correlacional. Se consideró como muestra representativa a los trabajadores de la UGEL N° 3 – Trujillo conformada por un total de 55 trabajadores. Los resultados indicaron que en la UGEL N° 3 los trabajadores se sienten conformes con el entorno y la asignación de sus labores, ya que la institución se preocupa por les brinda un lugar de trabajo en donde se sientan cómodos, a fin de obtener una buena calidad de trabajo. Se concluyó que la gestión del talento humano y la satisfacción laboral están muy relacionados; por lo tanto, la gestión del talento humano influye de manera significativa en la satisfacción laboral de los trabajadores de la UGEL N° 3 – Trujillo, 2018.

Palabras claves: Gestión, talento humano y satisfacción laboral.

ABSTRACT

The objective of this work was to determine the influence between the management of human talent and the job satisfaction of the workers of UGEL N° 3 - Trujillo, 2018. We worked with a Correlational design. The workers of the UGEL N° 3 - Trujillo made up of a total of 55 workers were considered as a representative sample. The results indicated that in UGEL No. 3 the workers feel satisfied with the environment and the assignment of their work since the institution is concerned about providing its workers with a place of work where they feel comfortable in order to obtain a good quality of work. It was concluded that the management of human talent and job satisfaction are closely related; therefore, the management of human talent has a significant influence on the job satisfaction of the workers of UGEL N° 3 - Trujillo, 2018.

Keywords: Management, Human talent and job satisfaction.

I. Introducción

En nuestro tiempo, las organizaciones enfrentan diversas problemáticas, entre las cuales figuran las de carácter interno de sus trabajadores, independientemente del sector al que pertenezcan. Uno de los principales problemas es la falta de satisfacción laboral, la cual inhibe el desarrollo de un trabajo creativo e innovador; sin embargo, el éxito de una organización pasa siempre por el hecho de que se tomen decisiones adecuadas, dentro de las áreas de la empresa, entre ellas, el área de gestión de recursos humanos.

Así como cada persona tiene sus objetivos individuales, las empresas también cuentan con sus propios objetivos institucionales. Allí es donde entra en juego el papel de la gestión del talento humano; cuando tenemos que ser capaces de alinear los objetivos individuales con los objetivos organizacionales para poder llegar a la meta en común. Aunque se busca un equilibrio entre los individuos y la empresa, éste no podrá alcanzarse por completo, ya que las necesidades, los objetivos y las relaciones de poder varían, de modo que la adaptación es un proceso de cambio y de ajustes continuos.

Los trabajadores cumplen un papel fundamental en las empresas, ya que son el activo más importante de la organización. Así como las organizaciones necesitan de las personas para poder existir, las personas también necesitan de ellas como fuente de recursos para vivir. Se necesitan recíprocamente.

En el presente artículo analizaremos la problemática existente respecto a la gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de la UGEL N° 3, en la cual actualmente los trabajadores muestran grados de insatisfacción en su ambiente laboral, ya que el área de recursos humanos realiza acciones mínimas por mantener el bienestar de sus trabajadores.

La gestión de talento humano se debe centrar en ayudar y mejorar al máximo el talento con el que cuenta la UGEL N° 3, manteniendo como prioridad el desarrollo profesional de sus trabajadores.

En las teorías planteadas en nuestro artículo, diversos autores mencionan sus distintos puntos de vista, los cuales respaldaran nuestro estudio y nos ayudaran a establecer alternativas para resolver los problemas existentes en la UGEL N° 3.

Existen muchos estudios realizados respecto a gestión del talento humano y la satisfacción laboral con el fin de determinar cuáles son los factores que influyen en el bienestar de las personas en sus ambientes laborales.

De acuerdo con Locke (1976) la satisfacción laboral es el estado emocional positivo o placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales de la persona.

Para Dessler y Varela (2011), la gestión del talento humano se refiere a las prácticas y a las políticas necesarias para manejar los asuntos que tienen que ver con las relaciones personales de la función gerencial; en específico, se trata de reclutar, capacitar, evaluar, remunerar, y ofrecer un ambiente seguro, con un código de ética y trato justo para los empleados de la organización.

Chiavenato (2002), consideró que el objetivo de la gestión del talento humano es lograr la integración de la persona, al sistema, a la estructura del trabajo, con el fin de que ella realice su labor con eficiencia y de esta manera obtener la ansiada competitividad organizacional.

Dentro de la revisión de trabajos previos sobre el tema en estudio encontramos la tesis de Espín (2017) titulada "Modelo de gestión en la satisfacción laboral de los docentes especializados en educación media", quien sostuvo que el talento humano es el motor que mueve a las instituciones, por lo cual se deben generar espacios de comunicación

que fortalezcan a la organización, además tomó afirmó que la satisfacción laboral está determinada por el sentido de pertenencia que sienten hacia la institución, el compromiso y dedicación que tienen por su trabajo.

Trabajaremos desde la perspectiva teórica de Elton Mayo, quien en su teoría de las relaciones humanas consideró la participación de los trabajadores en la toma de decisiones, dando una mayor importancia a la comunicación ascendente; es decir, una comunicación abierta entre empleados y gerencia. La característica más relevante de la teoría elegida es el estudio de la organización como un grupo de personas. Además de la perspectiva teórica mencionada, tenemos a Frederick Herzberg quien en su teoría de motivación e higiene nos dice que los factores que generan insatisfacción en los trabajadores son de naturaleza totalmente diferente de los factores que producen la satisfacción.

La presente investigación es importante porque permitirá identificar las debilidades en las diferentes áreas de la institución y convertirlas en fortalezas con el fin de que el talento humano pueda estar satisfecho, de esta manera los trabajadores de la UGEL N° 3 brindarán un servicio de calidad a los usuarios.

Nuestros objetivos son: primero, diagnosticar la situación actual de la gestión del talento humano de la UGEL N° 3 – Trujillo, 2018; segundo, determinar el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la UGEL N° 3 – Trujillo, 2018, respecto a las condiciones de trabajo

II. Material y método

El tipo de investigación es aplicado y el nivel de investigación es correlacional; se trabajó con un diseño de contrastación relacional. La población en materia de investigación estuvo constituida por 55 trabajadores de la UGEL N° 3 – Trujillo y la muestra dado que el número de trabajadores que conforman la población es pequeña, se consideró como muestra a la misma población. Para la medición de la variable gestión del talento humano se utilizó como técnica e instrumento de recolección de datos el análisis documental y la encuesta, para la medición de la variable de satisfacción laboral se consideró la metodología propuesta por Sonia Palma cuyo instrumento a utilizar fue el test (Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC de Sonia Palma). Para realizar el procesamiento de datos se utilizó el método descriptivo – analítico, es decir analizamos las variables y en el análisis de datos se utilizó el sistema informático estadístico SPSS versión 21.0.

III. Resultados

Para nuestro primer objetivo, hemos utilizado como instrumento el análisis documental en el cual señalaremos sus 4 dimensiones a continuación.

RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

El proceso de reclutamiento es eficaz, eficiente y accesible para atraer a su personal de manera pública ya que cuenta con las convocatorias en el Ministerio de Trabajo, así también poder conseguir personal apto que cumpla con todos los requerimientos del puesto, por lo cual se considera que es adecuado y eficiente para la gestión del talento humano dentro de la institución.

ASIGNACIÓN DE CARGOS

La asignación de cargo de la Unidad de Gestión Educativas Local N°3, se realiza según su clasificación en la estructura organizacional de las unidades orgánicas: Órgano de Dirección, Órgano de Asesoramiento, Órgano de Apoyo, Órgano de Línea.

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

La evaluación del desempeño del personal se da a través de sus adendas (extensión al contrato), cada dos meses; no se mide con una ficha de evaluación, pero cada dos meses al personal de acuerdo al criterio de la gestión que se haya realizado, se le adenda o extiende el contrato.

CAPACITACIÓN

Actualmente no se ha realizado en el periodo 2018 un plan de capacitación por temas de presupuesto. Por otro lado la UGEL N°3 sí cuenta con un plan de capacitación el cual contiene un plan de sensibilización y capacitación en control interno.

VARIABLE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Tabla 1: Descripción de los resultados del nivel de gestión del talento humano de la dimensión evaluación desempeño

NIVEL	EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	
	fi	%
BAJO	17	31%
MEDIO	23	42%
ALTO	15	27%
TOTAL	55	100%

Fuente: Aplicación de encuestas, octubre, 2018.

Se puede apreciar que la UGEL N°3 tiene un nivel medio con un porcentaje de 42% respecto a su evaluación del trabajo, lo que significa que es adecuada para su gestión en la organización.

Tabla 2: Descripción de los resultados del nivel de gestión del talento humano de la dimensión capacitación.

NIVEL	CAPACITACIÓN	
	fi	%
BAJO	30	55%
MEDIO	19	35%
ALTO	6	11%
TOTAL	55	100%

Fuente: Aplicación de encuestas, octubre, 2018.

Se puede apreciar que los trabajadores de la UGEL N°3 respecto a la capacitación consideran que tiene un nivel bajo con un porcentaje de 55%, lo que indica que se sienten inconformes con la falta de capacitación por parte de la institución.

VARIABLE DE LA SATISFACCIÓN LABORAL

Determinar el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la UGEL N° 3 – Trujillo, 2018.

Tabla 3: Descripción de los resultados del nivel de satisfacción laboral de la dimensión condiciones de trabajo.

NIVEL	Condiciones de Trabajo	
	fi	%
Muy satisfecho	26	47%
Satisfecho	12	22%
Promedio	10	18%
Insatisfecho	6	11%
Muy insatisfecho	1	2%
TOTAL	55	100%

Fuente: Aplicación de encuestas, octubre, 2018.

Se puede apreciar que el nivel de los trabajadores de la UGEL N°3 respecto a las condiciones de trabajo que se da en el ámbito laboral es muy satisfecho mostrando así un 26%, lo cual nos demuestra que gran parte de la institución se siente a gusto con las condiciones que se le ofrece.

Tabla 4: Descripción de los resultados del nivel de satisfacción laboral de la dimensión reconocimiento

NIVEL	Reconocimiento Personal y/o Social	
	fi	%
Muy satisfecho	10	18%
Satisfecho	12	22%
Promedio	26	47%
Insatisfecho	4	7%
Muy insatisfecho	3	5%
TOTAL	55	100%

Fuente: Aplicación de encuestas, octubre, 2018.

Se puede apreciar que los trabajadores de la UGEL N°3 tienen un nivel promedio con relación al reconocimiento tanto personal como social con un porcentaje de 47%, lo que significa que les falta que sientan un mayor reconocimiento por parte de la institución para que obtengan una mayor satisfacción.

Tabla 5: Descripción de la gestión del talento humano y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores de la UGEL N° 3 – Trujillo, 2018.

Satisfacción laboral	Gestión del talento humano						Total	
	Bajo		Medio		Alto			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Muy insatisfecho	0	0	0	0	0	0	0	0
Insatisfecho	1	5	3	15	0	0	4	20
Promedio	2	10	10	50	0	0	12	60
Satisfecho	1	5	3	15	0	0	4	20
Muy satisfecho	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	4	20	16	80	0	0	20	100
		X² = 0.117		P = 0.732 > 0.05				

Fuente: Aplicación del cuestionario de gestión del talento humano y la satisfacción laboral, Trujillo – 2018.

Se puede apreciar que el 50% los trabajadores de la UGEL N°3 obtienen un nivel medio de gestión del talento humano y un nivel promedio de satisfacción laboral, en tanto que el 10% de los trabajadores obtienen un nivel bajo de gestión del talento humano y un nivel promedio de satisfacción laboral. También se observa que el valor de la prueba Chi Cuadrado es $X^2 = 0.117$ con nivel de significancia de $P = 0.732$ la cual es mayor al 5% ($P > 0.05$), demostrándose que la gestión del talento humano se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores de la UGEL N° 3 – Trujillo, 2018.

IV. Discusión

De acuerdo con el primer objetivo específico: Diagnosticar la situación actual de la gestión del talento humano de la UGEL N° 3 – Trujillo, 2018. Según la tabla N° 1, se puede afirmar que en la dimensión evaluación del desempeño, el 42% de los encuestados se encuentran en un nivel medio. Asimismo según la tabla N° 2, se puede afirmar que en la dimensión capacitación, el 55% de los encuestados se encuentran en un nivel bajo.

Estos resultados se ven refrendados en la tesis de Utrilla (2015) titulada "Gestión del talento humano y su mejora en el desempeño laboral de los colaboradores de la Institución Educativa Santa Teresita de la ciudad de Trujillo, 2015", quien sostiene que para fortalecer el talento humano y la integración de sus colaboradores, es necesario evaluar su desempeño comprobando el grado de cumplimiento que alcanzan los objetivos individuales de cada persona en su trabajo, además de implementar un plan de capacitación continuo que ayude al recurso humano a mejorar sus habilidades, favoreciendo de esa manera la confianza y desarrollo personal de los colaboradores.

En consecuencia, en la UGEL N° 3 el nivel de la gestión del talento humano es regular, para lo cual es indispensable evaluar constantemente el desempeño de los trabajadores para medir el rendimiento y la obtención de los resultados de una manera objetiva asimismo realizar capacitaciones para mejorar los conocimientos, habilidades y actitudes de los trabajadores en sus puestos de trabajo.

De acuerdo con el segundo, llegamos en nuestra investigación a constatar que el 47% de los encuestados están muy satisfecho en sus condiciones de trabajo lo que indica que los trabajadores se sienten a gusto con las condiciones dadas en la institución. Respecto al reconocimiento del personal llegamos en nuestra investigación a constatar que el 47% de los encuestados se encuentra en un nivel promedio de satisfacción respecto al reconocimiento personal y/o social que les brinda la institución; por ende se debería brindar un mayor reconocimiento personal y/o social para que el trabajador se sienta mayor identificado con la institución y realice un mejor desempeño en su ambiente laboral.

Estos resultados se ven refrendados en la tesis de León (2011) titulada "Satisfacción laboral en docentes de primaria en instituciones educativas inclusivas – región Callao", quien realizó mediciones de la variable satisfacción laboral basándose en las dimensiones propuestas por Sonia Palma, quien confeccionó la escala de satisfacción laboral SL – SPC. En consecuencia, en la UGEL N° 3 el nivel de la satisfacción laboral es regular, por ello es indispensable que la institución brinde las condiciones de trabajo adecuadas de modo que los trabajadores puedan lograr un óptimo desarrollo laboral, que sea beneficioso tanto para ellos mediante sueldos justos, que les permita cubrir sus expectativas económicas.

Se realizó la prueba de correlación Chi cuadrado para analizar la influencia de la gestión del talento humano en la satisfacción laboral en los trabajadores de la UGEL N°3 – Trujillo, 2018, cuyo resultado obtenido fue $X^2 = 0.117$ con nivel de significancia de $P = 0.732$ la cual es mayor al 5% ($P > 0.05$), demostrándose que la gestión del talento humano se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores de la UGEL N° 3 – Trujillo, 2018. Dicho resultados concuerdan con los resultados que obtuvo Zapata (2016), con su tesis titulada "Gestión del talento humano en universidades estatales". Por lo tanto al haber una mayor satisfacción tanto en las condiciones trabajo, reconocimiento por parte de la institución, capacitaciones, por lo tanto habrá una mejor gestión del talento humano.

V. Conclusiones

Respecto a las dimensiones de la gestión del talento humano, los resultados de la evaluación del desempeño y capacitación, indicaron tener un nivel medio y bajo respectivamente, los trabajadores de la UGEL N° 3 consideran que la medición y evaluación de su desempeño mejorara su rendimiento futuro, así como la implementación de capacitaciones constantes les ayudará a desempeñarse de manera más eficientes en sus actividades diarias.

En relación a la variable satisfacción laboral en sus dimensiones de condiciones de trabajo y reconocimiento personal y/o social se encuentra en un nivel promedio respecto con el trabajo que realiza en la institución, así mismo siente la comodidad de trabajar en buenas condiciones laborales; sin embargo sus condiciones salariales no cubren sus expectativas económicas.

Se pudo determinar que existe relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de la UGEL N° 3 – Trujillo, 2018, la correlación es significativa con un nivel de significancia de $P = 0.732$ la cual es mayor al 5% ($P > 0.05$), por lo tanto mediante la prueba chi cuadrado queda demostrada que relación entre ambas variables se encuentra en un nivel regular.

VI. Referencias bibliográficas

Chiavenato, I. (2002). *Gestión del talento humano*. Bogotá: McGraw-Hill.

Dessler, G., y Varela, R. (2011). *Administración de recursos humanos: Enfoque latinoamericano*. 5ta Edición. México: Pearson Educación.

Espín, D. (2017). *"Modelo de gestión en la satisfacción laboral de los docentes especializados en educación media"*. Tesis de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato. Ecuador

León, B. (2011). *"Satisfacción laboral en docentes de primaria en instituciones educativas inclusivas – región Callao"*. Tesis de la Facultad de Educación de la Universidad San Ignacio de Loyola. Perú.

Locke, E.A. (1976). Job Attachment, Satisfaction, and Turnover Among Public Sector Employees. *Journal of Vocational Behavior*, 12(3), 119-128.

Utrilla, E. (2015). *"Gestión del talento humano y su mejora en el desempeño laboral de los colaboradores de la Institución Educativa Santa Teresita de la ciudad de Trujillo, 2015"*. Tesis de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Trujillo. Perú.