

Gestión del talento humano y el desempeño docente en la Unidad Educativa Franklin Delano Roosevelt de la ciudad de Portoviejo

Gestión del talento humano y el desempeño docente en la Unidad Educativa Franklin Delano Roosevelt

AUTORES: Daniella Yenniffer Figueroa Loo¹

Norberto Pelegrín Entenza²

Liliana Elvira López Báster³

DIRECCIÓN PARA CORRESPONDENCIA: daniellafigueroa1981@gmail.com

Fecha de recepción: 28-09-2020

Fecha de aceptación: 30-11-2020

RESUMEN

La gestión del talento humano y el desempeño docente en la Unidad Educativa Fiscal Franklin Delano Roosevelt de la ciudad de Portoviejo se basa en una compleja estructura de relaciones formales que vincula las áreas o unidades de gestión entre sí. El objetivo de esta investigación fue determinar la relación entre estas variables y su influencia en la calidad de la educación en esta institución. El tipo de investigación aplicada fue descriptiva y correlacionada con una muestra universal de sesenta individuos, cincuenta y cuatro docentes y seis administrativos. Este estudio fue apoyado por investigación de campo, los datos fueron proporcionados a través de encuestas y cuantificados utilizando el coeficiente de Spearman; se pudo evidenciar que existe una alta correlación positiva entre la gestión del talento humano y el desempeño docente en la Unidad Educativa. Asimismo, que existe una correlación positiva moderada entre la selección de personal, la calidad del trabajo y el trabajo en equipo, y una correlación positiva alta entre la capacitación del personal y la calidad del trabajo, seguida del trabajo en equipo. Se utilizó el alfa de Cronbach para ambas estimaciones de fiabilidad. Demostrándose que, si se desarrolla una gestión eficaz del talento humano, se puede lograr un desempeño eficiente y eficaz del personal docente de la Institución.

PALABRAS CLAVE: Gestión; talento humano; desempeño docente; selección de personal; calidad del trabajo.

Human talent management and teaching performance at the Franklin Delano Roosevelt Fiscal Educational Unit in Portoviejo city**ABSTRACT**

The management of human talent and teaching performance in the Franklin Delano Roosevelt Fiscal Education Unit of the city of Portoviejo is based on a complex structure of formal

¹ Estudiante de la Maestría Académica con Trayectoria de Investigación en Gestión del Talento Humano. Instituto de Postgrado de la Universidad Técnica de Manabí. Ecuador.

² Doctor en Ciencias pedagógicas. Docente de tiempo completo de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas. Universidad Técnica de Manabí. Ecuador. E-mail: norbepelegrin@gmail.com

³ Licenciada en Educación. Máster en Dirección. Docente de tiempo completo Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas. Universidad Técnica de Manabí. Ecuador. E-mail: lelbhlg@gmail.com

relationships that links the areas or management units to each other. The objective of this research was to determine the relationship between these variables and their influence on the quality of education in this institution. The type of applied research was descriptive and correlated with a universal sample of sixty individuals, fifty-four teachers and six administrators. This study was supported by field research, the data were provided through surveys and quantified using the Spearman coefficient; It was possible to show that there is a high positive correlation between the management of human talent and the teaching performance in the Educational Unit. Likewise, there is a moderate positive correlation between personnel selection, work quality and teamwork, and a high positive correlation between staff training and work quality, followed by teamwork. Cronbach's alpha was used for both reliability estimates. Proving that, if effective management of human talent is developed, efficient and effective performance of the Institution's teaching staff can be achieved.

KEYWORDS: Management; human talent; teaching performance; personnel selection; quality of work.

INTRODUCCIÓN

La educación debe convertirse en un motor de desarrollo en cada país. Son muchos los problemas que aún existen en el mundo en cuanto a necesidades educativas, lo que es innegable es su importancia en la construcción de una sociedad más justa e igualitaria. En Ecuador, la educación ha experimentado cambios positivos que han transformado la vida de muchas personas, abriendo oportunidades de trabajo y estudio; actualmente cuenta con un marco legal que la legitima y la impulsa hacia una transformación radical. Dentro de la Constitución de la República (Asamblea Constituyente, 2008) y la Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe (LOEI) existen normativas y acuerdos que permiten modificar el antiguo régimen del sistema educativo. Estos hacen viable los cambios que se requieren para mejorar sustancial y sustentablemente el servicio educativo que ofrece el país.

Hasta hace aproximadamente diez años, en la provincia de Manabí no existía un control de la gestión del talento humano en equidad con la Dirección de Educación Hispana y Bilingüe, pero desde el cambio a la nueva Revolución Ciudadana, se han alcanzado estándares de control y selección del personal profesional que labora en educación. Anteriormente se ingresaba a las filas del magisterio sin realizar una evaluación académica al profesional para conocer si poseía las competencias requeridas por los perfiles ocupacionales. A partir del año 2012, mediante Acuerdo Ministerial 0408-12 (Ministerio de Educación, 2012), se ejecutan oportunamente los programas “Quiero Ser Maestro” (QSM), que tienen como objetivo identificar a los mejores profesionales que puedan cubrir vacantes docentes en el magisterio nacional. Estos programas se componen de dos fases, el proceso para la obtención de calidad y el concurso de méritos y oposición. Una idea que además de generar competencia deshizo el sistema oxidado que existía, que no tomaba en cuenta los elementos esenciales de un profesional: conocimiento, compromiso y esfuerzo.

La gestión del talento humano en la Unidad Educativa Fiscal Franklin Delano Roosevelt, con el fin de contribuir al logro de los objetivos organizacionales, tiene concebida la vinculación de las áreas o unidades de gestión entre sí, en todos los niveles. A pesar de ello, existe una inadecuada organización administrativa y un deficiente control en la ejecución de los procesos administrativos y funciones de carácter incompatible, todo ello por la inadecuada gestión del talento humano. Son causas que han provocado el incumplimiento de funciones, objetivos y metas institucionales. Por ello, es importante analizar e identificar las dificultades que tienen los

servidores públicos que laboran en el plantel para mejorar su desempeño laboral. El objetivo de esta investigación fue determinar la relación que existe entre las variables gestión del talento humano y desempeño docente en esta Institución y su influencia en la calidad de la educación. Los resultados de esta investigación permitirán a la organización promover la eficiencia y eficacia de las operaciones de la entidad a partir de la elaboración y puesta en funcionamiento de un sistema de gestión de talento humano y generar su crecimiento como institución, teniendo un impacto directo en la calidad de la educación.

DESARROLLO

La evaluación del desempeño laboral es la principal herramienta de que disponen las entidades educativas para promover la mejora del desempeño de sus recursos humanos y de la organización, por lo que contar con un adecuado sistema de evaluación del desempeño es fundamental para lograr altos niveles de competitividad (Montoya & Boyero, 2016).

Estudios realizados en algunas instituciones educativas en Ecuador hacen referencia a la importancia de la formación del talento humano que imparte docencia para lograr una calidad educativa a la altura de las demandas actuales, donde predomina el uso de entornos virtuales de aprendizaje y tecnologías de la información y las comunicaciones, siendo necesario planificar tiempo para que el profesorado dedique tiempo a la formación en estas herramientas (Manosalvas, 2014; Quiroz & Rodríguez, 2017; Quevedo, 2013; Suárez & Santos, 2019; Morales, 2019; Villón, 2019; Cattán, 2019).

En un estudio realizado en la Escuela San Francisco de Asís de Quito sobre la acción orientadora de la familia en la educación, se expone la necesidad de planificar acciones coordinadas entre la familia y la escuela para lograr la calidad educativa, y se hace referencia al desempeño de cada uno de los actores que participan en este proceso (Artieda, 2010).

También García (2013), en una investigación dirigida a medir la calidad educativa del Colegio Nacional 12 de marzo de la ciudad de Portoviejo menciona que, si bien en los últimos años se han realizado esfuerzos para mejorar el desempeño profesional de los docentes, es necesario que el Estado implemente políticas que "...fomenten la capacitación integral y continua del recurso humano encargado de llevar adelante la formación..." y que este desempeño en una institución educativa "...está en relación directa con la calidad de la educación que brinda".

Por su parte, Prieto (2014) y Méndez & Bolívar (2017), señalan que es necesario contar con una herramienta adecuada que permita evaluar funciones, desempeño, definir programas de capacitación y actualización, desarrollar las habilidades del talento humano, y que el personal desempeñe bien sus tareas para disminuir la brecha existente entre el perfil del puesto y el perfil de la persona que lo ocupa. Bohlander, Snell & Sherman (2013) se refieren a la importancia del estudio de la gestión del talento o recursos humanos porque son las personas las que determinan el desempeño de una organización. De tal manera que evaluar el desempeño de estas personas como un instrumento para conocer su desempeño y actitudes implica conocer qué estrategias poner en marcha para mejorar tanto el desempeño laboral de los empleados como de la organización.

Actualmente, la incorrecta gestión del talento humano en las organizaciones les dificulta mucho el cumplimiento de los objetivos propuestos, resultando en un desempeño laboral no productivo, esto demuestra la necesidad de que cuenten con herramientas para enfrentar sus desafíos de manera más objetiva. Por ello, la aplicación de un modelo que permita gestionar esta actividad es

muy importante para asegurar que los empleados estén motivados y se esfuercen por tener un mejor desempeño laboral y que le dé valor a la empresa (Mazariegos, 2015; Loayza & Vivanco, 2019; Cortes, 2015; Torres, 2016).

El propósito de la gestión del talento humano en las instituciones educativas, según García, Juárez & Salgado (2018) y Pilataxi (2015) es satisfacer las necesidades de la sociedad utilizando los recursos de manera óptima, maximizando las competencias de la institución y tomando las decisiones adecuadas necesarias en beneficio de los alumnos.

En las instituciones educativas ecuatorianas, la gestión del talento humano junto con el trabajo en equipo de todos los participantes en el proceso de enseñanza-aprendizaje debe generar el desarrollo, calidad y pertinencia de la educación (Cedeño, 2016). Sin embargo, la inadecuada coordinación entre docentes y distritos educativos ha sido altamente cuestionada por no permitir que el trabajo en equipo controle la gestión operativa de las instituciones y la mejora de la calidad educativa (Encalada, Loaiza & Herrera, 2019).

En la actualidad, dice Alles (2007), existen factores muy importantes que se deben tener en cuenta a nivel empresarial, uno de ellos es el talento humano, se refiere al potencial de trabajo que el empleado aporta a la empresa donde trabaja. Es por ello por lo que las organizaciones han identificado este recurso como su mayor inversión, dando gran importancia a la búsqueda de formas de capacitación y desarrollo. Por tanto, la gestión del talento humano en las instituciones educativas debe ser evaluada permanentemente, para determinar el cumplimiento de las funciones, capacitación, perfeccionamiento, idoneidad, moral y ética de los recursos humanos.

La planificación del talento humano es, por tanto, importante, porque implica planificar las necesidades de recursos humanos de una organización (Fernández, Juvinao & Solano, 2016). Para interpretar mejor la planificación del talento humano, es necesario comprender el comportamiento humano y tener conocimiento de los diversos sistemas y prácticas disponibles para motivar a la fuerza laboral; promover el trabajo en equipo y generar eficiencia y eficacia en la organización (Molina, Briones & Arteaga, 2016). Mientras que Alles (2015) sostiene que la planeación del talento humano contribuye significativamente al proceso de dirección estratégica, pues aporta los medios para alcanzar los resultados esperados del proceso de planificación.

Al mismo tiempo, es muy importante y necesario que la organización cuente con personal que se sienta satisfecho y comprometido con la organización a hacer un buen trabajo. Para Chiavenato & Sapiro (2017), el desempeño laboral depende de las habilidades, características o competencias del empleado aplicadas en su puesto, es cumplir con la responsabilidad de la mejor manera, con el fin de lograr la mejora continua y el logro de niveles superiores, involucrando conocimientos, habilidades, actitudes y valores.

Gestionar el talento humano en una organización implica utilizar un conjunto de prácticas, políticas, instrumentos y técnicas para contratar y ubicar a las personas adecuadas, con las competencias necesarias, capaces de lograr los objetivos propuestos; utilizar mecanismos que promuevan la formación, motivación, compromiso y eficiencia del hombre como el recurso más importante de la institución (Cabrales, 2009). Una adecuada gestión debe considerar el diseño, análisis y descripción de puestos, reclutamiento y selección, evaluación del desempeño, remuneración, incentivos, beneficios, capacitación y desarrollo de las personas, relaciones con los empleados, seguridad e higiene, calidad de vida, el banco de datos y el sistema de información (Prieto, 2014).

El proceso administrativo juega un papel importante en la gestión del talento humano en la organización para asegurar la eficiencia. Esto significa que la planificación, organización, dirección y control de esta actividad giran en torno a los planes que se elaboran para gestionar correctamente este recurso (Louffat, 2015).

El tema de las competencias laborales también es muy complejo y tratado en la literatura debido a su importancia, Véliz, Jorna & Berra (2016) señalan su importancia para el desempeño del puesto y la gestión responsable de las herramientas utilizadas dentro de una institución. Afirma que es importante que las competencias laborales estén estrechamente relacionadas con el perfil profesional del puesto, conocimientos y responsabilidades.

En este contexto, Lotito (2015) señala que las organizaciones actualmente aplican una batería de pruebas psicológicas para seleccionar a los mejores candidatos, es decir, varios de ellos, ya sean *test* cognitivos o proyectivos, con ellos se puede conocer el nivel de conocimientos de los candidatos a un puesto de trabajo, sus competencias y aspectos psicológicos como habilidades y motivaciones, aspectos que influyen directamente en su desempeño.

Cabe señalar que el objetivo primordial del desempeño laboral es garantizar un estilo de dirección en la organización que permita gestionar los recursos humanos de manera integrada. El sistema de gestión por competencias tiene como objetivo satisfacer una necesidad primordial de la organización, por lo que la identificación y mejora de los conocimientos, habilidades y destrezas son claves para el desempeño exitoso y eficiente de cada puesto de trabajo. Al respecto, Chiavenato (2009), afirma que las personas en una organización son “el diferencial competitivo...” y “...su principal ventaja competitiva dentro de un mundo globalizado, inestable y cambiante en el que existe una competencia feroz”. Esa es la razón por la que la eficacia y el desempeño del personal son tan necesarios para la organización.

En la forma de medir el desempeño laboral, la investigación se ha centrado en habilidades (Reyes, 2016), competencias (Celis, 2017), conocimientos (Salas, 2012), y capacidades desarrolladas por el empleado y aplicadas en su área de trabajo (Horton, 2004). Se puede concluir que el desempeño involucra conocimientos, habilidades, actitudes, valores y las responsabilidades asumidas al cumplir una tarea. Por tanto, la gestión del desempeño es muy importante como un “proceso basado en el ciclo natural de la gestión: planear, seguir y evaluar”; donde la planificación tiene en cuenta los objetivos necesarios para lograr los resultados del puesto; las competencias son los comportamientos que es necesario demostrar en el trabajo para lograr los objetivos establecidos. A través del coaching, se monitorea el desempeño para brindar retroalimentación, y apoyar y reforzar el desempeño actual para lograr el desempeño deseado. Finalmente, la revisión evalúa el desempeño actual y lo compara con el esperado, se analizan las tendencias de desempeño, se identifican áreas de oportunidad y fortalezas que permiten planificar para lograr el nivel de desempeño esperado para el próximo período (Cravino, 2020).

Así, la evaluación de desempeño por competencias es una herramienta muy importante que ayuda en la obtención de los conocimientos y actitudes de las personas en el lugar de trabajo de una organización, por lo que, para implementar un sistema de gestión o una estrategia, se realiza un análisis de la organización en sus diferentes áreas, a través de un *test* competente (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2011).

Entre los objetivos de la evaluación del desempeño según los criterios de Chiavenato (2016), se encuentran:

1. Permitir condiciones de medición del potencial humano a efecto de determinar su plena utilización.
2. Permitir que los recursos humanos sean tratados como una importante ventaja competitiva de la organización, cuya productividad puede ser desarrollada dependiendo, obviamente, de la forma de la administración.
3. Ofrecer oportunidades de crecimiento y condiciones de participación efectiva a todos los miembros de la organización, con la consideración de los objetivos de la organización, de una parte, y los objetivos de los individuos, de la otra.

Destacando este mismo autor que estos objetivos permiten a la empresa evaluar el nivel de desempeño y competitividad de las personas que laboran en la institución, conociendo sus fortalezas y debilidades de tal manera que se desglosen las estrategias adecuadas para el buen funcionamiento de la organización. Afirma además que para evaluar este desempeño es preciso aplicar métodos basados en los resultados de las tareas, comportamiento y rasgos individuales.

Existen varios métodos de evaluación del desempeño, incluido 360°, donde Chiavenato (2016) se refiere al contexto general que rodea a cada persona. Es una evaluación realizada, de forma circular, para todos los elementos que tienen algún tipo de interacción con la persona evaluada. Consiste en el grupo de personas que valoran a otras mediante ítems o factores predefinidos. Estos factores son comportamientos observables en el desarrollo diario de su práctica profesional. Es un esquema que permite que un empleado sea evaluado por todos los que lo rodean.

Este mismo autor refiere que otro método utilizado para evaluar el desempeño es el de escalas gráficas, es uno de los más antiguos y populares, se utilizan para evaluar factores como calidad y cantidad del trabajo, conocimiento del puesto de trabajo, cooperación, lealtad, dependencia, atención, honestidad, integridad, actitud e iniciativa, donde escalas gráficas miden el desempeño de las personas utilizando factores previamente definidos y graduados. Se utiliza un cuestionario de doble entrada, en el que las líneas horizontales representan los factores de evaluación del desempeño y las columnas verticales el grado de variación de esos factores.

La administración de esta vital área a través del departamento de recursos humanos garantiza la satisfacción de los trabajadores, lo que a su vez ayuda a la institución a cumplir con los objetivos organizacionales.

La Unidad Educativa Fiscal Franklin Delano Roosevelt está ubicada en la parroquia 18 de octubre cantón Portoviejo, creada el 5 de junio de 1945, en la actualidad tiene 75 años de vida institucional al servicio de la comunidad. Dispone de 64 personas entre ellos 58 docentes y 4 administrativos entre ellos, 2 servidores públicos del Departamento de consejería estudiantil (DECE), 2 médicos (odontólogo y médico general) y 2 auxiliares de servicio, posee una oferta educativa completa donde asisten un número de 1340 alumnos aproximadamente, desde el nivel de inicial a bachillerato, los cuales se educan en 2 jornadas laborales, Jornada Matutina (JM) y Jornada Vespertina (JV). Su órgano funcional es vertical y cuenta con todos los departamentos necesarios para el buen funcionamiento de los procesos internos que se desarrollan en el plantel.

La institución se fundamenta según las bases legales de la Constitución de la República a través de su ente rector como es el Ministerio de Educación del Ecuador (MINEDUC), Marco Legal Educativo, Ley Orgánica de Educación Intercultural bilingüe (LOEI) y el reglamento interno aprobado por acuerdo 013- AJ- DEOM del veinte y nueve de octubre de 2001, siendo en aquella fecha el Director de Educación y Cultura de Manabí el Mg. E.S. Vicente Maldonado y el

Abogado Marcelo Guerrero Chávez, asesor jurídico de la Dirección de Educación de Manabí. Actualmente el Administrador o Rector de este centro educativo es la Mg. Blanca Margarita Lucas Cuadros, y vicerrectoras la Lic. Angélica Lucia Ayala Mendoza (JM) y la Ing. Isabel del Rosario Murillo Castro (JV). Las Lic. Nathaly Gabriela Valles Cevallos, Inspectora General (encargada) y la Lic. Silvia Maricela Giler Rengifo, Docente/secretaria, son quienes conforman los directivos del plantel.

El tipo de investigación aplicada fue descriptiva y correlacional, se determinó la relación existente entre las variables gestión del talento humano y el desempeño docente y su influencia en la calidad de la educación en esta institución.

El estudio se apoyó en la investigación de campo y los datos fueron proporcionados por la tabulación de las encuestas. La investigación deductiva permitió establecer las causas y efectos de los fenómenos generales a través de leyes generales, que por su carácter de verdades absolutas no necesitan comprobación en el sistema de recursos humanos. Los métodos analíticos permitieron el descubrimiento y la explicación coherente y sistemática de todas y cada una de las partes del universo humano existente en esta unidad educativa y establecer las relaciones causa y efecto. A través de la síntesis se reunieron los datos sobre el sistema organizativo y el sistema administrativo y en base a la incorporación de conocimientos nuevos para el mejoramiento de esta entidad, y la revisión bibliográfica permitió el desarrollo del marco teórico de la investigación.

La población estimada que fue objeto de análisis para lograr los objetivos de la investigación estuvo compuesta por 60 personas, entre ellos 56 docentes y 4 administrativos de la Unidad Educativa Fiscal Franklin Delano Roosevelt, del cantón Portoviejo. A continuación, se describe el cálculo realizado que permitió determinar el tamaño de la muestra utilizada, que para un nivel de confianza de 1,96 resultó ser 52 personas.

$$n = \frac{P*Q*Nn}{Q+N*e^2}$$

$$n = \frac{1.96^2 * 0.50 * 0.50 * 60}{16^2 * 0.50 * 0.50 + 60 * 0.05^2} = 51,89 (52) \text{ personas}$$

n = Muestra

N = Población 60 personas

Z = Nivel de confianza 1,96

P = Probabilidad de Ocurrencia 50%

Q = Probabilidad de no Ocurrencia 50%

e = Nivel de significancia (1 al 10)

La encuesta aplicada fue no probabilística intencional o por conveniencia; mediante preguntas adecuadamente formuladas que fueron realizadas a los trabajadores administrativos y funcionarios de esta unidad educativa, la muestra se seleccionó en base a la conveniencia de accesibilidad y proximidad de los investigadores.

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). Las alternativas de los ítems

de las dos variables tuvieron la siguiente valoración: (01) Totalmente en desacuerdo, (02) en desacuerdo, (03) ni de acuerdo/ ni en desacuerdo, (04) de acuerdo y (05) totalmente de acuerdo.

Para el análisis de los resultados del presente trabajo de investigación se utilizó el programa SPSS 22 (estadística descriptiva); esta permitió analizar y representar los datos por medio de tablas y gráficos; para la validación de los instrumentos se recurrió al juicio de expertos en la materia, quienes emitieron su opinión respecto a la redacción y al contenido del cuestionario.

La evaluación de fiabilidad se realizó a través de alfa de Cronbach, que permitió estimar la fiabilidad del instrumento de medida a través de un conjunto de ítems. Como criterio general, George & Mallery (2003) sugieren las recomendaciones siguientes para evaluar los coeficientes de alfa de Cronbach (citado en Frías, 2014):

- Coeficiente alfa > .9 es excelente
- Coeficiente alfa > .8 es bueno
- Coeficiente alfa > .7 es aceptable
- Coeficiente alfa > .6 es cuestionable
- Coeficiente alfa > .5 es pobre
- Coeficiente alfa < .5 es inaceptable

El 100 % de la muestra utilizada fue válida. A través de alfa de Cronbach, en la primera variable de calidad de servicio arrojó un resultado de 0,922, que significa, según George & Mallery (2003), que la fiabilidad es excelente (citado en Frías, 2014).

En la tabla 1 se describe la desviación estándar de los seis elementos analizados, resultando que la gestión del talento humano, calidad del trabajo y trabajo en equipo se estiman en 4, 027 a 4,609, a diferencia de selección de personal y capacitación que están en el orden de 2,5 y desempeño laboral con la máxima de 7,8.

Tabla 1. Estadísticas de elementos

Elementos	Media	Desviación estándar	N
Gestión del talento humano	16,98	4,609	52
Selección de personal	8,39	2,548	52
Capacitación de personal	8,59	2,583	52
Desempeño laboral	33,36	7,819	52
Calidad del trabajo	16,67	4,327	52
Trabajo en equipo	16,68	4,027	52

Fuente: SPSS 22. Elaboración propia.

Luego de conocer la fiabilidad del instrumento y los datos de las técnicas utilizadas se realizó un análisis de la relación existente entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral.

Para todos los análisis se tuvo en cuenta la siguiente clasificación:

- Totalmente en desacuerdo

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

El primer análisis partió de lo mostrado en la tabla 2 y figura 1, donde de un total de 52 encuestados, 15 manifiestan que tienen una opinión del, Ni de acuerdo/Ni en desacuerdo con la gestión de talento humano y 14 manifiestan que están en desacuerdo con la gestión de talento humano. Siendo el mayor porcentaje referente a la gestión de talento humano que tienen una opinión del, Ni de acuerdo/Ni en desacuerdo en esta unidad educativa.

Tabla 2. Gestión del talento humano

Clasificación		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	10	19,2	19,2	19,2
	En desacuerdo	14	26,0	26,0	45,2
	Ni de acuerdo / ni en desacuerdo	15	31,7	31,7	76,9
	De acuerdo	11	21,2	21,2	98,1
	Totalmente de acuerdo	1	1,9	1,9	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Fuente: SPSS 22. Elaboración propia.

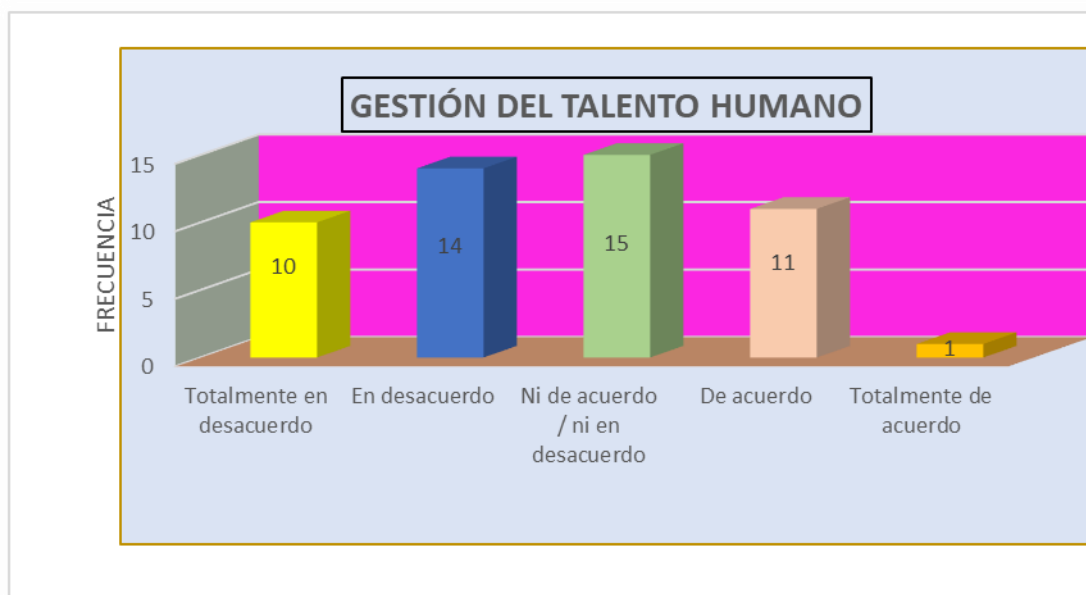


Figura 1. Estadística obtenida sobre gestión del talento humano.

Fuente: SPSS 22. Elaboración propia.

Según se puede apreciar en la tabla 3 y figura 2, de un total de 52 encuestados, 21 de ellos manifestaron que tienen una opinión del, Ni de acuerdo/Ni en desacuerdo con el desempeño laboral y 13 encuestados manifestaron que están totalmente en desacuerdo con el desempeño

laboral. Siendo el mayor porcentaje referente al desempeño laboral, que tienen una opinión del, Ni de acuerdo/Ni en desacuerdo en la Unidad Educativa Fiscal Franklin Delano Roosevelt.

Tabla 3. Desempeño laboral

Clasificación		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	13	25,0	25,0	25,0
	En desacuerdo	7	12,5	12,5	37,5
	Ni de acuerdo / ni en desacuerdo	21	40,4	40,4	77,9
	De acuerdo	8	15,4	15,4	93,3
	Totalmente de acuerdo	4	6,7	6,7	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Fuente: SPSS 22. Elaboración propia.

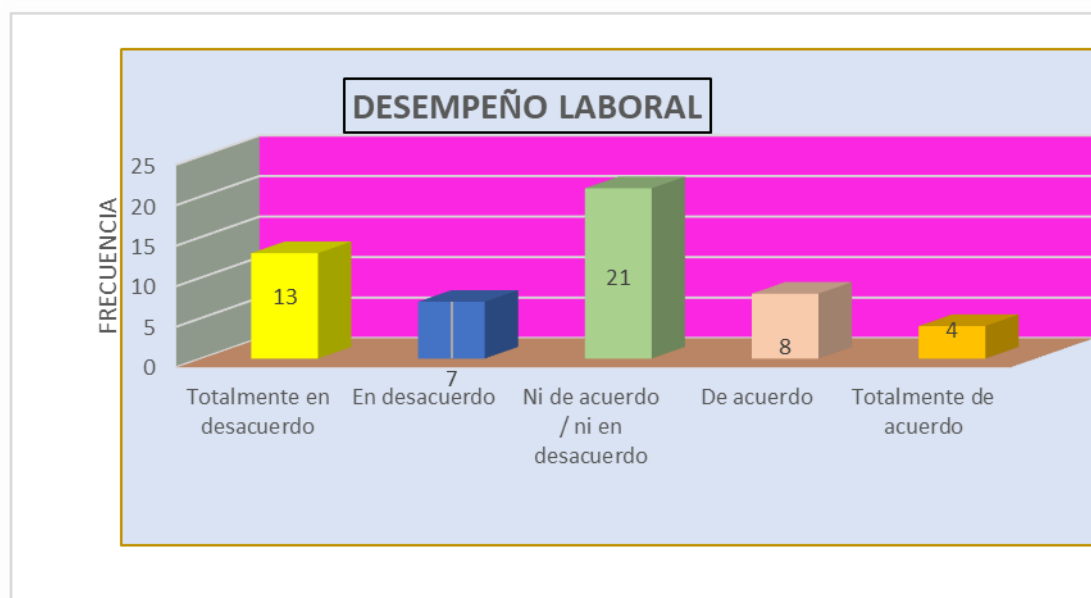


Figura 2. Estadística obtenida sobre desempeño laboral.

Fuente: SPSS 22. Elaboración propia

En selección de personal, como se observa en la tabla 4 y figura 3, de un total de 52 encuestados, 13 de ellos manifestaron que tienen una opinión del, Ni de acuerdo/Ni en desacuerdo con la selección de personal y 13 encuestados manifiestan que están en desacuerdo con la selección de personal, mientras tanto 12 manifiestan que están de acuerdo con selección de personal. Siendo el mayor porcentaje referente a la selección de personal, que tienen una opinión del, Ni de acuerdo/Ni en desacuerdo en la Unidad Educativa Fiscal Franklin Delano Roosevelt.

Tabla 4. Selección de personal

Clasificación		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	8	14,4	14,4	14,4
	En desacuerdo	13	25,0	25,0	39,4
	Ni de acuerdo / ni en desacuerdo	13	25,0	25,0	64,4
	De acuerdo	12	24,0	24,0	88,5
	Totalmente de acuerdo	6	11,5	11,5	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Fuente: SPSS 22. Elaboración propia.

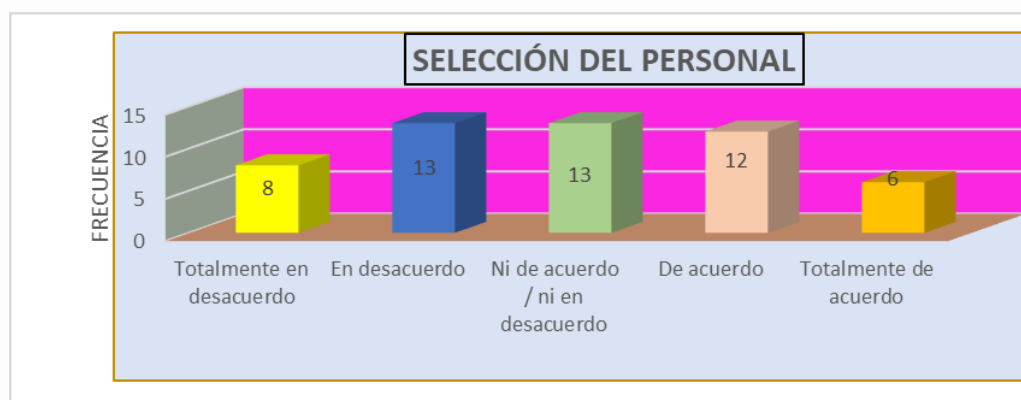


Figura 3. Estadística obtenida sobre selección de personal.

Fuente: SPSS 22. Elaboración propia.

Con respecto a calidad del trabajo los resultados obtenidos fueron: de un total de 52 encuestados, 14 de ellos manifiestan que están de acuerdo con la calidad de trabajo y 13 indicaron que están en desacuerdo con la calidad de trabajo. Siendo el mayor porcentaje referente a la calidad de trabajo, que tienen una opinión del, Ni de acuerdo/Ni en desacuerdo en esta unidad educativa. En la tabla 5 y figura 4 se observa el comportamiento a partir de los datos obtenidos.

Tabla 5. Calidad del trabajo

Clasificación		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	8	14,4	14,4	14,4
	En desacuerdo	13	25,0	25,0	39,4
	Ni de acuerdo / ni en desacuerdo	12	23,1	23,1	62,5
	De acuerdo	14	27,9	27,9	90,4
	Totalmente de acuerdo	5	9,6	9,6	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Fuente: SPSS 22. Elaboración propia.

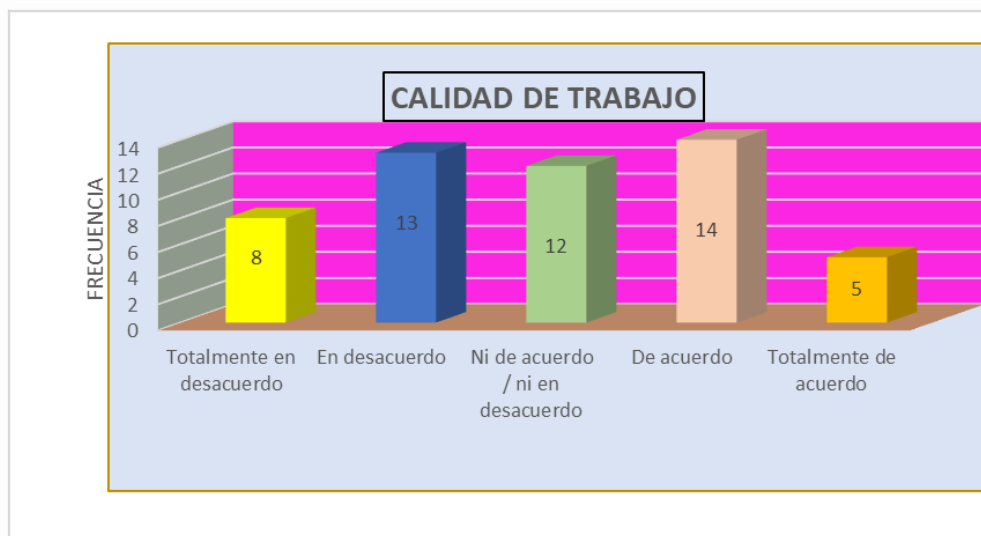


Figura 4. Estadística obtenida sobre calidad del trabajo.

Fuente: SPSS 22. Elaboración propia.

Tabla 6. Trabajo en Equipo

Clasificación		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	7	13,5	13,5	13,5
	En desacuerdo	8	15,4	15,4	28,8
	Ni de acuerdo / ni en desacuerdo	20	37,5	37,5	66,3
	De acuerdo	10	19,2	19,2	85,6
	Totalmente de acuerdo	7	14,4	14,4	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Fuente: SPSS 22. Elaboración propia.

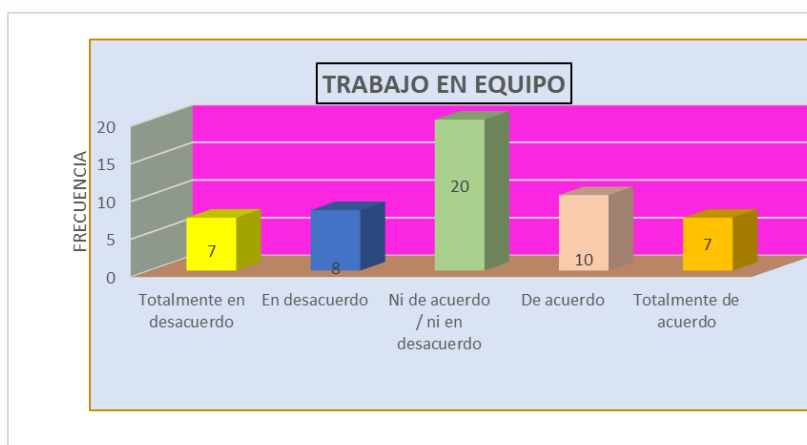


Figura 5. Estadística obtenida sobre trabajo en equipo.

Fuente: SPSS 22. Elaboración propia.

Los resultados del trabajo en equipo obtenidos fueron: de un total de 52 encuestados, 20 de ellos indicaron que tienen una opinión del, Ni de acuerdo/Ni en desacuerdo con el trabajo en equipo y 10 personas manifiestan que están de acuerdo con el trabajo en equipo. Siendo el mayor porcentaje referente al trabajo en equipo, que tienen una opinión del, Ni de acuerdo/Ni en desacuerdo en el personal docente y administrativo en la Unidad Educativa Fiscal Franklin Delano Roosevelt. En la tabla 6 y figura 5 se observan estos resultados.

En capacitación de personal de un total de 52 encuestados, 14 personas manifestaron que tienen una opinión del, Ni de acuerdo/Ni en desacuerdo con la capacitación de personal y 12 ellos expresaron que están de acuerdo con la capacitación de personal. Siendo el mayor porcentaje referente a la capacitación de personal, que tienen una opinión del, Ni de acuerdo/Ni en desacuerdo. Se observan los datos en la tabla 7 y figura 6.

Tabla 7. Capacitación de personal

Clasificación		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	8	14,4	14,4	14,4
	En desacuerdo	11	22,1	22,1	36,5
	Ni de acuerdo / ni en desacuerdo	14	26,9	26,9	63,5
	De acuerdo	12	23,1	23,1	86,5
	Totalmente de acuerdo	7	13,5	13,5	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Fuente: SPSS 22. Elaboración propia.

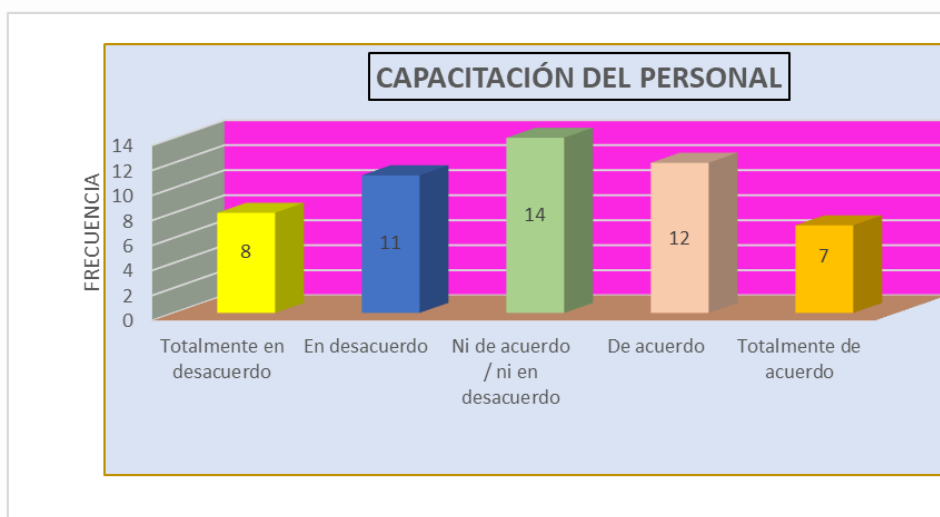


Figura 6. Estadística obtenida sobre capacitación de personal.

Fuente: SPSS 22. Elaboración propia.

Una vez concluido el análisis de cada uno de los elementos estudiados se realizó el cálculo del coeficiente de Spearman, los resultados se muestran en la tabla 8. Se confirmó que existe una relación positiva alta (0,819) entre las variables gestión del talento humano y desempeño laboral. Asimismo, la $p\text{-valor} \leq 0,05$ nos indica que existe una alta significatividad en los resultados donde el error es $< 0,01$. Por lo tanto, se puede afirmar, que existe una correlación positiva alta

entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en el personal que labora en la Unidad Educativa Fiscal Franklin Delano Roosevelt.

Tabla 8. Correlación entre gestión del talento humano y desempeño laboral

			GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Coeficiente de correlación	1,000	0,819**
		Sig. (bilateral)	0,00	0,000
		N	52	52
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	0,819**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	0,00
		N	52	52

Fuente: SPSS 22. Elaboración propia.

CONCLUSIONES

La importancia de implementar un sistema de gestión del talento humano que permita mejorar el sistema organizacional y servicios administrativos para mejorar el desempeño del personal en la Unidad Educativa Fiscal Franklin Delano Roosevelt se aprecia en tabla 8 de correlación entre gestión del talento humano y desempeño laboral, la probabilidad valor es menor a 0,05 por lo tanto, se puede afirmar, que existió una relación entre la gestión del talento humano. Mientras que al analizar e identificar el talento humano en base a la planificación y reclutamiento de su sistema organizativo y determinar las oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional del talento humano que labora para mejorar el desempeño del personal, se obtuvo el valor de 0,819, lo que indica que existe una correlación positiva alta, entre gestión de talento humano y desempeño laboral, donde los resultados de correlación indicaron que, dada la teoría, la dirección, donde las políticas y prácticas que son aplicadas se dirigen de forma adecuada, porque la correlación es alta y positiva demostrando un buen desempeño laboral y bajo la gestión de talento humano .

Por tal razón, debido a que la entidad no cuenta con un diseño de procesos para la selección del personal, impidiéndole tener personal especializado e idóneo, haciéndola poco productiva y no que satisface las expectativas de los empleados, no genera los resultados esperados en el personal y en la productividad de la entidad educativa. Esto se da porque esta entidad no cuenta con un plan de capacitación que contemple, la inducción, formación básica, entrenamiento y desarrollo del personal, puesto que las mismas pueden ser mejoradas en base a un manual de desempeño y la gestión por competencias del talento humano escrito y definido para las diferentes áreas. Según como lo plantean García (2013); Prieto (2014) y Méndez & Bolívar (2017).

Se concluyó que en la selección de personal y calidad del trabajo en esta Unidad Educativa Fiscal permite demostrar a través del coeficiente de Spearman que arrojó un valor de 0,640, lo que indica que existe una correlación positiva moderada, entre selección de personal y la calidad del trabajo. Se coincide con el autor Lotito (2015) en que es muy importante aplicar técnicas para seleccionar el talento humano porque este tiene una incidencia directa en la calidad del trabajo que ese trabajador realiza en la organización.

Se determinó que, existe una correlación positiva moderada, entre selección de personal y trabajo en equipo. Se coincide con Cedeño (2016) y Encalada, Loaiza & Herrera (2019) en que el trabajo

en equipo es muy importante para el desempeño de la organización y para que se lleve a cabo depende del comportamiento de las personas que trabajan en la organización. Por otro lado, tiene estrecha relación con la selección porque según sean las características, comportamiento, competencias y habilidades de los trabajadores, será más o menos efectivo este trabajo en equipo. También la capacitación del personal y el trabajo en equipo presentaron una relación positiva moderada. Lo cual reafirma la necesidad de que las personas que trabajan en la organización deben contar con un adecuado comportamiento, competencias y habilidades que propicien el desarrollo de esta.

Existe una adecuada capacitación de personal y calidad del trabajo en la Unidad Educativa Fiscal Franklin Delano Roosevelt, demostrando la existencia de una correlación positiva alta, entre capacitación de personal y la calidad del trabajo. Se coincide con los autores Manosalvas (2014); Quiroz & Rodríguez (2017); Quevedo (2013); Suárez & Santos (2019); Morales (2019); Villón (2019) y Cattán (2019) en la importancia que tiene capacitar al personal para poder lograr calidad educativa.

Con una adecuada gestión de talento humano donde participe todo el personal de esta Institución, si se proporciona seguridad razonable para el logro de los objetivos institucionales y la protección de los recursos, se verifican los componentes del control del talento humano como: el ambiente de control, la evaluación de riesgos, los sistemas de información y comunicación y el seguimiento enfocado a orientar el cumplimiento del ordenamiento jurídico, técnico y administrativo, se puede promover la eficiencia y eficacia de las operaciones de la entidad y generar su crecimiento como institución, repercutiendo directamente en la calidad de la educación.

La importancia de implementar un sistema de gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Unidad Educativa Fiscal Franklin Delano Roosevelt, luego de someterse al coeficiente de Spearman indicó que existe una correlación positiva alta, entre gestión de talento humano y desempeño laboral. Se coincide con Fernández, Juvinao & Solano (2016); Molina, Briones & Arteaga (2016) y Alles (2015), en que es muy importante gestionar el talento humano de manera integrada. De ahí la necesidad de elaborar y poner en funcionamiento un sistema de gestión de talento humano que genere el desarrollo de la institución y un impacto directo en la calidad de la educación.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Artieda, C. M. F. (2010). *Comunicación y Colaboración Familia-Escuela "Estudio realizado en el Centro Educativo San Francisco de Asís de la Arcadia de la ciudad de Quito-cantón Quito*. Trabajo de fin de carrera previo a la obtención del título de Licenciado en Ciencias de la Educación.
- Asamblea Constituyente. (2008). *Ley Orgánica de Educación Intercultural* (en vigor desde el 31 de marzo de 2011). Montecristi, Ecuador. Asamblea Nacional Constituyente.
- Alles, M. A. (2007). *Desarrollo del talento humano basado en competencias*. Ediciones Granica SA.
- Alles, M. (2015). *Dirección estratégica de RR. HH*. Vol I:- Gestión por competencias. Ediciones Granica SA.
- Bohlander, G., Snell, S., & Sherman, A. (2013). *Administración de recursos humanos*. Trad. MD Rodríguez, Cengage Learning, México.
- Cabral, S. O. (2009). La gerencia del talento humano bajo la perspectiva de la condición humana. *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, 17(1), 155-178.
- Cattán, A. M. S. (2019). *Las nuevas tecnologías de la información y la comunicación como herramienta pedagógica en la era digital* (Master's thesis, Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador).

- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2016). *Evaluación del desempeño humano*. McGraw-Hill.
- Chiavenato, I., & Sapiro, A. (2017). *Planeación estratégica*. McGraw-Hill Interamericana.
- Cedeño, M. E. P. (2016). Gestión del talento humano en la universidad ecuatoriana actual. *Didasc@ lia: Didáctica y Educación*, 7(6), 285-290.
- Celis, M. Y. L. (2017). *Relación entre las competencias gerenciales y el desempeño laboral de los colaboradores del centro de emergencia mujer subregión Pacífico 2017*.
- Cortes, L. (2015). *La motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional en empresas copelec*.
- Cravino, L. M. (2020). Evolución histórica del concepto de gestión del desempeño. /Historical evolution of the concept of performance management. *Revista de Ciencias Empresariales* | Universidad Blas Pascal, (1 (2015)), 7-16.
- Encalada, P. V., Loaiza, K., & Herrera, M. (2019). La influencia de los distritos educativos en la labor docente en Carchi, Ecuador. *Revista ESPACIOS*, 40(39), 6-12.
- Fernández, D. L. M., Juvinao, D. L., & Solano, E. S. (2016). Planificación estratégica de recursos humanos: efectiva forma de identificar necesidades de personal. *Económicas CUC*, 37(1), 63-80.
- Frías, N. D. (2014). *Apuntes de SPSS*. Universidad de Valencia, 1-10.
- García, V. E. M. (2013). *Evaluación del desempeño profesional docente y directivo de educación básica y bachillerato del "Colegio Nacional 12 de marzo", del cantón Portoviejo, de la provincia de Manabí, durante el año 2012 – 2013*. Universidad Técnica Particular de Loja. La Universidad Católica de Loja. Tesis de grado.
- García, C. F. J., Juárez, H. S. C., & Salgado, G. L. (2018). Gestión escolar y calidad educativa. *Revista Cubana de Educación Superior*, 37(2), 206-216.
- George, D., & Mallery, M. (2003). *Using SPSS for Windows step by step: a simple guide and reference*.
- Horton, D. (2004). *¿Cómo planificar, implementar y evaluar el desarrollo de capacidades?* ISNAR.
- Loayza, C. M. A., & Vivanco, V. S. H. (2019). *Diagnóstico de la Motivación para un mejor Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de la Joya desde julio del 2017 a junio 2018*.
- Lotito, F. (2015). Test Psicológicos Y Entrevistas: Usos Y Aplicaciones Claves En El Proceso De Selección E Integración De Personas a Las Empresas (Psychological Tests and Interviews: Key Uses and Applications in the Selection and Integration of Companies). *RAN-Revista Academia & Negocios*, 1(2).
- Louffat, E. (2015). *Fundamentos del proceso administrativo*. CENGAGE LEARNING. Cuarta edición.
- Manosalvas, S. M. I. (2014). *El uso de la tecnología incide en el mejoramiento de la calidad del trabajo escolar del Centro Educativo Simón Bolívar de la Parroquia 10 de agosto del Cantón Pastaza* (Bachelor's thesis, Universidad Tecnológica Equinoccial. Facultad: Educación a distancia).
- Mazariegos, M. I. (2015). *Motivación y desempeño laboral*. Disponible en: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.Pdf>
- Méndez, T., & Bolívar, A. (2017). *Satisfacción de los docentes frente al proceso de evaluación de desempeño laboral* (Master's thesis, Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador).
- Ministerio de Educación. (12 de septiembre de 2012). *Acuerdo ministerial 0408-12*. Disponible en: <http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/09/ACUERDO-408-12.pdf>
- Molina, S. L. A., Briones, V. Í. B., & Arteaga, C. H. S. (2016). El comportamiento organizacional y su importancia para la administración de empresas. *Dominio de las Ciencias*, 2(4), 498-510.
- Montoya, A. C. A., & Boyero, S. M. R. (2016). *El recurso humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional*.
- Morales, S. S. R. (2019). *Gestión directiva y desempeño docente en la Unidad Educativa "Lautaro Aspiazu Sedeño"* Palenque, Ecuador, 2018.

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2011). *Evaluación del desempeño laboral por competencias*. México: Organización Internacional del Trabajo.

Pilataxi, C. C. E. (2015). *Control interno y la gestión del talento humano en la Unidad Educativa Bilingüe "CEBI" de la ciudad de Ambato* (Bachelor's thesis, Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Contabilidad y Auditoría. Carrera de Contabilidad y Auditoría Semipresencial).

Prieto, L. A. (2014). *La importancia de la evaluación del desempeño, como proceso sistemático generador de cambios y herramienta de gestión gerencial*.

Quevedo, A. M. C. (2013). *Diseño de un taller de uso educativo de las tecnologías de la informática y la comunicación para su aplicación como herramienta didáctica en el proceso enseñanza-aprendizaje dirigido a los docentes de la escuela fiscal "Simón Bolívar" de la parroquia la matriz, cantón Latacunga, provincia de Cotopaxi en el año lectivo 2012–2013* (Bachelor's thesis, Ecuador: Latacunga: Universidad Técnica de Cotopaxi (UTC).).

Quiroz, M. G. A., & Rodríguez, T. M. M. (2017). *Influencia de los recursos tecnológicos en el nivel de comprensión lectora en los estudiantes del sexto año de educación general básica de la Unidad Educativa Libertador Simón Bolívar zona 2, distrito 17D12, provincia Pichincha, cantón Puerto Quito parroquia Puerto Quito período 2014–2015* (Bachelor's thesis, Universidad de Guayaquil. Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación).

Reyes, M. M. E. (2016). Relación entre Habilidades Sociales y Desempeño Docente desde la percepción de estudiantes adultos de universidad privada en Lima, Perú. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 10(2), 17-31.

Salas, P. R. S. (2012). Los procesos formativos, la competencia profesional y el desempeño laboral en el Sistema Nacional de Salud de Cuba. *Educación Médica Superior*, 26(2), 163-165.

Suárez, B. J. R., & Santos, G. A. Y. (2019). *Gestión del talento humano y el desempeño docente en la Escuela de Educación Básica Julio Reyes González–San Pedro–Santa Elena–2017*.

Torres, R. A. (2016). *Herramientas en la gestión del talento para una mayor productividad*.

Véliz, M. P. L., Jorna, C. A. R., & Berra, S. E. M. (2016). Consideraciones sobre los enfoques, definiciones y tendencias de las competencias profesionales. *Educación Médica Superior*, 30(2), 0-0.

Villón, N. I. P. (2019). *Estándares de calidad educativa y gestión pedagógica de los docentes de la Unidad Educativa Eugenio Espejo, Santa Elena, Ecuador, 2018*.

