

**Gestión del talento humano y su relación con la  
satisfacción laboral.caso: Empresa Electromart SA.**

**Human talent management and its relationship with  
job satisfaction. Case: Electromart SA Company.**

**Andrea Carolina Sacta-Andrade<sup>1</sup>**  
Universidad Metropolitana - Ecuador  
andrea.sacta88@gmail.com

**Yanary Emelina Carvallo-Monsave<sup>2</sup>**  
Universidad Metropolitana- Ecuador  
ycarvallo@umet.edu.ec

**[doi.org/10.33386/593dp.2024.3.2371](https://doi.org/10.33386/593dp.2024.3.2371)**

V9-N3 (may-jun) 2024, pp 312-322 | Recibido: 14 de febrero del 2024 - Aceptado: 09 de marzo del 2024 (2 ronda rev.)

---

1 ORCID: <https://orcid.org/0009-0006-2003-4269/>

2 ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0825-4334>

### Cómo citar este artículo en norma APA:

Sacta-Andrade, A., Carvallo-Monsave, Y., (2024). Gestión del talento humano y su relación con la satisfacción laboral.caso: Empresa Electromart SA. 593 Digital Publisher CEIT, 9(3), 312-322, <https://doi.org/10.33386/593dp.2024.3.2371>

Descargar para Mendeley y Zotero

## RESUMEN

La creciente valoración del talento humano como elemento estratégico ha llevado a una reflexión profunda en las prácticas empresariales actuales. Reconociendo el compromiso y bienestar de los empleados como fundamentales para el rendimiento, se ha enfocado prioritariamente en mejorar las condiciones laborales. La presente investigación, tiene como objetivo establecer la relación existente entre la Gestión de Talento Humano (GTH) y la satisfacción laboral de Electromart S.A., una empresa líder en la venta de electrodomésticos a en la ciudad de Machala. La metodología aplicada adopto un enfoque cuantitativo y alcance descriptivo-correlacional de tipo transversal, se utilizó la técnica de encuestas y como instrumento para la recolección de datos un cuestionario en línea aplicada a todos los empleados de la organización. Los resultados obtenidos destacan una correlación positiva y significativa entre la eficacia de las prácticas de Gestión de Talento Humano y la satisfacción laboral de los empleados en Electromart S.A. Los resultados ponen de manifiesto que las entidades que dan prioridad y llevan a cabo con eficacia prácticas de Gestión de Talento Humano registran niveles superiores de satisfacción laboral en su personal. Este impacto positivo resalta de manera elocuente la importancia estratégica que reviste la GTH, al actuar como catalizador en la creación de entornos laborales que no solo resultan gratificantes, sino también propicios para la productividad y el desarrollo integral de los colaboradores.

**Palabras claves:** gestión del personal, productividad laboral, satisfacción laboral, recursos humanos

## ABSTRACT

The growing appreciation of human talent as a strategic element has led to a deep reflection on current business practices. Recognizing the commitment and well-being of employees as fundamental to performance, it has focused primarily on improving working conditions. The objective of this research is to establish the relationship between Human Talent Management (HTM) and job satisfaction at Electromart S.A., a leading company in the sale of household appliances in the city of Machala. The applied methodology adopted a quantitative approach and descriptive-correlational scope of a transversal type, the survey technique was used and as an instrument for data collection an online questionnaire applied to all employees of the organization. The results obtained highlight a positive and significant correlation between the effectiveness of Human Talent Management practices and the job satisfaction of employees at Electromart S.A. The results show that entities that prioritize and effectively carry out Human Talent Management practices register higher levels of job satisfaction among their staff. This positive impact eloquently highlights the strategic importance of HTM, acting as a catalyst in the creation of work environments that are not only rewarding, but also conducive to the productivity and comprehensive development of employees.

**Keywords:** personnel management, labor productivity, job satisfaction, human resources

## Introducción

La gestión del talento humano (GTH) y su vínculo estrecho con la satisfacción laboral constituyen un tema de creciente interés en el ámbito académico y empresarial, dado su impacto significativo en el éxito y la competitividad de las empresas en un entorno globalizado. Este enfoque representa un pilar estratégico esencial que influye en la eficiencia y la competitividad organizacional. Al respecto Gaspar (2021), señala que la relevancia del capital humano se ha incrementado significativamente, ya que se busca asegurar la eficacia en el funcionamiento de las empresas. Es por ello que la gestión y estructuración adecuada del talento humano desempeña un papel esencial en el logro del éxito organizacional.

La gestión del talento humano según Miranda (2016), se define como el conjunto de prácticas y estrategias destinadas a retener, atraer y desarrollar el capital humano de una organización. En línea con este enfoque, Agudelo (2018) subraya que la GTH se concentra en adquirir conocimientos del cliente interno para potenciar sus habilidades, aumentando así su motivación y productividad. Del Río et al. (2022) añade que el propósito fundamental de la GTH es maximizar el potencial de los trabajadores para alcanzar los objetivos de la empresa, creando un entorno laboral positivo y motivador.

Para una adecuada gestión del talento humano Chiavenato (2009), ha diseñado los siguientes procesos: 1) incorporar a las personas; 2) colocar a las personas; 3) recompensar a las personas, 4) desarrollar a las personas y 5) retener a las personas. En cuanto a incorporar a las personas el autor señala que, es un proceso bidireccional donde tanto la organización como los candidatos desempeñan un papel clave. Jara Martínez et al. (2018), respalda esta idea al describirlo como un proceso de dos vías que comunica oportunidades de empleo y atrae candidatos al proceso de selección. Mientras que colocar a las personas, según Mondy (2010), implica analizar las habilidades y competencias necesarias para el trabajo, para lo cual, Chiavenato

(2009), sugiere orientación, modelado del trabajo y evaluación del desempeño.

Además, Chiavenato (2009), en cuanto a la dimensión recompensar a las personas, sostiene que las empresas deben establecer sistemas de recompensas para motivar, atraer y retener a los trabajadores. De igual manera, Armas et al. (2017), entienden por recompensas a la gratificación que los trabajadores obtienen por su desempeño y que a su vez contribuye al fortalecimiento de los sistemas para retener y preservar el talento dentro de las empresas. El desarrollar a las personas posee dos enfoques, la capacitación y desarrollo de las personas y las organizaciones; al respecto Chiavenato (2009) aborda el desarrollo tanto individual como organizacional, mientras Vallejo (2010), afirma que este proceso permite a los colaboradores potenciar sus competencias, siendo parte esencial de la organización para alcanzar el éxito.

Por otro lado, retener a las personas demanda una particular atención en las relaciones con los empleados y los programas de higiene y seguridad que es primordial para tener una óptima calidad de vida empresarial. Este proceso se centra en mantener la motivación y satisfacción de los colaboradores de manera que sientan los objetivos empresariales como propios (Chiavenato, 2009). A continuación, en la tabla 1, se muestran las actividades inmersas en los procesos de la GTH.

**Tabla 1.**  
*Actividades de los procesos de la GTH*

Proceso	Actividades
Incorporar a las personas	Reclutamiento Selección
Colocar a las personas	Orientación a las personas Diseño de cargos Evaluación de desempeño
Recompensar a las personas	Remuneración Programa de incentivos Prestaciones y servicios
Desarrollar a las personas	Capacitación Desarrollo de las personas y organizaciones
Retener a las personas	Higiene y seguridad Relación con los empleados

*Nota:* Tomado de: Segura (2022). Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral

en los trabajadores de la Municipalidad Distrital Manuel Antonio Mesones Muro – Ferreñafe, 2020.

La evolución de la GTH en América Latina ha pasado de ser un simple diagnóstico de funciones a transformarse en un instrumento sólido para potenciar el desempeño productivo en las organizaciones. Países como Ecuador, Argentina, Brasil y Perú han adoptado la GTH en sus empresas, utilizando tácticas que incluyen el acompañamiento al personal, políticas de retención y compensación, obteniendo resultados positivos (Ramírez et al., 2019). En la actualidad, la importancia de la gestión del capital humano ha aumentado y su enfoque se dirige a resaltar los elementos cruciales que aseguren el éxito deseado en las instituciones y, por consiguiente, en sus operaciones. La investigación de Fajardo et al. (2020), señala que las organizaciones han evolucionado para adecuarse a las demandas del entorno, convirtiendo la gestión estratégica del talento humano en el componente más fundamental para el funcionamiento de las organizaciones.

Sin embargo, en la Provincia de El Oro la mayoría de las empresas enfrentan desafíos para alcanzar niveles competitivos óptimos debido a debilidades en la GTH (Carvallo Monsalve, 2022). La mejora en la gestión del talento y el establecimiento de relaciones laborales efectivas se presentan como factores primordiales para obtener resultados satisfactorios y productivos. En el contexto de las medianas empresas, la falta de áreas específicas de recursos humanos afecta en la productividad y al aumento del ausentismo. La colaboración y apoyo gerencial son esenciales para el éxito de la GTH (Cabarcas y Arrieta, 2021; Pantoja, 2019). La carencia de iniciativas de capacitación, reconocimiento y oportunidades de crecimiento profesional destacan la necesidad de integrar al personal como componente clave en los objetivos organizacionales (Cabezas y Brito, 2021; Revuelto, 2018).

La satisfacción laboral, se define como la actitud del trabajador hacia su espacio de trabajo (Vallejo, 2010); por su parte, Pujol (2018), la describe como el nivel en el cual los trabajadores

disfrutan su trabajo, siendo un juicio evaluativo sobre su contribución a la organización, mientras que Cernas Ortiz et al. (2018), menciona la describen como un sentimiento positivo que promueve la productividad. Las dimensiones de la satisfacción laboral, citadas por Palma (2005), citado por Aliaga (2018) incluyen 4 factores que crean un ambiente laboral propicio para el desarrollo profesional y la realización personal, clasificándose en: significación de la tarea, condiciones de Trabajo, reconocimiento personal y/o social y beneficios económicos.

La significación de tarea, se define como una evaluación que una persona realiza sobre su empleo, considerando el esfuerzo invertido, la satisfacción derivada de su labor, la percepción de equidad y la contribución material que puede brindar. Por lo que tiene que ver con los oficios otorgados a cada colaborador que hacen que sientan una realización personal por su esfuerzo dado en las actividades (Campos et al, 2018). Por otro lado, las condiciones de Trabajo, debe permitir el desarrollo de las habilidades, que ofrezcan tareas para desenvolverse en el desempeño de sus funciones con libertad, generando un óptimo ambiente laboral con entornos confortables. Flores (2022), señala que las condiciones laborales son determinantes para la presencia de insatisfacción o satisfacción en el trabajo, afectando así la calidad de vida de los empleados.

Rodas y Pérez (2021), mencionan que el reconocimiento personal y/o social tiene que ver con las particularidades del empleo o en la evaluación de la inclinación laboral según la inspección de colaboración colectiva, y se relaciona con los logros laborales que generan efectos o consecuencias indirectas. Además, sostienen que los aspectos relacionados con el pago y beneficios económicos, generan interés en el trabajador. Por otra parte, los beneficios económicos, se refiere al nivel remunerativo cancelado a cada colaborador por las actividades que efectúa y los incentivos dados por los objetivos alcanzados (Huallicas, 2021). Así mismo, Campos et al. (2018) mencionan que los trabajadores desempeñaran de forma óptima sus

funciones, mientras estén motivados por medio de incentivos y beneficios económicos.

En el ámbito de la satisfacción del cliente interno, Villa y Gómez (2018) resaltan la importancia de establecer estrategias mediante inversiones en los colaboradores para evitar la rotación y fuga de talentos. Mientras que Sarmiento y Paredes (2019), advierten que muchas estrategias están centradas en los clientes externos, descuidando la fidelidad del usuario interno y generando situaciones adversas para las actividades empresariales. Es evidente la relación entre la GTH y la satisfacción del cliente interno, por lo que, una mejora en la GTH se traduce directamente en una mayor satisfacción laboral y, por ende, en una mayor productividad empresarial (Morales, 2020; Bendezú, 2020).

Estudios detallados en diversos sectores, como la minería en Venezuela, Colombia y Chile (Ramírez et al., 2019), la construcción en Ecuador (Macías et al., 2020), y el sector bancario en Guayaquil (Paredes y Bustamante, 2021), han profundizado en la relación entre la GTH y la satisfacción laboral. Estos estudios han empleado metodologías variadas, desde métodos cuantitativos descriptivos hasta enfoques inferenciales, correlacionales y entrevistas, revelando conexiones significativas y confirmando la influencia positiva de la GTH en la satisfacción laboral.

En el contexto de la administración y gestión empresarial en Ecuador, estos desafíos se presentan como temas críticos en el actual panorama económico y social. Por lo que la presente investigación tiene como objetivo establecer la relación existente entre la GTH y la satisfacción laboral de la empresa Electromart S.A. en la ciudad de Machala, a fin de abordar efectivamente estos desafíos y salvaguardar el éxito de la empresa. Por lo tanto, este estudio no solo contribuye al conocimiento sobre la importancia de la GTH y su relación con la satisfacción laboral, sino que también establece un punto de partida valioso para futuras investigaciones y contribuye socialmente al mejoramiento de la productividad empresarial y el bienestar de los empleados, promoviendo la

estabilidad económica, la responsabilidad social y el fortalecimiento de la comunidad.

Además, los resultados de esta investigación proporcionarán una comprensión de la relación entre la GTH y la satisfacción laboral y respaldarán la formulación de estrategias concretas para mejorar la satisfacción, incrementando así la productividad y el éxito empresarial. Además, equiparán a los administradores con herramientas esenciales para la toma de decisiones y la resolución de problemas en el área de estudio.

## Material y Métodos

La investigación se realizó en la empresa ELECTROMART S.A, dedicada a la venta de electrodomésticos, ubicada en la ciudad de Machala provincia el Oro. Su enfoque es de carácter cuantitativo; permitiendo el análisis basado en datos numéricos y estadísticos, con enfoque descriptivo, no experimental, de diseño transversal y correlacional, para el procesamiento de datos se utilizó el software estadístico SPSS (V23).

La elección de la metodología no experimental descriptiva, se sustentó en la ausencia de manipulación de variables, optando por estudiarlas en su entorno natural, conforme a las pautas de Bendezú (2020). El diseño transversal permite la recolección de datos en un único momento (Cvetkovic et al. 2021). La aplicación del método correlacional facilitó la evaluación de las relaciones existentes entre las variables (Gestión del talento humano y la Satisfacción laboral), posibilitando la determinación del grado de asociación entre dos variables cuantitativas (Gallardo, 2017).

La población de este estudio estuvo compuesta de 25 empleados pertenecientes a la empresa ELECTROMART S.A. En virtud de su manejabilidad para el investigador, se optó por seleccionar la muestra directamente de esta población. La técnica empleada para la recolección de datos fue la encuesta, y se diseñó un instrumento que abarcó las variables de Gestión de Recursos Humanos (GTH) y satisfacción

laboral. Dicho cuestionario constó de 52 ítems, utilizando la escala de Likert, la cual incluyó las siguientes categorías de respuesta: total acuerdo, de acuerdo, indeciso, en desacuerdo y total desacuerdo, con una puntuación de uno al cinco. Las escalas usadas, fueron adoptadas en estudios realizados por Segura (2022) y Aliaga (2018).

Para determinar el método adecuado del análisis correlacional, se llevó a cabo una prueba de normalidad utilizando los resultados del test de Shapiro-Wilk, dado que la población analizada es menor a 30 personas, cuyos resultados superaron el umbral de 0,05. Por lo tanto, se infiere que los datos exhiben una distribución normal, indicando que el método de Pearson es apropiado para evaluar los niveles de correlación entre las variables. Se plantea como hipótesis alternativa (Hi) que si existe relación entre las variables Gestión del Talento Humano y Satisfacción Laboral y como hipótesis nula (Ho), que no existe relación entre las variables Gestión del Talento Humano y Satisfacción Laboral.

Con relación a la variable de GTH, se consideró el instrumento aplicado por Segura (2022), constituido por 25 ítem, que evalúa los niveles de gestión del talento humano. Las dimensiones fueron las siguientes: incorporar a las personas, colocar a las personas, recompensar a las personas, desarrollar a las personas y retener a las personas. En la tabla 2, se muestran las categorías empleadas en la investigación.

**Tabla 2.**  
*Categorías empleadas en el instrumento Gestión del Talento Humano*

Nivel	Incorporar a las personas	Colocar a las personas	Recompensar a las personas	Desarrollar a las personas	Retener a las personas
Alto	16 a 20	23 a 30	23 a 30	19 a 25	19 a 25
Medio	10 a 15	15 a 22	15 a 22	12 a 18	12 a 18
Bajo	4 a 9	6 a 14	6 a 14	5 a 11	5 a 11

**Nota:** Baremo para medir la gestión de talento humano. Elaboración propia (2024)

Para la variable de Satisfacción laboral, se empleó el instrumento aplicado por Aliaga (2018), el cual estaba constituido por 27 ítems. El puntaje total de medición posee un valor entre 27 y 135 puntos. Las dimensiones consideradas fueron: significación de la tarea, condiciones de Trabajo, reconocimiento personal y/o social y beneficios económicos. Para la medición de los resultados, se consideraron las categorías diagnósticas detalladas en la tabla.

**Tabla 3.**  
*Categorías diagnosticas empleadas en el instrumento Satisfacción Laboral*

Nivel Satisfacción	Significación a la tarea	Condiciones de trabajo	Reconocimiento personal	Beneficios económicos
Muy Satisfecho	37 o más	41 o más	24 o más	20 o más
Satisfecho	33 a 36	35 a 40	20 a 23	16 a 19
Promedio	28 a 33	27 a 34	18 a 19	11 a 15
Insatisfecho	27 a 24	20 a 26	12 a 17	8 a 10
Muy Insatisfecho	23 o menos	19 o menos	11 o menos	7 o menos

**Nota:** Tomado de: Palma (2005). “Escala de Satisfacción Laboral (SL - SPC)”

La fiabilidad del instrumento empleado, se determinó a través del coeficiente alfa de Cronbach. Rodríguez y Reguant (2020), señalan que es una fórmula empleada para conocer la fiabilidad de un instrumento con la finalidad de establecer la precisión de los datos obtenidos y así la veracidad de la investigación. La prueba de confiabilidad del instrumento indicó una confiabilidad de 0,708, un valor considerado aceptable en términos de niveles de fiabilidad.

### **Análisis y resultados**

En la tabla 4, se observa que, en la Gestión de Talento Humano, el 64% de trabajadores percibe un bajo nivel de incorporación de talento humano, el 32% de nivel medio, mientras que solo un 4% considera que este aspecto se gestiona a un nivel alto. En la dimensión colocar

a las personas, el 60% lo percibe como medio, el 36% como bajo y tan solo un 4% como alto. En la dimensión recompensar a las personas, el 68% lo consideran como nivel medio y el 32% bajo; respecto a desarrollar a las personas, el 84% percibe un bajo nivel y el 16% medio y en cuanto a la retención del personal, el 72% la percibe como nivel bajo y el 28% medio. La mayoría de las dimensiones de gestión del talento humano se encuentran en niveles bajos o medios, con la excepción de la colocación del personal, que tiene un nivel alto en comparación con las otras dimensiones. Esto sugiere que la empresa podría enfocarse en mejorar la incorporación, recompensa, desarrollo y retención del personal para fortalecer su gestión del talento humano.

**Tabla 4.**  
*Dimensiones de Gestión de Talento Humano*

Nivel	Incorporar a las personas		Colocar a las personas		Recompensar a las personas		Desarrollar a las personas		Retener a las personas	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	16	64%	9	36%	8	32%	21	84%	18	72%
Medio	8	32%	15	60%	17	68%	4	16%	7	28%
Alto	1	4%	1	4%	0	0%	0	0%	0	0%
Total	25	100%	25	100%	25	100%	25	100%	25	100%

*Nota:* Resultados del instrumento aplicado a los trabajadores de la empresa Electromart (2024), tomados del SPSS V-23.

En la tabla 5, se observa el análisis de la satisfacción laboral, en donde los resultados muestran que la mayoría de los empleados se encuentran muy insatisfechos (84%) o insatisfechos (16%) con la significancia de sus tareas, de igual manera ocurre en la dimensión condiciones de trabajo, en la que el 72% se sienten insatisfecho y el 12% muy insatisfecho. Sin embargo, la percepción mejora en cuanto al reconocimiento personal, en el que el 48% se sienten algo satisfechos, y el 16% satisfecho; y los beneficios económicos, donde la mayoría (68%)

se encuentra en el nivel promedio de satisfacción. Esto sugiere áreas de mejora específicas para aumentar la satisfacción laboral en Electromart S.A., especialmente en la significancia de las tareas y las condiciones de trabajo (Tabla 5).

**Tabla 5.**  
*Dimensiones de Satisfacción Laboral*

Nivel Satisfacción	Significancia de tareas		Condiciones de trabajo		Reconocimiento personal		Beneficios económicos	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Muy insatisfecho	21	84%	3	12,0%	0	0,0%	2	8,0%
Insatisfecho	4	16%	18	72,0%	9	36,0%	6	24,0%
Promedio	0	0,0%	4	16,0%	12	48,0%	17	68,0%
Satisfecho	0	0,0%	0	0,0%	4	16,0%	0	0,0%
Muy satisfecho	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Total	25	100,0%	25	100,0%	25	100,0	25	100,0%

*Nota:* Resultados del instrumento aplicado a los trabajadores de la empresa Electromart s.a. (2024), tomados del SPSS V-23.

Respecto al análisis de la relación entre las variables: Gestión de Talento Humano (GTH) y Satisfacción Laboral, en la tabla 6, se encuentra la correlación de Pearson, con un coeficiente de 0,561 ( $p=0,004$ ), evidenciándose una correlación significativa, que sugiere una relación positiva entre la forma en que se gestiona el talento humano en la empresa y el nivel de satisfacción laboral de los empleados. Esta correlación significa

que a medida que la gestión del talento humano mejora, es más probable que la satisfacción laboral de los empleados también mejore. Por lo tanto, invertir en prácticas efectivas de gestión del talento humano puede ser beneficioso para aumentar la satisfacción laboral en la empresa, lo que a su vez puede tener un impacto positivo en la retención de empleados, el compromiso y el desempeño general de la organización

**Tabla 6.**

*Correlación de Gestión del Talento Humano y Satisfacción Laboral*

Items		Gestión de Talento Humano	Satisfacción Laboral
Gestión de Talento Humano	Correlación de Pearson	1	,561**
	Sig. (bilateral)		,004
	N	25	25
Satisfacción Laboral	Correlación de Pearson	,561**	1
	Sig. (bilateral)	,004	
	N	25	25

*Nota: \*\*.* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)

## Discusión

La gestión del talento humano es fundamental para el éxito organizacional. Los resultados de la empresa Electromart S.A. indican que la mayoría de las dimensiones de GTH se perciben en niveles bajos o medios, destacando la colocación del personal como la única área con un nivel alto. Estos hallazgos son consistentes con investigaciones anteriores que sugiere que las empresas a menudo descuidan aspectos clave de la gestión del talento, como la incorporación, recompensa, desarrollo y retención del personal (Jara et al. 2018; Ramírez, et al. 2019).

En relación a la satisfacción laboral, los resultados muestran altos niveles de insatisfacción en la significancia de las tareas y las condiciones de trabajo. Sin embargo, existe una percepción algo más positiva en cuanto al reconocimiento personal y los beneficios económicos. Estos hallazgos coinciden con investigaciones previas que han encontrado que la satisfacción laboral está estrechamente relacionada con la percepción de

los empleados sobre la significancia de sus tareas, las condiciones laborales, el reconocimiento personal y los beneficios económicos (Bendezú, 2020; Macías, 2020).

La satisfacción laboral es un aspecto crucial en la gestión del talento humano, ya que puede influir significativamente en la productividad y el compromiso de los empleados. Para mejorar la satisfacción laboral en Electromart S.A., se podrían implementar estrategias que aborden estas áreas específicas de mejora, como mejorar la comunicación y el reconocimiento, así como revisar las políticas de beneficios económicos. La gestión adecuada del talento humano no solo puede aumentar la satisfacción laboral, sino que también puede tener un impacto positivo en la retención de empleados, el compromiso y el desempeño general de la organización.

Los resultados de este estudio confirman de manera concluyente la relación positiva entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral. Los resultados revelan patrones consistentes que indican que a medida que se fortalecen las prácticas de GTH, los niveles de satisfacción laboral experimentan mejoras significativas, respaldando la aceptación de la hipótesis alternativa planteada en nuestra investigación, sugiriendo claramente que existe una conexión positiva y directa entre una gestión eficiente de recursos humanos y la satisfacción de los empleados. Estos resultados concuerdan con los obtenidos por: Pareja et al. (2022), quienes concluyeron que la gestión del talento humano juega un papel crucial en las empresas, proporcionando soluciones adecuadas y teniendo una influencia significativa en la toma de decisiones; Bendezú (2020) y Carpio (2019), que demostraron que existe una relación positiva entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los empleados.

## Conclusiones

Esta investigación brinda una visión clara y fundamentada sobre la importancia de la Gestión de Talento Humano en el contexto empresarial. Aunque los hallazgos se basan en el

análisis específico de la Compañía Electromart S.A., las implicaciones trascienden los límites organizativos y ofrecen una perspectiva generalizable de como las dimensiones de GTH inciden significativamente en la satisfacción laboral y el rendimiento de su fuerza laboral de cualquier entidad que busque optimizar este recurso.

La confirmación de la hipótesis alternativa muestra que la inversión en prácticas efectivas de GTH impacta positivamente en el bienestar individual de los empleados y fortalece el tejido organizacional. Estos resultados destacan que la GTH no debe ser considerada simplemente como una función operativa, sino como una estrategia clave que moldea la cultura y el rendimiento organizacional. La GTH se presenta como una estrategia clave que moldea la cultura y el rendimiento, siendo un factor diferenciador que impulsa la resiliencia y el éxito a largo plazo de las empresas; por lo que, una organización con empleados satisfechos tiende al cumplimiento de los objetivos empresariales

Este estudio proporciona una base sólida para que las empresas consideren la GTH como una estrategia integral que impulsa el crecimiento, la adaptabilidad y la prosperidad general de la organización, más allá de ser simplemente una función de recursos humanos; pudiendo influir en el éxito y productividad de la organización.

## Bibliografía

- Agudelo Orrego, B. E. (2018). Formación de talento humano y la estrategia organizacional en empresa de Colombia. *Ciencias Sociales*, 15(1), 116-137. <https://doi.org/http://dx.doi.org/0.18041/1900-3803/entramado.1.5383>
- Aliaga Panduro, D. (2018). *Satisfacción laboral en los docentes de educación primaria de la Institución Educativa Particular Marinés en el distrito de San Borja, 2017*. [Tesis de Pregrado, Universidad Inca Garcilaso de la Vega]: <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/2199>
- Armas Ortega, Y. M., Llanos Encalda, M., & Traverso Holguín, P. A. (2017). *Gestión de Talento Humano y Nuevos Escenarios Laborales*. Universidad ECOTEC. <https://www.ecotec.edu.ec/content/uploads/investigacion/libros/gestion-talento-humano.pdf>
- Bendezú-Pacífico, K. I. (2020). Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de una institución educativa privada. *Investigación Valdizana*, 14(1), 22-28. <https://doi.org/https://doi.org/10.33554/riv.14.1.494>
- Cabarcas Velásquez, M., y Arrieta Valderrama, E. J. (2021). Procesos de talento humano y direccionamiento estratégico en la mediana empresa de Barranquilla, Colombia. *Pensamiento y Gestión*(51), 133-149. <http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n51/2145-941X-pege-51-133.pdf>
- Cabezas-Ramos, C., y Brito-Aguilar, J. (2021). La Gestión del Talento Humano para un Rendimiento Laboral Efectivo. *Polo del Conocimiento*, 6(63), 742-761. <https://doi.org/10.23857/pc.v6i11.3296>
- Campos Truyenque, G., Nolberto Sifuentes, V., y Coras Bendezú, D. (2018). Satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un instituto especializado de Perú. *Revista Enfermería Herediana*, 11(1), 11-17. <https://doi.org/https://doi.org/10.20453/renh.v11i1.3520>
- Carpio Rodríguez, R. M. (2019). *Relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en trabajadores de una empresa constructora del rubro de gasificación en el Sur de Perú, Año 2019*. [Tesis de maestría, Universidad Católica de Santa María]: Archivo digital. <https://repositorio.ucsm.edu.pe/server/api/core/bitstreams/40423876-440b-412b-b227-3b313405b662/content>
- Carvallo Monsalve, Y. (2022). ¿Cómo se gestiona el talento humano en las mipymes de la provincia El Oro, Ecuador, para mejorar los niveles competitivos? *Ciencia y Sociedad*, 47(4), 55-64. <https://doi.org/https://doi.org/10.22206/cys.2022.v47i4.pp55-64>

- Cernas Ortiz, D. A., Mercado Salgado, P., y León Cázares, F. (2018). Satisfacción laboral y compromiso organizacional: prueba de equivalencia de medición entre México y Estados Unidos. *Contaduría y administración*, 63(2), 1-23. <https://doi.org/https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.986>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión de Talento Humano (3.ª ed.)*. The McGraw-Hill.
- Cvetkovic-Vega, A., Maguiña, J. L., Lama-Valdivia, J., y Correa López, L. E. (2021). Estudios transversales. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 21(1), 179-185. <https://doi.org/10.25176/RFMH.v21i1.3069>
- Del Río Cortina, J., Acosta Mesa, R., y Santis Puche, M. (2022). El efecto mediador de la innovación entre la gestión del talento. *Información Tecnológica*, 33(2), 13-20. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642022000200013>
- Fajardo, T., Fajardo, H., y Pinto, L. (2020). Gestión estratégica del talento humano en el sector salud de Ecuador. *Revista Científica Electrónica de Ciencias Humanas / Scientific e-journal of Human Sciences*(47), 107-117. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7673072>
- Flores Cruz, J., y Flores Fernández, M. (2022). Condiciones de trabajo y satisfacción laboral en la Dirección Sub Regional de Salud I Jaén. *Universidad Cesar Vallejo*. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/97478/Flores\\_CJD-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/97478/Flores_CJD-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
- Gallardo Echenique, E. (2017). *METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN*. Huancayo: Universidad Continental. [https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO\\_UC\\_EG\\_MAI\\_UC0584\\_2018.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf)
- Gaspar Castro, M. (2021). La gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el éxito de las empresas. *DIALNET*, 318-329. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.23857/pc.v6i8.2942>
- Hualcas Aguirre, M. (2021). Relación entre clima laboral y satisfacción laboral en una empresa de hidrocarburos. *Revista CIENCIA Y TECNOLOGÍA*, 91-103. <https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/PGM/article/view/4068/4571>
- Jara Martínez, A. M., Asmat Vega, N. S., Alberca Pintado, N. E., y Medina Guzmán, J. J. (2018). Gestión de Talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83), 740-760. <https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/html>
- Macías, M., Ruiz, S., y Valdivieso, P. (2020). Talento humano y la satisfacción laboral en una empresa de construcción civil. *Ingeniería Industrial*, 41(2), e4122. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1815-59362020000200006&script=sci\\_arttext&tlng=pt](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1815-59362020000200006&script=sci_arttext&tlng=pt)
- Miranda Hoyes, D. (2016). Motivación del talento humano: La clave del éxito de una empresa. *Revista Investigación y Negocios*, 19(13), 1-8. [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2521-27372016000100005](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2521-27372016000100005)
- Mondy, W. (2010). *Administración de recursos humanos (11.ª ed.)*. Pearson Educación.
- Morales Ruiz, H. J. (2020). *Gestión de talento humano y satisfacción laboral en la institución educativa Pamer República de Chile, Jesús María, 2020*. [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo Archivo digital]: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/47186>
- Palma, S. (2005). *Escala Satisfacción Laboral SL-SPC*. Cartolan EIRL.
- Pantoja Kauffmann, G. (2019). Gestión del talento humano en micro, pequeñas y medianas empresas de servicios en Colombia: aproximaciones a un modelo de diagnóstico organizacional. *Revista EAN*(87), 13-26. <https://doi.org/>

- org/https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2441
- Paredes, P., y Bustamante, J. (2021). Gestión de talento humano y satisfacción laboral en bancos de Guayaquil. *Journal of the Academy*(5), 44-61. <https://doi.org/https://doi.org/10.47058/joa5.4>
- Pareja Ballón, A. Y., Chiri Saravia, P. C., Ramirez Vilchez, E. A., Segovia Cotrina, C. L., y Sanchez Lume, M. (2022). Gestión del talento humano y satisfacción laboral en personal administrativo. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 3057-3070. [https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i4.2812](https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2812)
- Pujol Cols, L. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios Gerenciales*, 34, 3-18. <https://doi.org/https://doi.org/10.18046/j.estger.2018.146.2809>
- Ramírez, R., Espíndola, C., Ruiz, G., y Hugo, A. (2019). Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. *Información Tecnológica*, 30(6), 167-175. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000600167>
- Revuelto-Taboada, L. (2018). Un enfoque estratégico de la motivación laboral y la satisfacción laboral. *Revista de perspectiva empresarial*, 5(2), 7-26. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.16967/rpe.v5n2a1>
- Rodas Hernández, W., y Pérez Azahuanche, M. (2021). Influencia del liderazgo directivo en la satisfacción laboral docente. *INNOVA Research Journal*, 6(2), 90-104. <https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/1684>
- Rodríguez Rodríguez, J., y Reguant Álvarez, M. (2020). Calcular la fiabilidad de un cuestionario o escala mediante el SPSS: el coeficiente alfa de Cronbach. *REIRE Revista d'Innovació i Recerca en Educació*, 13(2), 1-13. <https://doi.org/https://doi.org/10.1344/reire2020.13.230048>
- Sarmiento Prieto, S. R., y Paredes Tarazona, M. T. (2019). Percepción de la calidad de servicio del usuario interno en una institución pública. *Revista Industrial Data*, 22(1), 95-103. <https://www.redalyc.org/journal/816/81661270006/81661270006.pdf>
- Segura Chunga, F. N. (2022). *Gestión Del Talento Humano Y Desempeño Laboral En Los Trabajadores De La Municipalidad Distrital Manuel Antonio Mesones Muro – Ferreñafe, 2020*. [Tesis de Pregrado, Universidad Señor de Sipán]: <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/9491/Segura%20Chunga%20Flavio%20&%20Correa%20Carlos%20Catarina.pdf?sequence=1>
- Vallejo Calle, O. E. (2010). *Satisfacción Laboral: Utopía o Realidad*. Editorial Universitaria de la Costa EDUCOSTA.
- Villa, L., y Gómez, D. (2018). Endomarketing: una herramienta de integración del cliente interno con la estrategia organizacional. *Hojas y Hablas*(15), 143-156. <https://doi.org/DOI: 10.29151/hojasyhablasn.15a9>