

Gestión del talento humano en el desempeño laboral docente.

Managemen of human talent in teacher work performance.

Fecha de presentación: 10/01/2023, Fecha de Aceptación: 16/02/2023, Fecha de publicación: 01/05/2023



Miguel Augusto Baque-Cantos
E-Mail: baquecantosmiguel@gmail.com
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1529-983X>

Luz Teresa Cañarte-Quimis
E-Mail: cañartequimisluzteresa@gmail.com
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2009-5839>

Universidad Estatal del Sur de Manabí. Manabí, Ecuador.

Cita sugerida (APA, séptima edición)

Baque-Cantos, M. A & Cañarte-Quimis, L. T. (2023). Gestión del talento humano en el desempeño laboral docente. *Revista Ciencia & Sociedad*, 3(2), 99-111.

RESUMEN

En la Universidad Estatal del Sur de Manabí la gestión del talento humano y la eficacia de la educación se basan en un complejo sistema de relaciones jurídicas que conectan las áreas o unidades administrativas dentro de cada una. El propósito de este estudio es identificar la relación entre estas variables y su impacto en la calidad de la educación en esta institución. Describe el tipo de investigación acción y se relaciona con una muestra de sesenta personas, cincuenta y cuatro docentes y seis administrativos. Este estudio está respaldado por una investigación de campo, los datos son proporcionados por encuesta y verificados utilizando el Coeficiente de Spearman; se puede demostrar que existe una relación positiva entre la gestión del talento humano y el desempeño docente en el sector educativo. También existe una relación positiva moderada entre la selección de empleados, la calidad del trabajo y la colaboración, y una relación positiva entre la formación de los empleados y la calidad del trabajo, seguida de la colaboración, con la finalidad de establecer la confiabilidad se utilizó el alfa de Cronbach. Concluyendo que, si se desarrolla una gestión eficaz del talento humano, se demuestra que es posible lograr el éxito de los profesionales de la educación en la institución.

Palabras claves: Talento humano; calidad laboral; desempeño docente; gestión.

ABSTRACT

At the Universidad Estatal del Sur de Manabí, the management of human talent and the effectiveness of education is based on a complex system of legal relationships that connect the areas or administrative units within each one. The purpose of this study is to identify the relationship between these variables and their impact on the quality of education in this institution. It describes the type of action research and relates to a sample of sixty people, fifty-four teachers and six administrative staff. This study is supported by field research, data are provided by survey and verified using Spearman's Coefficient; it can be

shown that there is a positive relationship between human talent management and teaching performance in the educational sector. There is also a moderate positive relationship between employee selection, job quality and collaboration, and a positive relationship between employee training and job quality, followed by collaboration. Cronbach's alpha was used to estimate reliability. If an effective management of human talent is developed, it shows that it is possible to achieve the success of education professionals in the institution.

Keywords: Human talent; work quality; teaching performance; management.

INTRODUCCIÓN

La educación debe ser el motor del desarrollo de todos los países, aún existen muchos problemas en cuanto a la necesidad de educación en el mundo, y lo que no se puede negar es la importancia de construir una sociedad más justa y justa. La educación en el Ecuador ha logrado cambios positivos que han cambiado la vida de muchas personas, generando oportunidades de trabajo y estudio; Ahora tiene un marco legal que lo legitima y conduce a un cambio radical. En la Constitución de la República y la Ley Orgánica de Educación Superior existen leyes y acuerdos para cambiar el antiguo régimen en el sistema educativo. Por lo tanto, se necesitan cambios para mejorar los servicios educativos que se brindan en el país (Pashanasi et al., 2021).

Según la Dirección de Educación Latinoamericana y Bilingüe, hace diez años no había control sobre la gestión del talento humano, pero desde la transición de la nueva revolución civil se ha llegado a los niveles de control y selección de personal. Anteriormente, ingresaban a la profesión docente sin haber sido evaluados académicamente por profesionales para determinar si tenían las competencias requeridas por el perfil laboral (Sandoval, 2016).

Contribuir al logro de las metas organizacionales diseñadas para conectar las áreas o departamentos de gestión. Sin embargo, debido a la falta de gestión del talento humano, existe falta de organización y control administrativo e inconsistencia en la ejecución de las prácticas de gestión (Epiquén, 2014). Estas son las razones de incompatibilidad con el trabajo, los fines y las metas institucionales.

Por lo tanto, es importante analizar e identificar los problemas que enfrentan los empleados del gobierno que trabajan en el campus para mejorar su trabajo. El propósito de este estudio es determinar la relación entre las variables de gestión del talento humano y la eficacia de la docencia en esta institución y el impacto en la calidad de la enseñanza (Bejarano, 2013; Zambrano et al., 2017). Los resultados de esta investigación permitirán a la organización crecer como institución fomentando la eficacia y eficiencia de sus actividades a través del desarrollo e implementación del sistema de gestión del talento humano.

Dado que la evaluación del desempeño es la principal herramienta para que las instituciones educativas mejoren el desempeño de sus recursos humanos y organizaciones, un sistema de evaluación del desempeño es fundamental para lograr un alto desempeño.

Estudios en algunas instituciones educativas del Ecuador señalan la importancia de formar el talento humano que imparte docencia para lograr la calidad de la educación acorde a los requerimientos actuales que superan el uso de ambientes virtuales de aprendizaje y las tecnologías de la información, comunicación. Es importante asignar tiempo para que los maestros dediquen tiempo a este material (Palma, 2018).

En el estudio realizado por Rondón, (2016) en el Colegio San Francisco de Asís de Quito, respecto a la actividad de conducción de la familia en la educación, se reveló la importancia de planificar actividades coordinadas entre la familia y la escuela para lograr la calidad de la educación y el desempeño.

Mori y Bardales, (2020) en una encuesta del 12 de marzo realizada por el Colegio Nacional para medir la calidad de la educación en la ciudad de Portoviejo, afirmó que, si bien se han

realizado esfuerzos en los últimos años para mejorar las competencias de los docentes, es importante (Poma & Granda, 2020). Para la implementación de la política de Estado, la promoción de la formación integral y continua de los profesionales encargados de la formación y este éxito en las instituciones educativas está directamente relacionado con la calidad de la educación.

Ruiz y Smith, (2022) a su vez indicaron que existen herramientas suficientes para evaluar el trabajo, su implementación, la definición del programa de formación y el desarrollo de la creatividad. Las habilidades del talento humano, el buen hacer de los empleados, acortará la brecha entre el perfil del puesto y el perfil de las personas a contratar.

Pérez (2021) indica que es importante estudiar la gestión del talento o de los recursos humanos porque las personas determinan el éxito de la organización. Por lo tanto, evaluar el desempeño y la percepción de estas personas significa saber qué estrategias se deben implementar para mejorar el desempeño de los empleados y las organizaciones.

Hoy en día, la inadecuada gestión de los talentos humanos en la organización dificulta el logro de las metas planificadas, lo que lleva a un trabajo ineficaz, lo que demuestra que existen herramientas para enfrentar sus desafíos de manera deliberada. Por ello, es muy importante implementar un modelo que permita la gestión de esta actividad para motivar a los empleados y buscar un mejor trabajo y agregar valor a la empresa.

De acuerdo con Pisco et al. (2020) la gestión del talento humano en las instituciones educativas tiene como propósito satisfacer las necesidades de la sociedad mediante el mejor uso de los recursos, aumentar la capacidad de las instituciones y atender adecuadamente.

En las instituciones educativas ecuatorianas, la gestión del talento humano en el proceso de enseñanza y aprendizaje requiere de la cooperación de todos los actores en el desarrollo, calidad y pertinencia de la educación (Cubas, 2022).

Sin embargo, la falta de coordinación entre los docentes y la región educativa se puso en tela de juicio debido a la incapacidad de la dirección de la institución para monitorear y mejorar la calidad de la educación.

Hoy en día, según Mejía, (2022) existen factores importantes que se deben tener en cuenta en el ámbito empresarial, entre ellos el talento humano, que indica el potencial laboral de los empleados de la empresa. Es por esto por lo que las organizaciones otorgan gran importancia a la capacitación y el desarrollo e identifican este recurso como su inversión más importante. Por ello, la gestión del talento humano en las instituciones educativas debe ser evaluada constantemente, para determinar el desempeño, formación, superación, integridad, carácter y ética como personas.

Por lo tanto, la planificación del talento humano es importante porque implica planificar las necesidades humanas de la organización. Para interpretar mejor el plan de talento humano, debe tener una comprensión del comportamiento humano y conocimiento de los diversos sistemas y prácticas disponibles para motivar a los empleados; Fomentan la colaboración y crean eficiencia y eficacia en las organizaciones (Espinoza & Chavarría, 2017).

Panta y Vélez, (2020) afirman que la planificación del talento humano contribuye significativamente al proceso de gestión estratégica, debido a que el proceso de planificación proporciona una forma de alcanzar los resultados esperados. Al mismo tiempo, es muy importante y necesario para la organización contar con empleados satisfechos y comprometidos con el buen trabajo.

Para Pullas y Jiménez, (2019), el éxito del puesto de trabajo depende de las habilidades, características o destrezas que aplican los empleados en el lugar de trabajo, con el fin de cumplir mejor con las responsabilidades, la planificación para la mejora continua y el desempeño.

Gestionar el talento humano en una organización significa utilizar métodos, políticas, herramientas y técnicas para reclutar las habilidades necesarias y encontrar a las personas

adecuadas que puedan alcanzar los objetivos previstos (Borsic, 2020). Utilizar un sistema que promueva la formación, la motivación, el compromiso y el éxito de las personas como recurso clave de la organización. Una adecuada gestión debe considerar el diseño, análisis y descripción de puestos, reclutamiento y selección, evaluación del desempeño, compensación, incentivos, beneficios, capacitación y desarrollo de las personas, relación con los empleados, seguridad e higiene, calidad de vida (Bonne & Tellez, 2019).

El proceso de gestión juega un papel importante en la gestión del talento humano en la organización para asegurar su éxito. Esto significa que la planificación, organización, dirección y control de esta actividad giran en torno al plan para gestionar adecuadamente este recurso (Zelada, 2020).

El tema de las competencias laborales también es muy complejo y es considerado en la literatura por su importancia, Veliz et al. (2016) enfatizan la importancia de la implementación del puesto de trabajo y el manejo responsable de las herramientas utilizadas en la institución. Es importante crear una estrecha relación con la responsabilidad de la información laboral, el conocimiento y las competencias laborales.

En este contexto, Morán (2019) plantea que las organizaciones hoy en día son capaces de identificar el nivel de conocimiento de los posibles candidatos al puesto, lo que posibilita seleccionar a los mejores candidatos, varios, ya sea que se apliquen pruebas psicológicas o pruebas psicológicas proyectivas, las habilidades y aspectos psicológicos como habilidades y motivación, aspectos que inciden directamente en su éxito.

Cabe señalar que el primer objetivo del trabajo es garantizar un método de gestión en la organización que prevea la gestión de los recursos humanos de forma integrada. El sistema de gestión por competencias tiene como objetivo satisfacer las necesidades primarias de la organización, por lo que identificar y mejorar los conocimientos, habilidades y destrezas es fundamental para el éxito de todas las operaciones.

Al respecto, Crespo (2022) afirma que las personas son un diferenciador competitivo y en un mundo globalizado, dinámico y cambiante donde la principal ventaja competitiva es la competencia intensa. Esta es la razón por la cual el éxito de los empleados y el éxito de la organización son tan importantes, en la forma de medir el desempeño laboral, se enfoca en las habilidades, destrezas, conocimientos y habilidades que los empleados han desarrollado y se enfocan en el campo de trabajo al que se dedican.

Se puede concluir que el desempeño comprende los conocimientos, habilidades, actitudes, valores y responsabilidades que se asumen durante el desempeño del puesto. Por ello, es muy importante gestionar la obra un proceso basado en el ciclo natural de gestión: planificación, seguimiento y evaluación; planificación teniendo en cuenta los objetivos necesarios para lograr los resultados del sitio; la competencia es una cualidad que debe mostrarse en el trabajo para lograr una meta. En la práctica, el desempeño se monitorea para brindar retroalimentación y para apoyar y fortalecer el desempeño actual para lograr el éxito deseado.

Finalmente, la evaluación evalúa el desempeño actual y lo compara con la tendencia de éxito esperada y analiza las posibilidades y fortalezas que permitirán que el plan alcance el nivel de éxito esperado en la próxima temporada. Por lo tanto, la evaluación de la eficacia de las competencias es una herramienta muy útil que ayuda a conocer el conocimiento y la actitud de las personas en el lugar de trabajo, por ello es importante considerar la organización en la organización para la implementación de un sistema o estrategia de gestión.

Según los criterios de Mori y Bardales, (2020) entre los objetivos de evaluar la efectividad de las medidas se encuentran:

- Proporcionar una medida de la capacidad humana para determinar el uso común.
- Los recursos se consideran la ventaja competitiva más importante de la organización, que se puede desarrollar a través del estilo de gestión.

- Considerando las metas de la organización por un lado y las metas de cada individuo, brindando oportunidades de desarrollo y brindando las condiciones para la participación efectiva de todos los miembros de la organización.

Según el mismo autor, estos objetivos permiten a la empresa evaluar el nivel de éxito y competitividad de las personas que trabajan en la organización, conocer sus fortalezas y debilidades con el fin de incidir en la estrategia adecuada en el correcto funcionamiento de la organización.

También enfatizó la necesidad de aplicar un método basado en el trabajo, el comportamiento y la personalidad del individuo para evaluar este éxito. Cubas (2022) explica que existen varios métodos de evaluación del desempeño, entre ellos el 360°, que se refiere a la situación general en torno a cada persona.

Esta es una revisión por turnos de todos los elementos que tienen algún tipo de relación con la persona que se está revisando. Se trata de un grupo de personas que juzgan a los demás por factores o factores predeterminados. Estos aspectos son rasgos concretos en el desarrollo cotidiano de la práctica profesional; es una estrategia que permite a los empleados evaluar a todos los que les rodean.

Otro método utilizado para evaluar el desempeño es la escala gráfica utilizada para evaluar factores como calidad y cantidad, conocimiento del lugar de trabajo, cooperación, lealtad, confiabilidad, atención, honestidad, lealtad, actitud y motivación, son dimensiones gráficas que miden el desempeño de las personas a través de factores predefinidos y calificados (Bejarano, 2013).

Se utiliza un cuestionario de dos extremos, con la línea horizontal que representa los factores de evaluación del desempeño y la columna vertical que representa el nivel de diferencia de estos factores (Crespo, 2022). La gestión de esta área crítica asegura la satisfacción de los empleados a través del departamento de recursos humanos, lo que ayuda a la institución a alcanzar sus objetivos organizacionales.

MÉTODO Y MATERIALES

La investigación fue de tipo descriptiva y correlacional, se establece la relación entre la gestión del talento humano y la dinámica del desempeño docente y su incidencia en la calidad de la educación en esta institución. El estudio se apoyó en una investigación de campo y los datos se obtuvieron mediante una investigación tabular.

La investigación deductiva permitió determinar las causas y efectos de los fenómenos comunes a través de leyes generales, que por su naturaleza son verdades absolutas que no necesitan ser verificadas en el sistema de poder humano. Los métodos analíticos han permitido el descubrimiento y la explicación consistente y sistemática y el establecimiento de relaciones de causa y efecto en cada parte del universo humano en esta disciplina.

La integración recopiló información sobre el sistema organizacional y administrativo a partir de la inclusión de nuevos conocimientos para el perfeccionamiento de este organismo, y la revisión bibliográfica permitió crear un marco teórico de investigación. La población estimada para lograr los objetivos de la investigación fue de 400 personas, entre docentes y personal administrativo de la Universidad Estatal del Sur de Manabí.

El cálculo utilizado para determinar el tamaño de la muestra se explica a continuación, y para un nivel de confianza de 1,96 fue de 52 personas.

Tabla 1. Cálculo del tamaño de la muestra

p =	50		
q =	50		
E² =	25	----->	5%
σ² =	3,8416	----->	95%
N =	400		
N - 1	399		
=	$\frac{(\sigma^2) \times (p) \times (q) \times (N)}{(N)}$		
n =	$\frac{\{[E^2 (N - 1)] + [(\sigma^2) \times (p) \times (q)]\}}{(3,8416) \times (50) \times (50) \times (1022)}$		
n =	$\frac{\{[81 (1021)] + [(3,8416) \times (50) \times (50)]\}}{3841600}$		
n =	$\frac{9975 + 9604}{3841600}$		
n =	19579		
n =	196		

La investigación aplicada no estaba destinada a la probabilidad o la conveniencia; La muestra fue seleccionada por conveniencia y cercanía con el investigador a través de preguntas bien diseñadas al personal administrativo y funcionarios de este departamento.

El cuestionario contó con 18 preguntas, seis ítems para la primera variable (gestión del talento humano) y doce ítems para la segunda variable (desempeño laboral). Los demás ítems de las dos variables tienen las siguientes calificaciones: (01) En desacuerdo, (02) En desacuerdo, (03) en desacuerdo, (04) De acuerdo y (05) Muy de acuerdo.

Se utilizó el programa SPSS 22 (estadística descriptiva) para analizar los resultados de la investigación; Permite el análisis y presentación de datos a través de tablas y gráficos; Para la precisión del instrumento se hizo uso de la opinión de expertos en la materia quienes dieron su opinión sobre el texto y el contenido del cuestionario.

La evaluación de la confiabilidad se llevó a cabo mediante el alfa de Cronbach, lo que llevó a evaluar la confiabilidad del instrumento de medición mediante varios factores. En general, Morán, (2019) brindan las siguientes recomendaciones para estimar los coeficientes alfa de Cronbach.

- Un coeficiente alfa > .9 es excelente.
- Un coeficiente alfa > .8 es positivo.
- Un coeficiente alfa > .7 es aceptable.
- Un coeficiente alfa > .6 es cuestionable.
- Coeficiente alfa > .5 es negativo.
- Coeficiente alfa < .5 no es aceptable

Las muestras 100% usadas son válidas, utilizando el alfa de Cronbach, la primera variable de calidad de servicio dio un puntaje de 0.922, lo que significa que la confiabilidad es buena según Atehortúa & Zwerg, (2017).

En la tabla 1 se describe la desviación estándar de los seis elementos analizados, que conducen a la gestión del talento humano, a 4.609 personal de selección y formación versus 2,5 y rendimiento del trabajo con un máximo de 7,8.

Tabla 2. Estadísticas de elementos

Elementos	Medida	Desviación estándar	No.
Gestión del talento humano	16,98	4,609	196
Selección de personal	8,39	2,548	196
Capacitación del personal	8,59	2,583	196
Desempeño laboral	33,36	7,819	196
Calidad del trabajo	16,67	4,327	196
Trabajo en equipo	16,68	4,027	196

FUENTE: Base de datos de la investigación

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

Luego de conocer la confiabilidad de las herramientas y datos utilizados, se investigó la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral. Para todos los análisis, se adoptó la siguiente clasificación:

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo/Ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

Tabla 3. Gestión del talento humano

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	68	11,2 %
En desacuerdo	51	26,0 %
Ni de acuerdo/ ni en desacuerdo	61	31,7 %
De acuerdo	42	21,2 %
Totalmente de acuerdo	4	1,9 %
Total	196	100 %

FUENTE: Base de datos de la investigación

Según el primer análisis que se muestra en la Tabla 3, de un total de 52 encuestados tienen una opinión sobre este tema y 14 de ellos dicen que no están de acuerdo con la gestión del talento humano. Dado que el mayor porcentaje de sus opiniones al respecto están relacionadas con la gestión del talento humano, están Ni de acuerdo/Ni en desacuerdo.

Tabla 4. Desempeño laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	38	19,2 %
En desacuerdo	51	26,0 %
Ni de acuerdo/ ni en desacuerdo	61	31,7 %
De acuerdo	42	21,2 %
Totalmente de acuerdo	4	1,9 %
Total	196	100 %

FUENTE: Base de datos de la investigación

Como se muestra en la Tabla 4, 51 encuestados de un total de 196 encuestados estuvieron en desacuerdo con el desempeño laboral y 38 encuestados estuvieron totalmente en desacuerdo con el desempeño laboral. El mayor porcentaje relacionado con el desempeño laboral, quienes tienen una opinión al respecto, están ni de acuerdo/ ni en desacuerdo en la Universidad Estatal del Sur de Manabí.

Tabla 5. Selección de personal

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	28	14,4 %
En desacuerdo	49	25,0 %
Ni de acuerdo/ ni en desacuerdo	49	25,0 %
De acuerdo	47	24,0 %
Totalmente de acuerdo	23	11,5 %
Total	196	100 %

FUENTE: Base de datos de la investigación

Como se muestra en la Tabla 5, hay un total de 192 encuestados, de los cuales 42 encuestados no estuvieron de acuerdo con la selección de empleados y 51 encuestados dijeron que no aceptan la selección de empleados; y 38 dijeron que estaban de acuerdo con la elección de los trabajadores. Porque el porcentaje más alto de empleados que tienen una opinión al respecto no estar de acuerdo ni en desacuerdo en la Universidad Estatal del Sur de Manabí.

Tabla 6. Calidad del trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	28	14,4 %
En desacuerdo	49	25,0 %
Ni de acuerdo/ ni en desacuerdo	45	23,1 %
De acuerdo	55	27,9 %
Totalmente de acuerdo	19	9,6 %
Total	196	100 %

FUENTE: Base de datos de la investigación

En cuanto a la calidad del trabajo, el resultado es que, 49 de los 196 encuestados están de acuerdo con la calidad del trabajo y 49 en desacuerdo con la calidad. Considerando que el mayor porcentaje está relacionado con la calidad del trabajo, las personas con opiniones de Ni de acuerdo/Ni en desacuerdo en esta parte del estudio. La Tabla 6 muestran el comportamiento en relación a la calidad del trabajo en la Universidad Estatal del Sur de Manabí.

Tabla 7. Trabajo en equipo

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	26	13,5 %
En desacuerdo	30	15,4 %
Ni de acuerdo/ ni en desacuerdo	74	37,5 %
De acuerdo	38	19,2 %
Totalmente de acuerdo	28	14,4 %
Total	196	100 %

FUENTE: Base de datos de la investigación

De acuerdo a los resultados del estudio relacionado al trabajo en equipo, se evidencia que, de un total de 196 encuestados, 26 dan a conocer que están en total desacuerdo respecto a la práctica de un trabajo colaborativo al interior de la institución; del mismo modo, 30 encuestados manifiestan su desacuerdo de un trabajo en equipo al interior de la Universidad Estatal del Sur de Manabí; así también, 74 personas encuestadas están ni de acuerdo ni en desacuerdo, 38 encuestados manifiestan su acuerdo con el trabajo colaborativo y en equipo que existe al interior de la institución; finalmente, un 28

encuestados hacen notar su total acuerdo en el trabajo en equipo en la institución universitaria.

En base a los datos recolectados en el proceso de investigación, se concluye la necesidad de fortalecer los procesos de trabajo colaborativo y en equipo al interior de la Universidad Estatal del Sur de Manabí entre el personal administrativo y el personal docente.

Tabla 8. Capacitación del personal

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	8	4,0 %
En desacuerdo	11	5,6 %
Ni de acuerdo/ ni en desacuerdo	14	7,1 %
De acuerdo	80	40,8 %
Totalmente de acuerdo	83	42,4 %
Total	196	100 %

FUENTE: Base de datos de la investigación

Respecto al proceso y la necesidad de capacitación de los empleados al interior de la institución universitaria de acuerdo a la tabla 7, se evidencia que una gran mayoría de los encuestados manifiestan su conformidad respecto a la necesidad de desarrollar procesos de capacitación tanto al personal docente y el personal administrativo

Posterior al análisis de cada ítem, se procedió al cálculo del coeficiente de Spearman, cuyos resultados se muestran en la Tabla 8. Se confirmó que existe una relación positiva (0,819) entre la gestión del talento humano y las variables laborales. De manera similar, el valor de $p \leq 0,05$ indica que los resultados son significativos cuando el error es $<0,01$. Por lo tanto, se puede afirmar que existe una relación positiva entre la gestión del talento humano y los empleados que laboran en la Universidad Estatal del Sur de Manabí.

Tabla 9. Correlación entre gestión del talento humano y desempeño laboral

			Gestión del Talento Humano	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Gestión del Talento humano	Coefficiente de Correlación	1,000	0,819**
		Sig. (bilateral)	0,00	0,00
		N.	196	196
	Desempeño laboral	Coefficiente de Correlación	0,819**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,00	0,00
		N.	196	196

FUENTE: Base de datos de la investigación

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En la Universidad Estatal del Sur de Manabí, la importancia de implementar un sistema de gestión del talento humano para mejorar la estructura organizacional y la gestión del departamento, para mejorar la eficiencia de los empleados se constituye en un elemento muy importante que contribuya a fortalecer la gestión del talento humano en el desempeño laboral docente. El valor de probabilidad es menor a 0.05, por lo que se puede confirmar que existió una relación entre la gestión del talento humano.

Se obtuvo un valor de 0,819 a partir del análisis e identificación del talento humano a partir de la planificación y adopción de la estructura organizacional que trabaja para mejorar el desempeño de los colaboradores y el desarrollo profesional del talento humano.

La relación entre gestión del talento humano y desempeño laboral es el resultado de la relación en teoría, liderazgo, gestión de políticas y procedimientos aplicados, porque la relación es alta y un buen indicador de eficiencia y eficiencia.

Como resultado, la empresa no cuenta con un proceso de selección de empleados, lo que le impide tener empleados idóneos, es ineficaz y no cumple con las expectativas de los empleados, no produce los resultados esperados de los empleados y la productividad en los cursos educativos. Esto se debe a que este departamento no cuenta con un plan de capacitación que incluya inducción, capacitación básica, capacitación y desarrollo del personal, el cual puede ser mejorado en base a lineamientos de desempeño y habilidades de liderazgo, como lo sugiere Ruiz y Smith (2022).

En este apartado de educación financiera, la selección de personal y la calidad del trabajo presentaron un valor de 0,640 por el coeficiente de Spearman, lo que indica que existe una relación positiva moderada entre la selección y la calidad del personal. Coincide con el autor Borsic, (2020) es muy importante aplicar técnicas en la selección del talento humano porque incide directamente en la calidad del trabajo que realiza ese empleado en la organización.

Se puede observar que existe una relación positiva entre la selección de empleados y el trabajo en equipo, de acuerdo con Ruiz y Smith, (2022) la colaboración es muy importante para el desempeño organizacional y su implementación depende de la actitud de las personas que trabajan en la organización.

Por otro lado, está íntimamente relacionado con la selección porque de acuerdo con la naturaleza, carácter, habilidades y capacidades de los empleados, esta cooperación será más o menos exitosa. La formación de los empleados y el trabajo en equipo también tienen una relación positiva. Esto refuerza la necesidad de que las personas que laboran en la organización cuenten con características, habilidades y capacidades adecuadas que favorezcan su desarrollo (Pullas & Jiménez, 2019).

En lo relacionado a la educación financiera, existe una adecuada capacitación del personal y calidad del trabajo, lo que indica que existe una buena relación entre la capacitación del personal y la calidad del trabajo. Lo cual coincide con los autores Mori & Bardales (2020) sobre la importancia de capacitar al personal para lograr una educación de calidad.

La correcta gestión del talento humano en la que participen todos los trabajadores de esta institución, siempre y cuando se garantice el éxito de los objetivos de la institución y para proteger los recursos, véanse los elementos de control del talento humano, por ejemplo: control ambiental, evaluación de riesgos, información y comunicación. El sistema y control dirigido a dirigir el cumplimiento legal, técnico y administrativo promoverá la eficiencia y eficacia del trabajo como institución pública, lo que repercutirá directamente en la calidad de la educación (Crespo, 2022).

La importancia de la implementación del sistema de gestión del talento humano y el desempeño laboral de la Universidad Estatal del Sur de Manabí en el departamento de educación financiera, luego de pasar el coeficiente de Spearman, indica que existe una relación positiva entre la gestión del talento humano y el desempeño.

Según Espinoza y Chavarría (2017) es muy importante gestionar el talento humano de forma integrada. Por lo tanto, es necesario desarrollar y establecer un sistema de gestión del talento humano que propicie el desarrollo de las instituciones del Estado y tenga un impacto directo en la calidad de la educación.

CONCLUSIONES

En el mundo ha aumentado significativamente la necesidad de gestionar el talento humano, establecer metas para hacer más efectivo el trabajo, mantener los niveles de motivación y brindar una adecuada formación. Los empleados competentes pueden lograr los objetivos de la institución, tomar las primeras decisiones y llevar a cabo con éxito las tareas que se les asignan.

Por lo tanto, para incrementar la productividad de las personas en la organización, existe la necesidad de un compromiso con la institución donde la gestión del talento humano sea parte del proceso de gestión y la formación de la institución esté fuertemente ligada a la profesión docente.

Hoy en día, la gestión del talento humano representa la parte más importante de la gestión, cuyo objetivo principal es mejorar y potenciar la relación entre los empleados y la dirección de la organización. La gestión del talento humano no se trata solo de identificar los recursos humanos más importantes y eficientes, sino también de la retención y sostenibilidad del talento que es importante para la empresa. Una adecuada gestión del talento humano fortalece todas las funciones como la evaluación, selección, capacitación y desempeño de los docentes.

Existe una fuerte relación entre la gestión del talento humano y el desempeño docente, al mismo tiempo el coeficiente Rho de Spearman indica una relación muy alta. De esta forma, introducimos otra hipótesis de inicio, procedemos a rechazar la hipótesis nula, y resulta que: la gestión del talento humano está relacionada con el éxito docente en la Universidad Estatal del Sur de Manabí.

Se evidencia una fuerte relación entre la escala de selección de personal y la calidad de vida del docente, al mismo tiempo el coeficiente Rho de Spearman muestra una alta correlación, el valor es de 0.667. Existe una fuerte relación entre la formación del personal y la calidad de vida de los docentes, a su vez el coeficiente Rho de Spearman muestra una relación moderada, por tanto, seguimos aceptando la hipótesis alternativa primaria y rechazando la hipótesis nula, que es: la formación del personal está relacionada con el éxito docente en la Universidad Estatal del Sur de Manabí.

Del mismo modo, existe una fuerte relación entre el desarrollo del personal y la calidad de vida de los docentes, y al mismo tiempo el coeficiente Rho de Spearman muestra una alta correlación con un valor de 0,795. Por tanto, aceptamos la otra hipótesis original, y procedemos a rechazar la hipótesis nula, es decir: el desarrollo del personal está relacionado con el éxito de la docencia en la Universidad del Sur de Manabí.

REFERENCIAS

- Atehortúa, F. H. R., & Zwerg, A. M. (2017). Metodología de la investigación: Más que una receta. *AD-minister*, 20, Art. 20.
- Bejarano, P. (2013). *Gestión del talento humano como estrategia para retención del personal*.
- Bonne Falcón, E. N., & Tellez Rodríguez, N. (2019). Un gabinete metodológico para la superación de cuadros. *Sociedad & Tecnología*, 2(2), 1–13. <https://doi.org/10.51247/st.v2i2.8>
- Borsic, Z. (2020). *La gestión del talento humano y la inteligencia emocional en el desempeño laboral del cuerpo docente de instituciones de educación superior*.
- Crespo, L. (2022). *Modelo de gestión del talento humano para fortalecer el clima organizacional en los docentes en una institución educativa de la policía nacional del Perú*.

- Cubas, N. (2022). Gestión del talento humano y desempeño laboral en los trabajadores administrativos, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza-Amazonas. *Revista Científica Pakamuros*, 10(2), Art. 2. <https://doi.org/10.37787/pakamuros-unj.v10i2.286>
- Epiquén, A. (2014). Gestión del desempeño en las organizaciones educativas. *Horizonte de la Ciencia*, 4(6), 75-81.
- Espinoza, V., & Chavarría, A. (2017). Importancia de la Gestión del Talento Humano como Estrategia para la Atracción y Retención de Docentes en las Organizaciones Educativas del Ecuador. *PODIUM*, 145-168.
- Mejía, C. (2022). Gestión por competencias, administración del talento humano y la productividad investigativa del personal docente en una Universidad Nacional del Perú – 2019. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), Art. 1. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1494
- Morán, S. (2019). *La Gestión del Talento Humano y su incidencia en los Procesos Administrativos de las Escuelas de la UPEC*.
- Mori, K., & Bardales, J. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral: *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), Art. 2. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107
- Palma-, A. (2018). Gestión del talento humano desde la perspectiva de capacitación del personal y rendimiento laboral. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento de la investigación y publicación científico-técnica multidisciplinaria)*. ISSN : 2588-090X . *Polo de Capacitación, Investigación y Publicación (POCAIP)*, 3(7), 52-69. <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v3i7.92>
- Panta, M., & Vélez, E. (2020). *La administración del talento humano: incidencia en el rendimiento laboral del docente de la Unidad Educativa Fiscal "Abdón Calderón" Del Cantón Portoviejo-ecuador*. <https://www.eumed.net/rev/atlanter/2020/08/talento-humano.html>
- Pashanasi, B., Gárate, J., & Palomino, G. (2021). Desempeño laboral en instituciones de educación superior: Una revisión Latinoamericana de literatura. *Comuni@cción*, 12(3), 163-174. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.537>
- Pérez, E. (2021). Gestión del talento humano y calidad de vida laboral en el sector calzado. *Revista Enfoques*, 5(18), Art. 18. <https://doi.org/10.33996/revistaenfoques.v5i18.111>
- Pisco, J., Cieza, Y., Tipula, A., & Bocanegra, N. (2020). Gestión del talento humano y desempeño de docentes del Perú. *Propuestas Educativas*, 3(6), 129-139.
- Poma Guerrero, P. N., & Granda Ayabaca, D. M. (2020). El director escolar como líder de la comunidad educativa. *Sociedad & Tecnología*, 3(1), 29-38. <https://doi.org/10.51247/st.v3i1.59>
- Pullas, K., & Jiménez, V. (2019). *La gestión del conocimiento y su relación con el desempeño laboral de los docentes en las instituciones educativas fiscales de la zona 8 del Ecuador, 2019*.
- Rondón, M. (2016). *Gestión del talento humano en organizaciones educativas*. 40.
- Ruiz, L., & Smith, C. (2022). Gestión del talento humano para el desempeño docente en instituciones educativas públicas en tiempos de pandemia. *Alpha Centauri*, 3(4), Art. 4. <https://doi.org/10.47422/ac.v3i4.131>
- Sandoval, L. (2016). *Evaluación de desempeño del talento humano docente de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. Universidad de Carabobo*. 26.

Zambrano Campoverde, J., Ramón Pineda, M. A., & Espinoza-Freire, E. (2017). Estudio sobre el clima organizacional en docentes de la universidad Técnica de Machala. *Revista Universidad y Sociedad*, 9(2), 163-172.

Zelada-, E. (2020). La Gestión del talento humano y la Satisfacción laboral en Docentes universitarios. *CIENCIAMATRIA*, 6(1), Art. 1.
<https://doi.org/10.35381/cm.v6i1.387>