Volumen 5 | Número 10 | Abril – Junio - 2025 | ISSN: 2959-9040 | ISNN-L: 2959-9040 | Pág. 71 - 84 https://revistaimpulso.org/

Gestión del talento humano, satisfacción laboral y compromiso organizacional en Cooperativas de Ahorro y Crédito

Human talent management, job satisfaction and organizational commitment in Savings and Credit Cooperatives

Gestão de talentos humanos, satisfação no trabalho e comprometimento organizacional em Cooperativas de Poupança e Crédito

Mirian Karen Ortiz Guillen
miriank.org@gmail.com
https://orcid.org/0000-0002-0891-6000
Universidad Cesar Vallejo. Trujillo, Perú

Carlos Adolfo Noriega Niño de Guzman
canoriegan@gmail.com
https://orcid.org/0000-0001-5747-8038
Universidad Cesar Vallejo. Trujillo, Perú

Carlos Mamani Guzman
karmancito.2021@gmail.com
https://orcid.org/0000-0003-3908-7951
Universidad Cesar Vallejo. Trujillo, Perú

Daniel Tuya Ramirez
danieltuya15@gmail.com
https://orcid.org/0000-0002-8770-6502
Universidad Cesar Vallejo. Trujillo, Perú

http://doi.org/10.59659/impulso.v.5i10.102

Artículo recibido 23 de febrero 2024 | Aceptado 28 de marzo 2025 | Publicado 3 de abril 2025

RESUMEN

El estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión del talento humano, la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en las Cooperativas de Ahorro y Crédito de Andahuaylas, Perú. Se desarrolló con una metodología de enfoque cuantitativo, diseño no experimental de nivel correlacional, de tipo aplicada. La muestra estuvo conformada por 20 trabajadores de las cooperativas. Se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumentos los cuestionarios. Los resultados mostraron una correlación positiva significativa (0.609, $p < 0.05$) entre estas variables. Además, la gestión del talento humano y la satisfacción laboral se relacionaron positivamente con el compromiso afectivo (0.568), de continuidad (0.546) y normativo (0.635). En conclusión, existe una correlación significativa y positiva entre la gestión del talento humano, la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores en estas cooperativas. Esto sugiere que mejorar la gestión del talento humano puede aumentar la satisfacción y el compromiso laboral.

Palabras clave: Gestión organizacional; Compromiso laboral; Cooperativas; Satisfacción laboral; Talento humano

ABSTRACT

The aim of the study was to determine the relationship between human talent management, job satisfaction and organizational commitment in the Savings and Credit Cooperatives of Andahuaylas, Peru. It was developed using a quantitative approach methodology, a non-experimental design of correlational level, of applied type. The sample consisted of 20 workers from the cooperatives. The survey technique was used and questionnaires as instruments. The results showed a significant positive correlation (0.609, $p < 0.05$) between these variables. In addition, human talent management and job satisfaction were positively related to affective commitment (0.568), continuity (0.546) and normative (0.635). In conclusion, there is a significant and positive correlation between human talent management, job satisfaction and organizational commitment of workers in these cooperatives. This suggests that improving human talent management can increase satisfaction and job commitment.

Keywords: Cooperatives; Human talent; Job commitment; Job satisfaction; Organizational management

RESUMO

O estudo teve como objetivo determinar a relação entre gestão de talentos humanos, satisfação no trabalho e comprometimento organizacional nas Cooperativas de Poupança e Crédito de Andahuaylas, Peru. Foi desenvolvido utilizando uma metodologia de abordagem quantitativa, delineamento não experimental em nível correlacional, de tipo aplicado. A amostra foi composta por 20 trabalhadores cooperados. Foi utilizada a técnica de survey e questionários como instrumentos. Os resultados mostraram uma correlação positiva significativa (0,609, $p < 0,05$) entre essas variáveis. Além disso, a gestão de talentos humanos e a satisfação no trabalho foram positivamente relacionadas ao comprometimento afetivo (0,568), continuidade (0,546) e comprometimento normativo (0,635). Concluindo, há uma correlação significativa e positiva entre a gestão de talentos humanos, a satisfação no trabalho e o comprometimento organizacional dos trabalhadores nessas cooperativas. Isso sugere que melhorar a gestão de talentos humanos pode aumentar a satisfação e o comprometimento no trabalho.

Palavras-chave: Gestão organizacional; Comprometimento com o trabalho; Cooperativas; satisfação no trabalho; Talento humano

INTRODUCCIÓN

A lo largo del tiempo, el enfoque del talento humano ha capturado el interés de los investigadores, ya que se considera un factor estratégico crucial para el éxito empresarial. Esto se debe a que es un aspecto vital que las organizaciones deben administrar para optimizar la labor de los trabajadores y alcanzar los rendimientos deseados, asegurando resultados efectivos que satisfagan los intereses de los stakeholders o grupos de interés (Menéndez et al., 2021; Rodríguez et al., 2022).

En este contexto, la administración del talento humano es vista como un elemento esencial en el diseño de la ventaja competitiva, dentro de las estrategias formuladas por la gerencia. Esto permite a la empresa mantener una posición más favorable y productiva frente a los cambios del entorno en el que opera, aprovechando el conocimiento que aportan las personas que conforman la organización. Aunque existe una amplia literatura sobre el tema, su aplicación sigue presentando importantes desafíos que requerirán ser abordados por futuras generaciones de líderes. Esto implicará la colaboración de instituciones educativas y empresas, basándose en una educación que enfatice la innovación, el conocimiento y la tecnología para mejorar la gestión y la toma de decisiones (Salguero y García, 2022; del Val et al., 2024; Lee et al., 2024; Salama, 2024).

De ahí que, en la actualidad, algunas empresas y personas siguen enfrentando situaciones complejas en varios países debido a la pandemia COVID-19. Muchas empresas de servicios financieros se vieron obligadas a reducir su personal para sobrevivir al impacto, afectando las contrataciones de jóvenes talentos recién egresados y la satisfacción de quienes permanecieron (Hassanein y Özgit, 2022; Donald, 2023; Huicab-García, 2023; Labrador et al., 2023; Jung et al., 2024). Para contrarrestar estos efectos, el mercado laboral actual tiende a desarrollar programas que fomenten el crecimiento laboral y personal de los colaboradores, basados en un liderazgo efectivo. Y mejorar el bienestar integral del personal, atraer y retener talentos destacados para la organización (Muñoz y Valencia, 2021).

Mientras que, el mercado laboral peruano tiene un importante componente informal, el que se vio incrementado por las contracciones económicas causadas por la pandemia del COVID-19, lo cual lo coloca en una posición frágil y con importantes desafíos por resolver, puesto que daña la competitividad de las empresas formales y la posibilidad de mejorar las condiciones y beneficios de sus colaboradores. Así, el empleo adecuado ha venido presentando una reducción anual, y las Cooperativas de Ahorro y Crédito han sido de las más perjudicadas, lo que ha ocasiona que el nivel de atención de los empleados, y en especial en las ubicadas geográficamente en la ciudad del estudio, disminuya de manera importante causando malestar en los socios, es decir, existe un manejo no adecuado de la gestión del talento, afectando de manera relevante la satisfacción y el compromiso de los empleados (ComexPerú, 2022; Palacín y Córdova, 2023).

Por lo que, se estableció una base teórica sólida para la investigación seleccionada, basada en teorías de investigadores reconocidos y ampliamente aceptadas para las variables en cuestión. Además, las propuestas y recomendaciones derivadas de esta investigación contribuirían a mejorar la gestión del talento humano, la satisfacción laboral y su relación con el compromiso organizacional. En cuanto a los estudios previos sobre variables similares, tanto a nivel nacional como internacional, se encontró que Espinoza (2020) en investigaciones básicas sobre la gestión del talento humano y el turismo. Utilizando una metodología descriptiva-correlacional, no experimental y transversal, con un enfoque cuantitativo, aplicó una encuesta validada por expertos a una muestra de 90 personas. Los resultados mostraron una relación positiva (Rho = 0.675) y significativa (p-valor = 0.002) entre la gestión del talento humano y turismo.

Por su parte, Quispe (2020) al analizar la gestión del talento humano y su relación con el comportamiento organizacional en una empresa de servicios bancarios. Los resultados indicaron que el 52.4% de los encuestados percibieron el comportamiento organizacional regular. Además, la prueba de R cuadrado reveló una correlación del 0.38 entre la gestión del talento humano y el comportamiento organizacional. Por lo que, este estudio estableció la relación positiva existente entre la gestión del talento humano y compromiso organizacional, lo que sugiere que mejorar la gestión de los recursos humanos puede aumentar el compromiso y el desempeño de los empleados en el sector bancario. Méndez (2020) en la gestión de personas en la felicidad laboral, encontraron que solo el 40% consideraba la felicidad es el deseo superior de los seres humanos.

Así mismo, Panduro (2021) buscó encontrar si existe vínculo entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores de empresas privadas del sector comercio en Pucallpa-Perú, se halló que también existe relación significativa entre los valores, las creencias, el clima organizacional, la filosofía y la práctica de normas, todas con la satisfacción laboral de los empleados. Mientras que, al analizar la influencia del comportamiento organizacional en la satisfacción laboral en el Perú Manturano (2020), encontraron que existe una relación significativa entre ambas variables.

Lo que indica que, la gestión del talento humano, primera variable del estudio, ha sido objeto de múltiples definiciones, aunque no existe un consenso unánime entre los estudiosos del tema. Por ejemplo, se la define como un proceso sistemático que abarca varias etapas, como el reclutamiento, la formación, la gestión y la retribución del empleado (Samidi et al., 2023). Este proceso busca potenciar las fortalezas y competencias de los empleados para maximizar el capital intelectual (Zayas, 2020). Para Tyskbo (2023), es una doctrina empresarial que tiene como objetivo atraer, seleccionar, desarrollar y retener talentos en puestos clave. Además, se entiende como el ejercicio de descubrir e impulsar habilidades y competencias en los colaboradores considerados talentos (Kaliannan et al., 2023; Nguyen y Uong, 2024).

Por tanto, en la visión empresarial moderna, el enfoque ha cambiado hacia una competitividad basada en el conocimiento, más allá de las inversiones financieras y de capital. En este contexto, el capital humano, especialmente los talentos, se convierte en la fortaleza estratégica primordial dentro de la empresa. Atraer, retener y desarrollar colaboradores de alto rendimiento proporcionará a las organizaciones una ventaja competitiva diferencial (Pinargote y Pico, 2023; Uygur et al., 2023). Esto subraya la importancia de la gestión del talento humano como un factor clave para el éxito empresarial en un entorno global cada vez más competitivo.

Además, la satisfacción laboral, es considerada un componente prioritario en el ambiente de trabajo debido a su importancia para alcanzar la productividad y los objetivos deseados. No se limita a la felicidad personal de los empleados, sino que también implica fomentar en ellos un sentimiento de identidad, responsabilidad y respeto. Esto se logra a través del crecimiento profesional y personal, es decir, la satisfacción laboral que surge del desarrollo de las actividades en el centro de trabajo de la organización (Gálvez-Ruiz et al., 2017; Chiang y Candia, 2021).

Así mismo, el compromiso organizacional, está vinculada a la identidad y el lazo emocional que una persona desarrolla con la empresa en la que trabaja. Esto se refiere al estado y fortaleza del vínculo que tiene un colaborador, lo que impacta en sus decisiones futuras con la organización (Valencia, 2020; Choez y Vélez, 2021; Saravia y Grandez, 2022). Lo que abarca tres dimensiones principales, donde el compromiso efectivo que, Narváez (2021), afirma que es el grado de afectividad que un empleado siente por su organización sin obligación, siendo un factor crucial para su decisión de permanecer en la empresa. Y la continuidad plantea que es el compromiso impuesto, motivado por el miedo a las limitadas oportunidades laborales y el riesgo de despido. Así como, el compromiso corporativo que se refiere a la obligación moral que siente el empleado hacia la empresa por haberle dado la oportunidad de trabajar en ella.

En función de lo antes expuesto sería preciso conocer, ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano con la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de trabajadores en Cooperativas de Ahorro y Crédito de Andahuaylas, Perú? De ahí que, el objetivo es determinar la relación entre la gestión

del talento humano, la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en las Cooperativas de Ahorro y Crédito de Andahuaylas, Perú.

MÉTODO

Se desarrolló un estudio con enfoque cuantitativo que utilizó datos cuantitativos recolectados mediante cuestionarios para comprobar las hipótesis. Sobre estos datos, se realizaron cálculos y análisis estadísticos dentro del procedimiento de la investigación (Hernández et al., 2014).

La investigación es de tipo aplicada, ya que se basó en teorías y literatura relacionadas con la problemática y el objeto de estudio para analizar y ampliar el conocimiento, permitiendo encontrar soluciones prácticas al problema mediante la implementación de acciones concretas sobre el tema investigado (Becerra y Zevallos, 2023). Adoptó un enfoque no experimental, descriptivo, transversal y correlacional, dado que no se manipularon las variables de la investigación. Los datos se recolectaron durante el año 2024 en un grupo de empleados de las Cooperativas de Ahorro y Crédito de Andahuaylas, Perú, y se registraron las características de las variables para analizar su relación (de la Lama et al., 2022). El método utilizado fue hipotético-deductivo, ya que se contrastaron las hipótesis a través del análisis estadístico aplicado a los datos recolectados (Sánchez, 2019).

La población estaba compuesta por 150 empleados de las cooperativas. La muestra estuvo compuesta por 20 colaboradores. La unidad de análisis en este estudio fueron las personas que trabajan en las Cooperativas de Ahorro y Crédito seleccionadas como marco muestral en la provincia de Andahuaylas. Para la recopilación de datos, se utilizó el método de encuesta, que resultó adecuado para este propósito. Los instrumentos de recopilación de datos se basaron en investigaciones previamente realizadas.

Para evaluar la confiabilidad, se aplicó la prueba de Alpha de Cronbach utilizando una muestra piloto de 20 colaboradores. A estos se les aplicaron los instrumentos seleccionados, y con el apoyo del software SPSS V.25, los resultados mostraron un valor de 0.86 para el primer cuestionario y de 0.88 para el segundo, ambos superiores al umbral mínimo de 0.70 considerado para la confiabilidad.

El estudio se desarrolló atendiendo cuidadosamente los aspectos éticos de la investigación científica, basados en la transparencia, la honestidad y la integridad del investigador. Además, se protegieron los datos de los participantes en las encuestas, manteniendo el anonimato de sus identidades y respetando los derechos de autor mediante citaciones en formato APA.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Si analizamos la relación existente entre la satisfacción laboral y el compromiso (organizacional, efectivo, para continuar y normativo), Tabla 1, se presenta el coeficiente de correlación de 0,609; 0,568; 0,546 y 0,635, y se confirma una correlación positiva entre la gestión del talento humano con la satisfacción

laboral y el compromiso normativo (tercera dimensión de la tercera variable). Las variables predictoras explican el 36; 31,1; 28,6 y 39,3 % del comportamiento analizado, y que el 64; 68,9; 71,4 y 60,7 % es explicado por otras variables.

Tabla 1. *Relación la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, efectivo y normativo*

Modelos	R	R^2	R^2 ajustado	EE±
Compromiso organizacional+Satisfacción laboral	0,609[a]	0,370	0,360	11,499
Compromiso afectivo+Satisfacción laboral	0,568[a]	0,322	0,311	11,931
Compromiso para continuar+Satisfacción laboral	0,546[a]	0,298	0,286	12,141
Compromiso normativo+Satisfacción laboral	0,635[a]	0,403	0,393	11,193

La constante o intercepto representa el valor esperado de la variable dependiente (Gestión del Talento Humano) cuando todas las variables independientes son cero. En este caso, el intercepto es estadísticamente significativo, lo que sugiere que, en ausencia de las variables predictoras, la gestión del talento humano tiene un valor base significativo. Para la satisfacción laboral tiene un efecto positivo y significativo sobre la gestión del talento humano. Por cada unidad que aumenta la satisfacción laboral, la gestión del talento humano aumenta en aproximadamente 0,730 unidades. El coeficiente estandarizado (beta) indica que la satisfacción laboral explica aproximadamente el 41,8% de la variabilidad en la gestión del talento humano cuando se controlan las demás variables, Tabla 2.

Mientras que, el compromiso organizacional también tiene un efecto positivo y significativo sobre la gestión del talento humano. Por cada unidad que aumenta el compromiso organizacional, la gestión del talento humano aumenta en aproximadamente 0,327 unidades. El coeficiente estandarizado indica que el compromiso organizacional explica aproximadamente el 30,1% de la variabilidad en la gestión del talento humano cuando se controlan las demás variables. Por lo que, tanto la satisfacción laboral como el compromiso organizacional tienen efectos positivos y significativos sobre la gestión del talento humano. Estos resultados sugieren que mejorar la satisfacción laboral y el compromiso organizacional podría ser beneficioso para la gestión efectiva del talento humano dentro de una organización, Tabla 2.

Tabla 2. *Parámetros de regresión lineal múltiple para variables en estudio*

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados			95.0% intervalo de confianza para B	
		B	Desv. Error	Beta	t	Sig.	Límite inferior	Límite superior
1	(Constante)	34,775	9,750		3,567	0,001	15,465	54,085
	Variable 2 Satisfacción Laboral	0,730	0,141	0,418	5,173	0,000	0,451	1,009
	Variable 3 Compromiso Organizacional	0,327	0,088	0,301	3,734	0,000	0,154	0,501

a. Variable dependiente: Variable 1 Gestión del Talento Humano

El estadístico F mide la relación entre la variabilidad explicada por el modelo de regresión y la variabilidad residual, Tabla 3. Un valor de F alto indica que el modelo explica una cantidad significativa de la variabilidad en la variable dependiente (Gestión del Talento Humano). En este caso, el valor de F es muy alto (27,803), lo que sugiere que el modelo es estadísticamente significativo. El valor p asociado es prácticamente cero, lo que confirma que el modelo es muy efectivo para explicar la variabilidad en la gestión del talento humano.

Tabla 3. *Estimación ANOVA para la primera variable del estudio con la segunda variable y la primera dimensión de la tercera variable*

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	7915,032	2	3957,516	27,803	,000[b]
	Residuo	16653,959	117	142,342		
	Total	24568,992	119			

a. Variable dependiente: Variable 1 Gestión del Talento Humano
b. Predictores: (Constante), Dimensión 1 Compromiso Afectivo, Variable 2 Satisfacción Laboral

La Tabla 4, presenta los resultados de un análisis de varianza (ANOVA) en el contexto de un modelo de regresión lineal, donde se evalúa la capacidad del modelo para explicar la variabilidad en la variable dependiente, que es la Gestión del Talento Humano. El estadístico F es muy alto, lo que indica que el modelo es estadísticamente significativo. Esto significa que al menos uno de los predictores (satisfacción laboral y

la segunda dimensión del compromiso, que es el compromiso para continuar) tiene un efecto significativo sobre la gestión del talento humano.

Tabla 4. *Estimación ANOVA para la primera variable del estudio con la segunda variable y la segunda dimensión de la tercera variable*

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	7322,555	2	3661,278	24,838	,000[b]
	Residuo	17246,436	117	147,405		
	Total	24568,992	119			

a. Variable dependiente: Variable 1 Gestión del Talento Humano
b. Predictores: (Constante), Dimensión 2 Compromiso para Continuar, Variable 2 Satisfacción Laboral

En comparación con la **Tabla 4**, donde se utilizó la primera dimensión del compromiso afectivo, en esta tabla se utiliza la segunda dimensión del compromiso, que es el compromiso para continuar. Aunque el valor de F es ligeramente menor en esta tabla (24,838 vs. 27,803), ambos modelos son altamente significativos. El tamaño del efecto también es ligeramente menor en esta tabla (30% vs. 32%). Esto sugiere que, aunque ambos modelos son efectivos, el modelo que incluye el compromiso afectivo podría explicar ligeramente más variabilidad en la gestión del talento humano. Sin embargo, ambas dimensiones del compromiso parecen ser importantes predictores de la gestión del talento humano.

La **Tabla 5**, muestra resultados de un ANOVA en un modelo de regresión lineal para la Gestión del Talento Humano. El estadístico F es alto, indicando que el modelo es significativo. Los predictores incluyen satisfacción laboral y compromiso normativo. En comparación con las Tablas 3 y 4, este modelo tiene el mayor valor de F (39,549) y explica el 40% de la variabilidad. El compromiso normativo y la satisfacción laboral son efectivos para predecir la gestión del talento humano. Este modelo es el más efectivo de los presentados. El compromiso normativo es particularmente relevante. La significancia estadística es alta. El modelo es altamente efectivo para explicar la variabilidad en la variable dependiente.

Tabla 5. *Estimación ANOVA para la primera variable del estudio con la segunda variable y la tercera dimensión de la tercera variable*

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	9910,201	2	4955,100	39,549	,000[b]
	Residuo	14658,791	117	125,289		
	Total	24568,992	119			

a. Variable dependiente: Variable 1 Gestión del Talento Humano
b. Predictores: (Constante), Dimensión 3 Compromiso Normativo, Variable 2 Satisfacción Laboral

Discusión

Se estableció una relación positiva y significativa entre la gestión del talento humano, la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en las Cooperativas de Ahorro y Crédito de Andahuaylas, Perú. El coeficiente de correlación fue de 0.609. Las variables predictoras explican el 36.0% de la variabilidad en la gestión del talento humano, con un nivel de significancia menor al 5%. La gestión efectiva del talento humano mejora la satisfacción y el compromiso de los empleados. Esto es consistente con estudios previos que destacan la conexión entre satisfacción laboral y compromiso organizacional. La satisfacción laboral es un predictor importante del compromiso organizacional. La gestión del talento humano es crucial para promover ambas variables. Esto refuerza la importancia de prácticas efectivas de gestión de recursos humanos. La relación positiva entre estas variables beneficia la retención de personal y el éxito organizacional.

Por lo que, este resultado es acorde con el estudio de Espinoza (2020), que encontró una correlación directa (Rho = 0.675) y significativa (p-valor = 0.002 < 0.05) entre la gestión del talento humano y el turismo. Asimismo, se alinea con el estudio de Quispe (2020), quien halló una correlación positiva (0.38) entre la gestión del talento humano y el comportamiento organizacional en una empresa de servicios bancarios. Además, es similar a lo encontrado por Jara (2023), quien concluyó que el 70.4% de los gerentes consideraron que la gestión de recursos humanos es de nivel alto para alcanzar el éxito empresarial, y que existe una relación positiva moderada (Rho = 0.589) pero significativa (p-valor = 0.000 < 0.05) entre ambas variables.

Así, desde el análisis cualitativo, se fundamentó en la teoría de Samidi et al. (2023), según la cual la gestión del talento humano es un proceso estructurado que integra las tareas de reclutamiento, desarrollo, gestión y compensación de los empleados. Asimismo, Tyskbo (2023) define la gestión del talento humano como una doctrina empresarial práctica que implica atraer, seleccionar, desarrollar y retener colaboradores con alto potencial y rendimiento.

Además, se determinó que existe una relación positiva y significativa entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral, así como el compromiso afectivo. El coeficiente de correlación obtenido fue de 0.568, con un p-valor inferior a 0.05, lo que indica que la relación es estadísticamente significativa. Además, las variables predictoras explican el 31.1% de la variabilidad en la conducta de la variable principal. Estos hallazgos coinciden con los resultados de Narváez (2021), quien encontró que la vida profesional influye en el compromiso organizacional, reportando un coeficiente de relación de 0.359 y una significancia

estadística de 0.000. Esto sugiere que la gestión efectiva del talento humano puede tener un impacto positivo en el compromiso de los empleados hacia la organización.

Por consiguiente, en el ámbito competitivo empresarial, las organizaciones buscan permanentemente alcanzar resultados óptimos de sus inversiones con el propósito de obtener las utilidades más altas y asegurar un crecimiento sostenible. Según Uygur et al. (2023), este enfoque competitivo subraya la importancia de la gestión del talento humano para mejorar la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, ya que estos factores son cruciales para lograr un desempeño óptimo y mantener una ventaja competitiva en el mercado. Por tanto, la gestión del talento humano es un aspecto clave en las organizaciones modernas, ya que influye directamente en la satisfacción laboral y el compromiso de los empleados. La relación positiva y significativa encontrada entre estas variables sugiere que las prácticas efectivas de gestión del talento pueden mejorar la motivación y el compromiso de los trabajadores, lo que a su vez puede aumentar la productividad y la lealtad hacia la empresa.

Además, la gestión del talento humano no solo se centra en la satisfacción laboral, sino también en el desarrollo profesional y personal de los empleados. Esto puede incluir programas de capacitación, oportunidades de crecimiento y reconocimiento del desempeño, que son fundamentales para mantener a los empleados comprometidos y satisfechos con su trabajo.

La relación positiva y significativa encontrada entre estas variables sugiere que las prácticas efectivas de gestión del talento pueden mejorar la motivación y el compromiso de los trabajadores, lo que a su vez puede aumentar la productividad y la lealtad hacia la empresa. Además, la gestión del talento humano no solo se centra en la satisfacción laboral, sino también en el desarrollo profesional y personal de los empleados, lo que incluye programas de capacitación, oportunidades de crecimiento y reconocimiento del desempeño. En este contexto, es importante destacar que la felicidad en el trabajo, como menciona Méndez (2020), es un objetivo superior para muchos colaboradores. Esto subraya la necesidad de que las organizaciones prioricen la creación de un ambiente laboral positivo y gratificante, donde los empleados se sientan valorados y apoyados. Por otro lado, Panduro (2021) resalta la importancia del clima laboral en la satisfacción laboral, lo que sugiere que las prácticas de gestión del talento deben estar orientadas a mejorar las condiciones laborales y las relaciones interpersonales dentro de la organización.

De ahí que, la investigación reveló una correlación positiva y significativa entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral, así como el compromiso normativo. El coeficiente de correlación obtenido fue de 0.635, con un p-valor inferior a 0.05, lo que indica que la relación es estadísticamente significativa. Además, las variables predictoras explican el 39.3% de la variabilidad en la conducta de la variable principal. Los que coinciden con los resultados de Guerrero (2020), quien determinó que el estilo de liderazgo transformacional, utilizado por los gerentes, impacta positivamente en la satisfacción laboral y contribuye a generar un mayor compromiso formal con la organización.

De manera similar, los hallazgos de Leong y Said (2024) destacan la importancia del apoyo en la adaptación de los colaboradores recién incorporados, especialmente en relación con la cultura organizacional. Esto permite lograr una mayor retención de talentos, lo que se traduce en un mayor compromiso normativo. Por lo tanto, se puede inferir que la gestión efectiva del talento humano, combinada con estilos de liderazgo adecuados y un fuerte apoyo a los nuevos colaboradores, es crucial para mejorar la satisfacción laboral y el compromiso normativo.

CONCLUSIONES

Con base al desarrollo de la investigación y los datos obtenidos, se concluye que la gestión del talento humano se relaciona significativamente con las variables satisfacción laboral y el compromiso organizacional de trabajadores de Cooperativas de Ahorro y Crédito en Andahuaylas, Perú. El coeficiente de correlación entre las variables es de 0.609, y una significancia con p-valor menor al 5%. Además, el comportamiento de la primera variable es explicada en un 36.0% por las variables predictoras.

Se encontró una relación positiva significativa entre la gestión del talento humano con la satisfacción laboral y el compromiso afectivo. El coeficiente de correlación entre las variables es de 0.568, y una significancia con p-valor menor al 5%. El 31.1% del comportamiento de la primera variable es explicado por las variables predictoras.

Se encontró una relación positiva significativa entre la gestión del talento humano con la satisfacción laboral y el compromiso de continuar. El coeficiente de correlación entre las variables es de 0.546, y una significancia con p-valor menor al 5%. El 28.6% del comportamiento de la primera variable es explicado por las variables predictoras.

Se encontró una relación positiva significativa entre la gestión del talento humano con la satisfacción laboral y el compromiso normativo. El coeficiente de correlación entre las variables es de 0.635, y una significancia con p-valor menor al 5%. El 39.3% del comportamiento de la primera variable es explicado por las variables predictoras.

CONFLICTO DE INTERESES

Los autores declaran que no existe conflicto de intereses para la publicación del presente artículo científico.

REFERENCIAS

Becerra, O. A. D., y Zevallos, E. E. C. (2023). Estado de la investigación contable en Perú: Una revisión desde la academia y el gremio profesional. Cuadernos de Contabilidad, 24(24), 8. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8944882

Chiang, M., y Candia, F. (2021). Beliefs affect organizational commitment and job satisfaction. A model of structural equations. Revista Científica de La UCSA, 8(1), 14–25. https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.01.014

Chóez, M. E., y Vélez, L. P. (2021). Motivación laboral y su relación con el nivel de compromiso organizacional en las escuelas de conducción. Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional, 6(4), 88-107. https://doi.org/10.23857/pc.v6i4.2540

ComexPerú. (2022). ¿Cuál Es La Situación Del Mercado Laboral Peruano? Comexperu.Org.Pe, 1136, 0–2. https://www.comexperu.org.pe/articulo/cual-es-la-situacion-del-mercado-laboral-peruano

de la Lama, P., de la Lama Zubirán, M. A., y de la Lama García, A. E. (2022). El proyecto de investigación y su relación con el descubrimiento científico. Horizonte de la Ciencia, 12(23), 59-73. https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2022.23.1464

del Val, M. T., De Lucas, A., Gavrila, S., y Gómez, J. A. (2024). Technological transformation in HRM through knowledge and training: Innovative business decision making. Technological Forecasting and Social Change, 200(January), 1–16. https://doi.org/10.1016/j.techfore.2023.123168

Donald, W. E. (2023). Application of career ecosystems theory and the new psychological contract to the field of project management: Toward a conceptual model. Project Management Journal, 54(1), 7-18. https://doi.org/10.1177/87569728221118873

Espinosa, J. A. (2020). Gestión del talento humano y turismo en las empresas hoteleras de Ahora Churín, 2019 (Doctoral dissertation, Universidad Cesar Vallejo). https://hdl.handle.net/20.500.12692/49282

Gálvez-Ruiz, P., Grimaldi-Puyana, M., Sánchez-Oliver, A. J., Fernández-Gavira, J., y García-Fernández, J. (2017). Cultura organizacional y satisfacción laboral: Propiedades psicométricas de una escala en centros de fitness. Revista de psicología del deporte, 26(4), 104-109. https://www.redalyc.org/pdf/2351/235152047019.pdf

Guerrero, M. A. (2020). Estilos de liderazgo y la satisfacción laboral en el compromiso organizacional de empresas de servicio-Guayaquil (Doctoral dissertation, Universidad Cesar Vallejo). https://hdl.handle.net/20.500.12692/42825

Hassanein, F., y Özgit, H. (2022). Sustaining human resources through talent management strategies and employee engagement in the Middle East hotel industry. Sustainability, 14(22), 15365. https://doi.org/https://doi.org/10.3390/su142215365

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación (McGRAW-HILL (ed.); 6th ed.). https://drive.google.com/file/d/1Fjufmi0oGY4Zs8EajFiAJYNT2qoecH4k/view

Huicab-García, Y. (2023). Gestión del talento humano en el entorno BANI. 593 Digital Publisher CEIT, 8(1–1), 155–165. https://doi.org/10.33386/593dp.2023.1-1.1533

Jara, S. C. P. (2023). Gestión de recursos humanos y su relación con el éxito empresarial en las empresas constructoras de obras civiles–Huaraz, 2021. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 7(4), 5989-6009. https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/7390

Jung, M. K., Jung, T. G., Jeon, M. W., y Lee, J. H. (2024). The structural relationship of job stress, job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention among youth sports education leaders in Korea. Frontiers in Psychology, 15, 1385993. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1385993

Kaliannan, M., Darmalinggam, D., Dorasamy, M., y Abraham, M. (2023). Inclusive talent development as a key talent management approach: A systematic literature review. Human Resource Management Review, 33(1), 100926. https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2022.100926

Labrador, J., Martínez, P. C., y Delfino, G. (2023). Lessons learned in people management after COVID-19 crisis. A qualitative study in Spain. Cogent Business and Management, 10(3), 1–20. https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2275370

Lee, M., Lee, G., Lim, K., Moon, H., y Doh, J. (2024). Machine Learning-Based Causality Analysis of Human Resource Practices on Firm Performance. Administrative Sciences, 14(4), 75. https://doi.org/10.3390/admsci14040075

Leong, S. Y., y Said, H. (2024). Revisit Attraction-Selection-Attrition Model for Teacher Retention in International Schools. European Journal of Educational Research, 13(2), 865–876. https://doi.org/10.12973/eu-jer.13.2.865

Manturano, T. U. (2020). Gestión del talento humano y el clima organizacional en los docentes de la carrera profesional de contabilidad de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional De Ucayali, 2018. https://apirepositorio.unu.edu.pe/server/api/core/bitstreams/ebed654f-5820-44d8-bd95-3a3933014b13/content

Méndez, A. N. M. (2020). Gestión de personas para propiciar la felicidad laboral, en la empresa Arenera Jaén, de Piura, año 2019 (Doctoral dissertation, Universidad Cesar Vallejo). https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/42825/Méndez_GAN.pdf?sequence=3

Menéndez, C. M., Cedeño, A. B. R., y Zambrano, N. M. M. (2021). Diagnóstico de la gestión de talento humano como estrategia para el desarrollo organizacional. Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional, 6(10), 30. https://doi.org/10.23857/pc.v6i10.3233

Muñoz, J., y Valencia, D. (2021). Tendencias de las prácticas de gestión humana en la gerencia estratégica contemporánea. Fundacion de Estudios Superiores Comfanorte, 11(S3), 7–20. https://www.fesc.edu.co/Revistas/OJS/index.php/mundofesc/article/view/838/680

Narváez, T. (2021). La calidad de vida laboral en el compromiso organizacional desde la perspectiva de colaboradores académicos universitarios, 2020. https://hdl.handle.net/20.500.12692/54851

Nguyen, D. N., y Uong, T. N. L. (2024). Factors affecting job performance of public servants in the fisheries sector-an empirical investigation in coastal and island areas of Vietnam. International Journal of Services, Economics and Management, 15(3), 290-310. https://doi.org/10.1504/IJSEM.2024.138353

Palacín, B. E., y Córdova, F. S. F. (2023). Consecuencias del distanciamiento social a causa de la Covid-19 en el empleo y el mercado laboral peruano: Estadísticas y retos jurídico-normativos. Foro Jurídico, (21), 107-134. https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/forojuridico/article/view/30393

Panduro, R. F. (2021). Gestión de cultura organizacional y la satisfacción laboral en organizaciones privadas del sector comercio en la ciudad de Pucallpa. https://apirepositorio.unu.edu.pe/server/api/core/bitstreams/b21e0852-2c3d-4f5c-ab66-bf954b0f121f/content

Pinargote, J. E. P. P., y Pico, M. E. (2023). Modelo de Gestión de Talento Humano como factor del desarrollo en centros de educación superior: revisión bibliográfica. Recimundo, 7(2), 117–131. https://doi.org/10.26820/recimundo/7.(2).jun.2023.117-131

Quispe, E. (2020). Comportamiento organizacional en la gestión del talento humano de una entidad bancaria del Perú, 2019. In Repositorio Institucional - UCV (Issue APLICADA). https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/98060/Quispe_PE-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Rodríguez, Y. A., Celis Torres, A., y Castañeda Zapata, J. S. (2022). Tendencias de la gestión del talento humano en un presente de innovación. Paper Knowledge. Toward a Media History of Documents, 3(April), 49–58. https://digitk.areandina.edu.co/handle/areandina/4540

Salama, W. M. (2024). The nexus between green human resource management on organizational citizenship behavior in the hotel industry: A structural equation modelling approach. Journal of Infrastructure, Policy and Development, 8(13), 1–20. https://doi.org/10.24294/jipd.v8i13.8512

Salguero, N. G., y García, C. P. (2022). Herramientas de la gestión del talento humano y las perspectivas humanísticas de la gerencia actual. Revista Ñeque, 5(12), 423–434. https://doi.org/10.33996/revistaneque.v5i12.89

Samidi, S., Maarif, M. S., Saptono, I. T., y Arsyianti, L. D. (2023). Transforming talent management as a game changer for firm competitiveness of Islamic banks. Cogent Business and Management, 10(3), 1–22. https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2257590

Sánchez, F. A. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: Consensos y disensos. Revista digital de investigación en docencia universitaria, 13(1), 102-122.https://doi.org/http://dx.doi.org/10.19083/ridu.2019.644

Saravia, J. J., y Grandez, L. P. (2022). La satisfacción laboral y el compromiso organizacional del personal del programa nacional de centros juveniles, 2019. Revista En Gobierno y Gestión Pública, 9(1), 44–56. https://doi.org/10.24265/iggp.2022.v9n1.03

Tyskbo, D. (2023). Conceptualizing talent in public sector municipalities. International Review of Administrative Sciences, 89(2), 519–535. https://doi.org/10.1177/00208523211065162

Uygur, G., Gunaltay, A., y Rudnák, I. (2023). Job Satisfaction and Organizational Commitment in Syrian Refugee Textile Enterprises: a Case Study From Turkey. Problems and Perspectives in Management, 21(4), 13–24. https://doi.org/10.21511/ppm.21(4).2023.02

Valencia, E. B. (2020). Comportamiento organizacional en la gestión del talento humano de una entidad bancaria del Perú, 2019 (Doctoral dissertation, Universidad Cesar Vallejo). https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/49742

Zayas, I. (2020). La gestión del talento humano: Una necesidad para el desarrollo de las organizaciones. Revista Electrónica Sobre Cuerpos Académicos y Grupos de Investigación, 7(14), 1–22. https://orcid.org/0000-0002-5643-5711