

## **Gestión del talento humano y calidad de vida en el trabajo en la Entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento SEDACUSCO**

*Management of Human Talent and Quality of Life at Work in the Sanitation Service Provider SEDACUSCO*

Ebert Loaiza Rojas<sup>1\*</sup> <https://orcid.org/0000-0001-9151-0046>

Vilma Canahuire Montufar<sup>2</sup> <https://orcid.org/0000-0002-8891-7053>

<sup>1</sup>Universidad Andina del Cusco. Perú.

<sup>2</sup>Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco. Perú.

\* Autor para la correspondencia: [ebert.loaiza.rojas@gmail.com](mailto:ebert.loaiza.rojas@gmail.com)

### **RESUMEN**

El contexto actual ha impuesto a las empresas un cambio en la calidad de vida en el trabajo con la implantación de mejoras e innovaciones administrativas, tecnológicas y estructurales dentro y fuera del ambiente laboral. La Entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento SEDACUSCO ha desarrollado un inapropiado ambiente laboral, que ha afectado la salud emocional y organizacional de los colaboradores. El artículo tuvo como objetivo determinar el grado de relación de gestión del talento humano, incorporación, organización, recompensa, desarrollo, retención y supervisión de las personas con la calidad de vida en el trabajo. Se obtuvo como resultado que la gestión del talento humano se relaciona de manera significativa con la calidad de vida en el trabajo, con 65,1 % mediante la correlación de Spearman. Un ambiente laboral apropiado con compromiso y motivación desde la gestión del talento humano incrementa el bienestar integral del colaborador en la empresa.

**Palabras clave:** talento humano; calidad de vida; incorporación; organización; recompensa; desarrollo; retención; supervisión.

### **ABSTRACT**

*The current context has imposed on companies a change in the quality of life at work with the implementation of improvements and administrative, technological and structural innovations inside and outside the work*

*environment. The SEDACUSCO Sanitation Service Provider Entity has developed an inappropriate work environment, which has affected the emotional and organizational health of its employees. The article aimed to determine the degree of relationship between human talent management, incorporation, organization, reward, development, retention and supervision of people with the quality of life at work. It was obtained as a result that the management of human talent is significantly related to the quality of life at work, with 65.1% through Spearman's correlation. An appropriate work environment with commitment and motivation from the management of human talent increases the comprehensive well-being of the collaborator in the company.*

**Keywords:** *human talent; quality of life, incorporation, organization, reward, development, retention and supervision.*

Enviado: 22/4/2021

Aprobado: 23/10/2021

## INTRODUCCIÓN

La gestión adecuada del talento humano ofrece muchas ventajas a la organización; por tanto, mejorar la calidad de vida de los colaboradores siempre será una preocupación en las empresas. En el estudio de Zapata, David, Espinal, Marín y Rodríguez (2017), los hallazgos acerca de la calidad de vida en el trabajo de los funcionarios del área de seguridad y vigilancia evidencian sus percepciones de la calidad de vida. Esta realidad refleja lo que ocurre en el medio laboral, principalmente en cuanto a los factores intralaborales y extralaborales.

González y López (2019) concluyen en su investigación que la calidad de vida en el trabajo es media-baja y la insatisfacción va en incremento en proporción con el compromiso institucional, conforme el tipo de contrato del personal de salud. Como resultado del estudio, cuatro de siete dimensiones evaluadas resultaron con nivel bajo de calidad de vida: integración al puesto de trabajo, satisfacción por el trabajo, bienestar logrado a través del trabajo y administración del tiempo libre.

En relación con el estudio presentado por Rezzoagli, Reyes, Queiroz y Alves (2018), acerca de la calidad de vida en trabajo vinculados al sector público, se analizaron 61 artículos que mostraron el resultado de estudios sobre programas y políticas de calidad de vida y la gestión de la calidad de vida en el trabajo, como evidencia del vacío en el conocimiento de calidad de vida en trabajo para el sector público en los países de Brasil, Colombia y Chile. Por otra parte, Patlán (2020) realizó un análisis cualitativo a 81 definiciones de calidad de vida en el trabajo. Como resultado de la revisión se indicó que la calidad de vida en el trabajo tiene un enfoque individual y

organizacional; y comprende la filosofía o las estrategias de la organización y el conjunto de métodos, técnicas y procesos para lograr la calidad de vida en el trabajo.

De Campos y Marin (2016) como resultado de la investigación encontró una correlación negativa de baja magnitud entre los factores de las escalas, lo cual muestra que existe evidencia de validez para la escala laboral. Después de realizar análisis de diferencia entre grupos, se señaló que el acoso perjudica la percepción con relación a la calidad de vida en el trabajo.

Conforme sostienen Silva, Herrera, Alba y Rodríguez (2020), acerca de las instituciones gubernamentales de los territorios que reúnen las condiciones de calidad de vida e importancia del capital humano, se plantea un modelo de administración del talento humano sobre la base de los principios del buen vivir que comprende el bienestar, la equidad, la inclusión y el respeto por la naturaleza.

Según plantean Abarca, García y Ortiz (2021), los cambios no ocurren de manera autónoma o mecánica; se requieren de actores comprometidos y, sobre todo, preparados para afrontar retos y alcanzar el objetivo de la ansiada calidad.

La importancia de la gestión del talento humano en la empresa promueve la calidad de vida de los colaboradores. De acuerdo con Zelada (2017), como resultado de la investigación se concluye la existencia de una relación significativa entre gestión del talento humano y la calidad de vida en el trabajo.

La justificación e importancia del estudio radica en conocer el nivel de calidad de vida en el trabajo a través de la gestión del talento humano, para alcanzar resultados de bienestar y satisfacción laboral de los colaboradores, orientados a su salud espiritual y emocional.

El objetivo del estudio fue determinar el grado de relación de la gestión del talento humano, la incorporación, la organización, la recompensa, el desarrollo, la retención y la supervisión de personas con la calidad de vida en el trabajo de los colaboradores en la entidad prestadora de servicios de saneamiento SEDACUSCO.

## **Métodos**

La investigación se desarrolló con un enfoque cuantitativo, un alcance correlacional y un diseño no experimental de corte transversal. La población de estudio correspondió a 263 colaboradores y la muestra fue aleatoria, conformada por 128 colaboradores de la entidad prestadora de servicios de saneamiento SEDACUSCO. Se utilizaron la encuesta como técnica de recolección de datos y el cuestionario con escala de medición de tipo Likert como instrumento de investigación. El análisis de datos se realizó mediante la herramienta estadística IBM SPSS Statistics y siguió los procesos de codificación, calificación, tabulación estadística e interpretación de los datos obtenidos del trabajo de campo.

## DESARROLLO

La valoración de la percepción de los trabajadores con respecto a sus ambientes de trabajo resulta fundamental. Cruz (2018) determinó que las principales variables que se relacionan con la calidad de vida en el trabajo fueron: *coaching* gerencial, esfuerzo y atractivo laboral, responsabilidad social corporativa, rotación del personal, acoso laboral, cambio organizacional y discapacidad intelectual; todo ello dentro del marco contextual del comportamiento humano.

La calidad de vida en el trabajo es imprescindible condicionante de la existencia humana, al tiempo que uno de los factores determinantes del desarrollo social, según plantean Lazo, García y Rojas (2020), por lo que es clave. En la gestión empresarial resulta fundamental la dirección estratégica para contribuir a la calidad de vida de los trabajadores. De acuerdo con Cipriano (2017), se halló la relación entre la dirección estratégica y Calidad de Vida en el Trabajo del personal de la empresa Corporación de Gestión Industrial E.I.R.L. Como resultado se llegó a la conclusión de que existe relación significativa entre la dirección estratégica y la Calidad de Vida en el Trabajo del personal de la empresa Corporación de Gestión Industrial E.I.R.L. Esto quiere decir que una buena gestión en dirección estratégica incrementa la calidad de vida en el trabajo del personal de la empresa.

En el contexto local diversas empresas de la región Cusco carecen de ámbito laboral acorde con las expectativas de los colaboradores. En ocasiones no se toma en cuenta la salud emocional y organizacional de las personas. La empresa de servicios de saneamiento-EPS.SEDACUSCO S.A. no es la excepción, ya que se puede describir dicha problemática de la siguiente manera: en lo referente a la compensación justa y adecuada, esta no se desarrolla conforme a las necesidades y expectativas de los colaboradores, en ocasiones no se ofrece retribución justa a la actividad laboral, tampoco salario adecuado dentro de la estructura de retribuciones de la propia empresa (equidad interna); asimismo, la retribución económica en relación con otras entidades del mismo rubro no resulta idónea (equidad externa).

Dentro de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo existen jornadas atípicas de trabajo que no están acordes con las necesidades funcionales del área, ya que muchas veces el trabajador tiene que quedarse a trabajar en horarios extraordinarios; tampoco el ambiente físico en muchas áreas de la organización está bien ambientado y es frígido, ya que no se ha previsto un sistema de calefacción en su construcción.

En cuanto al uso y desarrollo de capacidades, en ocasiones el personal no desarrolla la autonomía para la toma de decisiones sobre las tareas funcionales, ya que no se identifican o no se dan el significado y valor correspondiente a las tareas que les competen; por lo tanto, no demuestran y desarrollan la variedad de

habilidades con que pueden contar. Asimismo, muchas veces no se desarrolla el proceso de retroalimentación o retroinformación acerca del desempeño durante el ejercicio de sus funciones.

En lo referente a las oportunidades de crecimiento continuo y seguridad, muchas veces no se da la oportunidad de hacer carrera dentro de la organización, por lo que se limita el crecimiento y desarrollo profesional del trabajador. Además, todavía existen trabajadores bajo un contrato a plazo determinado que no les ofrecen la seguridad en el empleo.

Con respecto a la integración social en la organización, aún existe la comunicación vertical jerárquica, que no permite generar igualdad de oportunidades en la toma de decisiones; las relaciones interpersonales y grupales se ven manifestadas mediante la indiferencia; y no necesariamente existe apoyo mutuo y franqueza interpersonal, lo cual genera que no haya un sentido comunitario para la consecución de los objetivos empresariales y personales.

En lo relacionado con el constitucionalismo, muy pocas veces no se cumplen con el respeto de las leyes y los derechos laborales, por lo que en este aspecto la Empresa Seda Cusco sí los respeta. También la privacidad personal se ve postergada, ya que el trabajador no cuenta con espacios y horarios que le permitan desarrollar su privacidad. En cuanto a la libertad de expresión muchas veces se ven cohibidos por temor a represalias. Si bien es cierto que existe un reglamento interno de trabajo (RIT) en la empresa, dentro de ella hay reglamentaciones más sancionadoras y atemorizantes que normas claras preventivas y motivadoras para su cumplimiento.

En lo referente al trabajo y espacio total de vida, los trabajadores conviven solo con la obligación y la responsabilidad autoritaria de ejecutar sus tareas, y no se identifican y comprometen con sus actividades mediante una motivación intrínseca, en la que el trabajo les enorgullezca y les genere gran satisfacción al desarrollar sus tareas.

En cuanto a la relevancia de vida en el trabajo, algunos colaboradores no se identifican y existe poco compromiso hacia la empresa; no logran comprender que el trabajo es una actividad social. La Entidad todavía no tiene la filosofía empresarial de servir mientras gestiona la responsabilidad social, así como no se tiene la filosofía de gestionar con a práctica de la responsabilidad social empresarial interna en favor del bienestar y la calidad de vida en el trabajo.

### **Calidad de vida en el trabajo y sus dimensiones**

La satisfacción laboral del colaborador se debe a diversas causas del entorno organizacional. En el estudio presentado por Donawa (2018) se concluyó que la calidad de vida en el trabajo puede definirse como la percepción de los impulsos motivacionales que tiene un empleado sobre las condiciones que causan satisfacción en el entorno de trabajo de la organización para la cual presta sus servicios; y estas condiciones que causan

satisfacción laboral se determinan como las dimensiones y los indicadores de comportamiento para conocer la percepción de la calidad de vida en el trabajo de los trabajadores en las organizaciones.

Un entorno laboral de calidad promueve la satisfacción personal y profesional de los colaboradores. Patlán (2017), define que la calidad de vida en el trabajo es un constructo multidimensional y complejo. De esta forma hace referencia de manera principal a la satisfacción y las necesidades de los individuos en la forma de reconocimiento, estabilidad laboral que brinda la empresa, equilibrio entre empleo-familia, motivación laboral que se fomenta el empleador, seguridad laboral, entre otros aspectos, mediante un empleo formal y remunerado. Incentivar la calidad de vida en el trabajo implica la necesaria decisión y participación de las organizaciones, con el propósito de asegurar el equilibrio entre empleo-familia.

La calidad de vida en el trabajo está determinada por el modelo del clima organizacional; por lo que existen factores mediatos e inmediatos que interfieren en su percepción e impactando, ya sea directa o indirectamente en los trabajadores (Chiavenato, 2009).

Con respecto a la variable calidad de vida en el trabajo, las dimensiones están relacionadas a los factores que afectan la calidad de vida en el trabajo. Chiavenato (2009) menciona el modelo de calidad de vida de Walton, que comprende: compensación justa y adecuada, condiciones de seguridad y salud en el trabajo, uso y desarrollo de capacidades, oportunidades de crecimiento continuo y seguridad, integración social en la organización, constitucionalismo, trabajo y espacio total de vida y relevancia social de vida en el trabajo.

### **Gestión del talento humano**

Es importante la gestión del talento humano para elevar la productividad en la organización. De acuerdo con Arbaiza (2016), la gestión del talento humano integra los distintos procesos propios de la administración de personal y del desarrollo del talento, y dicha integración trae una serie de beneficios: la generación de la movilización del talento al interior de la empresa, la disminución de la rotación de personal, el compromiso de los colaboradores con la compañía, el incremento de la productividad, entre otros.

La gestión del talento humano para Louffat (2010) es el proceso proactivo de planear, organizar, dirigir y controlar los fundamentos, las técnicas, las metodologías y las prácticas especializadas de reclutamiento, selección, capacitación, evaluación del desempeño, carreras y remuneraciones para desarrollar de forma sinérgica e integrada la salud espiritual, la salud emocional, la salud racional y la salud fisiológica de los trabajadores y la institución en su conjunto.

El ambiente laboral dinámico y competitivo para los colaboradores se manifiesta a través de actividades sistemáticas, por lo tanto, el proceso de gestión del talento humano comprende: incorporar, organizar, recompensar, desarrollar, retener y auditar a las personas en la organización (Chiavenato, 2009).

## Resultados

### Gestión del talento humano y relación con la calidad de vida en el trabajo

Los resultados obtenidos en el estudio se presentan conforme a los objetivos planteados para la investigación. En la Tabla 1 se muestra los resultados del grado de asociación de las variables gestión del talento humano y calidad de vida en el trabajo.

**Tabla 1.** Gestión del talento humano y calidad de vida en el trabajo

Gestión del talento humano	Calidad de vida en el trabajo								Total	
	Inadecuado		Regularmente adecuado		Adecuado		Muy adecuado			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Muy malo	1	0,8	0	0	0	0	0	0	1	0,8
Malo	7	5,5	7,0	5,5	0	0	0	0	14	10,9
Regular	8	6,3	54	42,2	10	7,8	0	0	72	56,3
Bueno	0	0	13	10,2	21	16,4	2	1,6	36	28,1
Muy bueno	0	0	0	0	2	1,6	3	2,3	5	3,9
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>12,5</b>	<b>74</b>	<b>57,8</b>	<b>33</b>	<b>25,8</b>	<b>5</b>	<b>3,9</b>	<b>128</b>	<b>100</b>
<i>Prueba Chi cuadrado <math>X = 104,269</math></i>							<i><math>p = 0,000</math></i>			
<i>Correlación de Spearman = 0,651</i>							<i><math>p = 0,000</math></i>			

Los resultados muestran como  $p = 0,000 < 0,05$ , en la prueba Chi cuadrado. Se puede afirmar que la gestión del talento humano se relaciona significativamente con la calidad de vida en el trabajo en la Entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento SEDACUSCO, donde el grado de relación mediante la correlación de Spearman fue 65,1 % con un 95 % de confiabilidad.

La asociación significativa de las variables de estudio señala que debe existir una óptima gestión del talento humano en la Entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento SEDACUSCO. La labor de los directivos es ayudar a crear una mejor calidad de vida laboral para los colaboradores que contribuya a la eficiencia en la actividad institucional.

## Dimensiones de gestión del talento humano con relación a la calidad de vida en el trabajo

En las siguientes tablas presentaremos los resultados de las dimensiones de la variable gestión del talento humano con relación a la calidad de vida en el trabajo. En la Tabla 2 se presenta los resultados de incorporación de las personas con la calidad de vida en el trabajo. A través de estos datos se evidencia el grado de asociación existente.

**Tabla 2.** Incorporación de las personas con calidad de vida en el trabajo

Incorporación de las personas	Calidad de vida en el trabajo									
	Inadecuado		Regularmente adecuado		Adecuado		Muy adecuado		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Muy malo	1	0,8	3	2,3	0	0	0	0	4	3,1
Malo	4	3,1	31	24,2	5	3,9	0	0	40	31,3
Regular	0	0	18	14,1	4	3,1	0	0	22	17,2
Bueno	11	8,6	21	16,4	1	11,7	5	0,8	48	37,5
Muy bueno	0	0	1	0,8	9	7	4	3,1	14	10,9
Total	16	12,5	74	57,8	3	25,8	5	3,9	128	100
Prueba Chi cuadrado $X = 59,964$							$p = 0,000$			
Correlación de Spearman = 0,346							$p = 0,000$			

De acuerdo con los resultados presentados en la tabla anterior, donde  $p = 0,000 < 0,05$  en la prueba Chi cuadrado, se afirma que la incorporación de las personas se relaciona significativamente con la calidad de vida en el trabajo de la Entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento SEDACUSCO, donde el grado de relación mediante la correlación de Spearman fue 34,6 % con un 95 % de confiabilidad.

La relación significativa muestra la importancia de incorporar colaboradores en la entidad, al contar con un programa de calidad de vida, que permite el aumento de la productividad laboral. De esta manera se garantiza el logro de los objetivos institucionales.

En la Tabla 3 se presentan los resultados del grado de asociación entre la organización a las personas en la gestión del talento humano con la calidad de vida en el trabajo.



**Tabla 3.** Organización de las personas y calidad de vida en el trabajo

Organización a las personas	Calidad de vida en el trabajo									
	Inadecuado		Regularmente adecuado		Adecuado		Muy adecuado		Total	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Muy malo	3	2,3	2	1,6	1	0,8	0	0	6	4,7
Malo	5	3,9	10	7,8	0	0	0	0	15	11,7
Regular	7	5,5	48	37,5	11	8,6	0	0	66	51,6
Bueno	1	0,8	13	10,2	13	10,2	0	0	27	21,1
Muy bueno	0	0	1	0,8	8	6,3	5	3,9	14	10,9
Total	16	12,5	74	57,8	33	25,8	5	3,9	128	100
<i>Prueba Chi cuadrado <math>X = 83,069</math></i>							<i><math>p = 0,000</math></i>			
<i>Correlación de Spearman = 0,576</i>							<i><math>p = 0,000</math></i>			

Los resultados del estudio muestran en la tabla anterior, donde  $p = 0,000 < 0,05$  en la prueba Chi – cuadrado, que la organización de las personas se relaciona significativamente con la calidad de vida en el trabajo en la Entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento SEDACUSCO, donde el grado de relación mediante la correlación de Spearman fue 57,6 % con un 95 % de confiabilidad.

Para la entidad la organización de las personas tiene relevancia significativa, porque asignar tareas y delegar funciones le permitirá gestionar e identificar el desempeño de sus colaboradores. De esa manera, poner en práctica un programa de calidad de vida laboral contribuirá al desarrollo y crecimiento de la organización.

En la Tabla 4 se muestran los resultados del estudio acerca del grado de relación de recompensar a las personas en la gestión del talento humano con la calidad de vida en el trabajo.

**Tabla 4.** Recompensación a las personas y Calidad de vida en el trabajo

Recompensación	Calidad de vida en el trabajo									
	Inadecuado		Regularmente adecuado		Adecuado		Muy adecuado		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Muy malo	2	1,6	1	0,8	0	0	0	0	3	2,3
Malo	3	2,3	9	7	0	0	0	0	12	9,4
Regular	10	7,8	44	34,4	9	7	0	0	63	49,2
Bueno	1	0,8	15	11,7	8	6,3	0	0	24	18,8
Muy bueno	0	0	5	3,9	16	12,5	5	3,9	26	20,3
Total	16	12,5	74	57,8	33	25,8	5	3,9	128	100
Prueba Chi cuadrado $X = 63,122$							$p = 0,000$			
Correlación de Spearman = 0,586							$p = 0,000$			

Conforme se presenta el valor que equivale a  $p = 0,000 < 0,05$ , en la prueba Chi cuadrado, se afirma que la recompensación de las personas se relaciona significativamente con la calidad de vida en el trabajo en la Entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento SEDACUSCO, donde el grado de relación mediante la correlación de Spearman fue 58,6 % con un 95 % de confiabilidad.

Las recompensas motivan a los colaboradores a incrementar el compromiso con la institución. Desde la perspectiva individual, esta se relaciona con la calidad de vida en el trabajo; por tanto, la recompensa para los colaboradores, establecida como estrategia de motivación, generará beneficios para el logro de los objetivos institucionales.

A continuación, en la Tabla 5 se dan a conocer los resultados del grado de relación de desarrollo de las personas en la gestión del talento humano con la calidad de vida en el trabajo.

**Tabla 5.** Desarrollo de las personas y calidad de vida en el trabajo

Desarrollo de las personas	Calidad de vida en el trabajo								Total	
	Inadecuado		Regularmente adecuado		Adecuado		Muy adecuado			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Muy malo	1	0,8	1	0,8	0	0	0	0	2	1,6
Malo	5	3,9	5	3,9	1	0,8	0	0	11	8,6
Regular	10	7,8	39	30,5	9	7	0	0	58	45,3
Bueno	0	0	24	18,8	18	14,1	2	1,6	44	34,4
Muy bueno	0	0	5	3,9	5	3,9	3	2,3	13	10,2
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>12,5</b>	<b>74</b>	<b>57,8</b>	<b>33</b>	<b>25,8</b>	<b>5</b>	<b>3,9</b>	<b>128</b>	<b>100</b>
<i>Prueba Chi cuadrado <math>X = 45,943</math></i>							<i>p = 0,000</i>			
<i>Correlación de Spearman = 0,498</i>							<i>p = 0,000</i>			

Con respecto a los resultados obtenidos, donde  $p = 0,000 < 0,05$  en la prueba Chi cuadrado, se afirma que el desarrollo de las personas en la empresa se relaciona significativamente con la calidad de vida en el trabajo en la Entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento SEDACUSCO, donde el grado de relación mediante la correlación de Spearman fue 49,8 % con un 95 % de confiabilidad.

La relación significativa consiste en promover y potenciar el desarrollo del personal en la empresa, lo que permite descubrir los talentos y desarrollar habilidades y actitudes de vital importancia que fortalecen la calidad de vida en el trabajo desarrollado en el día a día de la actividad organizacional.

Los resultados del grado de asociación de retención de las personas con la calidad de vida en el trabajo se muestran en la Tabla 6.

**Tabla 6.** Retención de las personas y calidad de vida en el trabajo

Retención de las personas	Calidad de vida en el trabajo									
	Inadecuado		Regularmente adecuado		Adecuado		Muy adecuado		Total	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Muy malo	4	3,1	2	1,6	0	0	0	0	6	4,7
Malo	9	7	19	14,8	2	1,6	0	0	30	23,4
Regular	3	2,3	34	26,6	13	10,2	0	0	50	39,1
Bueno	0	0	17	13,3	6	4,7	3	2,3	36	28,1
Muy bueno	0	0	2	1,6	2	1,6	2	1,6	6	4,7
Total	16	12,5	74	57,8	33	25,8	5	3,9	128	100
<i>Prueba Chi cuadrado <math>X = 60,634</math></i>							<i><math>p = 0,000</math></i>			
<i>Correlación de Spearman = 0,545</i>							<i><math>p = 0,000</math></i>			

De acuerdo con los resultados obtenidos, donde  $p = 0,000 < 0,05$  en la prueba Chi cuadrado, se afirma que la retención de las personas en la institución se relaciona significativamente con la calidad de vida en el trabajo en la Entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento SEDACUSCO. El grado de relación a través de la correlación de Spearman fue 54,5 % con un 95 % de confiabilidad.

La importancia de establecer estrategias de retención de las personas en la empresa eleva el nivel de calidad de vida en el trabajo, lo que minimiza la rotación de personal, y mejora la estabilidad y continuidad de las actividades empresariales.

El grado de asociación entre supervisión de las personas y la calidad de vida en el trabajo se presenta en la Tabla 7.

**Tabla 7.** Supervisión de las personas y calidad de vida en el trabajo

Supervisión de las personas	Calidad de vida en el trabajo								Total		
	Inadecuado		Regularmente adecuado		Adecuado		Muy adecuado		f	%	
	f	%	f	%	f	%	f	%			
Muy malo	2	1,6	2	1,6	0	0	0	0	4	3,1	
Malo	9	7	17	13,3	0	0	0	0	26	20,3	
Regular	5	3,9	13	10,2	4	3,1	1	0,8	23	18,0	
Bueno	0	0	35	27,3	24	18,8	1	0,8	60	46,9	
Muy bueno	0	0	7	5,5	5	3,9	3	2,3	15	11,7 %	
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>12,5</b>	<b>74</b>	<b>57,8</b>	<b>33</b>	<b>25,8</b>	<b>5</b>	<b>3,9</b>	<b>128</b>	<b>100</b>	
<i>Prueba Chi cuadrado <math>X = 51,550</math></i>							<i><math>p = 0,000</math></i>				
<i>Correlación de Spearman = 0,525</i>							<i><math>p = 0,000</math></i>				

Los datos obtenidos muestran el valor de  $p = 0,000 < 0,05$ , en la prueba Chi cuadrado, lo que permite afirmar que la supervisión de las personas en la gestión del talento humano se relaciona significativamente con la calidad de vida en el trabajo en la Entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento SEDACUSCO, donde el grado de relación mediante la correlación de Spearman fue 52,5 % con un 95 % de confiabilidad.

La supervisión de las personas en la gestión del talento humano cumple un rol importante para conocer la situación real del desempeño de los colaboradores, y de esta manera establecer estrategias que contribuyan con la calidad de vida en el trabajo para el éxito organizacional.

### Discusión

Los hallazgos originales y relevantes en la investigación demuestran que existe una relación significativa entre la gestión del talento humano con la calidad de vida en el trabajo en la Entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento SEDACUSCO, dicho grado de relación mediante la correlación de Spearman equivale a 65,1 % con un 95 % de confiabilidad. Con estos hallazgos se puede resaltar la importancia que tiene la buena gestión del talento humano en la institución, para generar una adecuada calidad de vida en el trabajo que permita un ambiente laboral satisfactorio para los colaboradores.

Otro hallazgo relevante obtenido en la investigación se evidenció con respecto a la recompensación de las personas, lo que se relaciona significativamente con la calidad de vida en el trabajo, donde el grado de relación

mediante la correlación de Spearman equivale a 58,6 % con un 95 % de confiabilidad. Esto representa el mayor porcentaje de asociación con respecto a las demás dimensiones.

Al realizando una comparación crítica con la literatura existente, en el estudio de Zapata, David, Espinal, Marín y Rodríguez (2017), acerca de la calidad de vida en el trabajo de los funcionarios en la empresa, los hallazgos del estudio señalan que los trabajadores del área de seguridad y vigilancia evidencian sus percepciones de calidad de vida en el trabajo. Esta realidad refleja lo que ocurre en su medio laboral, principalmente los factores intralaborales como reconocimiento de su trabajo, solución de problemas laborales y extralaborales, como preocupaciones familiares en los que se encuentran inmersos los funcionarios. Mediante un análisis comparativo con los hallazgos obtenidos en el presente estudio, la gestión del talento humano se relaciona significativamente con la calidad de vida en el trabajo de los colaboradores de la entidad prestadora de servicios de saneamiento, porque el conjunto integrado de procesos en la organización contribuye a la salud, el bienestar y la calidad de las relaciones humanas en el ámbito laboral para lograr la calidad de vida en el trabajo.

Según los resultados presentados por Silva, Herrera, Alba y Rodríguez (2020), acerca de las instituciones gubernamentales, resulta importante contar con un capital humano que esté dispuesto a prestar servicio de alta calidad; es decir, la gestión del talento humano para el buen vivir. Haciendo una comparación con los resultados del presente estudio la recompensación a las personas es un proceso relevante en la gestión del talento humano que se relaciona de manera significativa con el bienestar y buen vivir de los colaboradores de la Entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento.

La investigación da lugar a estudios similares para otras organizaciones, al tomar como base los objetivos planteados, los resultados obtenidos y considerar que uno de los factores más relevantes que conduce hacia la excelencia organizacional es la buena gestión del talento humano, para fortalecer la mejora continua de la empresa, en pro de una adecuada calidad de vida en el trabajo que permita coadyuvar a la buena gestión empresarial.

## **CONCLUSIONES**

Se arribó a las siguientes conclusiones:

- Cuanto más se genere un ambiente laboral apropiado y se fomente la productividad por medio del compromiso y la motivación, se incrementará el bienestar integral del colaborador en la institución.

- Se afirma que una buena gestión del talento humano permite identificar las necesidades de los colaboradores para encaminar las metas, los objetivos individuales y los objetivos de la institución.
- Por tanto, se afirma que mientras se desarrollen mecanismos adecuados para la retención, el control y la supervisión de los colaboradores, esto repercutirá de manera favorable en una adecuada calidad de vida del trabajador.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abarca, S., García, M. & Ortiz, R. A. (2021). El liderazgo directivo en la gestión de conflictos de instituciones educativas. *Atenas*, 2 (54), 172-88. <http://atenas.umcc.cu>
- Arbaiza, L. (2016). Dirección de Recursos Humanos-El Factor Humano. ESAN ediciones, Universidad ESAN.
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento humano. En: *Gestión del talento humano*. México: Mc Graw Hill.
- Cipriano, E. N. (2017). Dirección estratégica y calidad de vida en el trabajo del personal de la empresa Corporación de Gestión Industrial E.I.R.L. – Moquegua-2017. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/7067?locale-attribute=es>
- Cruz, J. (2018). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. *Revista científica Pensamiento y Gestión*, 0 (45), 58-81.
- De Campos, M. I. & Marin, F. J. (2016). Assédio moral: Evidências de validade de escala e relações com qualidade de vida no trabalho. *Avaliacao Psicologica*, 15 (1), 21-30. DOI: <https://doi.org/10.15689/ap.2016.1501.03>
- Donawa, Z. A. (2018). Percepción de la calidad de vida laboral en los empleados en las organizaciones. *NOVUM*, 2 (8), 43-63. <https://revistas.unal.edu.co/index.php/novum/article/view/70586>
- González, M. T. & López, M. del C. (2019). Calidad de vida en el trabajo de personal de enfermería en clínicas de servicios de salud. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 9 (1), 1-7. DOI: <https://doi.org/10.18041/2322-634x/rcso.1.2019.6418>
- Lazo, Y., García, M. & Rojas, A. (2020). La comunicación asertiva en las instituciones educativas militares: una revisión de la literatura científica del 2015-2020. *Estudios del Desarrollo Social*, 8 (9), 2-12. DOI: <https://doi.org/10.47422/ac.v2i1.26>
- Louffat, E. (2010). *Administracion del potencial Humano*. <https://ebookcentral-proquest-com.wdg.biblio.udg.mx:8443/lib/wdgbiblio/reader.action?docID=3136971&query=ambientes+virtuales+para+empresas&ppg=218>

Patlán, J. (2017). *Calidad de vida en las organizaciones, la familia y la sociedad*. Universidad Autónoma del Estado de Morelos.

Patlán, J. (2020). ¿Qué es la calidad de vida en el trabajo?: Una aproximación desde la teoría fundamentada. *Psicología desde el Caribe*, 37 (2), 43-87. <http://basesbiblioteca.uexternado.edu.co:2311/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=4&sid=39cdb2d9-7671-46df-b394-a98402d03d48%40sdc-v-sessmgr01>

Rezzoagli, B. A., Reyes Junior, E., Queiroz Silva, A. & Alves de Arruda, J. (2018). Análisis comparativo de la producción científica en América latina sobre calidad de vida en el trabajo (CVT): énfasis en los resultados vinculados al servicio público. *Documentos y Aportes en Administración Pública y Gestion Estatal*, 29, 161-86. DOI: <https://doi.org/10.14409/da.v17i29.7099>

Silva, L., Herrera, K., Alba, M. & Rodríguez, Á. (2020). Modelo para la administración del talento humano con enfoque en el buen vivir en los gobiernos autónomos descentralizados municipales de Ecuador. *Revista Espacios*, 41 (24), 139-53. <http://www.revistaespacios.com/a20v41n24/a20v41n24p12.pdf>

Zapata, M. del P., David Diana, L., Espinal Francy, L., Marín Karen, J. & Rodríguez Ingrid, J. (2017). Calidad de vida en el trabajo en funcionarios del área de Seguridad y Vigilancia de una universidad del suroccidente colombiano. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 63 (248), 235-44.

Zelada, J. L. (2017). *Gestión del talento humano y calidad de vida laboral*. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8898>

### **Conflicto de intereses**

Los autores declaran que no existe conflicto de intereses.

### **Contribución autoral**

Ebert Loaiza Rojas: Investigación, conceptualización, validación y redacción-borrador original.

Vilma Canahuire Montufar: Investigación, redacción-revisión y edición, metodología, recursos y supervisión.