

REPÚBLICA DEL ECUADOR
UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO PREVIO A LA OBTENCIÓN
DEL TÍTULO DE:**

**MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA CON MENCIÓN EN
DESARROLLO INSTITUCIONAL**

TEMA:

**Gestión de talento humano y el nivel de desempeño laboral del personal
administrativo de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad
Técnica de Babahoyo.**

Autor:

Ángel Fabián Mosquera Burbano

Directora:

Flor Karina Govea Andrade

Milagro, 2023

Derechos de autor

Sr. Dr.

Fabrizio Guevara Viejó

Rector de la Universidad Estatal de Milagro

Presente.

Yo, **Ángel Fabián Mosquera Burbano** en calidad de autor y titular de los derechos morales y patrimoniales de este informe de investigación, mediante el presente documento, libre y voluntariamente cedo los derechos de Autor de este proyecto de desarrollo, que fue realizada como requisito previo para la obtención de mi Grado, de **Magíster en Administración Pública con mención en Desarrollo Institucional** como aporte a la Línea de Investigación **Desarrollo local y Empresarial** de conformidad con el Art. 114 del Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación, concedo a favor de la Universidad Estatal de Milagro una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservo a mi favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizo a la Universidad Estatal de Milagro para que realice la digitalización y publicación de este Proyecto de Investigación en el repositorio virtual, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

El autor declara que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.

Milagro, abril 23, 2023

Ángel Fabián Mosquera Burbano

C.I. 1205604984

Aprobación del Director del Trabajo de Titulación

Yo, **Flor Karina Govea Andrade** en mi calidad de directora del trabajo de titulación, elaborado por **Ángel Fabián Mosquera Burbano**, cuyo tema es **Gestión de talento humano y el nivel de desempeño laboral del personal administrativo de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Técnica de Babahoyo**, que aporta a la Línea de Investigación **Desarrollo local y Empresarial**, previo a la obtención del Grado **Magíster en Administración Pública con mención en Desarrollo Institucional**. Trabajo de titulación que consiste en una propuesta innovadora que contiene, como mínimo, una investigación exploratoria y diagnóstica, base conceptual, conclusiones y fuentes de consulta, considero que el mismo reúne los requisitos y méritos necesarios para ser sometido a la evaluación por parte del tribunal calificador que se designe, por lo que lo **APRUEBO**, a fin de que el trabajo sea habilitado para continuar con el proceso de titulación de la alternativa de Informe de Investigación de la Universidad Estatal de Milagro.

Milagro, abril 23, 2023

Flor Karina Govea Andrade
C.I. 0917664179

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO
DIRECCIÓN DE POSGRADO
CERTIFICACIÓN DE LA DEFENSA

El TRIBUNAL CALIFICADOR previo a la obtención del título de **MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA CON MENCIÓN EN DESARROLLO INSTITUCIONAL**, presentado por **ING MOSQUERA BURBANO ANGEL FABIAN**, otorga al presente proyecto de investigación denominado "GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y EL NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO", las siguientes calificaciones:

TRABAJO DE TITULACION	56.33
DEFENSA ORAL	32.67
PROMEDIO	89.00
EQUIVALENTE	Muy Bueno



Mgs CEDILLO FAJARDO MIGUEL ANGEL
PRESIDENTE/A DEL TRIBUNAL



Msc ZEA VERA MONICA ELIZABETH
VOCAL



Mgs. PERALTA CARPIO FAVIOLA LISSETTE
SECRETARIO/A DEL TRIBUNAL



DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mi familia, mi gran fuente de inspiración en este importante proceso de aprendizaje.

AGRADECIMIENTOS

Mi agradecimiento infinito a Dios, porque todo es gracias a Él y su infinita misericordia.

Agradezco además a mis padres por su apoyo incondicional.

A mi esposa por su paciencia, motivación y apoyo en todo momento.

A todo el equipo docente y administrativo de la UNEMI, es especial a mi tutora, Ec. Flor Karina Govea Andrade, Phd., por su asesoramiento y el deseo evidente y desinteresado de compartir sus conocimientos en todo el proceso de desarrollo de la investigación.

A todos ustedes, mil gracias.

Resumen

La investigación analiza la incidencia de la gestión del talento humano sobre el desempeño laboral del personal de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Técnica de Babahoyo. Para el efecto se realiza un acercamiento a partir de dimensiones como: la selección del personal, la evaluación, la capacitación y el clima organizacional, los cuales son elementos importantes en la gestión. Se llevó a cabo una metodología con modalidad cuali-cuantitativa, aplicando técnicas de recolección de información como la encuesta a veinte funcionarios, que fue validada mediante el estadístico Alpha de Cronbach y la entrevista a la decana, cuyos resultados fueron categorizados y posteriormente analizados descriptivamente. Los resultados de la encuesta fueron analizados mediante el estadístico Chi-Cuadrado demostrándose una incidencia significativa de la gestión del talento humano y cada una de las dimensiones consideradas sobre el desempeño laboral, lo cual establece la importancia de una óptima gestión del personal para que este logre desempeñarse adecuadamente.

Palabras claves: gestión de talento humano, desempeño laboral, gestión de recursos humanos.

Abstract

The investigation analyzes the way human talent management influences job performance situation in Health Sciences Faculty of the Technical University of Babahoyo. To do so, it is done an approach through dimensions such as: workers selection, evaluation, capacitation and organizational environment, which are important elements of management. It was carried out a methodology based on a qualitative and quantitative mode, applying data collection techniques such as a survey to twenty employees, which was validated using Cronbach's Alpha measure, and an interview to the faculty dean, which was categorized and analyzed by the descriptive method. Survey results were analyzed by Chi square test, showing a significant incidence of human talent management and each of the dimensions on workers performance, which establish the importance of an optimum workers management for this to reach an adequate performance.

Key words: human talent management, workers performance, human resources management.

Índice

Introducción.....	1
Capítulo I: El problema de la investigación	5
1.1. Planteamiento del problema.....	5
1.2. Delimitación del problema.....	8
1.3. Formulación del problema.....	8
1.4. Preguntas de investigación	8
1.5. Determinación del tema	9
1.6. Objetivo general	9
1.7. Objetivos específicos	9
1.8. Hipótesis	10
1.9. Declaración de las variables	11
1.10. Justificación	13
1.11. Alcance y limitaciones.....	14
CAPÍTULO II: Marco teórico referencial	15
2.1. Antecedentes	15
2.2. Contenido teórico que fundamenta la investigación.....	19
2.2.1. Gestión del talento humano.....	19
2.2.2. Desempeño laboral	26
CAPÍTULO III: Diseño metodológico	29
3.1. Tipo y diseño de investigación	29
3.2. La población y la muestra	30
3.2.1. Características de la población.....	30
3.2.2. Delimitación de la población	31
3.2.3. Unidad de análisis	31
3.2.4. Tamaño de la muestra.....	31
3.3. Los métodos, las técnicas y los instrumentos	31
3.3.1. Métodos.....	32
3.3.2. Técnicas	32
3.3.3. Instrumentos.....	34
3.4. Procesamiento estadístico de la información.....	34

3.4.1. Confiabilidad del instrumento	35
CAPÍTULO IV: Análisis e interpretación de resultados.....	37
4.1. Análisis descriptivo.....	37
4.2. Análisis comparativo	46
4.3. Verificación de las Hipótesis	47
CAPÍTULO V: Conclusiones y Recomendaciones	57
5.1. Conclusiones.....	57
5.2. Recomendaciones	58
Referencias bibliográficas	60
Anexos	66
Anexo 1: Instrumento para la encuesta al personal de la FCS	66
Anexo 2: Instrumento para la entrevista a la Decana de la FCS.....	68
Anexo 3: Resultados de la encuesta.....	69

Lista de Figuras

Figura 1 *Diagrama Causa y Efecto*7
Figura 2 *Conocimiento de las actividades a su cargo*.....38
Figura 3 *Conoce los de objetivos*39
Figura 4 *Participación de los funcionarios en el establecimiento de los objetivos*....39
Figura 5 *Las capacitaciones recibidas contribuyen a cumplir eficientemente las actividades*.....41
Figura 6 *Red de relación de categorías*45

Lista de Tablas

Tabla 1 <i>Operacionalización de las variables</i>	12
Tabla 2 <i>Perfil de la población de estudio</i>	30
Tabla 3 <i>Intervalos Alpha de Cronbach</i>	35
Tabla 4 <i>Resumen de procesamiento de casos</i>	36
Tabla 5 <i>Estadísticas de fiabilidad</i>	36
Tabla 6 <i>Estadísticas de total de elemento</i>	36
Tabla 7 <i>Los niveles jerárquicos de la institución están claramente delimitados</i>	37
Tabla 8 <i>El funcionario cumple con los objetivos establecidos</i>	40
Tabla 9 <i>Resultados de la entrevista</i>	42
Tabla 10 <i>Categorización de las respuestas de la entrevista</i>	44
Tabla 11 <i>Tabla cruzada Desempeño Laboral - Gestión de Talento Humano</i>	48
Tabla 12 <i>Prueba de CHI-cuadrado</i>	49
Tabla 13 <i>Tabla cruzada Selección del personal - Desempeño Laboral</i>	50
Tabla 14 <i>Pruebas de chi-cuadrado</i>	51
Tabla 15 <i>Tabla Cruzada Evaluación - Desempeño Laboral</i>	52
Tabla 16 <i>Pruebas de chi-cuadrado</i>	52
Tabla 17 <i>Tabla Cruzada Capacitación - Desempeño Laboral</i>	53
Tabla 18 <i>Pruebas de chi-cuadrado</i>	54
Tabla 19 <i>Tabla Cruzada Clima organizacional - Desempeño Laboral</i>	55
Tabla 20 <i>Pruebas de chi-cuadrado</i>	55

Lista de Siglas / Acrónimos

CACES:	Consejo de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior
FAFI:	Facultad de Administración, Finanzas e Informática
FCIAG:	Facultad de Ciencias Agropecuarias
FCJSE:	Facultad de Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Educación
FCS:	Facultad de Ciencias de la Salud
SPSS:	Statistical Package for Social Sciences
UTB:	Universidad Técnica de Babahoyo

Introducción

La Universidad Técnica de Babahoyo es una institución de educación superior acreditada por el Consejo de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (CACES). Su sede se encuentra ubicada en la capital de la provincia de Los Ríos, cantón Babahoyo, y con extensiones en El Ángel y Quevedo. Cuenta con una importante oferta de carreras profesionales desde sus cuatro facultades: Facultad de Administración, Finanzas e Informática (FAFI), Facultad de Ciencias de la Salud (FCS), Facultad de Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Educación (FCJSE) y la Facultad de Ciencias Agropecuarias (FCIAG) (Universidad Técnica de Babahoyo, 2023).

Desde el Rectorado se administra toda la Universidad, sin embargo, existen tres vicerrectorados que asumen responsabilidades específicas en apoyo al trabajo del Rector: Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado de Investigación y Posgrado y Vicerrectorado Administrativo Financiero (Universidad Técnica de Babahoyo, 2023). Como institución de educación superior, la universidad requiere que todas sus áreas cuenten con personal profesional y técnico adecuado para el desempeño de sus funciones (Majad, 2016). Estos profesionales deben cumplir con los perfiles de su cargo, ser eficaces en su trabajo y preocuparse por contribuir al cumplimiento de los objetivos institucionales. La institución debe garantizar un adecuado reclutamiento y selección del personal.

La gestión del talento humano en la Universidad es responsabilidad de la Dirección de Talento Humano. Desde esta área se establece y controla las normas y reglamentos generales que regulan el marco administrativo de procesos como: selección de personal, evaluación, contratación, roles de pago, sumarios administrativos, capacitaciones y demás (Universidad Técnica de Babahoyo, 2017). Es necesario indicar que cada facultad y direcciones tienen responsabilidades en lo que respecta al establecimiento de perfiles requeridos, necesidad de personal, asignación de funciones, control del personal, evaluaciones, necesidad de

capacitación, entre otros relacionados a su ámbito de competencia y realidad en particular.

La delegación de responsabilidades a las facultades y direcciones es necesaria para descentralizar ciertas actividades y lograr así responder a cada realidad departamental y sus necesidades (Rojas & Sierra, 2022). Sin embargo, existen ocasiones donde la gestión ejecutada no genera los resultados esperados, principalmente en lo que respecta al nivel de desempeño laboral. Este es el caso de lo acontecido en la Universidad Técnica de Babahoyo, donde la gestión de talento humano presenta debilidades que afectan el desempeño de sus funcionarios, con facultades con antecedentes que registran por ejemplo que solo un 8% de los docentes nunca se retrasan en sus tareas, el 54% indicó que no se coordina adecuadamente, el 92% falta de coordinación de actividades y el 96% manifestó que hay exceso de horas de gestión (Vera, 2021).

Los problemas de desempeño hacen necesario que cada facultad gestione adecuadamente su talento humano para que este pueda desempeñarse mejor. La Facultad de Ciencias de la Salud (FCS), unidad de análisis de la presente investigación, no registra investigaciones respecto a la manera cómo su gestión de talento humano incide en el nivel de desempeño, lo que no permite generar oportunidades de mejora. La situación evidenciada motivó la realización del tema de investigación para así profundizar en los potenciales aspectos que podrían, desde la gestión del talento humano, incidir en la manera cómo el personal se desempeña. Evidenciar las causas que afectan el desempeño, entenderlas y proponer acciones que permitan su atención y mejora, contribuiría en el desarrollo de la institución.

Investigar respecto a la gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral es un tema importante dado que los estragos de la pandemia por Covid 19 en la vida personal y laboral de la población han incidido en su comportamiento general (Coibion, Gorodnichenko, & Weber, 2020). La población tiene aún temores, algunos prefieren el teletrabajo (Castro , Díaz, & Torres, 2022), descuidan el trabajo en equipo, sufren afectaciones a la salud de manera más regular,

u otras situaciones que afectan su desempeño (García, Grilló, & Morte, 2021) y que exigen desde la gestión del talento humano acciones para sobrellevar una nueva realidad.

La temática fue actual porque las instituciones requieren de talento humano comprometido y capacitado, desempeñándose adecuadamente, fortaleciendo a las organizaciones desde su interior (Bandrés, Conde, & Iniesta, 2021). Es actual además, por el hecho de que las generaciones evolucionan dentro de un entorno tecnológico, globalizado, con nuevas exigencias tanto desde la oferta como desde la demanda laboral (Nahum, Domínguez, & García, 2021). Todos los aspectos indicados deben ser considerados en la gestión del talento humano si se desea aprovechar al máximo al personal y mantener niveles elevados de desempeño laboral (Rivero, 2019).

De manera general y ante los antecedentes evidenciados, el objetivo de la investigación es demostrar cómo la gestión del talento humano incide en el desempeño laboral del personal administrativo de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Técnica de Babahoyo. El cumplimiento de este objetivo permitirá determinar si la gestión actual del talento humano ha sido positiva para el desempeño de los trabajadores, lo cual beneficiará no solo a los directivos, sino también a los mismos funcionarios, dado que se podrán evidenciar los aspectos donde existe la oportunidad de mejorar.

El aporte práctico de la investigación permitió entonces contar con datos respecto a la situación real de la FCS y a la manera cómo se gestiona al personal y cómo esto incide en su desempeño, con lo cual los directivos pueden tomar decisiones más acertadas para su mejora en beneficio de la institución y sus estudiantes. El evidenciar las causas del problema y profundizar en su entendimiento, permite proponer acciones efectivas desde la gestión del talento humano.

La investigación fue original dado que analizó la situación de una institución educativa pública y cuestionó la manera cómo gestiona su talento humano, lo cual es

a su vez novedoso dado que este tipo de análisis a nivel público son muchas veces evitado ya que sus normas, reglamentos y procesos ya están dados y se asume que se cumplen o que son óptimos para su ejecución. Sin embargo, se planteó la investigación siguiendo el precepto japonés de que todo puede mejorarse (Suárez & Dávila, 2009), lo que genera la oportunidad de investigar y sugerir cambios.

La realización de la investigación requirió de una metodología de modalidad cuali-cuantitativa, de tipo no experimental y con alcance correlacional, donde la fundamentación teórica en conjunto con el levantamiento de información de campo vía encuestas al personal y entrevista a la decana, permitió conocer la problemática y proponer acciones de mejora.

Lo indicado permitió desarrollar una investigación estructurada en cuatro capítulos:

El capítulo uno explica la problemática y sus potenciales causas, así como también delimita la investigación, la justifica y plantea los objetivos que atendieron el problema en estudio.

El capítulo dos contiene el marco teórico que permitió la fundamentación de las variables de la investigación, como fueron la gestión del talento humano y el desempeño laboral.

El capítulo tres contiene la metodología de investigación y explica la manera cómo fue desarrollada, y el tipo, método, técnica e instrumento de investigación que fue empleado. Presenta además la población y muestra que se estudió.

En el capítulo cuatro se presentaron los resultados de la investigación, explicando la situación actual detectada y la validación de la hipótesis planteada, con el fin de comprobarla o no.

Finalmente, se presentan las conclusiones a las que llevó la investigación y las recomendaciones requeridas para la mejora de la situación evidenciada en el estudio.

Capítulo I: El problema de la investigación

En este capítulo se presenta la problemática de estudio y se plantean las causas que podrían incidir en su existencia. A partir de la identificación del problema se formularon las preguntas de investigación, las cuales permitieron a su vez el planteamiento del objetivo general y los objetivos específicos cuyo cumplimiento contribuyó en el desarrollo de la investigación. Se establecieron además las hipótesis de estudio, con el fin de su comprobación, y se justificó finalmente la ejecución de la presente investigación, su alcance y limitaciones.

1.1. Planteamiento del problema

A nivel de las instituciones públicas, la inconformidad con el servicio ofrecido por el personal administrativo está relacionado con situaciones generadas por el bajo nivel de desempeño laboral, aspecto que incide negativamente en la percepción que los usuarios tienen respecto del funcionario público y la institución en general (Morales & García, 2020). La gestión del talento humano es la encargada de desarrollar cualidades competitivas y diseñar estructuras organizacionales que favorezcan a la organización (Ramírez, Espíndola, Ruiz, & Hugueth, 2019). Es así que las organizaciones deben cuidar elementos como los perfiles profesionales del personal versus el cargo que ocupan, las evaluaciones que aplican, las capacitaciones necesarias para el fortalecimiento del equipo, y el clima organizacional (Chiavenato, 2020).

El problema en la presente investigación se enmarca en la necesidad de establecer la incidencia de la gestión de talento humano en el nivel de desempeño laboral del personal administrativo de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Técnica de Babahoyo. Es importante para las instituciones alcanzar altos niveles de desempeño que contribuyan en su desarrollo y el de sus miembros (Zeballos, 2019). Para el efecto, se requiere primero conocer su origen, es decir, cómo se gestiona al talento humano y cuál es el nivel de desempeño del equipo de trabajo

(Castro & Delgado, 2020), siendo importante realizar un acercamiento a elementos claves como el proceso de selección del talento humano, las evaluaciones del personal, las capacitaciones y el clima organizacional (Chiavenato, 2020).

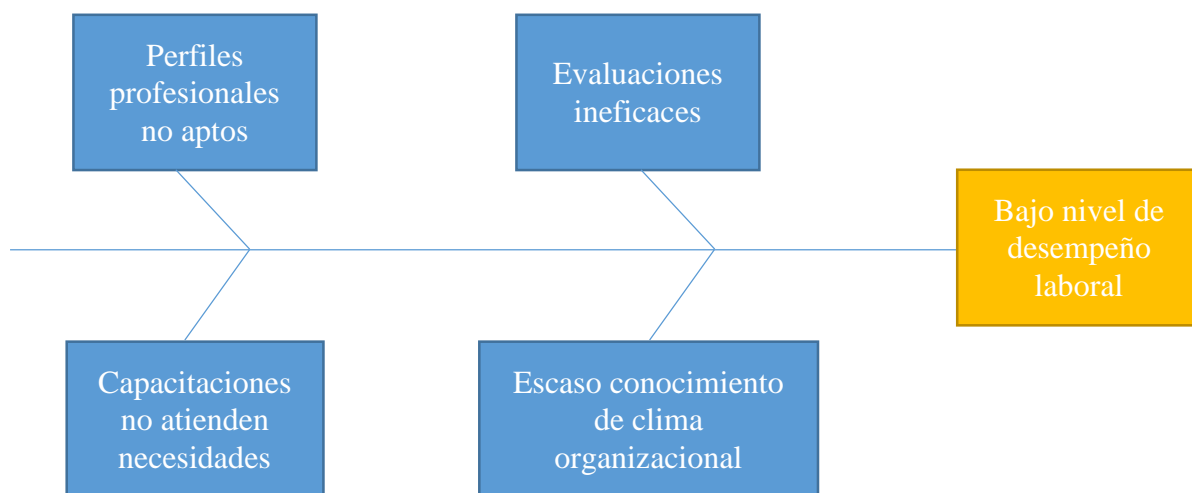
El perfil profesional del personal administrativo en algunos casos no tiene relación con la profesión estudiada o incluso su experiencia no es la suficiente o no está vinculada al cargo. Lo indicado genera inconvenientes al momento de ejecutar sus funciones, dado que esto afecta su compromiso y desempeño (Ramírez, Espíndola, Ruiz, & Hugueth, 2019), ante el hecho de que en su preparación profesional no desarrolló las habilidades o los conocimientos suficientes para cumplir a cabalidad o de manera óptima lo requerido por su puesto, afectando su desenvolvimiento y por consiguiente el producto o servicio esperado por los usuarios.

En lo que respecta a las evaluaciones, éstas requieren ser ejecutadas a partir de indicadores medibles y fácilmente verificables de acuerdo a cada proceso, que permitan conocer al funcionario los objetivos que debe cumplir y contar con datos suficientes para retroalimentar y tomar decisiones eficientes y eficaces (Rodríguez, 2021). Asumir las evaluaciones mayormente como un formulismo a cumplir y no ejecutarlas responsablemente para contar con datos reales, no permite retroalimentar para mejorar. Es entonces necesario, establecer qué se desea evaluar, qué tan a menudo, quién lo hará, y demás aspectos que permitan conocer la situación de la institución y sus trabajadores (Chiavenato, 2020).

Lo manifestado respecto a las evaluaciones a su vez no contribuye a determinar las temáticas de las capacitaciones que realmente atiendan las necesidades de los funcionarios, y aporten a la mejora de sus habilidades y conocimientos para cumplir con sus funciones de manera óptima (Obando, 2020). Sin capacitaciones los trabajadores no mejoran sus conocimientos y habilidades, lo cual no les permite ser competitivos y aportar más a la organización (Chiavenato, 2020). Es con personal capacitado constantemente que se logrará obtener una ventaja competitiva dentro del mercado (Morales C. , 2018).

Finalmente, sobre el clima organizacional se evidencia que no es medido con regularidad, lo que no permite conocer la percepción del personal con el mismo, y determinar si existe relación de aquello con el nivel de desempeño. Es el clima organizacional, como lo manifiesta Chiavenato (2020), un elemento importante en el desarrollo de las funciones del personal, dado que este prevé la dotación de un entorno, equipos y trato satisfactorio para un mejor desenvolvimiento laboral.

Figura 1
Diagrama Causa y Efecto



La figura 1 muestra de manera gráfica la relación causas con el efecto, la cual demarca las dimensiones que se estudiaron dentro de la variable gestión del talento humano como factores que pueden incidir en el nivel de desempeño laboral.

Ante las potenciales causas identificadas, se justificó el llevar a cabo la investigación dado que es necesario proveer de un servicio público óptimo, donde el personal se desempeñe correctamente, cumpliendo con sus responsabilidades. De no desarrollarse la investigación, no se tendría conocimiento del estado de cada causa lo que no permitiría atenderlas y ocasionaría que se mantengan los niveles bajos de desempeño laboral, afectando además al cumplimiento de los objetivos institucionales y por consiguiente la calificación de la institución frente a los

organismos de control como es el Consejo de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior.

La investigación da seguimiento a cada potencial causa, mediante un levantamiento teórico y de campo que evidenciará su estado actual y permitirá sugerir acciones en su beneficio que contribuyan además en el control del pronóstico.

1.2. Delimitación del problema

Delimitación espacial: La investigación se llevó a cabo en el área administrativa de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Técnica de Babahoyo.

Delimitación temporal: La investigación se llevó a cabo en el primer trimestre del 2023.

Variables: Las variables del estudio fueron:

Variable independiente: Gestión del talento humano.

Variable dependiente: Desempeño laboral

1.3. Formulación del problema

¿Cómo incide la gestión de talento humano en el nivel de desempeño laboral del personal administrativo de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Técnica de Babahoyo en el primer trimestre del 2023?

1.4. Preguntas de investigación

- ¿De qué manera influye el proceso selección del talento humano en el desempeño dentro de la FCS?

- ¿Cómo inciden las evaluaciones en el desempeño laboral del personal administrativo de la FCS?
- ¿Cómo incide la gestión de las capacitaciones de la FCS en el desempeño laboral de su talento humano?
- ¿Cómo influye el clima organizacional en el desempeño laboral del personal de la FCS?

1.5. Determinación del tema

Gestión de talento humano y el nivel de desempeño laboral del personal administrativo de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Técnica de Babahoyo.

1.6. Objetivo general

Analizar la incidencia de la gestión de talento humano en el nivel de desempeño laboral del personal administrativo de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Técnica de Babahoyo en el primer trimestre del 2023.

1.7. Objetivos específicos

- Establecer la incidencia del proceso de selección del talento humano en el nivel de desempeño laboral del personal administrativo de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Técnica de Babahoyo en el primer trimestre del 2023.
- Determinar la incidencia de las evaluaciones en el nivel de desempeño laboral del personal administrativo de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Técnica de Babahoyo en el primer trimestre del 2023.
- Determinar la incidencia de la gestión de las capacitaciones en el nivel de desempeño laboral del personal administrativo de la Facultad de Ciencias de

la Salud de la Universidad Técnica de Babahoyo en el primer trimestre del 2023.

- Estimar la incidencia del clima organizacional en el nivel de desempeño laboral del personal administrativo de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Técnica de Babahoyo en el primer trimestre del 2023.

1.8. Hipótesis

1.8.1. Hipótesis General

La gestión de talento humano incide significativamente en el nivel de desempeño laboral del personal administrativo de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Técnica de Babahoyo en el primer trimestre del 2023.

1.8.2. Hipótesis particulares

- El proceso de selección del talento humano incide significativamente en el nivel del desempeño laboral del personal administrativo de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Técnica de Babahoyo en el primer trimestre del 2023.
- La evaluación incide significativamente en el nivel del desempeño laboral del personal administrativo de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Técnica de Babahoyo en el primer trimestre del 2023.
- La gestión de las capacitaciones de la FCS incide significativamente en el nivel del desempeño laboral del personal administrativo de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Técnica de Babahoyo en el primer trimestre del 2023.
- El clima organizacional incide significativamente en el nivel del desempeño laboral del personal administrativo de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Técnica de Babahoyo en el primer trimestre del 2023.

1.9. Declaración de las variables

El trabajo relaciona las siguientes variables:

Variable independiente: Gestión del talento humano.

La manera cómo el personal responde a las responsabilidades asignadas dentro del tiempo y los objetivos planteados (Chiavenato, 2020).

Variable dependiente: Desempeño laboral

Ejecución de procesos y acciones enfocadas en el personal de la institución con el fin de incidir positivamente en su comportamiento y desempeño (Correa, 2018).

El procesamiento de la información inició por la operacionalización de las variables. En la tabla 1 se observan las dimensiones, los indicadores e ítems de la variable Gestión del Talento Humano y Desempeño laboral, las mismas que fueron consideradas en el diseño del cuestionario de la encuesta:

Tabla 1
Operacionalización de las variables

Variables	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítem
VD: Desempeño Laboral	La manera cómo el personal responde a las responsabilidades asignadas dentro del tiempo y los objetivos planteados (Chiavenato, 2020).	Cumplimiento de responsabilidades	Cumplimiento	Encuesta: 1-4 Entrevistas: 1, 2, 9, 10
		Aporte a los objetivos	Contribución	Encuesta: 5-8 Entrevista: 3
VI: Gestión del Talento Humano	Ejecución de procesos y acciones enfocadas en el personal de la institución con el fin de incidir positivamente en su comportamiento y desempeño (Correa, 2018).	Selección del personal	Personal que pasa un proceso de selección	Encuesta: 9-11 Entrevista: 4
		Evaluación	Personal evaluado	Encuesta: 12-14 Entrevista: 8
		Capacitación	Planificación	Encuesta: 15-16 Entrevista: 5
			Participación	Encuesta: 17 Entrevista: 6
Clima organizacional	Nivel de Satisfacción	Encuesta: 18-20 Entrevista: 7		

1.10. Justificación

El desarrollo de la investigación se justifica dado que permite evidenciar las causas del problema y profundizar en su entendimiento. Conocer y entender el origen de una problemática contribuye a la generación de estrategias óptimas desde la gestión del talento humano para superarlas. Es entonces, la presente investigación, una herramienta de apoyo para atender la situación evidenciada en la FCS, donde los niveles de desempeño pueden ser mejorados.

Los beneficiarios directos de la presente investigación son los funcionarios de la Facultad de Ciencias de la Salud, sus directivos y los estudiantes. Los beneficiarios indirectos son toda la comunidad universitaria y la sociedad en general. Ambos grupos de beneficiarios se ven influenciados por lo que suceda en la Universidad, ya que es desde aquí que se ingresan a la sociedad nuevos profesionales que aportan en la dinámica diaria.

Desde lo teórico, el desarrollo de la investigación permitió evidenciar la manera cómo se relacionan las variables gestión del talento humano y el desempeño laboral. Es necesario analizar la teoría y los aportes de investigaciones pasadas para poder conocer los antecedentes relacionados a la investigación. En el caso de autores como Ramírez et al (2019), Franklin et al. (2019), Valencia (2018) y Espinoza (2018) estos concluyen que la relación es directa, y que a medida que las acciones sobre el talento humano son positivas y efectivas, mejor es el desempeño de sus funciones.

La justificación práctica se basó en que la investigación permitió contar con información que contribuye en el conocimiento de la manera cómo se ejecuta la gestión de talento humano y cómo esto incide en el desempeño del personal, con lo que se pueden diseñar acciones para su mejora (Morales C. , 2018).

En lo que respecta a lo metodológico, la investigación aportará con un tratamiento estadístico de la información, donde estadísticos como el Alpha de Cronbach (Toro, Peña, Avendaño, Mejía, & Bernal, 2022) y el Chi cuadrado (Sagaró

& Zamora, 2020), fueron importantes para la fiabilidad del instrumento y la contrastación de hipótesis respectivamente. El tratamiento dado a la información durante su procesamiento será de vital ayuda para futuros investigadores.

1.11. Alcance y limitaciones

El alcance de la investigación se enmarcó específicamente en el estudio de la gestión del talento humano sobre el personal administrativo de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Técnica de Babahoyo, y la manera cómo aquello incidía en su desempeño laboral. Para el efecto se consideraron las siguientes dimensiones desde la gestión del talento humano: selección del personal, capacitación, designación de funciones, clima organizacional, evaluación; y desde el desempeño laboral: cumplimiento de responsabilidades, aporte a los objetivos,

Las limitaciones de la investigación estuvieron relacionadas principalmente con el tiempo disponible del personal administrativo que, afortunadamente y gracias a la adecuada gestión de los tiempos, no afectó el desarrollo de las encuestas.

CAPÍTULO II: Marco teórico referencial

En el presente capítulo se desarrolló un análisis de la bibliografía relacionada a las variables de estudio y cada una de sus dimensiones, con el fin de fundamentar adecuadamente la investigación a partir de la teoría. Fue importante en el desarrollo de este capítulo el conocer el trabajo de otros autores en cuanto a la gestión del talento humano y el desempeño laboral, con el fin de contar con bases significativas sin que esto afecte la originalidad de la investigación.

2.1. Antecedentes

En este epígrafe se presentan los antecedentes tanto de tipo histórico como referencial, los cuales contribuyeron a conocer cómo fue el tratamiento pasado de la información en temáticas relacionadas al tema de estudio.

2.1.1. Antecedentes históricos

Desde el tiempo de la Revolución Industrial hasta la actualidad, la gestión del talento humano se ha transformado drásticamente. En el periodo final del siglo XIX la revolución industrial se fortalece en los Estados Unidos, las organizaciones de mayor tamaño absorben las de menor tamaño, registrando un crecimiento rápido que generó la necesidad de contar con más personal, específicamente obreros para la operación de equipos y maquinaria, y por consiguiente la necesidad de áreas dedicadas a su contratación, siendo este el nacimiento del área de recursos humanos (Armijos, Bermúdez, & Mora, 2019).

En la época de la revolución industrial no existían exigencias al personal de recursos humanos en cuanto a conocimientos profesionales para la ejecución de sus responsabilidades, las cuales se basaban mayormente en la contratación del personal y el control de los inventarios. Los gerentes de empresa de ese tiempo, estaban más

concentrados en la manera cómo mejorar sus procesos industriales mediante el óptimo funcionamiento de sus máquinas y en la productividad que se logre alcanzar; el recurso humano era dejado en segundo plano y considerados un instrumento más necesario para producir (Armijos, Bermúdez, & Mora, 2019).

Era de la industrialización clásica (1900-1950)

Durante este tiempo la industrialización se fortalece; el personal sigue siendo considerado un recurso necesario para producir más y la manera cómo se los administraba tomaba la denominación de relación industrial. Sin embargo, fue también en este periodo que nace la Escuela de Administración, que trajo consigo nuevas exposiciones teóricas cuyas investigaciones se enmarcaron en la manera de fortalecer las organizaciones, siendo más eficientes y productivos.

Era de la industrialización neoclásica (1950-1990)

Los rezagos de la Segunda Guerra Mundial cambiaron la manera cómo las empresas se relacionaban con su personal, eliminándose la consideración del trabajador como una herramienta más de producción para pasar a ser considerado un recurso vivo que forma parte ahora de la Administración de Recursos Humanos. Este periodo se ve influenciado por los avances tecnológicos que ingresaron a la dinámica empresarial y de quienes conforman las organizaciones (Espinoza, 2018).

Era de la información o el conocimiento (1990 hasta nuestros días)

Espinoza (2018) manifiesta que durante estos años, de manera rápida se han producido cambios de enfoques y modelos que han transitado desde la Administración de Personal hacia la Gestión y Desarrollo de los Recursos Humanos, llegando a la Gestión del Capital Humano y la Gestión del Conocimiento o Gestión del Talento Humano.

La tecnología de la información y las comunicaciones (TIC) caracteriza la actual sociedad globalizada, que también alcanza al ámbito económico mundial, donde el conocimiento es tan importante como el capital financiero, no basta con tener poder económico, también es necesario el conocimiento sobre dónde, cómo y en qué momento invertirlo de manera rentable (Espinoza, 2018).

En la actualidad existe la tendencia a evaluar la gestión de los recursos humanos teniendo en cuenta la eficiencia dada por el uso de los recursos y el control de los gastos, la efectividad del empleo de los recursos en el cumplimiento de las metas y objetivos, y la eficacia medida por el impacto en la empresa y los empleados (rentabilidad de la inversión); así como también, por el impacto social (Escobar, 2013).

Este nuevo enfoque deja a un lado la administración de personas, es un concepto mucho más amplio, de lo que se trata es de la administración con personas encargadas de crear las riquezas y brindar servicios de calidad (Armijos, Bermúdez, & Mora, 2019).

2.1.2. Antecedentes referenciales

De acuerdo a Cuesta et al. (2018), Morales (2018) y Valencia (2018) la gestión del talento humano es el conjunto de políticas y prácticas que se requieren para dirigir cargos gerenciales que vinculan personas y recursos, dentro de lo que compete a acciones de reclutamiento, selección, capacitación, beneficios, remuneración y evaluación de desempeño, e incluso estrategias encaminadas a la mejora del entorno laboral, de tal manera que se garantice el desempeño de los trabajadores.

Por su parte, el desempeño laboral es definido por Cuesta et al. (2018) como la capacidad de la organización de equilibrar los resultados individuales, del equipo y de toda la institución, motivar el rendimiento, preocuparse por el nivel de satisfacción de trabajadores y fomentar sus capacidades.

En el estudio realizado por Morales (2018) para mejorar el desempeño laboral de en el sector de servicios de transporte este sugiere el diseño y aplicación de un Modelo de gestión del talento humano, el cual direccionará los procesos y las acciones que aporten a que los trabajadores de este sector mejoren la manera cómo laboran y a que las empresas alcancen los objetivos planteados.

Cuesta (2018), como parte de la gestión de talento humano, sugiere la evaluación del desempeño y del compromiso del personal, con el fin de que a partir de los resultados, se establezcan estrategias de gestión que mejoren el accionar de los trabajadores y vinculen a los indicadores con las estrategias. El autor evidenció los elementos organizacionales y procedimentales que inciden en el nivel de desempeño, e integró estos a un plan que permita su atención.

Otro trabajo analizado fue el de Ramírez et al (2019) quienes analizaron la gestión del talento humano en empresas del minero de Venezuela, Colombia y Chile, mediante un acercamiento a 55 gerentes a quienes se encuestó para conocer la manera cómo administran su personal. Los resultados evidenciaron que existen diferencias significativas en la dirección con aspectos positivos a relucir pero también falencias en el modelo funcional, siendo un elemento importante el trabajar en la identidad de la gente y su relación con la cultura organizacional.

Por su parte Armijos et al. (2019), mediante una revisión bibliográfica, analizaron la gestión de los recursos humanos de manera general, evidenciándose que el personal es el activo más importante de las organizaciones, siendo más de un área dedicada a la selección y contratación, sino también proponer y hacer cumplir políticas empresariales. Los autores consideran que la gestión del talento humano aporte en la definición y consolidación de la organización en su mercado.

2.2. Contenido teórico que fundamenta la investigación

El contenido teórico permitió fundamentar la investigación desde la bibliografía, lo que permitió luego contrastar adecuadamente los resultados obtenidos en el levantamiento de datos de campo.

2.2.1. Gestión del talento humano

La gestión de los recursos humanos es primordial para las organizaciones empresariales; en las últimas décadas se ha convertido en uno de los factores fundamentales de las políticas empresariales, su impacto tiene alcance no sólo al interior de la organización, es un fenómeno que trasciende al ámbito social (Chiavenato, 2020).

El personal de una empresa ya no es solo percibido como recurso o capital humano; además, es visto como talento humano susceptible de ser potenciado en beneficio de la gestión empresarial competitiva. Toda organización que busca posicionarse y mantenerse sólidamente en el mercado requiere satisfacer las exigencias del cliente, de manera que lo distinga de sus competidores por la calidad y eficiencia de los productos y servicios que oferta, para lo que precisa del talento humano (Ramírez, Espíndola, Ruíz, & Hugueth, 2019).

Al respecto Iturralde et al. (2020), expresan que en la actualidad es un reto para los líderes de las organizaciones el administrar el talento humano, de tal manera que se logre alcanzar la eficacia y la eficiencia interna. Con el propósito de lograr un nivel alto de desempeño y valor agregado se requiere de personal con un perfil competitivo diferenciador. Es importante entonces, de acuerdo a los autores, enfocar los esfuerzos en formar un equipo de trabajo óptimo para contribuir en el desarrollo de la organización.

Lo indicado por Iturralde et al. (2020), coincide con Gaspar (2021) quien manifiesta que el talento humano no deja de ser importante en las organizaciones, por lo que su gestión es necesaria y debe garantizar que el rendimiento en cada puesto sea el esperado. Ante esta afirmación, administradores y gerentes de empresa procuran que desde su departamento de talento humano se garantice un proceso correcto de selección, fortalecimiento y promoción del personal para así contar con personas que sumen a la organización.

2.2.1.1. Selección del personal

El proceso de selección de personal se ejecuta con el fin de que la organización se provea del trabajadores, el mismo que se ejecuta posterior al proceso de reclutamiento; ambos procesos son parte importante del departamento de talento humano (Martínez & Vargas, 2019).

Para Chiavenato (2020), el proceso de reclutamiento inicia con acciones que permitan dar a conocer la vacante, para lo cual se pueden emplear llamadas, anuncios, invitaciones, que capten la atención de los prospectos; por su parte la selección requiere de actividades relacionada a la revisión y análisis de perfiles, donde se comparan y confrontan las diferentes opciones para poder elegir adecuadamente; aquí se establecen los diferentes filtros de ingreso y clasificación de las personas que han aplicado para el puesto.

De acuerdo a Martínez y Vargas (2019) el proceso de selección no significa que se permite la discriminación de prospectos, más bien se requiere que se respeten los procesos de clasificación de perfiles de acuerdo al cumplimiento de los requerimientos específicos del puesto y las potencialidades de los candidatos, es decir, se debe fomentar procesos justos y éticos. Se requiere entonces que se establezcan políticas, normas, objetivos y procesos que direccionen la selección y garanticen el respeto a todos los participantes y a la organización; lo indicado remarca la urgencia de contar con procesos diseñados de manera óptima previo al inicio del reclutamiento y la selección (Martínez & Vargas, 2019).

Castro (2020), Cabarcas y Arrieta (2022) coinciden en que la selección del talento humano es un proceso importante dentro de la gestión, requiriendo acciones efectivas, en equilibrio con los que la organización realmente requiere. Es así, de acuerdo a Castro, que se podrá encontrar a un candidato idóneo, que se ajuste al perfil que el cargo requiere. La manera cómo se selecciona el personal debe quedar establecida no solo para un proceso específico, sino también pensando en contar con un portafolio de candidatos que permitan a la empresa proveerse de talento humano de requerirse en el futuro (Matute & Bojorque, 2021), de acuerdo al crecimiento proyectado (Martínez & Vargas, 2019).

Los procesos de selección del talento humano tienen múltiples beneficios para la organización, donde si bien es cierto el suplir de personal es el prioritario, las evaluaciones realizadas permiten conocer las necesidades de capacitación de los trabajadores (Martínez & Vargas, 2019), es decir, aportan en el diseño de los planes de fortalecimiento, de promoción, reemplazos, guía profesional, portafolio de candidatos, mejora de las competencias y mejora de las evaluaciones y demás acciones (Castro K. , 2020).

Para Castro (2020) es positivo invertir en el proceso de selección del talento humano, el mismo que de ser ejecutado de manera óptima, permitiría recuperar la inversión rápidamente. Formar un equipo de trabajo empoderado, competente, con el perfil adecuado para los puestos disponibles en la organización, traería invaluables beneficios operativos, administrativos, financieros, y en general en el desempeño de sus funciones (Martínez & Vargas, 2019).

2.2.1.2. Evaluación del personal

Chiavenato (2020) define a la evaluación de desempeño como un sistema que mide el nivel de cumplimiento del individuo sobre las tareas encomendadas en su cargo.

La evaluación del desempeño ha evolucionado en el tiempo, principalmente gracias a que a nivel de las organizaciones privadas ha habido la motivación de medir el desempeño de su personal y promover la competitividad (Chiavenato, 2020). El objetivo de ejecutar evaluaciones de desempeño es determinar el nivel de cumplimiento de las metas organizaciones tanto a nivel macro como de manera específica en cada área, desde cada trabajador (Rodríguez, 2021).

Las evaluaciones del desempeño laboral a nivel de organizaciones públicas, requiere dar respuesta a las brechas existentes entre el perfil del personal y los requerimientos del puesto (Cabarcas & Arrieta, 2022). Lo indicado, es con el fin de diseñar estrategias que den solución y fortalezcan lo perfiles del personal, con lo cual se aportaría al alcance de los objetivos planificados (Álvarez, Alfonso, & Indacochea, 2018).

La adaptación de las evaluaciones de desempeño en el sector público se motiva por la insatisfacción de los usuarios ante el inadecuado cumplimiento de las responsabilidades asignadas al funcionario público ya sea por desmotivación, desconocimiento o escaso compromiso con su trabajo (Rodríguez, 2021).

El evaluar el desempeño de los trabajadores contribuye a determinar su situación actual y conocer si se requiere capacitación o en qué se necesita fortalecer al personal, detectar problemas personales, así como prevenir situaciones negativas probables o corregirlas si ya se han generado, todo lo cual, de resolverse, permitiría incidir positivamente en el desempeño laboral (Montejo, 2017).

Es debido a la evaluación que se espera conocer si la capacitación ha influido en cómo el personal va cumpliendo con cada una de las responsabilidades a ellos asignados (Obando, 2020).

2.2.1.3. Capacitación

Capacitar significa entrenar o fortalecer los conocimientos y habilidades del personal, de acuerdo a los requerimientos del cargo, lo cual permite que este se muestre siempre actualizado y competitivo, garantizando un alto desempeño (Ledesma, 2022). Mantener el talento humano fortalecido aporta al mantenimiento y mejora del entorno laboral, principalmente porque cuentan con la motivación de que la organización invierte en ellos, en su mejora.

Capacitar es preparar a la persona en el cargo que ejecuta, es una actividad sistemática, que se planifica de manera permanente con el fin de fortalecer o desarrollar las capacidades del personal de la organización para que estos contribuyan óptimamente en su desempeño (Obando, 2020). Capacitar al personal contribuye a incrementar su valor en la empresa, aumentándose el valor del capital humano (Ramírez, Magaña, & Ojeda, 2022), esto debido a que se los incentiva y se les enseña la manera cómo pueden tener un mejor desempeño, para así volverse más productivos y se mantengan en el largo plazo en la organización (Obando, 2020).

Aquellas organizaciones que se concentran en la capacitación de su personal lo hacen porque han desarrollado mejor su área de talento humano, estando conscientes de que se requieren políticas internas que garanticen la mejora continua de sus trabajadores (Espinoza, 2018). Es gracias a las capacitaciones que el personal adquiere más y mejores conocimientos respecto a sus responsabilidades y al cargo que desempeña, lo cual incide directamente en la mejora de su productividad (Montejo, 2017). De manera general los objetivos empresariales requieren de acciones que mejoren la productividad y los niveles de desempeño laboral, para lo cual es necesario fortalecer las competencias del equipo de trabajo de tal manera que se eleve su nivel de contribución a la organización (Obando, 2020).

Para Khan et al. (2019) fortalecer las capacidades del talento humano contribuye a mejorar su desempeño y por ende alcanzar los objetivos empresariales. De la misma manera Al-Kurdi et al. (2020) resaltan la importancia de gestionar

correctamente el conocimiento en las organizaciones por su capacidad de aportar en su desarrollo. Lo manifestado avala la importancia de considerar el mejorar continuamente los conocimientos del personal para su beneficio y el de la organización.

El progreso sostenido de la empresa necesita de personal capacitado, personal que conozca sus funciones y cómo estas aportan al logro de los objetivos institucionales (Obando, 2020). Es así que al capacitar se debe garantizar que las temáticas estudiadas benefician al trabajador y a su desenvolvimiento dentro de la organización, es decir que lo aprendido pueda ser aplicado inmediatamente en sus labores diarias gracias a las competencias laborales han sido atendidas (Chiavenato, 2020).

Obando (2020) considera que hay una relación directa entre el desempeño del talento humano y sus competencias, dado que mientras más desarrolladas estén, más alto será el desempeño. El autor define a las competencias como las habilidades, conocimientos, metodologías, técnicas, y demás aspectos que le permiten a una persona desenvolverse en una actividad determinada. Desarrollar las competencias presenta como propósito el despliegue de las necesidades del empleado para que este se desempeñe óptimamente en sus funciones.

2.2.1.4. Clima organizacional

Para Durán y Ortiz (2021) el clima organizacional o ambiente laboral es un elemento de vital importancia en la gestión del talento humano dado a que evalúa la manera cómo percibe el trabajador los aspectos tangibles e intangibles propios de la organización que influyen en su rendimiento. Lo indicado coincide con Chagray et al (2020), quienes afirman que las situaciones que inciden en las conductas, valores y percepciones de las personas, muy probablemente tienen su efecto sobre el desempeño dentro de las organizaciones.

Es así que Durán y Ortiz (2021) definen al clima organizacional como la percepción que el empleado tiene de aquellos elementos laborales con los cuales interactúa durante su jornada laboral y que inciden positiva o negativamente en su nivel de satisfacción y por consiguiente en su desempeño.

El clima organizacional es una temática de interés en diferentes estados de la administración pública y privada, porque cuando el clima laboral es insatisfactorio genera desventajas en la organización, lo que puede llevar a la reducción de la producción. El clima organizacional mide características como valores, normas, actitudes y sentimientos percibidos por las personas en cuanto a la institución donde laboran (Luna, Armendariz, & Andrade, 2019). Es así que el clima organizacional resulta de la relación armónica entre elementos personales e individuales (Butteris, 2020).

Para que una empresa sea exitosa, esta debe tener un ambiente laboral satisfactorio, dado que este incide de manera directa en su progreso (Luna, Armendariz, & Andrade, 2019). El clima organizacional positivo y satisfactorio, aporta en la mejora de indicadores administrativos como: nivel de ausentismo, productividad, adaptarse al cambio y disminuir costos marginales, entre otros. Bernal et al. (2020), afirman que existen investigaciones donde se concluye que a nivel del sector público se debería obtener un rendimiento elevado cuando el entorno social laboral motiva a las personas a brindar servicios de calidad a sus usuarios.

Luna et al. (2019) manifiestan que la metodología que con más frecuencia se emplea para medir el clima organizacional es determinar mediante un instrumento las percepciones de los trabajadores en lo que respecta a diversos elementos del entorno laboral. Una vez obtenidos los resultados estos son sumados mediante conjuntos de elementos para generar puntuaciones que permitan tener una idea del nivel de satisfacción con el clima organizacional.

2.2.2. Desempeño laboral

El desempeño laboral es una disciplina que se ha venido estudiando desde tiempos atrás, especialmente en los campos de la psicología organizacional (Bautista, Cienfuegos, & Aguilar, 2020). El principal motivo que justifica el interés de estudiar este término por parte de las organizaciones es poder entender y explicar varios aspectos que inciden en el crecimiento y efectividad de las empresas, es por ello que resulta imprescindible conocer el desempeño laboral (Choi, Miao, Oh, Berry, & Kim, 2018).

En la actualidad, las organizaciones se enfrentan a permanentes cambios, debido a la constante necesidad de mejorar para poder mantenerse en el mercado, ya que la competencia cada día crece (Bautista, Cienfuegos, & Aguilar, 2020). Así mismo, la supervivencia de las empresas en el tiempo, dependerá de gran manera de la capacidad, competencias y conocimientos de sus trabajadores, por esto las empresas deben contar con colaboradores competentes, preparados (Choi, Miao, Oh, Berry, & Kim, 2018).

Para poder saber si los colaboradores están cumpliendo sus funciones de acuerdo a lo establecido en sus cargos, es necesario evaluar el desempeño, porque ayudará a afinar la eficacia e implementar estrategias (Apaza, 2018). Por lo tanto, se puede decir que el desempeño laboral constituye una de las principales fortalezas de una organización, convirtiéndose en una condición necesaria para obtener resultados sostenibles en el tiempo.

Bajo esta premisa, Chiavenato (2020) menciona que el desempeño laboral es la eficacia que demuestra el colaborador al realizar su trabajo, la cual resulta necesaria en las empresas, por ende, esta se convierte en una ventaja competitiva para las empresas en la actualidad. Así mismo, Bautista et al. (2020) afirman que el desempeño laboral está ligado a las características de cada individuo, las cuales

están conformadas por: destrezas, cualidades y conocimientos adquiridos por las personas, las mismas que contribuyen a elevar la competitividad de las empresas.

Apaza (2018) menciona que las empresas más exitosas a nivel mundial ponen a la gestión del desempeño laboral en primer lugar. Estas empresas invierten recursos financieros y mucho tiempo para mantener un buen desempeño laboral donde la productividad y la innovación puedan desarrollarse en cada colaborador a través de una buena gestión.

2.2.2.1. Cumplimiento de responsabilidades

Entre los principales retos de quienes administran el talento humano se encuentra la necesidad de que estos estén satisfechos y motivados para así ser productivos y comprometidos a cumplir con sus responsabilidades (Pa'wan & Omar, 2018), lo cual es un indicador positivo para pronosticar un alto nivel de desempeño laboral (Eirín, Sanmiguel, & Rodríguez, 2020). Es importante que quienes gestionan el talento humano observen el comportamiento de los empleados y analicen cómo, desde su accionar, coadyuvan a mejorar su desempeño (Pashanasi, Gárate, & Palomino, 2021).

Bohórquez et al. (2020) manifiestan que las organizaciones deben establecer sistemas innovadores para el talento humano, de manera que estos se mantengan motivados y cumplan con las responsabilidades asignadas.

2.2.2.2. Aporte a los objetivos

Las empresas necesitan mantener una buena relación entre jefes y subordinados para lograr las metas planificadas, debido que el talento humano es considerado el activo más valioso de las organizaciones, por lo que con un personal satisfecho se mantiene o mejora la productividad (Bohórquez, Pérez, Caiche, & Benavides, 2020).

Pashanasi et al. (2021) indican que hay que observar el accionar del personal para conocer cómo mejorarlo, siendo necesaria la evaluación constante para garantizar el alcance de los objetivos establecidos.

CAPÍTULO III: Diseño metodológico

En el capítulo de diseño metodológico se estableció la manera cómo se abordaría la investigación, especificando elementos como el tipo, su diseño, los métodos, técnicas, instrumentos, la población de estudio y cómo se llevaría a cabo el procesamiento de los resultados. En este apartado se mide además la confiabilidad del instrumento a emplear y se operacionalizaron las variables de estudio.

3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de estudio realizado en la investigación según su finalidad fue aplicada debido a la necesidad de conocer a profundidad el problema en estudio para a partir de ahí consolidar el conocimiento y sugerir o establecer acciones para su atención (Lozada, 2014)

Según su objetivo gnoseológico fue de tipo correlacional dada la necesidad de relacionar las variables gestión de talento humano y desempeño laboral. El tipo de estudio correlacional mide dos variables dentro de una investigación no exploratoria (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

Según el contexto la investigación fue tipo de campo, principalmente porque el trabajo requirió levantar datos a partir de las encuestas a funcionarios de FCS. Mediante la investigación de campo se captan los datos primarios de manera directa en el espacio donde acontece el problema y desde los individuos (Hernández & Duana, 2020).

De acuerdo a la orientación temporal el estudio fue transversal, dado a que los datos se recopilaron para estudiar una población en un momento determinado, cuyos resultados permitieron finalmente relacionar las variables de interés (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

Según el control de las variables, el tipo fue no experimental, debido a que la investigación se basó en un análisis teórico de las variables y se complementó con un levantamiento de datos primarios a partir de una encuesta a los funcionarios y una entrevista a la decana, los cuales fueron luego intervenidos con estadísticos para la comprobación de hipótesis (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

Según el diseño el tipo de investigación fue mixto, es decir tanto cualitativo como cuantitativo ante la necesidad de datos descriptivos y estadísticos que permitirían fundamentar el trabajo y profundizar en el conocimiento de la problemática para, a partir de ahí, recomendar una potencial solución. Lo que Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) sugieren para que, de manera sistemática, empírica y crítica se recolecte información tanto cualitativa como cuantitativa, que permita un análisis integral de la problemática, así como su integración y discusión conjunta en beneficio de los resultados finales.

3.2. La población y la muestra

3.2.1. Características de la población

La población de estudio estuvo conformada por el personal administrativo de la FCS, el cual suma un total de 24 individuos, los cuales cumplen con el siguiente perfil:

Tabla 2
Perfil de la población de estudio

Ítem	Característica
Edad	Mayores de 18 años
Relación con la FCS	Contrato formal
Tiempo laborando en la FCS	Mínimo 3 meses
Localización	Babahoyo

3.2.2. Delimitación de la población

La población se refiere al conjunto de elementos que presentan características que cumplen los parámetros que se estudiarán en una investigación (Ventura, 2017). La población de estudio fue finita dado que el número de individuos estudiados fue de 24, los mismos que estaban contratados en la UTB para laborar en la FCS.

Criterio de inclusión: Personal con mínimo tres meses de labores cumplidos al momento del desarrollo de la investigación.

Criterio de exclusión: Personal con menos de tres meses en el cargo o que laboren para otra facultad no serán seleccionados.

3.2.3. Unidad de análisis

La unidad de análisis está representada por los funcionarios del área administrativa de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Técnica de Babahoyo.

3.2.4. Tamaño de la muestra

Se denomina muestra de estudio al subconjunto de la población que está conformado por unidades de análisis (Velasco, Martínez, Roiz, Huazano, & Nieves, 2003). Dado que la población fue reducida se trabajó con el 100% de los individuos que cumplían con el perfil establecido. La selección de los individuos fue entonces tipo no probabilística.

3.3. Los métodos, las técnicas y los instrumentos

La investigación requirió de métodos, técnicas e instrumentos que permitieron levantar información de manera óptima, garantizando confiabilidad en los datos.

3.3.1. Métodos

Los métodos representan el camino que se sigue para desarrollar la investigación (Hernández & Duana, 2020), siendo los métodos que se aplicaron en la investigación desde el punto de vista teórico los siguientes:

Histórico-lógico: aplicado en el marco teórico, el mismo que permitió conocer los antecedentes de la investigación en torno a las variables estudiadas, los que otros investigadores analizaron y resolvieron, para con estas bases estructurar el trabajo, garantizando la originalidad (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

Analítico-sintético: empleado en el estudio bibliográfico, donde fue necesario analizar las teorías expuestas respecto a la gestión del talento humano y al desempeño laboral y sintetizar la información para ser incluida en el marco teórico (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

Deductivo: utilizado en el planteamiento del trabajo investigativo, el mismo que fue de lo general a lo particular (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

3.3.2. Técnicas

Las técnicas son el conjunto de instrumentos que permiten la ejecución del método (Hernández & Duana, 2020). Las técnicas de levantamiento de información utilizadas en la investigación fueron la encuesta que se aplicó al personal de la FCS (ver anexo 1), la misma que se realizó a partir de instrumentos empleados en otras investigaciones y que fueron oportunamente validados, como en el caso de Estupiñán (2020), Santamaría (2020) y Correa (2018). El objetivo de la encuesta fue conocer la percepción de los funcionarios en cuanto a la gestión del talento humano y el desempeño laboral, cuyos resultados permitan luego determinar el nivel de significancia de su relación.

En lo que respecta a la entrevista, esta se aplicó a la Decana (anexo 2), con el objetivo de conocer su postura como responsable de la facultad, respecto a la manera cómo se gestiona al talento humano a su cargo y la situación actual de desempeño laboral. Una vez que las respuestas fueron categorizadas se analizaron mediante un análisis descriptivo haciendo uso del programa ATLAS.ti (Soratto, Pires, & Friese, 2020), dado a que este permite un proceso de formal de la información obtenida, mediante la codificación, relación y análisis del contenido (De Lima & Andrade, 2019).

Tanto la encuesta como la entrevista incluyeron cuatro dimensiones para la variable de gestión de talento humano: selección del talento humano, evaluaciones del personal, capacitaciones, clima organizacional; y dos dimensiones desde la variable de desempeño laboral: cumplimiento de responsabilidades y aporte a los objetivos.

La selección del talento humano es una dimensión importante dado que es parte de los procesos de gestión del talento humano, y además la misma afecta directamente la calidad de los trabajadores que forman parte de la organización (Chiavenato, 2020)

Las evaluaciones del personal forma parte también de los procesos de la gestión de talento humano y es necesaria dado que por medio de ella la organización estima el rendimiento general de su personal (Rodríguez, 2021).

Las capacitaciones representan la dimensión que se enmarca en la formación de los trabajadores para un mejor accionar dentro de la organización por lo que es un factor interno que debe ser controlado y al cual se sugiere prestar atención (Ledesma, 2022).

La dimensión clima organizacional tiene que ver con el ambiente que se percibe entre quienes forman parte de la organización, el cual influye en la motivación y estado de ánimo de las personas (Luna, Armendariz, & Andrade, 2019).

Por el lado del desempeño laboral, es importante medir la dimensión sobre el cumplimiento de responsabilidades, la misma que debe responder a la motivación de los trabajadores, lo que se presenta dentro de sistemas innovadores de organización (Choi, Miao, Oh, Berry, & Kim, 2018).

Finalmente, la dimensión de aporte a los objetivos viene relacionada con la evaluación del personal (Pashanasi, Gárate, & Palomino, 2021), lo cual se debe dar dentro de una óptima gestión del talento humano, siendo entonces necesaria su medición.

3.3.3. Instrumentos

Los instrumentos son los recursos o el medio que permite la ejecución de la técnica de investigación (Hernández & Duana, 2020). Los instrumentos empleados fueron: el cuestionario de preguntas objetivas, empleando la escala de Likert, diseñado para la encuesta; y la guía de entrevista con preguntas abiertas para la ejecución de la entrevista a la Decana de la FCS.

3.4. Procesamiento estadístico de la información

El procesamiento estadístico de la información inició con el ingreso de los resultados en una base de datos diseñada en Excel, la misma que fue luego tabulada y graficada para una mejor interpretación. Con la información recopilada se calcularon además estadísticos como el coeficiente de Alfa de Cronbach para validar la fiabilidad del instrumento (Cohen & Manion, 2002) y el Chi Cuadrado para la comprobación de las hipótesis (Sagaró & Zamora, 2020), haciendo uso del sistema *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS).

Se escogió el estadístico Chi Cuadrado, que es una prueba no paramétrica, porque sus resultados permiten determinar la relación entre una o más variables categóricas de estudio de tipo cualitativas en una misma población (Sagaró & Zamora,

2020), además que la prueba Chi-Cuadrado aporta en el contraste de hipótesis respecto a funciones de probabilidad de una o dos variables aleatorias (Tinoco, 2008).

No se escogieron otras medidas estadísticas como Spearman, dado a que esta mide relaciones monótonas entre variables cuantitativas no paramétricas, ya sean estas continuas u ordinales, o como la correlación de Pearson recomendada para medir relaciones lineales también en variables cuantitativas (Sagaró & Zamora, 2020), por lo que podría existir una incidencia significativa a pesar de que los coeficientes de correlación den como resultado 0 (Ortiz & Ortiz, 2021).

3.4.1. Confiabilidad del instrumento

El coeficiente Alpha de Cronbach permite determinar si un instrumento diseñado es o no confiable a partir de los resultados y su ubicación dentro de los intervalos mostrados en la tabla 3 (Toro, Peña, Avendaño, Mejía, & Bernal, 2022):

Tabla 3
Intervalos Alpha de Cronbach

Intervalo coeficiente Alpha de Cronbach	Valoración de la fiabilidad de los ítems
0 – 0,5	Inaceptable
/0,5 – 0,6	Pobre
0,6 – 0,7	Débil
0,7 – 0,8	Aceptable
0,8 – 0,9	Bueno
0,9 – 1	Excelente

Con los resultados obtenidos de la encuesta y tabulados luego, como se aprecia en el anexo 3, se procedió con el cálculo del Alpha de Cronbach en el software de SPSS.

Tabla 4

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	24	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	24	100.0

La tabla 4 presenta el resumen del procesamiento de casos, evidenciando 24 casos válidos que corresponden al 100% de los encuestados, es decir no fue excluido ningún individuo encuestado.

Tabla 5

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.791	8

La tabla 5 muestra el resultado del cálculo del coeficiente Alpha de Cronbach, al instrumento de la encuesta, el mismo que evidenció fiabilidad al dar como resultado 0,791, es decir que el mismo es Aceptable y puede ser aplicado.

Se realizó además el cálculo del Alpha de Cronbach por cada elemento, evidenciando en la tabla 6 un nivel Aceptable de fiabilidad de cada uno de ellos.

Tabla 6

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Desempeño Laboral	17.29	6.129	.573	.757
Gestión de Talento Humano	18.25	6.196	.633	.752
Cumplimiento de responsabilidades	17.17	6.232	.419	.781
Aporte a los objetivos	17.25	5.674	.517	.767
Selección del personal	17.75	6.022	.515	.765
Evaluación	17.33	5.971	.571	.756
Capacitación	18.79	6.520	.403	.782
Clima organizacional	18.79	6.520	.403	.782

CAPÍTULO IV: Análisis e interpretación de resultados

El capítulo cuatro presenta los resultados de la investigación, iniciando con el análisis descriptivo de la información obtenida a partir de la encuesta aplicada a los funcionarios de la FCS y la categorización e interpretación de los resultados de la entrevista. Luego, se ejecutó un análisis inferencial empleando la estadística para la comprobación de las variables planteadas para la investigación.

4.1. Análisis descriptivo

A partir de los resultados de la encuesta y la entrevista se realizó un análisis descriptivo. Este análisis permitió diagnosticar la situación actual de la FCS a partir de la percepción de sus funcionarios y de la Decana. Los datos levantados fueron importantes dado que permitieron conocer a profundidad la situación de la gestión del talento humano y del desempeño laboral.

Los resultados de la encuesta demostraron, como se expone en la tabla 7, que la gran mayoría de ellos (62,5%) afirman estar de acuerdo con que los niveles jerárquicos de la institución si están delimitados con claridad, a lo cual un 12,5% están totalmente de acuerdo. Sin embargo, se pudo evidenciar que un 20,8% solo a veces considera que se delimitan las jerarquías con claridad y un 4,2% está en desacuerdo.

Tabla 7

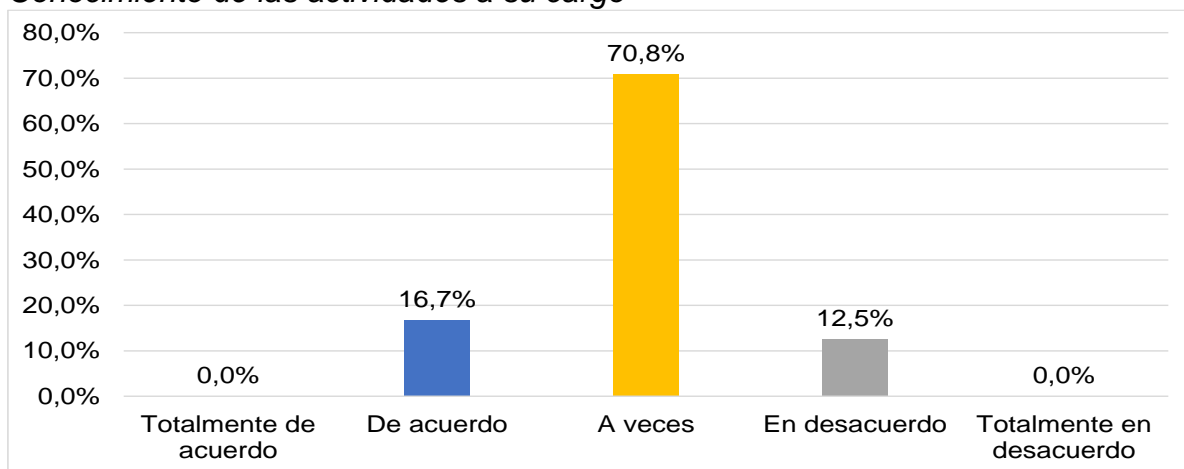
Los niveles jerárquicos de la institución están claramente delimitados

Ítem	Cantidad	Frecuencia
Totalmente de acuerdo	3	12,5%
De acuerdo	15	62,5%
A veces	5	20,8%
En desacuerdo	1	4,2%
Totalmente en desacuerdo	0	0,0%
Total	24	100,0%

Respecto a si la institución asigna los puestos de trabajo acorde con las capacidades de los funcionarios, se pudo conocer que el 62,5% solo a veces ésta de acuerdo con esta afirmación, lo cual permite deducir que no se cumplen con los requisitos del cargo.

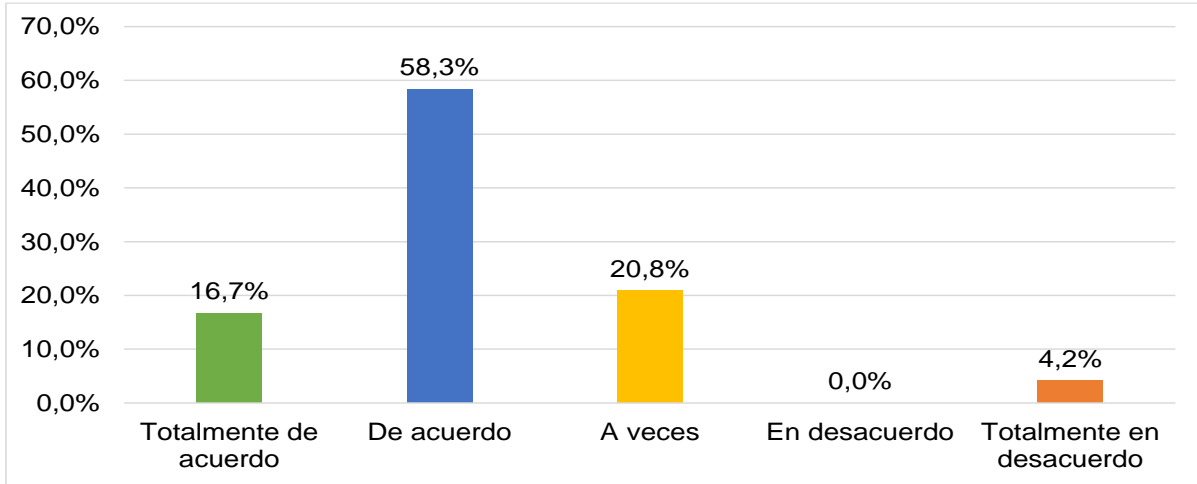
Se evidenció además que el 70,8% de los funcionarios encuestados consideran que a veces conoce a cabalidad sus responsabilidades, existiendo además un 16,7% que se manifestó de acuerdo en conocerlas, mientras un 12,5% estaba en desacuerdo como se presenta en la figura 2. Se deduce entonces que es necesario mejorar la socialización de las responsabilidades de los funcionarios para que estos las conozcan totalmente.

Figura 2
Conocimiento de las actividades a su cargo



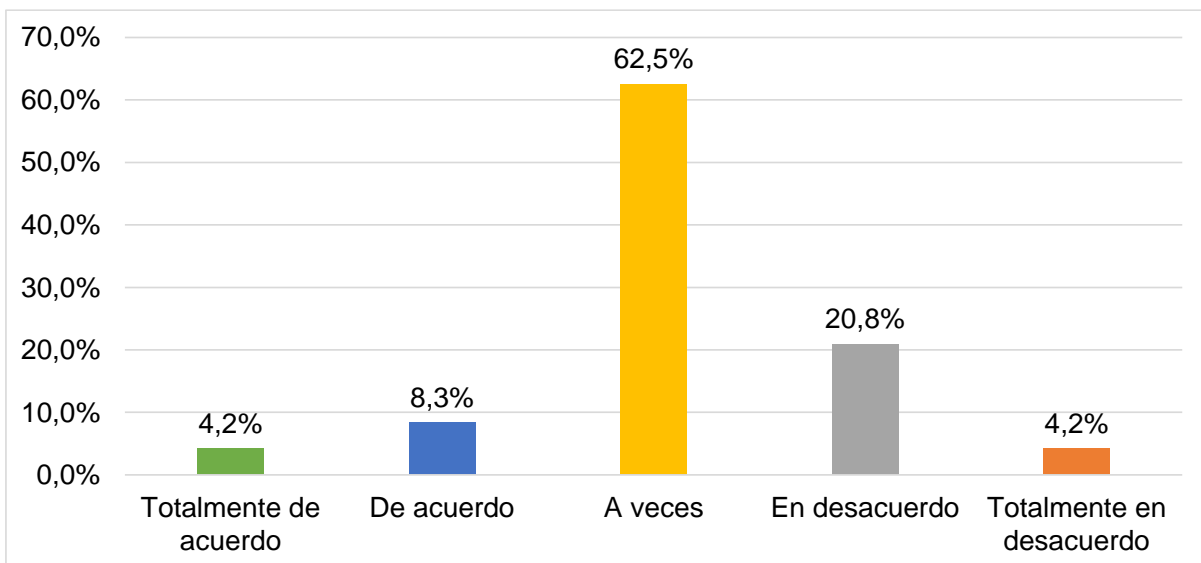
Sobre las actividades a su cargo y otras que dispone la autoridad superior, se pudo evidenciar que el 54,2% considera que a veces las cumple a cabalidad, un 12,5% considera estar de acuerdo con el cumplimiento, mientras que un 20,8% se mostró en desacuerdo, existiendo incluso un 12,5% que indicó estar totalmente en desacuerdo con la afirmación.

Figura 3
Conoce los de objetivos



En lo que respecta a los objetivos, como se presenta en la figura 3, los resultados son positivos, demostrando que el 16,7% de los funcionarios están totalmente de acuerdo en que los conocen, un 58,3% contestaron estar de acuerdo y un 20,8% algo de acuerdo. Solo un 4,2% se manifestó en desacuerdo. Esto a pesar de que un 62,5% de encuestados indicaron que solo a veces se les permite participar en el establecimiento de objetivos.

Figura 4
Participación de los funcionarios en el establecimiento de los objetivos



Al consultar respecto a la participación de los funcionarios en el establecimiento de los objetivos de la FCS, se muestra en la figura 4 que el 62,5% manifestó que esto sucede a veces, existiendo un 20,8% que contestaron estar en desacuerdo con la afirmación y un 4,2% en total desacuerdo.

De la misma manera, al afirmar que con su trabajo el funcionario cumple con los objetivos establecidos, en la tabla 8 se presenta que el 45,8% contestó estar en desacuerdo al respecto y un 8,3% en total desacuerdo. Sin embargo, se evidenció un 41,7% que considera que a veces con el trabajo que realizan cumple con los objetivos establecidos.

Tabla 8
El funcionario cumple con los objetivos establecidos

Ítem	Cantidad	Frecuencia
Totalmente de acuerdo	0	0,0%
De acuerdo	1	4,2%
A veces	10	41,7%
En desacuerdo	11	45,8%
Totalmente en desacuerdo	2	8,3%
Total	24	100,0%

Al consultar sobre el nivel de aporte, el 62,5% indicó que solo a veces los conoce, mientras que el 12,5% se encuentra en total desacuerdo con la afirmación, lo cual permite deducir que existe escasa retroalimentación en cuanto a la contribución del trabajo de cada empleado a los objetivos institucionales.

En lo que respecta a la dimensión de selección de trabajadores, solo el 25% de los encuestados manifestó que estar de acuerdo con que esta responde a políticas establecidas, mientras el 62,5% indicó que esto sucede solo a veces. Lo indicado se puede analizar mejor al conocer que un 62,5% de funcionarios están en desacuerdo con la afirmación de que participaron de un proceso de selección previo a su

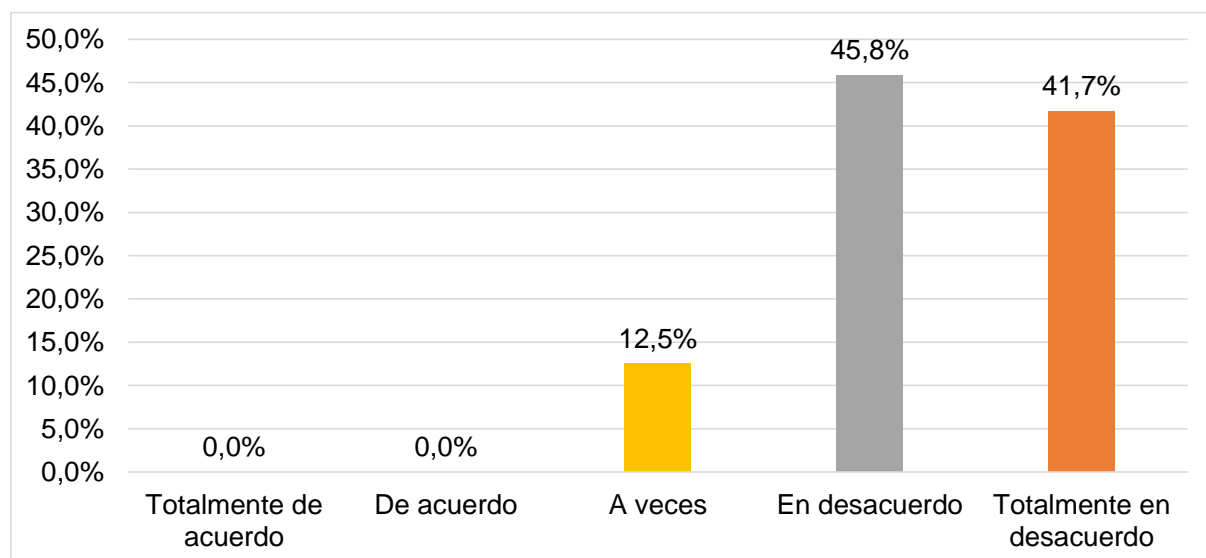
contratación, a lo que se suma un 16,7% en total desacuerdo, lo que indica que no se aplica realmente un proceso formal de selección de personal.

Al consultar a los trabajadores sobre su conocimiento de los instrumentos de evaluación de personal de la institución, el 50% indicó que a veces los conoce y el 41,7% que está de acuerdo en conocerlos, lo que se puede deber a que un 91,7% de los encuestados respondieron entre que solo a veces se ha evaluado formalmente su desempeño o que están totalmente en desacuerdo que esto se haya dado alguna vez. La escasa evaluación no permite a los trabajadores conocer con qué o cómo se evalúa su desempeño.

Fueron negativos los resultados obtenidos en lo que respecta a la preocupación de la organización por fortalecer las capacidades de los funcionarios, con un 62,5% de funcionarios que están en desacuerdo y un 37,5% en total desacuerdo. La despreocupación evidenciada se confirma cuando el 50% contesta estar en total desacuerdo y el 45,8% en desacuerdo con la afirmación de que la institución los ha hecho parte de un plan de formación personal.

Figura 5

Las capacitaciones recibidas contribuyen a cumplir eficientemente las actividades



En la figura 5 se muestra que el 41,7% de los encuestados están en total desacuerdo con la afirmación de que las capacitaciones recibidas contribuyen a cumplir eficientemente las actividades, lo que permite deducir que las temáticas abordadas no han sido las adecuadas.

Finalmente, al consultar sobre la dimensión de clima organizacional, los resultados evidenciaron que el 95,8% de los funcionarios consideran que la institución no se preocupa por el clima organizacional, a lo que se añade que el 87,5% manifestó que no se lo mejora constantemente, y que esto ocasiona los altos niveles de insatisfacción.

En la tabla 9 se presentan las respuestas de la entrevista a la Decana de la Facultad:

Tabla 9
Resultados de la entrevista

Pregunta	Respuesta
¿Cómo se asignan las responsabilidades al personal del FCS?	Las responsabilidades se asignan de acuerdo al cargo que ocupa cada funcionario. Aquellos del área administrativa tienen responsabilidades fijas, mientras que los docentes, a quienes también se les asigna horas de actividades administrativas, muchas veces estas cambian en cada semestre.
¿Cumple el personal de la FCS a cabalidad las responsabilidades asignadas?	Existe personal muy comprometido con su trabajo, que evidencia alto nivel de responsabilidad con sus funciones. Sin embargo, si existen momentos en los que es necesario estar atrás para exigir cumplimiento.
¿Conoce el personal los objetivos de la FCS y cómo su trabajo aporta a su consecución?	Los objetivos son públicos, los tienen a la mano. Todos saben que al cumplir sus responsabilidades están aportando al logro de los objetivos.

¿Cómo es el proceso de selección del personal previo a ser contratado?	Este proceso se realiza desde la dirección de talento humano, y de acuerdo a sus procesos. Desde la facultad se hace el requerimiento y ellos ejecutan los procesos para atenderlo.
¿Cómo se planifican las capacitaciones al personal administrativo de la FCS?	Las capacitaciones se han dirigido más a temas relacionados a la docencia, principalmente por ser esta el corazón de la institución. Las necesidades administrativas se las ha resuelto a la interna.
¿De qué manera se garantiza la participación activa del personal en las capacitaciones ejecutadas por la FCS?	Los docentes están obligados a asistir a las capacitaciones, debemos garantizar esa asistencia, invitando, estando presentes, tomando lista.
¿Qué acciones se llevan a cabo para garantizar un clima organizacional satisfactorio?	Se trata siempre de crear un buen ambiente laboral por medio del trato amable, respetuoso, siendo una administración de puertas abiertas, escuchando los problemas que se le presenten a cada funcionario y procurando su resolución.
¿Cómo se evalúa el desempeño del personal de la FCS?	Por medio de las evaluaciones docentes, autoevaluación y por pares.
¿Cuál es el nivel de desempeño laboral actual del personal de la FCS?	No existe un número exacto, puedo manifestar que la meta es mínimo el 90%, sin embargo considero que no la hemos alcanzado, hay que mejorar muchos aspectos aun, podría decir que estamos al 60%.
¿Cómo califica su gestión del talento humano?	Los directivos se encuentran satisfechos con el trabajo realizado en la FCS lo cual es un indicador positivo para mi gestión. Considero que todos tenemos que mejorar siempre, hemos hecho un gran trabajo pero podemos hacerlo aún mejor.
¿Considera usted que la gestión del talento humano en la FCS tiene incidencia	Definitivamente sí, la óptima gestión es necesaria para que mejore el desempeño laboral de todos. Esa gestión de talento humano desde la FCS, desde la Dirección respectiva

en el nivel de desempeño y desde el Rectorado es siempre importante para que toda laboral? la familia de la UTB se desempeñe siempre bien.

La información obtenida de la entrevista fue luego categorizada por dimensiones, tal como se muestra en la tabla 10:

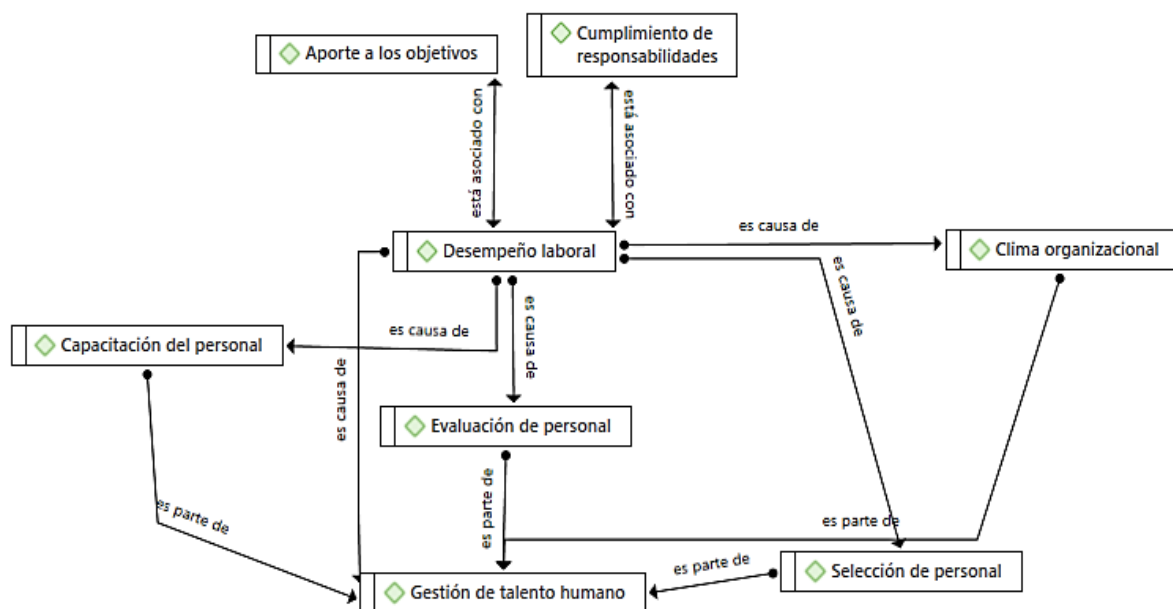
Tabla 10
Categorización de las respuestas de la entrevista

Categorización	Análisis	
	Positivo	Negativo
Cumplimiento de responsabilidades	Existe personal comprometido con el cumplimiento de sus responsabilidades.	Responsabilidades administrativas de los docentes cambias cada semestre. Hay personal que requiere seguimiento constante exigiendo su cumplimiento.
Aporte a los objetivos	Los objetivos son públicos. Todos saben que al cumplir sus responsabilidades están aportando al logro de los objetivos.	No hay evidencia del conocimiento de los objetivos.
Selección del personal	Se realiza cumpliendo los procesos desde Talento Humano.	La FCS solo hace el requerimiento, no tienen más participación.
Evaluación del personal	Se realizan evaluaciones docentes, autoevaluación y por pares.	No se evidencian evaluaciones de desempeño administrativas.
Capacitación del personal	Se ejecutan capacitaciones especialmente para los docentes en temas académicos.	Escasas capacitaciones sobre temáticas de interés administrativo.

		Se obliga la participación en capacitaciones.
Clima organizacional	Trato amable, respetuoso, puertas abiertas, escuchando los problemas de cada funcionario y procurando su resolución.	No se mide.

Realizada la categorización de las respuestas se hace uso del programa ATLAS ti para la creación de la red donde se relacionan las categorías y se analiza su relación. A continuación en la figura 6 se muestra la red de relación entre categorías:

Figura 6
Red de relación de categorías



La información recopilada a partir de la entrevista a la decana demuestra que el nivel de desempeño laboral es causa del tratamiento de las dimensiones

analizadas, como fueron: la selección de personal, las evaluaciones, las capacitaciones y el clima organizacional. Estas dimensiones, de acuerdo a las respuestas dadas, evidenciaron debilidades que afectan al desempeño del personal, por ejemplo, no se participa como facultad de manera activa en el proceso de selección de personal, las evaluaciones se enfocan más en los docentes y menos en el equipo administrativo, lo cual no permite establecer con exactitud las necesidades de capacitación, finalmente el clima organizacional no es parte a su vez de los procesos de monitoreo, desconociendo realmente la percepción del personal sobre este.

4.2. Análisis comparativo

Una vez levantada la información teórica y de campo, se pudo evidenciar que existen debilidades en la gestión del talento humano que están incidiendo en el nivel de desempeño laboral. Un aspecto importante, por ejemplo, es el proceso de selección de personal, donde se requiere mayor participación de la FCS en el proceso de selección para garantizar que su personal cumplirá con las expectativas del cargo, dado que la situación actual está afectando la calidad de su trabajo, coincidiendo con Chiavenato (2020); así mismo en lo que respecta a las evaluaciones, enmarcándose las mismas mayormente en los docentes, descuidando la medición del personal administrativo e incluso las de clima organizacional (Luna, Armendariz, & Andrade, 2019), evitando estimar su rendimiento (Rodríguez, 2021) o identificar adecuadamente las necesidades de capacitación y su posterior ejecución (Ledesma, 2022), todo lo cual está incidiendo en el desempeño general de los trabajadores.

Aspectos como la socialización y explicación de los objetivos, la asignación de funciones administrativas a los docentes, la planificación y ejecución de las capacitaciones, la motivación como instrumento para motivar la participación activa en estas, la medición del clima organizacional, la construcción y ejecución de evaluaciones internas propias de la FCS, son algunos de los aspectos que pueden mejorar desde la facultad para que la gestión incida positivamente en el desempeño.

4.3. Verificación de las Hipótesis

Una vez tabulados los datos obtenidos a partir de la encuesta aplicada a los funcionarios de la FCS, se realizó su procesamiento en el software SPSS con el fin de calcular el estadístico CHI cuadrado y determinar el nivel de significancia de la variable independiente sobre la dependiente incluyendo cada una de sus dimensiones, y partir de estos resultados alcanzar las conclusiones de la investigación. A continuación se realiza la verificación de la hipótesis general:

- Hipótesis Nula (H_0), que establece independencia entre las variables:

La gestión de talento humano no incide significativamente en el nivel de desempeño laboral del personal administrativo de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Técnica de Babahoyo en el primer trimestre del 2023.

- Hipótesis Alternativa (H_1): que establece relación entre las variables:

La gestión de talento humano incide significativamente en el nivel de desempeño laboral del personal administrativo de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Técnica de Babahoyo en el primer trimestre del 2023.

Como se mencionó, para la verificación de las hipótesis se hace uso del estadístico Chi Cuadrado (Sagaró & Zamora, Técnicas estadísticas para identificar posibles relaciones bivariadas, 2020), cuya fórmula es:

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^k \frac{(O_i - E_i)^2}{E_i}$$

Que sigue una distribución X^2 con $(r-1)(c-1)$ grados de libertad

Donde:

χ^2 = Estadístico Chi Cuadrado

O_i = Frecuencias observadas

E_i = Frecuencias esperadas

r = número de filas

c = número de columnas

Para su aplicación se hizo uso del programa SPSS, programa donde se ingresaron los resultados obtenidos a partir de la encuesta, con los mismos que se realizó el cálculo del CHI Cuadrado para determinar la relación entre las variables gestión del talento humano y desempeño laboral.

Tabla 11

Tabla cruzada Desempeño Laboral - Gestión de Talento Humano

		Gestión de Talento Humano			Total	
		Totalmente desacuerdo	En desacuerdo	A veces		
Desempeño Laboral	En desacuerdo	Recuento	1	1	0	2
		Recuento esperado	.1	1.6	.3	2.0
		% del total	4.2%	4.2%	0.0%	8.3%
	A veces	Recuento	0	15	3	18
		Recuento esperado	.8	14.3	3.0	18.0
		% del total	0.0%	62.5%	12.5%	75.0%
	De acuerdo	Recuento	0	3	1	4
		Recuento esperado	.2	3.2	.7	4.0
		% del total	0.0%	12.5%	4.2%	16.7%
Total	Recuento	1	19	4	24	
	Recuento esperado	1.0	19.0	4.0	24.0	
	% del total	4.2%	79.2%	16.7%	100.0%	

En la tabla 11 se realiza el cruce de los datos obtenidos de las variables Desempeño Laboral y Gestión de Talento Humano, donde se establece el recuento de resultados así como la participación de cada opción de respuesta que fue considerada luego para el cálculo del Chi-Cuadrado.

Es importante indicar que la contrastación de hipótesis se ejecuta considerando un nivel de significancia del 0.05, indicando la regla que ante niveles de significancia mayores a 0.05 se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa, mientras que niveles de significancia por debajo de 0,05 demuestran incidencia significativa entre las variables, rechazando la hipótesis nula (Lind, Marchal, & Wathen, 2012)

Tabla 12
Prueba de CHI-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	11.763 ^a	4	.019
Razón de verosimilitud	6.076	4	.194
Asociación lineal por lineal	2.611	1	.106
N de casos válidos	24		

En la tabla 12 se presenta el resultado de Chi cuadrado de 0.019, demostrando que el nivel de significancia es menor a 0,05 por lo que se rechaza la H0 y se acepta que existe incidencia significativa de la gestión de talento humano en el desempeño laboral. Lo evidenciado coincide con lo manifestado por Chiavenato (2020) e Iturralde et al (2020), cuando indica que la gestión de los recursos humanos es importante por su impacto al interior de la organización, incidiendo en el desempeño de los trabajadores.

Así como la hipótesis general, se realizó la medición de la relación entre las variable dependiente, desempeño laboral, con cada una de las dimensiones de la variable dependiente: selección de talento humano, evaluación, capacitación y clima organizacional, las mismas que forman parte de las variables específicas. Para el efecto se hace uso también del estadístico Chi Cuadrado mediante el software SPSS.

Relación selección del talento humano – desempeño laboral:

- H₁: El proceso de selección del talento humano incide significativamente en el nivel de desempeño laboral del personal administrativo de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Técnica de Babahoyo en el primer trimestre del 2023.
- H₀: El proceso de selección del talento humano no incide significativamente en el nivel de desempeño laboral del personal administrativo de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Técnica de Babahoyo en el primer trimestre del 2023.

A continuación los resultados:

Tabla 13

Tabla cruzada Selección del personal - Desempeño Laboral

			Desempeño Laboral			Total
			En desacuerdo	A veces	De acuerdo	
Selección del personal	Totalmente en desacuerdo	Recuento	1	0	0	1
		Recuento esperado	.1	.8	.2	1.0
		% del total	4.2%	0.0%	0.0%	4.2%
	En desacuerdo	Recuento	1	4	2	7
		Recuento esperado	.6	5.3	1.2	7.0
		% del total	4.2%	16.7%	8.3%	29.2%
	A veces	Recuento	0	14	2	16
		Recuento esperado	1.3	12.0	2.7	16.0
		% del total	0.0%	58.3%	8.3%	66.7%
	Total	Recuento	2	18	4	24
Recuento esperado		2	18.0	4.0	24.0	
% del total		8.3%	75.0%	16.7%	100%	

La tabla 13 presenta los datos cruzados entre la dimensión selección de personal que pertenece a la variable Gestión del Talento Humano, y la variable Desempeño Laboral. Se observa la participación de los 24 individuos o casos de estudio considerados en el total de respuestas obtenidas, datos con los cuales se calcula el nivel de significancia.

Tabla 14
Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	14.024 ^a	4	.007
Razón de verosimilitud	9.194	4	.056
Asociación lineal por lineal	1.584	1	.208
N de casos válidos	24		

En la tabla 14 se observa que el nivel de significancia es menor a 0,05 por lo que se rechaza la H0 y se confirma que existe incidencia significativa de la dimensión selección del talento humano con el desempeño laboral. La evidencia permite validar lo indicado por Castro (2020) y Martínez y Vargas (2019) respecto a que es positivo invertir en el proceso de selección del talento humano ya que esto incidiría en el desempeño de sus funciones.

Relación evaluaciones – desempeño laboral:

- H₁: Las evaluaciones inciden en el nivel de desempeño laboral del personal administrativo de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Técnica de Babahoyo en el primer trimestre del 2023.
- H₀: Las evaluaciones no inciden significativamente en el nivel de desempeño laboral del personal administrativo de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Técnica de Babahoyo en el primer trimestre del 2023.

Tabla 15

Tabla Cruzada Evaluación - Desempeño Laboral

		Desempeño Laboral			Total	
		En desacuerdo	A veces	De acuerdo		
Evaluación	En desacuerdo	Recuento	2	1	0	3
		Recuento esperado	.3	2.3	.5	3.0
		% del total	8.3%	4.2%	0.0%	12.5%
	A veces	Recuento	0	15	2	17
		Recuento esperado	1.4	12.8	2.8	17.0
		% del total	0.0%	62.5%	8.3%	70.8%
	De acuerdo	Recuento	0	2	2	4
		Recuento esperado	.3	3.0	.7	4.0
		% del total	0.0%	8.3%	8.3%	16.7%
Total	Recuento	2	18	4	24	
	Recuento esperado	2	18.0	4.0	24.0	
	% del total	8.3%	75.0%	16.7%	100%	

La tabla 15 muestra el cruce de información entre la dimensión evaluación que es parte de la variable Gestión del Talento Humano, y la variable Desempeño Laboral, en la cual se establece la participación de cada opción de respuesta en el total de datos levantados, lo cual permite obtener el siguiente nivel de significación asintótica:

Tabla 16

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	18.837 ^a	4	<.001
Razón de verosimilitud	12.951	4	.012
Asociación lineal por lineal	8.692	1	.003
N de casos válidos	24		

En la tabla 16 se obtienen como resultado un nivel de significancia menor a 0,05 por lo que se rechaza la H0 y se acepta que sí existe incidencia significativa de la dimensión evaluación con el desempeño laboral.

Los resultados afirman lo indicado por Chiavenato (2020) y Rodríguez (2021) respecto a que la evaluación incide en el desempeño, dado que permite primero evidenciar su situación y a partir de los resultados mejorarlo. Es entonces la evaluación una dimensión importante dado que aporta en el diagnóstico inicial del personal, lo que a su vez permite determinar potenciales causas del bajo rendimiento, las cuales enmarcan y direccionan las estrategias de mejora del nivel de desempeño.

Relación gestión de las capacitaciones – desempeño laboral:

- H1: La gestión de las capacitaciones incide significativamente en el nivel de desempeño laboral del personal administrativo de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Técnica de Babahoyo en el primer trimestre del 2023.
- H0: La gestión de las capacitaciones no incide significativamente en el nivel de desempeño laboral del personal administrativo de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Técnica de Babahoyo en el primer trimestre del 2023.

Tabla 17
Tabla Cruzada Capacitación - Desempeño Laboral

			Desempeño Laboral			
			En	A	De	
			desacuerdo	veces	acuerdo	Total
Capacitación	Totalmente	Recuento	2	5	3	10
	en	Recuento esperado	.8	7.5	1.7	10.0
	desacuerdo	% del total	8.3%	20.8%	12.5%	41.7%
	En	Recuento	0	13	1	14
	desacuerdo	Recuento esperado	1.2	10.5	2.3	14.0
		% del total	0.0%	54.2%	4.2%	58.3%
Total		Recuento	2	18	4	24
		Recuento esperado	2.0	18.0	4.0	24.0
		% del total	8.3%	75.0%	16.7%	100.0%

En la tabla 17 se presentan el cruce de información entre la dimensión capacitación como parte de variable Gestión del Talento Humano, y la variable Desempeño Laboral, cuyo recuento de respuestas y cálculo de participación permiten obtener el estadístico chi-cuadrado y el consiguiente nivel de significancia.

Tabla 18
Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	6.057 ^a	2	.048
Razón de verosimilitud	6.832	2	.033
Asociación lineal por lineal	.019	1	.891
N de casos válidos	24		

La tabla 18 evidencia que el nivel de significancia es menor a 0,05 por lo que se rechaza la H0 y se confirma que existe incidencia significativa de la dimensión gestión de las capacitaciones con el desempeño laboral. Ledesma (2022) concuerda con los resultados obtenidos, dado que él establece que la preparación del personal contribuye a que éste sea competitivo, garantizando un alto desempeño.

Relación clima organizacional – desempeño laboral:

- H₁: El clima organizacional incide significativamente en el nivel de desempeño laboral del personal administrativo de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Técnica de Babahoyo en el primer trimestre del 2023.
- H₀: El clima organizacional no incide significativamente en el nivel de desempeño laboral del personal administrativo de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Técnica de Babahoyo en el primer trimestre del 2023.

Tabla 19

Tabla Cruzada Clima organizacional - Desempeño Laboral

		Desempeño Laboral				
			En	A veces	De	
			desacuerdo		acuerdo	Total
Clima organizacional	Totalmente en desacuerdo	Recuento	2	5	3	10
		Recuento esperado	.8	7.5	1.7	10.0
		% del total	8.3%	20.8%	12.5%	41.7%
	En desacuerdo	Recuento	0	13	1	14
		Recuento esperado	1.2	10.5	2.3	14.0
		% del total	0.0%	54.2%	4.2%	58.3%
Total	Recuento	2	18	4	24	
	Recuento esperado	2.0	18.0	4.0	24.0	
	% del total	8.3%	75.0%	16.7%	100.0	
					%	

En la tabla 19 se muestra cruce de entre la dimensión clima organizacional de la variable Gestión del Talento Humano, y la variable Desempeño Laboral, donde al igual que en el manejo de las otras variables, se establece el recuento de respuestas que se emplean para el cálculo del nivel de significancia.

La tabla 20 dio como resultado un nivel de significancia menor a 0,05 por lo que se rechaza la H0 y se valida que existe incidencia significativa de la dimensión clima organizacional con el desempeño laboral.

Tabla 20

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	6.057 ^a	2	.048
Razón de verosimilitud	6.832	2	.033
Asociación lineal por lineal	.019	1	.891
N de casos válidos	24		

Los resultados afirman lo manifestado por Durán y Ortiz (2021) respecto al hecho de que el clima organizacional es un factor de gran importancia dentro de la gestión del talento humano debido a que incide en el desempeño del personal, el cual mientras esté más satisfecho, mejor será su rendimiento.

De manera general, los resultados obtenidos del análisis inferencial, haciendo uso del estadístico Chi cuadrado permitieron evidenciar la incidencia significativa entre la variable gestión del talento humano y desempeño laboral, incluyendo las dimensiones analizadas, dado que se cumplió lo establecido por Lindt et al. (2012) quienes indican que niveles de significancia por debajo de 0,05 demuestran incidencia significativa entre las variables, rechazando la hipótesis nula.

CAPÍTULO V: Conclusiones y Recomendaciones

5.1. Conclusiones

Se concluye que la selección de personal juega un papel importante en la gestión del talento humano, incidiendo significativamente en el desempeño laboral, lo cual se comprobó con el resultado de 0,007 obtenido a partir de la prueba de Chi Cuadrado. Lo concluido evidencia la importancia de la selección de personal para la organización (Castro K. , 2020), principalmente porque desde aquí se pueden formar equipos de trabajo competitivos, gracias al análisis justo de cada prospecto, sin preferencias, solo pensando en el beneficio institucional.

Los resultados del estadístico Chi Cuadrado, demostraron además la incidencia significativa que las evaluaciones tienen sobre el desempeño laboral, al ser el nivel de significancia menor a < 0.001 , que a su vez está por debajo de del nivel 0,05, tal como estable la regla de Lindt et al. (2012). Las evaluaciones aportan en el diagnóstico presente del personal (Rodríguez, 2021) y a partir de ahí se pueden planificar acciones de mejora para su beneficio y el de la organización (Chiavenato, 2020).

El valor de 0,048 que resultó de someter a la prueba estadística escogida a la dimensión capacitaciones con el desempeño laboral, demostró también una incidencia significativa que a su vez confirma que capacitar es un elemento importante en el desempeño laboral del talento humano. Mediante la capacitación se fortalecen los perfiles profesionales, atendiendo las necesidades del puesto de trabajo, lo que contribuye a un mejor cumplimiento de las responsabilidades asignadas (Ledesma, 2022).

En lo que respecta al clima organizacional se pudo evidenciar un nivel de significancia importante sobre el desempeño laboral, con un estadístico Chi Cuadrado de 0,48, lo cual resalta la importancia de un entorno laboral positivo, satisfactorio para

motivar al personal (Durán & Ortiz, 2021), y que este se desempeña mejor, sin embargo ante un clima insatisfactorio el comportamiento es a la inversa.

Finalmente se concluye que, la gestión de talento humano incide significativamente en el nivel de desempeño laboral del personal, ante un Chi cuadrado de 0.019, que está por debajo de 0,05; conclusión que se fortalece con la comprobación de que los elementos que forman parte de la gestión y que fueron considerados en la investigación presentaron también incidencia significativa sobre la variable desempeño laboral. Estos resultados coincidieron con lo indicado por Cuesta et al. (2018), Morales (2018) y Valencia (2018), respecto a que la atención adecuada a los elementos de la gestión del talento humano garantizan la mejora del desempeño de los trabajadores.

5.2. Recomendaciones

Las conclusiones de la investigación permiten recomendar a la FCS que se participe formalmente en los procesos de selección de personal, respetando las normas del proceso, las necesidades del cargo y analizando correctamente los perfiles ingresados de los prospectos. La ejecución óptima del proceso de selección permitiría formar equipos de trabajo competitivos.

Se recomienda además activar procesos regulares de control de personal mediante evaluaciones de desempeño, donde ellos conozcan los parámetros sobre los cuales se los evalúa y sean consciente de que el alcanzar niveles altos significa un aporte importante para los objetivos institucionales.

Dado que los resultados de las evaluaciones generarán información importante del estado real del desempeño del personal del empleado, se sugiere que se tomen acciones de fortalecimiento en las debilidades detectadas para así, mediante capacitaciones, mejorar sus habilidades, conocimientos y destrezas en su beneficio y el de la organización.

Es importante además que se conozca el nivel de satisfacción del personal con el clima organizacional, para lo cual es necesario medirlo constantemente y tomar acción frente a las inconformidades percibidas, de tal forma que el personal se mantenga satisfecho y por consiguiente motivado a desempeñarse óptimamente.

Referencias bibliográficas

- Al-Kurdi, O., El-Haddadeh, R., & Eldabi, T. (2020). The role of organisational climate in managing knowledge sharing among academics in higher education. *International Journal of Information Management*, 217-227.
- Álvarez, A. (2021). citando a Werther, W. & Davis, K. (1992). La evaluación del desempeño, una nueva herramienta de la cultura de la transparencia aplicada al sector público en México. *Trascender, contabilidad y gestión*, VI(18).
- Álvarez, B., Alfonso, D., & Indacochea, B. (2018). El desempeño laboral: Un problema social de la ciencia. *Didáctica y Educación*, 147-158.
- Apaza, F. (2018). *Desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Chumbivilcas – Cusco*. Universidad Peruana Unión.
- Armijos, F., Bermúdez, A., & Mora, N. (2 de Septiembre de 2019). Gestión de administración de los Recursos Humanos. *Revista Universidad y Sociedad*, XI(4).
- Bandrés, E., Conde, M., & Iniesta, I. (Abril - Agosto de 2021). El impacto de la COVID-19 en las pequeñas y medianas empresas de comunicación en España. *RETOS. Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, XI(21).
- Bautista, R., Cienfuegos, R., & Aguilar, E. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Valor Agregado*, VII(1), 109-121.
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*.
- Butteris, M. (2020). *Reinventando recursos humanos: Cambiando los roles para crear una organización de alto rendimiento*. (Vol. XXXI).
- Cabarcas, M., & Arrieta, E. (2022). Procesos de talento humano y direccionamiento estratégico en la mediana empresa de Barranquilla, Colombia. *Revista Pensamiento y Gestión*.
- Castro, A., Díaz, P., & Torres, J. (3 de Marzo de 2022). El papel de la comunicación interna en la gestión del teletrabajo durante la crisis de la COVID 19. *Revista de Comunicación de la SEECI*, 29-51.
- Castro, K. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral. *Revista Ciencia Latina*.

- Castro, K., & Delgado, J. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral. *Ciencia Latina*, XXXII(1). doi:<https://doi.org/10.1108/JOSM-05-2020-0160>
- Chagray, N., Ramos, S., Neri, A., Maguiña, R., & Hidalgo, Y. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral, caso: empresa Lechera Peruana. *Revista Nacional de Administración*, XI(2).
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos*. McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2020). *Gestión del talento humano el nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones* (Quinta ed.). Estados Unidos: McGraw-Hill.
- Choi, J., Miao, C., Oh, I., Berry, C., & Kim, K. (2018). Relative Importance of Major Job Performance Dimensions in Determining Supervisors' Overall Job Performance Ratings. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, XXXVI(3), 377–389.
- Cohen, L., & Manion, L. (2002). *Métodos de investigación cuantitativa*. Madrid: La Muralla.
- Coibion, O., Gorodnichenko, Y., & Weber, M. (2020). The Cost of the Covid-19 Crisis: Lockdowns, Macroeconomic Expectations, and Consumer Spending. *Cambridge: National Bureau Of Economic Research*.
- Correa, W. (2018). *Modelo de Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral de los servidores de la Universidad Técnica de Machala*. Ambato: Universidad Técnica de Ambato.
- Cuesta, A., Fleitas, S., García, V., Hernández, I., Anchundia, A., & Mateus, L. (2018). Evaluación del desempeño, compromiso y gestión de recursos humanos en la empresa. *Ingeniería Industrial*, XXXIV(1), 24-35.
- De Lima, M., & Andrade, I. (2019). Significado que los docentes le dan a la integración de tecnologías digitales en sus prácticas pedagógicas. *Alteridad revista de educación*, 12-25.
- Durán, M., & Ortiz, M. (2021). *Fundamentos de recursos humanos*.
- Eirín, R., Sanmiguel, A., & Rodríguez, J. (2020). Las razones del cambio de desempeño laboral en los docentes de Educación Física en el contexto gallego. *Retos*, 153-161.
- Escobar, I. (2013). *Procedimiento para auditar la efectividad del proceso de selección en la sucursal CUBALSE Las Tunas*. Las Tunas: Universidad de Las Tunas.
- Espinoza, E. (2018). Gestión del conocimiento mediado por tic en la Universidad Técnica de Machala. *Revista Fides et Ratio*, XVI(16), 199-219.

- Estupiñán, M. (2020). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Muisne, periodo 2019*. Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- García, M., Grilló, A., & Morte, T. (Abril - Septiembre de 2021). La adaptación de las empresas a la realidad COVID: una revisión sistemática. *RETOS. Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, XI(21).
- Gaspar, M. (2021). La gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el éxito de las empresas. *Revista Polo del Conocimiento*, VI(8), 318-329.
- Hernández, S., & Duana, D. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. *Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA*, IX(17), 51-53.
- Hernández-Sampieri, S., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación científica: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw Hill Education.
- Iturralde, K., Paltán, J., & Ollegue, J. (2020). La Gestión del Talento Humano como factor determinante del éxito competitivo de las medianas empresas Machaleñas. *Revista Digital Publisher*, V(6), 342-259.
- Khan, M., Malik, S., & Janjua, S. (2019). Total Quality Management practices and work-related outcomes: A case study of higher education institutions in Pakistan. *International Journal of Quality and Reliability Management*, XXXVI(6), 864-874.
- Ledesma, D. (2022). *La gestión del talento humano en las empresas medianas y grandes dentro del sector manufacturero en la ciudad de Cuenca*. Universidad Politécnica Salesiana.
- Lind, D., Marchal, W., & Wathen, S. (2012). *Estadística aplicada a los negocios y la economía*. México: McGraw Hill.
- Lozada, J. (2014). Investigación aplicada. *CienciAmérica*.
- Luna, O., Armendariz, C., & Andrade, F. (2019). Cultura y clima organizacional en el desempeño laboral de empleados de los distritos costeros de educación en el Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, XI(5).
- Majad, M. (Agosto de 2016). Gestión del talento humano en organizaciones educativas. *Revista de Investigación*, XL(88), 148-165.
- Martínez, O., & Vargas, T. (2019). Procedimiento para la gestión del proceso de reclutamiento y selección del personal en función del desarrollo local. *Cooperativismo y Desarrollo*, VII(2).

- Matute, K., & Bojorque, R. (2021). Apoyo a los subsistemas de talento humano, selección y reclutamiento a partir de un sistema experto. Caso de Estudio. *Ingenius*(26).
- Medina, J., Biedma, J., & Ramos, A. (2017). Relationship between work-family balance, employee well-being and job performance. *Academia Revista Latinoamericana de Administración*, XXX(1), 40-58.
- Montejo, A. (2017). *Evaluación del desempeño laboral*.
- Morales, C. (2018). *Modelo de gestión del talento humano aplicado al sector de servicios de transporte de la provincia de Tungurahua*. Universidad Técnica de Ambato.
- Morales, L., & García, J. (Noviembre de 2020). Calidad percibida en el servicio del sistema público de salud de Bogotá. *Revista de salud pública*.
- Mosquera, A. (2023). *Ficha de observación directa*. Universidad Técnica de Babahoyo, Facultad de Ciencias de la Salud.
- Nahum, P., Domínguez, M., & García, L. (2021). Competencias Profesionales requeridas por los empleadores a partir del confinamiento. *Revista gestión de las personas y tecnología*.
- Obando, M. (2020). Capacitación del talento humano y productividad: una revisión literaria. *Revista Sinergia*, XI(2), 166-173.
- Ortiz, J., & Ortiz, A. (2021). ¿Pearson y Spearman, coeficientes intercambiables? *Comunicaciones en estadística*, 53-63.
- Pa'wan, F., & Omar, R. (2018). Effects of innovative organizational climate on organizational commitment in Malaysian higher education institutions. *Malaysian Online Journal of Educational Management*, VI(2), 1-21.
- Pashanasi, B., Gárate, J., & Palomino, G. (2021). Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión Latinoamericana de literatura. *Comuniación*, XII(3).
- Ramírez, G., Magaña, D., & Ojeda, R. (2022). Productividad, aspectos que benefician a la organización. Revisión sistemática de la producción científica. *Trascender, contabilidad y gestión*, VII(20).
- Ramírez, R., Espíndola, C., Ruiz, G., & Hugueth, A. (2019). Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. *Información Tecnológica*.
- Ramírez, R., Espíndola, C., Ruíz, G., & Hugueth, A. (2019). Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. *Información Tecnológica*, XXX(6).

- Ramos, P., Barrada, J., Fernández, E., & Koopmans, L. (2019). Assessing job performance using brief self-report scales: The case of the individual work performance questionnaire. *Journal of Work and Organizational Psychology*, XXXV(3).
- Rivero, Y. (Marzo - Abril de 2019). Evaluación del desempeño: tendencias actuales. *Revista Archivo Médico de Camagüey*.
- Rodríguez, L. (2021). La evaluación del desempeño, una nueva herramienta de la cultura de la transparencia aplicada al sector público en México. *Trascender, contabilidad y gestión*, VI(18). doi:<https://doi.org/10.36791/tcg.v0i18.126>
- Rojas, L., & Sierra, J. (2022). Política de descentralización y sector educativo en el departamento del Huila. *Revista de Economía Institucional*.
- Sagaró, N., & Zamora, L. (Mayo-Agosto de 2020). Técnicas estadísticas para identificar posibles relaciones bivariadas. *Revista Cubana de Anestesiología y Reanimación*, XIX(2).
- Sagaró, N., & Zamora, L. (2020). Técnicas estadísticas para identificar posibles relaciones bivariadas. *Revista Cubana de Anestesiología y Reanimación*.
- Santamaría, J. (2020). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A.* Universidad Andina Simón Bolívar.
- Soratto, J., Pires, D., & Friese, S. (2020). Thematic content analysis using ATLAS.ti software: Potentialities for researchs in health. *health. Rev Bras Enferm*.
- Suárez, M., & Dávila, J. (2009). Encontrando al KAIZEN: un análisis teórico de la mejora continua. *PECVNIA*, 288-289.
- Tinoco, O. (2008). Una aplicación de la prueba chi cuadrado con SPSS. *Sistemas e Informática*, 73-77.
- Toro, R., Peña, M., Avendaño, B., Mejía, S., & Bernal, A. (2022). Análisis Empírico del Coeficiente Alfa de Cronbach según Opciones de Respuesta, Muestra y Observaciones Atípicas. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación AIDEP*, II(63), 17.
- Universidad Técnica de Babahoyo. (18 de Enero de 2017). *Instructivo para la Aplicación del Proceso de Evaluación Integral del Desempeño Docente*. Babahoyo: Consejo Universitario.
- Universidad Técnica de Babahoyo. (4 de Febrero de 2023). *Inicio: Universidad*. Obtenido de Sitio Web de la Universidad Técnica de Babahoyo: <https://utb.edu.ec/>

- Valencia, M. (2018). *Estudio descriptivo de la gestión de talento humano en las pequeñas y medianas empresas que comercializan servicios y equipamiento para centro de datos, en la ciudad de Quito*. Universidad Andina Simón Bolívar.
- Velasco, V., Martínez, V., Roiz, J., Huazano, F., & Nieves, A. (2003). Muestreo y tamaño de muestra. Una guía práctica para personal de salud que realiza investigación.
- Ventura, J. (2017). ¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria. *Revista Cubana de Salud Pública*, XLIII(4).
- Vera, J. (2021). Estrés laboral y desempeño en docentes de Psicología Clínica de la Universidad Técnica de Babahoyo. *REPSI, Revista Ecuatoriana de Psicología*.
- Zeballos, R. (2019). *Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa de Industria de Cerámicas Mattaz Zeballos Sociedad de Responsabilidad Limitada en la ciudad de Sucre*. Sucre.

Anexos

Anexo 1: Instrumento para la encuesta al personal de la FCS

N°	Afirmaciones	Totalmente de acuerdo (5)	De acuerdo (4)	A veces (3)	En desacuerdo (2)	Totalmente en desacuerdo (1)
1	Los niveles jerárquicos de la institución están claramente delimitados					
2	Conoce a cabalidad sus responsabilidades					
3	La institución ha asignado responsabilidades acorde con sus capacidades					
4	Las actividades a su cargo y otras que dispone la autoridad superior, las cumple a cabalidad					
5	Conoce los objetivos de la facultad					
6	Participa en el establecimiento de objetivos					
7	Con su trabajo cumple con los objetivos establecidos					
8	Conoce el nivel de aporte de su trabajo a los objetivos					
9	La selección de trabajadores responde a políticas establecidas					
10	Participó de un proceso de selección previo a su contratación					
11	Existe relación entre la selección del personal y el desempeño laboral					
12	Conoce los instrumentos de evaluación de personal de la institución					
13	Se ha evaluado formalmente su desempeño					

14	Evaluar su accionar mejora su desempeño laboral					
15	La organización se preocupa por fortalecer las capacidades de los funcionarios					
16	Ha recibido por parte de la institución un plan de formación personal					
17	Las capacitaciones recibidas han contribuido a cumplir de manera eficiente sus actividades					
18	La institución se preocupa por el clima organizacional					
19	Se mejora constantemente el clima organizacional					
20	Está usted satisfecho con el clima organizacional					

Anexo 2: Instrumento para la entrevista a la Decana de la FCS

1. ¿Cómo se asignan las responsabilidades al personal del FCS?
2. ¿Cumple el personal de la FCS a cabalidad las responsabilidades asignadas?
3. ¿Conoce el personal los objetivos de la FCS y cómo su trabajo aporta a su consecución?
4. ¿Cómo es el proceso de selección del personal previo a ser contratado?
5. ¿Cómo se planifican las capacitaciones al personal administrativo de la FCS?
6. ¿De qué manera se garantiza la participación activa del personal en las capacitaciones ejecutadas por la FCS?
7. ¿Qué acciones se llevan a cabo para garantizar un clima organizacional satisfactorio?
8. ¿Cómo se evalúa el desempeño del personal de la FCS?
9. ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral actual del personal del FCS?
10. ¿Cómo califica su gestión del talento humano?
11. ¿Considera usted que la gestión del talento humano en la FCS tiene incidencia en el nivel de desempeño laboral?

Anexo 3: Resultados de la encuesta

Encuestados	Ítems																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	3	3	3	4	4	3	2	3	4	3	3	5	3	3	5	4	5	5	5	5
2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	1	3	4	4	4	5	4
3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	4	2	5	5	5	5	5	5
4	3	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	3	3	3	3	3	4	4	5	4
5	3	2	2	2	5	3	3	4	3	1	3	3	3	2	3	3	5	4	5	3
6	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	3	3	4	2	3	3	4	3	5	5
7	4	3	3	1	4	4	2	3	3	1	2	3	3	2	4	4	4	2	5	4
8	4	3	3	2	4	3	2	3	3	2	3	3	2	2	4	3	4	2	4	4
9	3	3	4	2	5	5	3	2	3	2	3	4	3	1	4	5	5	5	5	5
10	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	4	4	2	5	3	5	5	5	5
11	4	3	3	3	4	3	3	1	4	2	1	4	3	3	4	3	5	4	5	5
12	4	4	3	3	4	3	3	3	3	1	3	5	2	3	4	3	5	5	5	5
13	5	3	4	2	4	3	2	3	3	2	3	5	3	2	4	4	4	5	5	5
14	4	3	3	1	4	2	3	4	4	2	2	5	3	3	5	5	4	5	5	5
15	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	2	5	4	5	5	5	5
16	4	3	3	3	4	1	2	3	3	2	3	4	4	3	4	4	4	5	5	5
17	4	3	4	3	4	3	3	3	4	2	3	4	4	2	4	3	3	5	5	5
18	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	2	2	5	5	3	5	5	5
19	5	4	3	4	3	4	3	3	3	2	2	4	3	3	4	4	5	5	5	5
20	5	4	3	4	4	3	2	3	4	3	3	4	3	3	5	4	5	5	5	5
21	4	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	5
22	4	3	4	3	5	3	2	4	2	2	2	3	2	3	5	4	5	5	5	5
23	4	2	3	3	4	3	4	3	3	2	3	4	3	3	4	4	4	5	5	5
24	4	3	3	3	5	3	2	4	3	2	3	3	2	3	5	4	4	5	5	5

UNEMI

UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO

¡Evolución académica!

@UNEMIEcuador

