



DOI: <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v7i3.2047>

Ciencias económicas y empresariales
Artículo de revisión

*La gestión de talento humano y su influencia en la satisfacción y productividad
laboral en la empresa privada*

*The management of human talent and its influence on job satisfaction and
productivity in private companies*

*A gestão do talento humano e sua influência na satisfação no trabalho e na
produtividade nas empresas privadas*

Karina Yuleisy González-Vázquez ^I

kgonzalezv1@unemi.edu.ec

<https://orcid.org/0000-0002-9400-7953>

Kenya Roxana Román-Cortez ^{II}

kromanc1@unemi.edu.ec

<https://orcid.org/0000-0002-8918-9254>

Maria Angela Bermeo-Fuentes ^{III}

mbermeof@unemi.edu.ec

<https://orcid.org/0000-0001-5390-2559>

Correspondencia: kgonzalezv1@unemi.edu.ec

***Recibido:** 28 de mayo de 2021 ***Aceptado:** 20 de junio de 2021 * **Publicado:** 05 de julio de 2021

- I. Ingeniera Comercial, Máster Universitario en Dirección de Operaciones y Calidad, Técnico Docente de la Universidad Estatal de Milagro, Milagro, Ecuador.
- II. Licenciada en Gestión Empresarial, Master Universitario en Dirección y Gestión del Talento Humano, Docente de la Universidad Estatal de Milagro, Milagro, Ecuador.
- III. Ingeniera en Contaduría Pública y Auditoría CPA, Master Universitario en Dirección y Asesoramiento Financiero, Técnico Docente de la Universidad Estatal de Milagro, Milagro, Ecuador.

Resumen

Las empresas son conscientes que el talento humano es su principal recurso por lo que buscan mejorar su bienestar, esto se debe a que el compromiso del personal con la empresa promueve una mayor productividad laboral. Siendo el objetivo principal de este trabajo conocer la influencia de la gestión del talento humano en la satisfacción y la productividad laboral dentro las empresas privadas. Para ello, se parte de la investigación teórica sobre las variables del estudio, enmarcándolo en una investigación de tipo no experimental, transeccional, descriptivo. Aplicando entrevistas, evaluándola a través de la correlación de Pearson con el objeto de conocer la influencia que tiene una variable del estudio sobre la otra. Destacando que los resultados fueron que la correlación presenta como resultado 0,186 y una significancia de 0,055, lo cual se encuentra en el rango de correlación positiva muy baja, esto implica que existe relación entre ambas variables. Concluyendo que el factor que mejor permite predecir la satisfacción que puede alcanzar una persona en el trabajo es el hecho de que esté ocupando un cargo que le permita utilizar sus destrezas y que concuerde con sus intereses.

Palabras Clave: Empresas; talento humano; Productividad; satisfacción.

Abstract

Companies are aware that human talent is their main resource so they seek to improve their well-being, this is because the commitment of the staff to the company promotes greater labor productivity. The main objective of this work being to know the influence of human talent management on job satisfaction and productivity within private companies. To do this, we start from the theoretical research on the study variables, framing it in a non-experimental, transeccional, descriptive research. Applying interviews, evaluating it through Pearson's correlation in order to know the influence that one study variable has on the other. Emphasizing that the results were that the correlation presents as a result 0.186 and a significance of 0.055, which is in the range of very low positive correlation, this implies that there is a relationship between both variables. Concluding that the factor that best allows us to predict the satisfaction that a person can achieve at work is the fact that they are occupying a position that allows them to use their skills and that matches their interests.

Keywords: Companies; human talent; Productivity; satisfaction.

Resumo

As empresas estão cientes de que o talento humano é o seu principal recurso, por isso procuram melhorar o seu bem-estar, isto porque o compromisso dos colaboradores com a empresa promove uma maior produtividade laboral. O principal objetivo deste trabalho é conhecer a influência da gestão do talento humano na satisfação no trabalho e na produtividade nas empresas privadas. Para tanto, partimos da pesquisa teórica sobre as variáveis de estudo, enquadrando-a em uma pesquisa não experimental, transversal e descritiva. Aplicando entrevistas, avaliando por meio da correlação de Pearson para saber a influência que uma variável de estudo exerce sobre a outra. Ressaltando que os resultados foram que a correlação apresenta como resultado 0,186 e uma significância de 0,055, que se encontra na faixa de correlação positiva muito baixa, isso implica que há relação entre as duas variáveis. Concluindo que o fator que melhor nos permite prever a satisfação que uma pessoa pode alcançar no trabalho é o fato de estar ocupando um cargo que lhe permite usar suas habilidades e que corresponde aos seus interesses.

Palavras-chave: Empresas; talento humano; produtividade; satisfação.

Introducción

La actividad humana es un elemento que no se puede prescindir en el mundo de la empresa, de tal forma que el éxito de las organizaciones modernas radica de una manera importante en la capacidad de integrar a los trabajadores en los proyectos empresariales de las compañías, de tal forma que los empleados consideren los objetivos de la organización como propios (Sánchez M, & García M, 2017, p.01). Por cual, el mantener un personal motivado y comprometido con la misión de la empresa es fundamental en función de alcanzar los objetivos planteados por la organización.

La gestión de talento humano surge en función de administrar de manera eficiente los recursos humanos de las organizaciones, es importante conocer como la gestión del talento humano influye en la satisfacción y la productividad laboral de los trabajadores, para (Marín H. & Placencia M., 2017, p.43) la satisfacción laboral, “es un estado emocional positivo que se deriva de la percepción subjetiva de las experiencias laborales de un individuo, marcado por el balance final entre el rol que cada trabajador quiere cumplir y el rol que finalmente desempeña”, por lo que el desarrollo del presente artículo de investigación tiene como objetivo conocer la influencia de la gestión del talento humano en la satisfacción y la productividad laboral dentro las empresas privadas. Para ello, se parte de la investigación teórica sobre las variables del estudio, enmarcándolo en una investigación

La gestión de talento humano y su influencia en la satisfacción y productividad laboral en la empresa privada

de tipo no experimental, transeccional, descriptivo. Aplicando entrevistas, evaluándola a través de la correlación de Pearson con el objeto de conocer la influencia que tiene una variable del estudio sobre la otra.

Materiales y Métodos

Referentes teóricos que sustentan la gestión de talento humano y su influencia en la satisfacción y productividad laboral en la empresa privada

(Hernández S., 2006, p. 45) señala que “el término empresa se deriva de la palabra emprender, que significa iniciar cosas grandes y difíciles. Aunque el concepto de empresa ha ido evolucionando en el tiempo, existe un debate respecto a su utilización como sinónimo de organización”. En la actualidad, se asocia el término como una organización o un sistema integrado por un conjunto de elementos que interactúan en función de producir o producto o servicio con o sin fines lucrativos.

Por su parte, respecto a la empresa privada, (Westreicher G., 2019, párr. 01) la define como “una organización con fines de lucro que es propiedad de inversionistas particulares. Así, el socio mayoritario no necesariamente es una persona, sino que también puede ser otra compañía, siempre y cuando esta no pertenezca al Estado”. Del mismo modo, (Robinson E. & Curtis H., 1994, p. 78) define la empresa como “una unidad productiva de servicio que constituida según normativas prácticas o legales, se conforma por recursos y se vale de un plan de acción para lograr su cometido”.

Basado en estas definiciones se puede considerar que las empresas privadas son organizaciones creadas con el fin de producir un producto o servicio a los consumidores con fines lucrativos, las cuales no pertenecen al estado. Las empresas en la economía cumplen con las siguientes funciones generales:

- Organiza y dirige básicamente el proceso de producción, si bien, a veces, se le marcan o regulan ciertos aspectos y líneas de actuación de su actividad por los organismos estatales de planificación y dirección económica.
- Asume ciertos riesgos técnico-económicos inherentes a la anterior función, riesgos que se matizan por los principios de responsabilidad y control de la empresa. El riesgo se ve atenuado, entre otras, por las causas siguientes:

La gestión de talento humano y su influencia en la satisfacción y productividad laboral en la empresa privada

- El progreso de las técnicas de gestión, permitiendo mejorar la planificación, programación, presupuestación y control.
- La posición de privilegio de la empresa en el mercado.
- La dispersión del riesgo al aplicar los fondos financieros a explotaciones diversificadas.
- La constitución de empresas multinacionales, así como acuerdos y conciertos de actuación con las mismas.

El desarrollo de la actividad empresarial supone el desempeño de numerosas tareas, muchas de las cuales se han convertido en campos especializados del conocimiento. A estas áreas de trabajo especializadas también se les suele denominar “funciones empresariales”.

Ahora bien, cada empresa posee bienes y recursos que proporcionan gran validez, y son importantes en el ámbito operativo en función de alcanzar los objetivos planteados, uno de estos recursos es el talento humano con el que cuenta la organización. La gestión de los recursos humanos, o también llamada gestión del talento humano, se considera como una administración encargada de aprovechar al máximo el recurso humano con el que cuenta la empresa, para (Mallar M, 2010, p.61) la gestión de talento humano se define como “aquellos procesos que están dirigidos al cliente interno, los cuales son indispensables para el cumplimiento de cada uno de los procesos que comprometen la misión de la empresa”.

Desde otra perspectiva, según (Alles, 2009, p.74) “la gestión de talento humano debe considerarse como un proceso de dirección o estratégico”, esta idea parte del hecho de que este proceso puede generar valor a la organización y los resultados pueden tener un impacto en los aspectos económicos, esto se debe a que la gestión del talento humano es un proceso transversal de toda la organización, cuyas actividades y desarrollo afectan, de forma positiva o negativa, a todas las áreas de la empresa, de allí la gran importancia de ejecutar de forma eficiente estas funciones.

Basado en ello, (Mertens L., 1997, p.60) señala que muchas empresas han tomado la decisión de llevar a cabo un conjunto organizado de competencias laborales, como el objeto de impulsar la formación de su talento humano, en una dirección que logre alcanzar el equilibrio entre los requerimientos de las organizaciones y el personal. Por lo que es importante estudiar la manera en la cual influye la gestión del talento humano en la motivación y producción laboral del personal con el que cuenta la organización.

La satisfacción laboral es un tema de interés destacado en el ámbito del trabajo, dado que han sido muchos los estudios que se han realizado al respecto, con la intención de determinar cuáles son los

La gestión de talento humano y su influencia en la satisfacción y productividad laboral en la empresa privada

múltiples factores que influyen en el bienestar de las personas en sus ambientes laborales, así como determinar cómo influye la satisfacción en el desempeño de los individuos en sus puestos de trabajo (Sánchez M, & García M, 2017, p.161), para (Spector P., 2002, como se citó en Sánchez M, & García M, 2017, p.162), la satisfacción laboral produce importantes aspectos vinculados con los empleados y las organizaciones, desde el desempeño laboral hasta la salud y la calidad de vida. De acuerdo con (Chiang V. et al, 2007, p 61) la satisfacción laboral es una actitud o conjunto de actitudes desarrollados por la persona hacia su situación de trabajo, estas acciones pueden ir referidas hacia el trabajo en general o hacia ciertas facetas específicas del mismo. Del mismo modo, (Dhurup M. & Dubihlela D., 2014, p.732) señalan que la satisfacción laboral es un concepto complejo y multidimensional que capta diferentes significados para diferentes personas. Dentro de sus elementos se encuentran: la satisfacción de pago, la satisfacción de la promoción, la satisfacción del supervisor, la equidad, la seguridad laboral, la satisfacción con el trabajo y la satisfacción con los compañeros de trabajo

La productividad laboral es relevante dado su impacto en las organizaciones (Jaimes L., & Rojas M., 2015, p.185), para (Tito. P, 2003), es una relación entre la producción y el personal ocupado. Refleja que tan bien se está utilizando el personal ocupado en el proceso productivo. Además, permite estudiar los cambios en la utilización del trabajo en la movilidad ocupacional, proyectar los requerimientos futuros de mano de obra, determinar la política de formación de recursos humanos, examinar los efectos del cambio tecnológico en el empleo y el desempleo, evaluar el comportamiento de los costos laborales, entre otros. Del mismo modo, para (Coll F., 2020, párr.01) la productividad laboral “es una medida de eficiencia en el trabajo. La cual mide la eficiencia de una persona, de un equipo, o una maquinaria, en la conversión de insumos en productos útiles”. El mismo autor señala que los factores más influyentes en la productividad laboral son los siguientes:

- Salario.
- Clima laboral.
- Motivación laboral.
- Equipamiento y recursos.
- Entorno.
- Liderazgo.
- Diseño de los productos o servicios.

La gestión de talento humano y su influencia en la satisfacción y productividad laboral en la empresa privada

- Estabilidad de los diseños.
- Calidad de las materias primas.
- Calidad y estado de la maquinaria.

Principios metodológicos del estudio

La presente investigación cuenta con un diseño no experimental, el cual es definido por Hernández, Fernández y Baptista (2014) como aquella que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, es investigación donde no hacemos variar intencionalmente las variables independientes. Los mismos autores indican que el alcance descriptivo “busca especificar propiedades y características importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencias de un grupo o población”

Por otro lado, los estudios transeccionales según De la Torre L. (2015), recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado.

Para conocer las incidencias de la gestión del talento humano en la satisfacción y la productividad laboral en las empresas privadas a fines de lograr el objetivo planteado en el estudio, se implementa como técnica de recolección de datos la encuesta, la cual se aplica a empleados de la administración de recursos humanos que laboran en el sector privado, y se mide a través de la correlación de Pearson. La población objeto de estudio, “es la totalidad del fenómeno a estudiar donde las unidades de población poseen una característica común la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación” (Tamayo y Tamayo, 2006, p. 114), la población estuvo constituida por 75 trabajadores del sector privado de la Provincia de Manabí, Ecuador, lo cual permitió generar una relación entre ambas variables.

Resultados y discusión

Cuadro 1: Correlación Gestión de talento humano, e satisfacción y productividad laboral.

Correlaciones

		AI	IP
AI	Correlación de Pearson	1	,186
	Sig. (unilateral)		,055
	N	75	75
IP	Correlación de Pearson	,186	1
	Sig. (unilateral)	,055	
	N	75	75

Fuente: Elaboración propia (2021)

La correlación presenta como resultado 0,186 y una significancia de 0,055, lo cual se encuentra en el rango de correlación positiva muy baja, esto implica que existe relación entre ambas variables.

Discusión

La gestión de talento humano incide en la satisfacción y la productividad laboral en los trabajadores de las empresas privadas, más sin embargo, al ser una correlación positiva muy baja se requiere promover y potenciar las motivaciones laborales y el compromiso del personal con la misión de la organización en virtud de beneficiar de forma eficiente a la empresa con las cualidades individuales que poseen su capital humano. Lo que concuerda con lo indicado por (Alles, 2009, p.74) quien señala que la gestión de talento humano debe considerarse como un proceso de dirección o estratégico, en donde se deben identificar las funciones y asignaciones del personal según sean sus cualidades y metodos, asi como tambien brindarles los recursos y la motivacion necesaria para el buen desempeño de sus labores.

Consideraciones finales

La Gestión del Talento Humano moderna va más allá de la Administración de las Personas, pues está orientada a la Gestión o Administración con las Personas. Este es el reto: Lograr que las personas se sientan y actúen como socias de la organización, participen activamente en un proceso

La gestión de talento humano y su influencia en la satisfacción y productividad laboral en la empresa privada

de desarrollo continuo a nivel personal y organizacional y sean los protagonistas del cambio y las mejoras.

Esta área se convirtió en muchas empresas privadas en todo el proceso de apoyo gerencial clave para el desarrollo de las relaciones laborales, el fortalecimiento de la clima organizacional, en la promoción de una buena cultura laboral, es el ente desarrollador de las aptitudes de los funcionarios, generador de calidad de vida dentro del trabajo, utilizando el factor humano como ventaja competitiva de la empresa y armonizando los objetivos empresariales con objetivos individuales de esta forma poder potenciar de gran manera a nuestros socios internos que ellos lleven a la empresa su cúspide.

El factor que mejor permite predecir la satisfacción que puede alcanzar una persona en el trabajo es el hecho de que esté ocupando un cargo que le permita utilizar sus destrezas y que concuerde con sus intereses.

Gracias a esto la competencia en el mundo se da a nivel del talento humano, este es el generador de ventaja competitiva, logrando establecer diferencias entre una empresa y otra, es por esa razón que el capital humano es lo más importante que tenemos en una organización, pero no basta solamente poseerlo debemos desarrollar y retener a los mejores talentos generando satisfacción y productividad laboral. Solamente las personas más capacitadas podrán crear los mejores productos, brindar los servicios más óptimos y generar las mejores ideas para que las compañías superen exitosamente a sus competidores.

En la gestión del talento humano, el desarrollo y retención del talento son fundamentales para las empresas privadas. Específicamente la retención del talento se ha convertido en el principal reto debido al crecimiento de las propias empresas y el de sus competidores, es por ello que se hizo referencia a los diferentes tipos de motivación que coadyuvan en el crecimiento de la tasa de retención, así como las diferentes maneras que los directivos de la organización pueden utilizar para que los trabajadores de sus empresas se sientan totalmente motivados, a gusto en su trabajo, felices y realizados.

Referencias

1. Alles, M. (2009). Dirección estratégica de recursos humanos gestión por competencias. . G. E2009., Ed. 6, 448.

2. Chiang, V. e. (2007). Clima organizacional y satisfacción laboral en un establecimiento de salud estatal. hospital tipo 1. *Theoria*, 61-76. .
3. De la Torre, L. (2015). DISEÑOS DE LA INVESTIGACION. slideshare: recuperado de: <https://www.slideshare.net/lisbethvdl/diseos-de-la-investigacion>.
4. Dhurup M & Dubihlela, D. (2014). Sport coaching officials and their stressors: Work overload, role ambiguity, role conflict and the influence on job satisfaction of sport coaching officials in Gauteng province, South Africa. . *South Africa : African Journal for Physical, Health Education, Recreation & Dance*, 20 (2.2), 732-744. .
5. Hernandez Fernandez & Batista. (2014). *Metodología de la investigación*. Mexico: Sexta Edición.
6. Hernández, S. (2006). Introducción a la administración La empresa. En M. Hill. (Ed.), *Recursos o elementos de la empresa*. . México D.F. : Obtenido de <https://sites.google.com/site/436laempresa/recursos-o-elementos-de-la-empresa>.
7. Mallar, M. (2010). *Process management: an effective management approach*. .
8. Marín H & Placencia, M. (Marín H. & Placencia M., 2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Scielo* , Recuperado de: <http://www.scielo.org.pe/pdf/hm/v17n4/a08v17n4.pdf>.
9. Mertens, L. (1997). *Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelo*. (.Montevideo,: Cinterfor/OIT.
10. Robinson E & Curtis, H. (1994). *Organización y administración de negocios* . . Mac Graw Hill.
11. Sanchez M & Garcia, M. (2017,). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Universidad Tecnológica de Pereira, Colombia: Scientia Et Technica*, vol. 22, núm. 2, junio, pp. 161-166 recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/849/84953103007.pdf>.
12. Spector, P. (2002). *Psicología industrial y organizacional: investigación y práctica*. . México: El Manual Moderno .
13. Tamayo y Tamayo, M. (2006). *Diccionario de Investigación*. Recuperado de: <https://www.scribd.com/doc/12235974/Tamayo-y-Tamayo-Mario-El-Proceso-de-la-Investigacion-Cientifica>.

La gestión de talento humano y su influencia en la satisfacción y productividad laboral en la empresa privada

14. Tito, P. (2003). El trabajador es el recurso más valioso que disponen las empresas. Revista de Investigaciones de la FCA-UNMSM. “Gestión en el Tercer Milenio”. ISSN 1560-9081. , nvestigación publicada en la Edición N° 12, Volumen 6.
15. Westreicher, G. (08 de Octubre de 2019). Empresa privada. . Recuperado el 21 de Julio de 2021, de Economipedia.com: <https://economipedia.com/definiciones/empresa-privada.html>

©2020 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/>).