



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Gestión del talento humano y productividad laboral en docentes de
una unidad educativa de Babahoyo 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Valero Sanchez, Lucinda Margara (orcid.org/0000-0003-2412-8175)

ASESOR:

Dr. Luque Ramos, Carlos Alberto (orcid.org/0000-0002-4402-523X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus
niveles

PIURA – PERÚ

2023

Dedicatoria

A Dios por darme la vida y las bendiciones que recibo a diario para seguir adelante, a mis padres por su apoyo incondicional por haberme forjado como la persona que soy, muchos de mis logros se los debo a ustedes entre los que se incluye este, a mis hijos mi esposo que son mi motivo de mi superación personal para alcanzar mis metas.

Agradecimiento

A Dios y mi familia por su estímulo constante, por su apoyo incondicional a lo largo de mis estudios a mis padres que siempre creyeron en mis fortalezas para seguir adelante y persistieron para empezar esta maestría.

Índice de Contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenidos	iv
Índice de Tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.1.1. Tipo de investigación	14
3.1.2. Diseño de investigación	14
3.2. Variables, operacionalización	15
3.3. Población, muestra y muestreo	16
3.3.1. Población:	16
3.3.2. Muestra:	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimientos	17
3.6. Métodos de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	28
VI. CONCLUSIONES	34
VII. RECOMENDACIONES	35
Referencias	36
Anexos	

Índice de Tablas

Tabla 1 Relación entre gestión del talento humano y la productividad laboral	19
Tabla 2 Relación entre Gestión del Talento Humano y Satisfacción Laboral	20
Tabla 3 Relación entre Gestión del Talento Humano y las Competencias Laborales	21
Tabla 4 Relación entre Gestión del Talento Humano y el Manejo de Conflictos	22
Tabla 5 Resultados obtenidos de la prueba de normalidad de variables	23
Tabla 6 Correlación la gestión del talento humano y la productividad laboral	24
Tabla 7 Correlación la gestión del talento humano y la satisfacción laboral	25
Tabla 8 Correlación la gestión del talento humano y las competencias laborales	26
Tabla 9 Correlación la gestión del talento humano y el manejo de conflictos	27

Resumen

El presente estudio investigativo tuvo como objetivo general analizar la relación entre la gestión del talento humano y la productividad laboral en docentes de una unidad educativa de Babahoyo, 2022; razón por lo cual se empleó un tipo de investigación básica, descriptiva y correlacional, con un diseño no experimental, donde se aplicó una encuesta compuesta por 37 preguntas distribuidas entre las dos variables de investigación, a una muestra de 80 docentes de una unidad educativa local. Los resultados permitieron conocer que existe una relación indirecta y moderada entre la gestión del talento humano y la productividad laboral, donde el coeficiente de correlación de Rho de Spearman fue de ($Rho = 0,787^{**}$; $p = 0,000 < 0,01$), además de la relación entre la gestión del talento humano y la dimensión de satisfacción laboral ($Rho = 0,806^{**}$; $p = 0,000 < 0,01$); la gestión del talento humano y la dimensión de competencias laborales ($Rho = 0,748^{**}$; $p = ,000 < 0,01$) y la gestión del talento humano y la dimensión de manejo de conflictos ($Rho = 0,617^{**}$; $p = 0,000 < 0,01$) en los docentes de una Unidad Educativa de Babahoyo, 2022.

Palabras clave: gestión, talento humano, satisfacción laboral, productividad, competencias.

Abstract

The general objective of this research study was to analyze the relationship between human talent management and labor productivity in teachers of an educational unit in Babahoyo, 2022; for this reason, a basic, descriptive and correlational type of research was used, with a non-experimental design, where a survey composed of 37 questions distributed between the two research variables was applied to a sample of 80 teachers of a local educational unit. The results showed that there is a direct and moderate relationship between human talent management and labor productivity, where the Spearman's Rho correlation coefficient was ($Rho = 0,787^{**}$; $p = 0,000 < 0,01$), in addition to the relationship between human talent management and the job satisfaction dimension ($Rho = 0,806^{**}$; $p = 0,000 < 0,01$); human talent management and the work competencies dimension ($Rho = 0,748^{**}$; $p = ,000 < 0,01$) and human talent management and the conflict management dimension ($Rho = 0,617^{**}$; $p = 0,000 < 0,01$) in teachers of an Educational Unit of Babahoyo, 2022.

Keywords: management, human talent, job satisfaction, productivity, competencies.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente al hablar sobre gestión del talento humano lo primero que se aprecia es la conceptualización de un proceso el cual es una de las primeras fases para la aceptación de un compromiso laboral, donde toda institución debe sostener sus bases administrativas para la adquisición de un personal profesional idóneo para los requerimientos de una institución con o sin fines lucrativos indiferentemente de la naturaleza empresarial, teniendo como principal finalidad fortalecer su incursión en el mercado, en el caso de las instituciones educativas la gestión no solo se basa en la contratación sino en normas que conllevan a un trabajo dinámico para el trabajo con los estudiantes y satisfacer sus necesidades directas de aprendizaje, en un entorno de enseñanza continua y preparación académica.

A nivel internacional se analiza lo descrito por la ONU (2016), donde se hace mención que las instituciones de diferente índole o características deben de aumentar las horas de trabajo para la segmentación y organización de su talento humano, lo que permite un mayor crecimiento de valor, por su parte describe que esto no se está realizando es por este motivo que la falta de atención a los requerimientos del personal hace que la productividad descienda, además de establecer que desde el 2016 las horas trabajadas para mejorar la eficiencia y eficacia empresarial se redujeron en el Ecuador en un 0,3% y en países latino-americanos un 2,8%.

Por su parte a nivel nacional INEC (2017), menciona que entre los primordiales inconvenientes que se encuentran asociados a la productividad laboral y su calidad educativa están focalizados en el esquema nacional de gestión del talento humano, donde participan los educadores se encuentran en concordancia a la calidad de los beneficios recibidos sean de índole económicos o con la calidad de los recursos para el trabajo diario, es así que el 60% de los educadores determinan de esta manera su eficacia y eficiencia en el trabajo.

En contexto investigativo el no contar con un proceso adecuado una gestión de recursos humanos, donde se priorice el desarrollo interno de los docentes mediante capacitaciones perennes, las mismas que se focalicen en ayudar a la institución teniendo en consideración una matriz FODA que permitan generar un conocimiento sobre las necesidades y vicisitudes institucionales por parte de las

autoridades rectoras, no permite que la productividad laboral alcance estándares globales de calidad, lo que influye también en el entorno educativo no permitiendo la gestión de un proceso académico adecuado ante la falta de recursos y la desmotivación estudiantil.

Sin embargo, la realidad que se proyecta actualmente no es la que más se ajusta a las necesidades del entorno educativo, donde todo está dirigido por el MINEDUC, organismo que se encarga de direccionar y proponer los docentes de acuerdo con los requerimientos institucionales, lo que no siempre se ajusta a las necesidades de la localidad, haciendo que la productividad laboral no sea la mejor para beneficio de los estudiantes, dificultando las actividades curriculares y el desarrollo institucional.

Por otra parte en el marco de problematización local se observó que la problemática generalizada se basa en la ineficiente selección de personal, a pesar de que se realizan pruebas para el reclutamiento de los docentes, procesos que no siempre cumplen las expectativas y en ocasiones llevan al bajo rendimiento estudiantil, además de la insatisfacción de las necesidades del entorno educativo, así como también de la colectividad. (Paz, 2019)

En el presente estudio también se consideró a la productividad laboral como un medidor y un sistema de evaluación para determinar los logros alcanzados y analizar si la gestión para la contratación del talento humano y su distribución es la adecuada para el crecimiento estudiantil. Además de comprender cuales son los medios para reclutar, seleccionar y capacitar al personal que actualmente se están empleando y los efectos producidos en el sistema de la calidad educativa.

La productividad laboral representa un papel de gran importancia para la evaluación y el proceso de retroalimentación en fin de medir el cumplimiento de los objetivos institucionales, en las instituciones educativas estos valores son en consecuencia al alcance del cumplimiento de la malla curricular, la visión, objetivos institucionales y visión académica institucional, repercutiendo directamente en la metodología y formas de enseñanza que emplean los docentes para el aprendizaje en los estudiantes.

En consecuencia en el presente estudio se plantea como problema general ¿qué relación existe entre la gestión del talento humano y la productividad laboral en docentes de una Unidad educativa de Babahoyo, 2022?

La justificación del presente estudio al presentar una implicancia práctica donde se realizó un análisis del proceso para gestionar al personal humano con la finalidad de potenciar el nivel de productividad laboral en una entidad educativa, además se procede a expresar su valor teórico en la argumentación realizada por Chiavenato (2009), definiendo a este proceso como el conjunto de actividades y políticas necesarios para la direccionar aspectos claves como reclutar, seleccionar, formar, remunerar y evaluar al nuevo y antiguo personal.

También se presenta relevancia social establecida por Parra, Parra y Cerezo (2019), porque se buscó mejorar el entorno laboral para incrementar la productividad laboral en beneficio de los estudiantes impulsando un mejor ambiente para el desarrollo cognoscitivo e intercambio de información académica, como una forma de alcanzar los objetivos institucionales. Brindando una conveniencia investigativa a las autoridades las que contarán con una herramienta estadística correlacional que fundamenta la relación entre las variables y dimensiones de estudio, siendo así que su utilidad metodológica es la disponibilidad del análisis correlacional.

El objetivo general de la investigación es Analizar la relación entre la gestión del talento humano y la productividad laboral en docentes de una unidad educativa de Babahoyo, planteando para ello tres objetivos específicos: Identificar la relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en docentes de una unidad educativa de Babahoyo, 2022; Estimar la relación entre la gestión del talento humano y las competencias laborales en docentes de una unidad educativa de Babahoyo, 2022; Establecer la relación entre la gestión del talento humano y el manejo de conflictos en docentes de una unidad educativa de Babahoyo, 2022.

La hipótesis general aludirá que: Existe relación directa entre la gestión del talento humano y la productividad laboral de una Unidad Educativa Babahoyo, 2022. Entre las hipótesis específicas se menciona: Existe relación entre la gestión de talento humano y la satisfacción laboral en una unidad educativa de Babahoyo, 2022; Existe relación entre la gestión de talento humano y las competencias laborales en una unidad educativa de Babahoyo, 2022; Existe una relación entre la gestión del talento humano y el manejo de conflictos para mejorar la calidad educativa en una Unidad Educativa Babahoyo, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Sobre investigaciones nacionales esta la realizada por Peñafiel (2020), la misma que trata sobre la productividad laboral en relación con el trabajo en equipo, teniendo como campo de acción la Escuela “Enrique Gil Gilbert” ubicada en el cantón Guayaquil, durante el periodo 2020, para el impulso investigativo el autor ejecutó como objetivo general establecer la correlación existente entre las funciones del trabajo en equipo para lograr mejorar la productividad laboral en la institución educativa antes mencionada, considerando un tipo de investigación descriptivo-correlacional, trabajando con un grupo focal de 30 miembros de la comunidad educativa conformada por directivos, administrativos y docentes, los cuales fueron encuestados. Obteniendo como consecuencia, un índice que relaciona las variables investigadas en un valor sobre la r de Pearson tuvo un valor de aparejamiento de 0.715 y una significancia = $0.000 < 0.01$, valores no paramétricos que permitieron corroborar una correlación de las variables, concluyendo que el contar dentro de la institución un ambiente laboral inadecuado no permite el desarrollo de una productividad eficiente y eficaz para el desarrollo institucional a beneficio de los estudiantes.

Así mismo para Uvidia (2020), en el desarrollo investigativo para la obtención de su título académico planteo como tema de estudio analizar la relación entre la gestión del talento humano y el nivel de desempeño laboral de los docentes en la U.E. “Abraham Chancay” durante el año 2020, estableciendo como objetivo general conocer la existencia o no de la relación entre la gestión del talento humano y el nivel de desempeño laboral de los docentes, donde el tipo de investigación fue cuantitativa, aplicada, no experimental y correlacional, lo que permitió evidenciar la relación entre las variables, considerando una muestra de 29 docentes, empleando como instrumento para la recopilación de datos encuestas divididas en dos cuestionarios, obteniendo como resultados un Rho de Spearman = 0.534 lo que significó una correlación moderada, además de tener un 53% de predominio del nivel medio entre las variables de estudio. Concluyendo que existe una correlación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, razón por lo cual es importante que al momento de realizar las tareas de contratación y selección el área de recursos humanos debe analizar al postulante idóneo para la ocupación de una

puesto, incluyendo una capacitación adecuada para que se adecue a los requerimientos institucionales, sean estos la misión y visión.

Así mismo en el estudio realizado Mora & Zapata (2018), analizó la influencia que tienen las funciones del proceso de gestión del talento humano, para promover una implementación en la optimización del clima laboral y organizacional del personal administrativo de la Unidad Educativa 25 de Agosto, razón por lo cual los autores plantean el objetivo general de analizar la influencia de la gestión del talento humano para promover un mejor clima organizacional buscando optimizar las relaciones profesionales entre el personal administrativo y educativo de la institución antes mencionada, para lo cual se empleó una tipología de investigación de características exploratorias y descriptivas, que en conjunto con un análisis estadístico y de campo permitieron el diseño de una guía técnica para realizar un control de las funciones que ejecuta el personal en la empresa, así como también una evaluación de los logros obtenidos, aplicando para ello un estudio correlacional, teniendo como público objetivo 52 participantes entre los cuales se encontraba el personal administrativos, directivos, representantes legales de los estudiantes y los docentes, por su parte como instrumento para la recolección de información se empleó un cuestionario conformado por 10 ítems, obteniendo así como resultados la imperante necesidad de potenciar la gestión del talento humano en las instituciones educativas lo que permitiría mejorar la interacción con la comunidad educativa, así como también beneficiar los resultados académicos estudiantiles, con la contratación del personal idóneo para los puestos de trabajo y las áreas académicas. Concluyendo que la gestión del talento humano es necesaria para gestionar un ambiente laboral idóneo, que fomente el desarrollo profesional y personal de los docentes que laboran en la institución, beneficiando directamente al desarrollo pedagógico de los estudiantes.

En el aspecto internacional se puede mencionar la investigación realizada por Mantilla (2021), sobre la relación que tienen las competencias gerenciales para impulsar la productividad laboral en una unidad de gestión perteneciente a la provincia de Huánuco, por lo cual fue necesario establecer como objetivo general del estudio determinar el nivel de correspondencia entre las variables de investigación durante el año 2021, el autor empleo un tipo de investigación correlacional descriptivo, enmarcado en un diseño transversal no experimental de

enfoque cuantitativo, conformada por 80 administrativos los cuales fueron considerados como parte del muestreo total, aplicándoles a ellos un cuestionario y evaluación. El grafo de confiabilidad fue obtenido a través de las pruebas de Alfa de Cronbach permitieron conocer que los valores para cada variable son altos donde para las competencias gerenciales fue de 0.843 y para la productividad laboral de 0.830, es así que continuando con la correlación estadística el valor de coeficiente fue de 0.425 teniendo un grado moderado es por este motivo que la productividad presentada en moderado, en conclusión es importante brindar capacitaciones a los gerentes para generar un mejor clima laboral, además de la adecuación de áreas específicas al momento de realizar actividades como reclutar, seleccionar y capacitar personal en beneficio del crecimiento institucional.

En la investigación realizada por Castañeda (2022), donde la autora planteo como tema de estudio el análisis de la percepción sobre el control interno que tienen los directivos para mejorar la gestión educativa en la localidad de San Juan de Lurigancho, planteando como objetivo general el análisis de la influencia que posee el control interno para mejorar la eficiencia del proceso de gestión educativa en los directores de las instituciones educativas que laboran en la localidad antes mencionada, ejecutando un investigación de tipo básica, cuantitativa, de metodología hipotética – deductiva, no experimental, contando con la participación de 100 docentes, los mismos que respondieron a tres encuestas que permitieron determinar el control interno, la gestión educativa y productividad laboral. Los resultados evidenciaron que las variables control interno y gestión educativa poseen una influencia del 83% sobre la productividad laboral esto mediante la prueba de R^2 de Nagelkerke. Concluyendo que la productividad laboral posee diversos influenciadores directos entre los cuales la gestión educativa y el control interno son indispensables para el correcto trabajo colaborativo en pro del alcance de la misión y visión institucional.

En la tesis presentada por Bendezú(2020) cuyo tema trata sobre el proceso de gestión del talento humano como un medidor de la satisfacción laboral en los trabajadores de la Institución Educativa Privada “Mave School” ubicada en la localidad de San Juan de Lurigancho – Lima, para el año 2019, es así que para el logro de la meta investigativa se procedió a plantear como objetivo general analizar la correlación que existe entre las variables de gestión del talento humano y el

índice de satisfacción laboral que poseen los empleados de la institución educativa, por esta razón se ejecutó una metodología descriptiva correlacional, no experimental, para un total de 24 participantes conformado por el personal directivo y administrativo del plantel a los que se aplicó una encuesta de 36 ítems, obteniendo como resultados que se determina que la gestión de talento humano es un indicador directo de la satisfacción laboral, teniendo una correlación de 0.892 que es fuerte, en consideración que se acerca a uno como el valor más alto, concluyendo que en los cambios actuales educativos es importante que el proceso de reclutamiento sea activo y dinámico evaluando las necesidades de la institución que solicite.

Al considerar la primera variable de estudio como gestión del talento humano, se procede al análisis de las siguientes conceptualizaciones; Según Chiavenato (2009) la gestión del talento humano es un conjunto de prácticas, normas y estatutos necesarios para la dirección del personal en los cargos a desempeñarse donde se busca la interrelación de manera directa entre las personas y los recursos. Además de incluir procesos directos administrativos como planificar, reclutar, seleccionar, capacitar y las compensaciones.

Es por esta razón que se comprende que la gestión de talento humano es un conjunto de actividades que aprueban el funcionamiento adecuado de la institución para lograr su desarrollo y crecimiento, movilizándolo a las personas como parte de su eje principal cumpliendo la visión y misión propuesta, la cual también debe tener un tiempo determinado de cumplimiento y adaptabilidad a los cambios propuestos por un mundo globalizado y tecnológicamente modificable.

Para Chiavenato (2009), la gestión es el proceso por el cual los individuos encargados de dirigir o direccionar a la empresa para su crecimiento deben de planificar, organizar, dirigir y controlar las estrategias propuestas en un marco de desarrollo institucional a fin de sustentar una curva positiva en el mercado donde se desenvuelven, así mismo es importante que al complementar este proceso de gestión con el departamento de talento humano y unificar los métodos, se realice una administración funcional que la contratación adecuada de profesionales para la empresa, su instauración y competitividad en el mercado.

De acuerdo con Evans y Lindsay (2020), la gestión de talento humano se basa en el diseñar actividades que permitan la estructuración y organización de

tareas que aprueben a una institución, determinar un sistema para reclutar, seleccionar, contratar y capacitar a los nuevos profesionales de acuerdo con las necesidades de crecimiento empresarial. Además de promover las competencias para el desarrollo profesional interno.

Al considerar el postulado se comprende que los procesos de estructuración y organización son ejes fundamentales en la administración con la finalidad de gestar un sistema de interacción que ayude al departamento de talento humano en su afán de captar y reclutar el personal idóneo a las necesidades institucionales teniendo en consideración no solo sus bases y conceptualizaciones profesionales sino también fomentar las aptitudes y actitudes frente a diferentes circunstancias que el entorno laboral necesite o amerite en la toma de decisiones.

Por otro lado, Dalkir (2017), expone el proceso de gestionar el capital humano se refiere a un grupo de acciones que realiza una organización para el proceso de planeación de funciones donde se verifica las capacidades del personal actual y las necesidades de contratación para abastecer el correcto funcionamiento institucional y cumplir los requerimientos del mercado, teniendo en consideración la potencialización de las destrezas profesional, habilidades sociales y generar experiencias positivas en un clima laboral adecuado.

Así mismo para Alvarado (1998), sustenta que la gestión del talento humano, depende directamente de las necesidades de la organización donde se desarrolla, principalmente en las instituciones educativas, en las que infieren diversos aspectos para la contratación y selección de personal, no solo en el marco educativo, pedagógico y de vínculo con la comunidad, sino porque el personal contratado debe involucrarse en el proceso de estructuración curricular y académica de los niños/as y jóvenes los cuales son parte importante para el alcance de metas y objetivos, los que permiten el desarrollo institución y crecimiento profesional (Pino, 2017).

De igual forma entendiendo el enfoque del conocimiento Ahmed (2016), expresa que la gestión del talento humano es un aspecto de importancia en la administración estratégica, el mismo que incluye diversos cambios en las habilidades del ser humano para la adaptación de las necesidades institucionales, para el desarrollo de funciones internas y la visión de los gerentes departamentales para analizar los requerimientos de capacitación o reclutamiento de recursos humanos.

Conforme a la propuesta desarrollada por Chiavenato (2009), donde las dimensiones consideradas para el proceso de gestión del talento humano se consideran en los parámetros de reclutar, seleccionar, formación, remuneración y la evaluación de desempeño, a continuación se procederá a la realización de una explicación detallada de cada una de las dimensiones antes mencionadas:

Dimensión 1. Reclutamiento: es un conjunto de procedimientos y técnicas que buscan la atracción de candidatos que estén aptos, capaces y calificados para ocupar un determinado puesto o cargo en una institución u organización. En otras palabras se trata de un sistema de información en un mercado laboral el que permite cubrir las necesidades empresariales a través de la oportunidad de empleo con el cual se pretende llenar un vacío organizacional (Chiavenato, 1998)

Dimensión 2. Selección: en toda organización o institución al momento de realizar la selección del personal es importante considerar antes la realización de una evaluación o control de las necesidades institucionales, así como también un filtro para la contratación del personal más adecuado o idóneo para cubrir los requerimientos profesionales, la elección de una persona se basa en el fin de mejorar el desempeño organizacional teniendo en cuenta el puesto a ocupar, las funciones a desempeñar, el grado de conocimientos, la comunicación interna y externa, el compromiso con la empresa y estar dispuesto a las evaluaciones de desempeño periódicas (Collings, Mellahi y Cascio, 2019)

Dimensión 3. Formación: cuando se habla de capacitación se trata del conjunto de actividades para desarrollar personal y profesionalmente a un individuo, siendo esta una oportunidad para mejorar o adquirir habilidades, conocimientos relacionados a un trabajo en específico para mejorar el desempeño en una actividad, cargo o puesto de trabajo. La capacitación de personal puede ser al inicio de la contratación para su adecuación y normalización en las funciones a desempeñar, lo que permita la automatización en los procesos empresariales o periódicamente para el mejoramiento de las habilidades o nuevos requerimientos institucionales para un adecuación a nuevos sistemas administrativos y tecnológicos satisfaciendo los requerimientos actuales de la empresa y su competitividad globalizada (Rana, 2017)

Dimensión 4. Remuneración: la palabra remuneración se acoge al termino recompensa lo que representa una retribución, reconocimiento o premio por los

servicios, trabajos realizados por un individuo y en la mayoría de los casos resulta ser un punto focal y de vital importancia para lograr un desempeño laboral idóneo en una organización. Actualmente las remuneración obedece a un esquema o escalafón en el área educativa lo que obedece principalmente a la preparación profesional (Chiavenato, 1998).

Dimensión 5. Evaluación del desempeño: es el proceso de revisar la actividad productiva de un área, para determinar su rendimiento actual, de esta manera se puede determinar cómo influyen los cambios organizaciones y si la contratación de nuevo personal contribuye para el alcance de los objetivos con la finalidad de adecuarse al sistema administrativo (Clemente, 2018)

De acuerdo con el modelo de (Collins & Smith, 2006), donde los autores indicaron que el valor de las personas es demostrado a través de los conocimientos y la información que son capaces de transmitir para el desarrollo de una actividad, donde el capital no es fuente de riqueza, sino el conocimiento lo que dentro de las organizaciones laborales representa la valía para el crecimiento y cumplimiento de los objetivos.

Además el modelo de (Collins & Smith, 2006), prioriza el campo de formación de un individuo para el desarrollo de una actividad, es así como se apega a la priorización de un esquema de selección y reclutamiento en conformidad con las necesidades de una institución o empresa, la misma que para acelerar el proceso de selección se ve en la obligación de contratar personal con experiencia que reduzca el tiempo de adaptabilidad y capacitación.

Por otra parte la teoría del sistema adaptativo complejo de Holland 1980, reconoce que la organización es un procesos sistémico, donde la intervención de agentes (individuos-profesionales) permiten que al realizar una actividad trabajen de forma conjunta proponiendo y resolviendo los problemas de una manera paralela para el cumplimiento de las metas institucionales (Suarez & Narváez, 2018).

La teoría del sistema adaptativo complejo de Holland prevé el cumplimiento de las metas a través de estrategias de trabajo en equipo lo que permite aumentar la productividad al cumplir cada meta en un espacio y tiempo determinar para continuar con otra, reduciendo el tiempo de espera y ejecutando cada paso mediante un esquema de resolución de problemas los cuales afianzan las sistemas colaborativos de una empresa.

Con relación a la productividad laboral para Parra, Parra y Cerezo (2019) determinan que la productividad tiene una representación correlacional con los resultados proyectados por una empresa para la evaluación de los logros internos y externos, siendo así un indicador de la curva de crecimiento, donde los individuos emplean los recursos necesarios dentro de sus funciones que le permitan gestionar el cumplimiento de los objetivos para el beneficio institucional.

Según lo expresado por Lloyd(2020) en el estudio realizado para determinar la funcionabilidad de la productividad como un indicador para el alcance de los objetivos, expresa que los trabajadores que se dedican a una tarea en específico emplean un número de horas inferior a los que se dedican a varias tareas, haciendo que el cumplimiento del objetivo sea a un menor lapso de tiempo, además de emplear menos recursos internos de la institución, lo que sirve además como un determinante de la eficiencia y eficacia de un trabajo o tarea.

Así mismo Lloyd (2020) determina que cuando se habla de productividad laboral se debe hablar de la cantidad de trabajo que se necesita realizar en función con el entorno laboral de una empresa, dependiendo de la disponibilidad de recursos y bienes para determinar la calidad del servicio ofertado.

Es así como para el autor es importante reconocer que la productividad es un indicador que permite a la parte gerencial de una institución considerar las evaluaciones de objetivos metas como un eje para establecer y determinar las estrategias a ser ejecutadas de forma correcta, además de reconocer mediante un análisis FODA cuales son las debilidades y amenazas internas y externas que pueden afectar a la institución en el mercado meta de competitividad.

Por su parte Cruelles (2012) indicó que la productividad se trata de un relación cuantitativa la misma que a través de la gestión determinar la objetividad de los procesos para la elaboración de un producto o la calidad de un servicio. A lo que Gutiérrez (2010) acota que la productividad es el producto de la correlación entre la cantidad de productos elaborados y la cantidad de los recursos aportados entiéndase por recursos el humano y los bienes que permiten la obtención del resultado, bien final o servicio a ser ofertado para la obtención de una remuneración.

Los autores concluyen sus conceptualizaciones en el afán de establecer la necesidad existente de los recursos para el desarrollo de la productividad con el fin

de alcanzar las metas y logros institucionales que permitan cumplir con la misión y visión, teniendo en consideración que el contar solo con el personal idóneo es parte de un grupo de estrategias necesarias para el posicionamiento de la marca, servicio o bien, permitiendo así el crecer institucionalmente.

De acuerdo con la propuesta desarrollada por Arroyo & Benancio (2018), se consideran como parte de la investigación las siguientes dimensiones sobre la variable de productividad laboral:

Dimensión 1. Satisfacción laboral: es el estado que presenta un individuo al momento de realizar su trabajo o desarrollar sus funciones laborales, entiéndase como un medidor de felicidad, a un mayor gusto o comodidad su desempeño será mejor caso contrario su desempeño no será el óptimo. Según Sánchez y García (2017), la percepción de la satisfacción laboral en los docentes no solo se da en base a su producción laboral, sino también durante la interrelación de varias sensaciones intrínsecas y extrínsecas como lo son las interrelaciones y el área de trabajo respectivamente, siendo un conjunto de acciones que mediante la correlación generan un grado de comodidad o confortabilidad para el desarrollo de sus actividades lúdicas para el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Dimensión 2. Competencias laborales: para Vega (2016), las habilidades de los seres humano en el campo laboral representan el desarrollo cognoscitivo y personal, lo que sustenta su contratación en el campo laboral, mediante el cumplimiento de las actividades designadas por la gerencia o administración de la institución, razón por lo cual el trabajo conjunto entre el departamento de talento humano y el de producción debe mediante la elaboración de evaluaciones medir los logros y en caso de una disminución de las metas imponer cursos de capacitación y adaptabilidad.

Dimensión 3. Manejo de conflictos: la tercera dimensión hace énfasis en la cualidad del individuo para lograr afrontar los problemas, los cuales son generados por en todo campo laboral, lo cuales requieren de un trabajo coordinado o en equipo, para su solución, así como habilidades individuales (Arias, Espinoza, Llerena & Berrios, 2020). Esta cualidad para mantener la calma y ajustarse a las normativas, manuales de funciones hace que el profesional de forma óptima pueda solucionar los problemas y no retrasar la productividad de la empresa, en caso de los docentes la solución de los conflictos conlleva a un mejor trabajo de campo

dentro del aula, beneficiando el desarrollo de los aprendizajes en los estudiantes, quienes en este caso con un eje principal para el desarrollo institucional.

Cada uno de los aspectos mencionados se complementan con la teoría de “Productividad y capital humano” planteada por Unger, Flores & Ibarra (2014), la misma que establece una relación directa entre el esfuerzo-productividad, relación que es funcional en toda área de desempeño laboral, midiendo el rendimiento del personal y su dedicación, eficiencia y eficacia en el trabajo. La teoría plantea así una correlación entre el entorno y el rendimiento comprendiendo factores como el desarrollo del trabajo, la naturaleza de este, el capital para su desarrollo y la institución o empresa como área de trabajo.

La teoría de “Productividad y Capital Humano”, permite a los investigadores comprender las necesidades de producción en base a los recursos profesionales con los que cuenta la empresa, teniendo como eje la capacitación para el perfeccionamiento de las habilidades y destrezas para agilizar los procesos, minimizando el nivel de desperdicio de tiempo y maximizando los niveles de producción para alcanzar objetivos en un tiempo menor y continuar desarrollando otras tareas dentro de la institución o empresa.

Por otra parte el modelo teórico propuesto por Ludym, Luzardo y Rojas (2018) donde se hace teoría a la denominada “Productividad Total” menciona que los puntos de contribución para el desarrollo profesional y empresarial se basan en evaluación, planeación e indicadores de gestión, vinculando los planes de acción como parte de un esquema de estrategias que permitan el logro de los objetivos y metas institucionales.

La productividad total es el esquema con el cual la empresa mide la función de sus recursos en el marco del desarrollo de cada departamento, no solo midiendo el crecimiento como institución sino también el nivel de experiencia y profesionalización de sus empleados, razón por lo cual incurre en procesos de capacitación constantes que permitan priorizar las funciones en un menor tiempo ejecutas para la eficiencia y eficacia, tomando en consideración las metas y logros institucionales.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

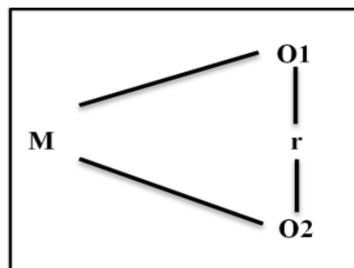
3.1.1. Tipo de investigación

El desarrollo investigativo que se prevé desarrollar fue básica, donde el objetivo investigativo es el de incrementar los conocimientos teóricos sobre las variables, además de la no manipulación de los datos obtenidos. El enfoque estuvo conformado por un análisis descriptivo, el que permite la conceptualización de los factores de estudio. (Sánchez, 2019).

3.1.2. Diseño de investigación

Se ejecutó un diseño no experimental, donde las variables de estudio y análisis no serán manipuladas, buscando ayudar a la correlación, además la presencia de antecedentes investigativos que permitieron fundamentar teóricamente las variables de estudio recopilando información que posteriormente fue procesada de forma estadística (Díaz & Calzadilla, 2016).

El diseño del estudio se encuentra simbolizado como se puede visualizar en la imagen a continuación:



Dónde:

O1: Gestión del Talento Humano

O2: Productividad Laboral

r: Relación

M: Muestra: Docentes de una institución educativa pública en Babahoyo.

3.2. Variables, operacionalización

Variable independiente: Gestión del talento humano

Definición conceptual: es un conjunto de prácticas, normas y políticas que son necesarias para para la dirección del personal en los cargos a desempeñarse donde se relacionan de forma directa las personas con los recursos. Además de incluir procesos directos administrativos como planificar, reclutar, seleccionar, capacitar y las compensaciones. Es por esta razón que se comprende al proceso de gestionar personal como un conjunto de actividades que permiten el funcionamiento adecuado de una institución para lograr su desarrollo y crecimiento, movilizándolo a las personas como parte de su eje principal y de esta forma lograr cumplir con la visión y misión propuesta. (Chiavenato 2009).

Definición operacional: en el siguiente constructo se procedió a la realización de una encuesta que contó con 22 ítems las cuales se distribuirán en las 5 dimensiones, reclutamiento, selección, capacitación de personal, remuneración y evaluación de desempeño

Dimensiones / Indicadores:

Dimensión reclutamiento, entre los indicadores se encuentran: puesto, grado de conocimientos.

Dimensión selección, entre los indicadores se encuentran: funciones laborales, evaluación previa, comunicación.

Dimensión formación, entre los indicadores se encuentran: capacitación permanente, formación profesional, recursos, preparación y formación, TIC's, responsabilidades, función pedagógica.

Dimensión remuneración, entre los indicadores se encuentran: sueldo y reconocimientos.

Dimensión evaluación de desempeño, entre los indicadores se encuentran: ambiente de trabajo, resultados, logros, metas y solución de problemas.

Escala de medición: Ordinal.

Variable dependiente: Productividad laboral

Definición conceptual: es parte del valor correlacional o cociente de los resultados que se miden a partir del empleo de los recursos e insumos empleados

para el logro de una actividad lo que dispone un esquema de objetivos para el beneficio y crecimiento institucional (Parra, Parra y Cerezo, 2019)

Definición operacional: para el constructo de la presente variable y tiende a dividirse en 3 componentes, los cuales se basan en el modelo de (Arroyo & Benancio, 2018) de 15 ítems, considerando factores como satisfacción laboral, competencias y manejos de conflictos.

Dimensiones / Indicadores:

Dimensión satisfacción laboral, entre los indicadores se encuentran: motivación, actitud, entusiasmo, cultura, organizacional, colaborativo

Dimensión competencia laborales, entre los indicadores se encuentran: características intrínsecas, personalidad, temperamento, conocimientos, creatividad.

Dimensión manejo de conflictos, entre los indicadores se encuentran: liderazgo, empatía, relaciones socioafectivas, negociación y persuasión.

Escala de medición: Ordinal.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población:

Se considera como población a un público objetivo el mismo que tenga puntos en común para el desarrollo investigativo, representando así un grupo de interés para la recolección de datos que puedan aportar a la investigación (Vilaplana, 2019). La población estuvo conformada por 80 docentes.

Criterios de inclusión y exclusión

Criterios de inclusión

Docentes que laboran de tiempo completo en la entidad educativa

Docentes que laboran en la institución en un lapso mayor a dos años.

Criterios de exclusión

Docentes que laboran en la institución en un lapso inferior a los dos años

3.3.2. Muestra:

La definición de muestra se adjudica a la selección de un grupo focal para el desarrollo de una investigación, siendo así un subgrupo de la población (Hernández

& Carpio, 2019). La muestra con la que se procedió a desarrollar la investigación estuvo conformada por 80 docentes que laboran en la institución educativa, considerando así como grupo focal la totalidad de la población.

Unidad de análisis: Docentes de una institución educativa de Babahoyo

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica: en la presente investigación se aplicó como técnica la encuesta la misma que ayuda a la recolección de información de manera objetiva haciendo participe al encuestado en la construcción de los principios u objetivos de la investigación (Arias & Covinos, 2021).

Instrumento: para la recolección de los datos se procedió a la aplicación de dos cuestionarios para cada una de las variables de estudio, comprendiendo que este instrumento permite la congruencia entre un listado de preguntas objetivas y la información a recabar para ayudar a la sostenibilidad y planteamiento de soluciones de la investigación.

Los cuestionarios están conformados por un grupo de 37 preguntas las mismas que se fragmentan en 22 preguntas para la medición de la gestión del talento humano y 15 para medir la productividad laboral en la institución educativa que será objeto de estudio, además de poseer un nivel de confianza del 95% para cada cuestionario, donde se procederá a aplicar como escala de mediación la de Likert tomando como referencia tres categorías como opción de respuestas las mismas que corresponden a nunca (1), a veces (2) y siempre (3), lo que permitirá una mejor tabulación de los datos y medir la correlación de las variables de estudio. Es importante que los instrumentos serán de construcción de la autora.

3.5. Procedimientos

Como primer punto se procedió a la validación de las fichas por parte de los expertos, además de la coordinación y solicitud al MSc. Marcos Zamora como representante legal de la institución para la ejecución de las encuestas como instrumento de recolección de información.

Posterior a ello se procedió a informar a las autoridades y docentes sobre la finalidad de la investigación y el beneficio que esta aportará para el desarrollo de sus actividades internas.

Se procedió con la aplicación de los dos cuestionarios conformados por una totalidad de 35 preguntas los que sustentarán cuantificablemente la investigación y aportarán a la estructuración estadística.

Una vez obtenida la información en forma de datos se precede a ingresar en una hoja de datos de Excel plataforma que permite la realización de sumatorias y otros procedimientos estadísticos, pero en esta ocasión los datos organizados en Excel fueron subidos y tabulados en la plataforma SPSS, la misma que permitió la realización de las tablas cruzadas, análisis de indicadores, comprobación del Alfa de Cronbach y la correlación entre variables y variable-dimensión.

3.6. Métodos de análisis de datos

La proyección y visualización de la información estadística recopilada a través de los instrumentos de investigación, se procedió a la utilización de diversos programas estadísticos como lo representan las plataformas SPSS v.25 la que facilitó el análisis de los constructos de los objetivos y posteriormente permitió conllevar el desarrollo inferencial estadístico de las hipótesis, determinando así la asociación o no entre las variables de investigación.

3.7. Aspectos éticos

Respetando la privacidad de los participantes la información obtenida será privada, sin vulnerar su derecho a la participación o no del desarrollo de los cuestionarios, así como la información recabada solo será empleada para fines investigativos. Con esta línea como premisa los principios éticos que sostendrá a la investigación serán: beneficiar al público participante de la investigación, no emplear los datos e información recabada para la maleficencia, brindar la total autonomía a los participantes y en caso de una explicación teórica o científica brindarles un apoyo conceptual (Moreno & Carrillo, 2020).

IV. RESULTADOS

Resultados Esperados

Tabla 1

Relación entre gestión del talento humano y la productividad laboral

			PRODUCTIVIDAD LABORAL			
			BAJO	REGULAR	ALTO	Total
GESTION_DEL_TALE NTO_HUMANO	REGULAR	Recuento	2	26	1	29
		% del total	2,5%	32,5%	1,3%	36,3%
	ALTO	Recuento	0	0	51	51
		% del total	0,0%	0,0%	63,8%	63,8%
Total		Recuento	2	26	52	80
		% del total	2,5%	32,5%	65,0%	100,0%

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de una Unidad Educativa en la ciudad de Babahoyo, 2022.

Como se puede observar la Tabla 1, el 32,5% de los docentes poseen una relación regular para gestión del talento humano y regular con respecto a la productividad laboral; así mismo el 63,8% que representa a 51 docentes encuestados al expresar una relación alta para gestión del talento humano y alta con respecto a la productividad laboral, en conclusión el valor alto predomina en la variable de gestión del talento humano con el 63,8,0% y en la productividad laboral el valor alto con el 65,0% con respecto a la realización de las tablas cruzadas de las variables.

Tabla 2*Relación entre gestión del talento humano y la satisfacción laboral*

		SATISFACCION_LABORAL			Total	
		BAJO	REGULAR	ALTO		
GESTION_DEL_TALE NTO_HUMANO	REGULA	Recuento	9	19	1	29
	R	% del total	11,3%	23,8%	1,3%	36,3%
	ALTO	Recuento	0	6	45	51
		% del total	0,0%	7,5%	56,3%	63,8%
Total		Recuento	9	25	46	80
		% del total	11,3%	31,3%	57,5%	100,0%

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de una Unidad Educativa en la ciudad de Babahoyo, 2022.

La Tabla 2, el 23,8% de los docentes poseen una relación regular para gestión del talento humano y regular con respecto a la productividad laboral; así mismo el 56,3% que representa a 45 docentes encuestados al expresar una relación alta para gestión del talento humano y alta con respecto a la productividad laboral, en conclusión el valor alto predomina en la variable de gestión del talento humano con el 63,8,0% y en la productividad laboral el valor alto con el 57,5% con respecto a la realización de las tablas cruzadas en concordancia con el planteamiento del primer objetivo.

Tabla 3*Relación entre gestión del talento humano y las competencias laborales*

		COMPETENCIAS LABORALES			Total	
		BAJO	REGULAR	ALTO		
GESTION_DEL_TALE NTO_HUMANO	REGULA	Recuento	1	28	0	29
	R	% del total	1,3%	35,0%	0,0%	36,3%
	ALTO	Recuento	0	4	47	51
		% del total	0,0%	5,0%	58,8%	63,8%
<u>Total</u>		Recuento	1	32	47	80
		% del total	1,3%	40,0%	58,8%	100,0%

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de una Unidad Educativa en la ciudad de Babahoyo, 2022.

La Tabla 3, el 35,0% de los docentes poseen una relación regular para gestión del talento humano y regular con respecto a la productividad laboral; así mismo el 58,8% que representa a 47 docentes encuestados al expresar una relación alta para gestión del talento humano y alta con respecto a la productividad laboral, en conclusión el valor alto predomina en la variable de gestión del talento humano con el 63,8,0% y en la productividad laboral el valor alto con el 58,8% con respecto a la realización de las tablas cruzadas en concordancia con el planteamiento del segundo objetivo.

Tabla 4*Relación entre gestión del talento humano y el manejo de conflictos*

		MANEJO DE CONFLICTOS			Total	
		BAJO	REGULAR	ALTO		
GESTION_DEL_TALENTO_HUMANO	REGULAR	Recuento	4	15	10	29
		% del total	5,0%	18,8%	12,5%	36,3%
	ALTO	Recuento	0	3	48	51
		% del total	0,0%	3,8%	60,0%	63,8%
Total		Recuento	4	18	58	80
		% del total	5,0%	22,5%	72,5%	100,0%

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de una Unidad Educativa en la ciudad de Babahoyo, 2022.

La Tabla 4, el 18,8% de los docentes poseen una relación regular para gestión del talento humano y regular con respecto a la productividad laboral; así mismo el 60,0% que representa a 48 docentes encuestados al expresar una relación alta para gestión del talento humano y alta con respecto a la productividad laboral, en conclusión el valor alto predomina en la variable de gestión del talento humano con el 63,8,0% y en la productividad laboral el valor alto con el 72,5% con respecto a la realización de las tablas cruzadas en concordancia con el planteamiento del tercer objetivo.

Análisis inferencial

Tabla 5

Resultados obtenidos de la prueba de normalidad de variables

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
GESTION DEL TALENTO HUMANO	,256	80	,000	,831	80	,000
PRODUCTIVIDAD LABORAL	,234	80	,000	,819	80	,000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

En la Tabla 5, en relación con las pruebas de normalidad Shapiro-Wilk, se puede conocer que aplicándola para una muestra de 80 docentes los resultados obtenidos demuestran que tanto para la variable de gestión del talento humano ($p=0.00$) como para la de productividad laboral ($p=0.00$), obteniendo una significancia de un valor inferior a 0.05, demostrando así una distribución distinta a la normal, razón por lo cual se procedió a administrar la prueba no paramétrica de Rho de Spearman.

Contrastación de Hipótesis

Prueba de hipótesis objetivo general

Hi: Existe relación directa entre la gestión del talento humano y la productividad laboral de una Unidad Educativa Babahoyo, 2022.

Ho: No existe relación directa entre la gestión del talento humano y la productividad laboral de una Unidad Educativa Babahoyo, 2022.

Tabla 6

Correlación entre la gestión del talento humano y la productividad laboral

			GESTION DEL TALENTO HUMANO	PRODUCTIVIDAD LABORAL
Rho de Spearman	GESTION DEL TALENTO HUMANO	Coefficiente de _correlación Sig.(bilateral) N	1,000 . 80	,787** ,000 80
	PRODUCTIVIDAD LABORAL	Coefficiente de _correlación Sig.(bilateral) N	,787** ,000 80	1,000 . 80

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Encuestas aplicada a los docentes de una Unidad Educativa en Babahoyo, 2022.

En la tabla 6, que trata sobre la correlación del Rho de Spearman se observó un valor de ,787** demostrando así que existe una correlación directa y moderada entre las gestión del talento humano y la productividad laboral, es así como se encontró una sig. (bilateral) de 0.000, aprobando la hipótesis de investigación.

Prueba hipótesis 1

Hi: Existe relación entre la gestión de talento humano y la satisfacción laboral en una unidad educativa de Babahoyo, 2022.

Ho: No existe relación entre la gestión de talento humano y la satisfacción laboral en una unidad educativa de Babahoyo, 2022.

Tabla 7

Correlación la gestión del talento humano y la satisfacción laboral

		GESTION DEL TALENTO HUMANO		SATISFACCION LABORAL	
Rho de Spearman	GESTION DEL TALENTO HUMANO	Coeficiente de correlación	1,000	,806**	
		Sig.(bilateral)	.	,000	
		N	80	80	
	SATISFACCION LABORAL	Coeficiente de correlación	,806**	1,000	
		Sig.(bilateral)	,000	.	
		N	80	80	

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Encuestas aplicada a los docentes de una Unidad Educativa en Babahoyo, 2022.

En la tabla 7, que trata sobre la correlación del Rho de Spearman se observó un valor de ,806**, demostrando así que existe una correlación directa y moderada entre las gestión del talento humano y la satisfacción laboral, es así como se encontró una sig. (bilateral) de 0,000, aceptando la hipótesis de investigación específica 1.

Prueba hipótesis 2

Hi: Existe relación entre la gestión de talento humano y las competencias laborales en una unidad educativa de Babahoyo, 2022.

Ho: No existe relación entre la gestión de talento humano y las competencias laborales en una unidad educativa de Babahoyo, 2022.

Tabla 8

Correlación la gestión del talento humano y las competencias laborales

		GESTION DEL TALENTO HUMANO		COMPETENCIAS LABORALES	
Rho de Spearman	GESTION DEL TALENTO HUMANO	Coeficiente de _correlación	1,000	,748**	
		Sig.(bilateral)	.	,000	
		N	80	80	
	COMPETENCIAS LABORALES	Coeficiente de _correlación	,748**	1,000	
		Sig.(bilateral)	,000	.	
		N	80	80	

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Encuestas aplicada a los docentes de una Unidad Educativa en Babahoyo, 2022.

En la tabla 8, que trata sobre la correlación del Rho de Spearman se observó un valor de ,748** demostrando así que existe una correlación directa y moderada entre las gestión del talento humano y las competencias laborales, es así como se encontró una sig. (bilateral) de 0,000, aceptando la hipótesis de investigación específica 2.

Prueba hipótesis 3

Hi: Existe una relación entre la gestión del talento humano y el manejo de conflictos para mejorar la calidad educativa en una Unidad Educativa Babahoyo, 2022.

Ho: No existe una relación entre la gestión del talento humano y el manejo de conflictos para mejorar la calidad educativa en una Unidad Educativa Babahoyo, 2022.

Tabla 9

Correlación la gestión del talento humano y el manejo de conflictos

			GESTION DEL TALENTO HUMANO	MANEJO DE CONFLICTO S
Rho de Spearman	GESTION DEL TALENTO HUMANO	Coefficiente_de _correlación Sig.(bilateral) N	1,000 . 80	,617** ,000 80
	MANEJO DE CONFLICTOS	Coefficiente_de _correlación Sig.(bilateral) N	,617** ,000 80	1,000 . 80

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Encuestas aplicada a los docentes de una Unidad Educativa en Babahoyo, 2022.

En la tabla 9, que trata sobre la correlación del Rho de Spearman se observó un valor de 0,617** demostrando así que existe una correlación inversa y moderada entre las gestiones del talento humano y el manejo de conflictos, es así como se encontró una sig. (bilateral) de ,000, aceptando la hipótesis de investigación específica 3.

V. DISCUSIÓN

Analizando al objetivo general como primer punto se planteó examinar la correlación existente entre las variables tomando como muestra objetiva a los docentes de una institución educativa en la ciudad de Babahoyo en el periodo lectivo 2022. El análisis descriptivo estadístico permitió conocer que existe un 63,8% de los docentes están conscientes que es importante el proceso de gestionar los recursos humanos como un factor determinante para el incremento de la productividad laboral, es así como en el análisis inferencial se estableció una relación moderada y de forma directa entre las variables lo que pronostica que el considerar la gestión se mejora la calidad de la productividad, esto debido principalmente a la obtención de un ($Rho = 0,787^{**}$; $p = 0.000 < 0.01$). De tal forma que cuando se realiza un proceso adecuado de gestión para contratar, seleccionar, establecer una remuneración y motivar al talento humano de una institución, organización o empresa, el nivel de productividad aumenta, caso contrario ocurre lo opuesto.

En esta medida los resultados que presentó Mantilla (2021) confirma que existe una relación entre las competencias asociadas al proceso de gestión de talento humano y la capacidad o producción de trabajo considerando a los empleados como eje funcional de la institución. Los resultados permitieron conocer que existe un valor de coeficiencia del 0.425, correlacionándola de una forma positiva directa y moderada, además de una significancia inferior al 0.05, coincidiendo que en la presente investigación se procedió a rechazar la hipótesis nula general, por el contrario se procedió a la aceptación de la hipótesis de investigación, esto quiere decir que el autor valida de una forma significativa la relación existente entre las competencias gerenciales percibidas por los empleados de la institución en estudio y la productividad laboral de una forma moderada, además de considerar que las variables se mudan en el mismo sentido y dirección.

De acuerdo con la teoría de explicita de Chiavenato (2009) donde se hace mención que la gestión del talento humano es un proceso que permite la aplicación de normas y prácticas para planificar, reclutar, seleccionar, contratar al personal adecuado conforme a las especificaciones y requerimientos de la empresa, tiene mucho sentido aseverar que son las empresas las que permiten un mejor comportamiento institucional para el desarrollo personal y profesional de sus

empleados, al fin de gestionar un productividad eficiente y eficaz, para el beneficio de la comunidad en general, lo que se asemeja a la teoría presentada por Parra, Parra y Cerezo (2019), sobre la productividad laboral, donde se expresa que esta tiene una correlación con los resultados obtenidos por el personal, es así que se puede observar una correlación entre las dos variables que directamente dependen la una de la otra para lograr un cumplimiento de los objetivos empresariales o institucionales.

Siendo así que las teorías planteadas por los autores antes mencionados hacen referencia a una situación compleja pero importante para el alcance de los estándares de calidad de una institución, empresa u organización, donde se plantea como misión principal el crecimiento y desarrollo teniendo como parte fundamental al personal humano con el que cuentan, para lo cual es necesario la implementación de un modelo de gestión que permita el reclutamiento adecuado de los profesionales que cumplan con los requerimientos de la empresa y de esta manera sean ellos quienes logren solidificar los procesos administrativos, de producción y desarrollo.

Por otra parte en el objetivo 1 que trataba sobre identificar la relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en docentes de una unidad educativa de Babahoyo, 2022. El análisis descriptivo estadístico permitió conocer que existe un 56,3% de los docentes están conscientes que es importante que el proceso de gestión del talento humano sea un factor determinante para la satisfacción laboral, es así como en el análisis inferencial se determinó que se relacionan de forma directa y moderada en los docentes teniendo como objetivo interno y personal lograr optimizar y mejorar la calidad de la institución en el planteamiento académico, personal y profesional, obteniendo un ($Rho = 0,806^{**}$; $p = 0,000 < 0,01$). Es así como para lograr un buen clima laboral es importante que no solo se adecuen factores de selección del personal para el puesto respectivo, sino también se capacite y fomente el mejoramiento interno de los empleados en este caso los docentes para cumplir con los nuevos requerimientos que la comunidad educativa necesita.

Los resultados encontrados en la tesis de Mantilla (2021) demostraron un coeficiente de relación del 0.392 lo que indicó una correlación directa y baja entre las competencias gerenciales para el talento humano y la eficiencia, además de

tener una significancia inferior al 0.05%, lo que demostró una correlación de no de una forma directa entre las variables, está claro que el autor relacionó un resultado de la satisfacción laboral como lo es la eficiencia y no toda la dimensión, lo que quiere decir que al percibir un poco regularización de las normas para el proceso de gestión del talento humano los requerimientos para garantizar una satisfacción en el campo laboral serán bajos, aduciendo así que su desempeño en el aula estaría indispuerto a las aptitudes no específicas en su área profesional.

Es por esta razón que Sánchez y García (2017), exponen que la satisfacción laboral se trata de no solo tener como fundamento inicial un medidor como la producción laboral, sino también es importante gestionar la capacitación adecuada para que la persona incorporada a un nuevo sistema de trabajo se interrelacione con el grupo y así originar un mejor clima para que mediante un conjunto de acciones entre la comodidad para el desarrollo de sus funciones en el campo laboral y la confortabilidad de contar con las herramientas necesarias para gestionar un mejor trabajo se pueda realizar las actividades para el cumplimiento de los objetivos institucionales de una forma idónea y adecuada.

Por lo que se aduce que al tratar el tema de la satisfacción laboral no solo se deben de medir indicadores de producción como un resultado al proceso, sino también es proceso de gestión interno para la obtención de los resultados, es importante que el empleador cuente con todos los medios y recursos adecuados para mejorar su desempeño, entre los que se encuentran factores tales como la motivación personal y la brindada por el empleador, la actitud frente al trabajo, el entusiasmo puesto para el desarrollo del mismo, el nivel de cultura entienda este aspecto no solo la formación de valores sino el cumplimiento de estos para beneplácito y confort de sus compañeros de labores como en la prestación de sus servicios, entre otros factores que permiten un mejor desempeño en el ámbito laboral. Es importante como empleador conocer el grado de satisfacción de los empleados para lo cual se pueden emplear recursos evaluativos con la finalidad de no solo tener indicadores de resultados sino también conocer cómo se sienten los empleados en su ambiente laboral

El objetivo 2 implicó estimar la posible relación existente entre la variable 1 gestión de talento humano y la dimensión de competencias laborales tomando como muestra a un público objetivo de 80 docentes de una unidad educativa en la

ciudad de Babahoyo durante el año 2022. El análisis descriptivo estadístico permitió conocer que existe un 58,8% de los docentes están conscientes de la importancia del proceso de la gestión como eje para el departamento de talento humano y como este influye en el desarrollo de las competencias laborales, es así como en el análisis inferencial se determinó que la variable y la dimensión antes expresadas se relacionan de forma directa y moderada, obteniendo un ($Rho = 0,748^{**}$; $p = ,000 < 0.01$). Es así como para lograr que el empleado en este caso el docente se desempeñe de forma correcta en su ambiente laboral cumpliendo a cabalidad el proceso de enseñanza designado, por lo cual es importante que el docente contratado para la institución educativa no únicamente tenga los conocimientos en el área académica sino también conocimientos de pedagogía para lograr transmitir las enseñanzas a los estudiantes.

En su parte los resultados encontrados en la tesis de Mantilla (2021) demostraron un coeficiente de 0.402, este resultado permitió evidencias que existe una correlación directa y moderada entre las variables de gestión del talento humano y la eficacia para el desempeño laboral, es decir que al cumplir con un proceso idóneo de gestión del talento humano este se transmitirá a los estudiantes quienes contarán con mejores docentes para el proceso de enseñanza – aprendizaje, este factor no solo se da en el campo educativo, sino en las diversas naturalezas de las empresas las mismas que requieren de un proceso adecuado de selección de personal, para mejorar la organización y cumplimiento de un esquema de funciones que ayuden al desarrollo institucional y prioricen la misión y visión para el logro de los objetivos.

Lo que haya relevancia en lo expuesto por Vega (2016), donde se menciona que las habilidades de los seres humano en el campo laboral representan el desarrollo cognoscitivo y personal, lo que sustenta su contratación en el campo laboral, mediante el desempeño de las acciones designadas por gerencia o el departamento administrativo de la institución, razón por lo cual el trabajo conjunto entre el departamento de talento humano y el de producción debe mediante la elaboración de evaluaciones medir los logros y en caso de una disminución de las metas imponer cursos de capacitación y adaptabilidad.

Es así como se entiende que las competencias laborales tratan de un conjunto de habilidades y destrezas empleadas para el logro adecuado de las

funciones o tareas encomendadas para el crecimiento institucional o empresarial, con la finalidad de alcanzar la misión dispuesta por la gerencia. Dentro de estas características las mismas que son de forma intrínsecas como la personalidad, el temperamento, los conocimientos y la creatividad es deber del empleador o del departamento de gestión del talento humano, encontrar la persona idónea para un cargo, es así que se deben de registrar habilidades y destrezas que permitan un mejor comportamiento en el ambiente laboral, así como también la gestión de las metas y logros empresariales con la finalidad de no se generen conflictos en el ambiente laboral sino se pueda armonizar para un trabajo en conjunto y un clima organizacional adecuado para el crecimiento de la institución, en el caso de los docentes para fomentar este ambiente en los estudiantes potencializando el trabajo colaborativo para el logro de metas académicas.

Finalmente en el objetivo 3 se trató de establecer la relación entre la gestión del talento humano y el manejo de conflictos en docentes de una unidad educativa de Babahoyo, 2022, por lo que en el análisis descriptivo estadístico permitió conocer que existe un 60,0% de los docentes están conscientes que es importante que el proceso de gestión del talento humano sea un factor determinante para la generación del manejo de conflictos, es así como en el análisis inferencial se determinó que el proceso de gestión del talento humano y el manejo de conflictos se relacionan de forma directa y moderada en los docentes para mejorar la calidad de la institución, obteniendo un ($Rho = 0,617^{**}$; $p = 0,000 < 0.01$). Esto se debe principalmente a la asociación de los conocimientos, habilidades y destrezas para el desarrollo de una tarea, al no existir alguno de estos factores no se puede lograr un buen desenvolvimiento en el área laboral.

Por su parte en la tesis desarrollada por Mantilla (2021), se aduce que la relación existente entre la variable de gestión del talento humano y la efectividad para el manejo de conflictos tuvo un coeficiente de un valor de 0.329, por lo cual, se denotó que el grado de correlación es directo pero bajo, principalmente porque este no depende de la percepción de los empleados frente a los cambios institucionales internos sino a los convenios personales, además el valor de significancia resultó ser inferior al 0.05, por lo tanto, demostrando una correlación entre esta variable y dimensión.

Es así como para los autores Arias, Espinoza, Llerena & Berrios (2020) el manejo de conflictos trata de la cualidad del individuo para lograr afrontar los problemas, los cuales son generados por en todo campo laboral, lo cuales requieren de un trabajo coordinado o en equipo, para su solución, así como habilidades individuales. Estas cualidad para mantener la calma y ajustarse a las normativas, manuales de funciones hace que el profesional de forma óptima pueda solucionar los problemas y no retrasar la productividad de la empresa, en caso de los docentes la solución de los conflictos conlleva a un mejor trabajo de campo dentro del aula, beneficiando el aprendizaje significativo estudiantil, quienes en este caso forman parte del eje principal para el desarrollo institucional.

De tal manera que se puede inferir que el manejo de conflictos, puede ser una herramienta más del individuo para enfrentarse a situaciones diversas con la aplicación de conocimientos y técnicas que le permitan alcanzar los objetivos personales, profesionales e institucionales planteados para el desarrollo en estos tres pilares de vida.

Se puede acotar que con los resultados obtenidos, la validación de la existencia de una relación directa entre el proceso de gestión del talento humano y la productividad laboral es de una manera loable, debido a la correlación de forma directa y en ocasiones alta de la variable de gestión y las dimensiones de la productividad laboral, donde la satisfacción, competencias y el manejo de los conflictos deben ser considerados como parte del grupo corporativo y directamente de los jefes encargados del departamento de talento humano para medir el compromiso del personal de la institución.

Además es importante que el departamento encargado de la contratación y selección del personal considera que no se trata de llenar un vacío de forma rápida para continuar con el proceso de producción, sino de un proceso de calificación donde se busque profesionales acorde a las necesidades empresariales, quienes deben de sumar de forma positiva a otros factores como el entorno laboral, el clima y el desarrollo de todos para el crecimiento institucional, es así que si se cuenta con personal capaz de mejorar su posición en la empresa o institución en primer lugar se opte por la capacitación y promoción, posterior a ello con la contratación dando un lugar a la experiencia dentro de la empresa o institución.

VI. CONCLUSIONES

1. Se estableció estadísticamente un nivel correlacional moderado y directo entre las variables de investigación las mismas que para el desarrollo de presente caso fueron la gestión del talento humano y la productividad laboral, donde mediante la recolección y tabulación de los datos recopilados permitieron determinar con la aplicación del sistema estadístico SPSS, un valor de ($Rho = 0,787^{**}$; $p = 0.000 < 0.01$).
2. Se estableció estadísticamente un nivel correlacional moderado y directo entre la variable de gestión del talento humano y satisfacción laboral dimensión que formó parte de la variable de productividad, los datos recopilados mediante el análisis de las encuestas ejecutadas a docentes de una institución educativa en la ciudad de Babahoyo permitieron conocer empleando el sistema estadístico SPSS un valor de ($Rho = 0,806^{**}$; $p = 0,000 < 0.01$).
3. Se estableció estadísticamente un nivel correlacional moderado y directo entre la variable de gestión del talento humano y competencias laborales dimensión que formó parte de la variable de productividad, los datos recopilados mediante el análisis de las encuestas ejecutadas a docentes de una institución educativa en la ciudad de Babahoyo permitieron conocer empleando el sistema estadístico SPSS un valor de ($Rho = 0,748^{**}$; $p = ,000 < 0.01$).
4. Se estableció estadísticamente un nivel correlacional moderado y directo entre la variable de gestión del talento humano y manejo de conflictos dimensión que formó parte de la variable de productividad, los datos recopilados mediante el análisis de las encuestas ejecutadas a docentes de una institución educativa en la ciudad de Babahoyo permitieron conocer empleando el sistema estadístico SPSS un valor de ($Rho = 0,617^{**}$; $p = 0,000 < 0.01$).

VII. RECOMENDACIONES

A los directivos

- Deben establecer mejores estrategias para la contratación y selección de personal, a pesar de que estas son regidas por un ente superior, es imprescindible informar sobre las necesidades institucionales tomando características intrínsecas, además de las destrezas requeridas para el manejo de conflictos internos, en el campo educativo.
- Deben realizar capacitaciones para el personal interno de la institución donde se ejecutaron las encuestas, lo que permitirá el crecimiento institucional, además de promover un mejor clima laboral y acentuar los procedimientos logrando el cumplimiento de la misión y visión dentro de un eje de calidad educativa

Al Director del departamento de talento humano

- Se propone que se ejecuten evaluaciones periódicas para no solo medir los resultados obtenidos en base al alcance de los logros y metas institucionales, sino también para conocer el porcentaje de satisfacción laboral que tienen los docentes, la utilización adecuado de los recursos y sus requerimientos para la implementación de nuevas estrategias que fomenten un mejor proceso académico y pedagógico.

A los docentes

- Los docentes: deben de promover reuniones periódicas que garanticen la integración no solo como un equipo profesional sino también en el campo afectivo lo que ayudará y originaría un clima laboral más afectivo y con relaciones interpersonales que fomente un crecimiento personal y profesional.

Referencias

- Ahmed, M. (2016). The Relationship between Human Resource Management Ambidexterity and Talent Management: The Moderating Role of Electronic Human Resource Management. *International Business Research*, 80-94.
- Anaya Nieto, Daniel, & López-Martín, Esther (2015). Satisfacción laboral del profesorado de educación secundaria. *Revista de Investigación Educativa*, 33 (2),435-452.[fecha de Consulta 2 de Junio de 2022]. ISSN: 0212-4068. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=283341409012>
- Anchelia, Inga, Olivares & Escalante (2021), Gestión administrativa y compromiso organizacional en instituciones educativas, *Revista Propósitos y Representaciones* (9) 1- 14, <https://revistas.usil.edu.pe/index.php/pyr/article/view/899>
- Arias Gonzáles, J. L., & Covinos Gallardo, M. (2021). Diseño y metodología de la investigación. *Enfoques Consulting EIRL*. 1era Ed. Perú <http://hdl.handle.net/20.500.12390/2260>
- Arroyo Quispe, U. F. y Benancio Cornelio, W. E. (2018). Trabajo en equipo y productividad laboral en la I.E. N°32399 Huamalíes 2018 [Tesis de maestría]. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32604/arroyo_qu.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bendezú-Pacífico, K. I. (2020). Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de una institución educativa privada “Mave School” San Juan de Lurigancho – Lima, 2019. [Tesis de Maestría en Educación]. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, de https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/15402/Bendezu_pk.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Caján Alcántar, J. W. (2016). Modelo de gestión pedagógica basado en el liderazgo transformacional para garantizar la satisfacción laboral de los docentes del

ISEP “Sagrado Corazón de Jesús”. *UCV Hacer*, 5(2), 92–98. Recuperado a partir de <http://revistas.ucv.edu.pe/index.php/ucv-hacer/article/view/795>

Castañeda Castro, M. (2022). Percepción del control interno y la gestión educativa en la productividad laboral de los directores de San Juan de Lurigancho. [Tesis del Programa de Doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad]. Universidad César Vallejo, de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/77389/Casta%b1eda_CM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Challco-Dávila, L. S., & Robles-Flores, H. J. (2019). Satisfacción laboral en docentes de medicina de una universidad peruana. *Revista Peruana De Investigación En Salud*, 3(3), 123–126.

Chiavenato I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. Mc. Graw Hill. 3ed. México.

Chiavenato I. (1998), *Os Novos Paradigmas: Como as Mudanças Estão Mexendo com as Empresas*, Atlas, São Paulo, cap. 8, pp. 272-291.

Clemente, D. (2018). Gestión del talento humano y desempeño docente en las instituciones educativas de la Red 14 de la Ugel 07, 2018. Lima, Perú. [Tesis de Maestría en Educación]. Universidad César Vallejo, de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31943/CLEMENTE_RD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Collings, D., Mellahi, K., & Cascio, W. (2019). *Global talent management and performance in multinational enterprises: A multilevel perspective*. *Journal of Management*, 540-566. <https://doi.org/10.1177/0149206318757018>

Collins, C.J. & Smith, K.G. (2006). Knowledge Exchange and Combinations: the Role of Human Resource Practices in the Performance of High-Technology Firms. *Academy of Management Journal*, No. 49 (3), pp. 544-560. https://www.researchgate.net/publication/234021442_Knowledge_Exchange

_and_Combination_The_Role_of_Human_Resource_Practices_in_the_Performance_of_High-Technology_Firms

- Cruelles, J. (2013). Productividad Industrial Métodos de trabajo, tiempos y su aplicación a la planificación y a la mejora continua. México: Alfaomega Grupo Editor, S.A. DE C.V.
- Dalkir, K. (2017). Knowledge Management in Theory and Practice. Massachusetts, USA: Massachusetts Institute of Technology.
- Díaz, V., & Calzadilla, A. (2016). Scientific articles, types of scientific research and productivity in health sciences. *Revista Ciencias de La Salud*, 14(1), 115–121. <https://doi.org/10.12804/revsalud14.01.2016.10>
- Donoso Macarena, Beltrán Ana & Sánchez Nuria (2022). Compromiso laboral y competencias personales para el desempeño profesional en docentes de educación secundaria. *Revista digital Dialnet* 187 – 201, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8316532>
- Durán Contreras, M. D., González Díaz, G., & Sibaja Terán, B. (2021). Nivel de satisfacción laboral en docentes de licenciatura y posgrado de una escuela pública de la Ciudad de México. *Revista Colombiana De Salud Ocupacional*, 8(2), 5379–5379. <https://doi.org/10.18041/2322-634X/rcso.2.2018.5379>
- Durán, S. (2019). Gestión del conocimiento y satisfacción laboral en las instituciones educativas del nivel inicial. *Revista Innova Educación*, 1(3), 355-362. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2019.03.008>
- Evans, J., & Lindsay, W. (2020). *Administración y Control de la Calidad. 10 ma edición*. México D.F.: Cengage Learning.

- Gudiño León, Alfonso Ramiro, Acuña López, Ricardo Javier, & Terán Torres, Víctor Guillermo. (2021). Mejora del aprendizaje desde la óptica de la gestión pedagógica. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 8(spe2), 00001. Epub 21 de abril de 2021. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2583>
- Gutiérrez H (2010) *Calidad Total y Productividad* tercera edición. McGrawHill/interamericana Editores de s.v.
- Hernández, C., & Carpio, N. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. *ALERTA Revista Científica Del Instituto Nacional de Salud*, 2(1), 75–79. <https://doi.org/10.5377/alerta.v2i1.7535>
- Lloyd, A. (2020). Eficiencia, productividad y objetivos: la brecha entre ideología y realidad en el centro de llamadas. *Sociología crítica*, 46 (1), 83–96. <https://doi.org/>
- Mantilla Villegas, J. E. (2021). Competencias gerenciales y productividad laboral en la unidad de gestión educativa local en la provincia de Huánuco [Tesis de Maestría en Gestión Pública]. Universidad César Vallejo, de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/69719/Mantilla_VJE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Martínez, I. & Gil, J. (2018). Explicación de la satisfacción en la dirección escolar a partir del desempeño de la función educativa. *Revista Digital EKS* (19) 1 -19, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6407972>
- Miranda Beltrán, S. (2016). La gestión directiva: un concepto construido desde las comprensiones de los directivos docentes de las escuelas públicas bogotanas. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 7(13), 562-589. de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672016000200562&lng=es&tlng=es.

- Montes, J., & Pulla, C. (2019). La gestión administrativa y su incidencia en la productividad de las microempresas ecuatorianas. Caso de estudio taller Dipromax de la ciudad de Santo Domingo. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 1-14. Obtenido de <https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/1191/126>
- Moreno, D., & Carrillo, J. (2020). *Normas APA 7.ª edición Guía de citación y referenciación. Segunda versión revisada y ampliada 2020*. (7ma ed.). Universidad Central. <https://doi.org/10.1037/0000165-000>
- Muñoz & González (2019). Reflexión de la gestión administrativa para mejorar los resultados académicos de la comuna de Ovalle. *Revista Scientific* (4) 136 – 152, de <https://www.redalyc.org/journal/5636/563662173009/html/>
- Organización de las Naciones Unidas (2016). *El desempeño mediocre de la productividad laboral en América Latina: una interpretación neoclásica*. <https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5373/1/LCL3725.pdf>.
- Pacheco, Robles & Ospino (2018). *Gestión administrativa en las instituciones educativas de los niveles de básica y media en las zonas rurales de Santa Marta, Colombia*. *Revista Información Tecnológica*, 259-266, de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/infotec/v29n5/0718-0764-infotec-29-05-00259.pdf>
- Parra Gavilanes, D. A., Parra Silva, P. A. & Cerezo Segovia, B. (2019). Labor productivity and its economic cost, related to the eating habits of the workers of the Quevedo State Technical University. *University and Society Magazine*, 11(2), 232-236. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000200232&lng=es&tlng=es.
- Peñafiel Vélez, J. E. (2020). Trabajo en equipo y productividad laboral de los colaboradores en la Escuela “Enrique Gil Gilbert” Guayaquil, Ecuador, 2020. [Tesis de Maestría Administración de la Educación]. Universidad César

Vallejo, de
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57487/Pe%C3%B1afiel_VJE.SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pino, D. (2017). Gestión del Talento Humano y Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de Nivel Primario de la RED N° 08, UGEL 06, AteVitarte, 2016. [Tesis de Maestría Administración de la Educación]. Universidad César Vallejo, de
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12726/Pino_PDE.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pucheu, A. (2021). Gestión de la productividad y el desempeño: Cómo gestionar personas en distintos tipos de procesos y puestos. Santiago: Ediciones UC.

Rana, N. (2017). Talent Management: An emerging Human Resource Concept *International Journal of Business Administration and Management.*, 227-234.
http://www.ripublication.com/ijbamspl17/ijbamv7n1spl_11.pdf

Reynoso, (2017). La gestión administrativa: cómo son administradas las empresas del siglo XXI. Revista Digital Educación y Academia,
<https://medium.com/revista-academica-digital-de-la-escuela-de/la-gesti%C3%B3n-administrativa-6dc30fb87c04>

Sánchez, F. (2019). Epistemic Fundamentals of Qualitative and Quantitative Research: Consensus and Dissensus. *Revista Digital de Investigación En Docencia Universitaria*, 13(1), 101–122.
<https://doi.org/10.19083/ridu.2019.644>

Sánchez y García (2020). Grado de la satisfacción en trabajadores profesionales administrativos de una empresa manufacturera ubicada en la región oriental de Venezuela. *Saber*, 27(4), 586-594. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01622015000400009&lng=es&tlng=es.

- Sánchez, Pérez & Jiménez (2020). *Elementos de la gestión organizacional: la racionalidad instrumental y sus límites. Algunos modelos explicativos*. Revista Internacional de Organizaciones, (24) 111-134. http://www.revista-rio.org/index.php/revista_rio/article/view/311.
- Serkina & Logvinova (2019). *Gestión administrativa de las universidades: antecedentes y consecuencias*. Revista Amazonía Investiga, 8(22), 1-11. de <https://amazoniainvestiga.info/index.php/amazonia/article/view/818/768>
- Serna, M. (2019). ¿Cómo mejorar el muestreo en estudios de porte medio usando diseños con métodos mixtos? Aportes desde el campo de estudio de elites. EMPIRIA. Revista de Metodología de las Ciencias Sociales, (43), 187-210. <https://www.redalyc.org/journal/2971/297166564008/html/>
- Suárez Morales, L. X., & Narváez, G. (2018). Gestión del talento humano: un enfoque desde las competencias y el conocimiento. *Revista ARJÉ*, 240-248. <http://www.arje.bc.uc.edu.ve/arje22e/art22.pdf>
- Téllez Martínez, Sonia, & Cantón Mayo, Isabel (2016). La satisfacción laboral y profesional de los profesores. *Revista Lasallista de Investigación*, 13 (1), 214-226. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=69545978019>
- Trejo, Y. M. M. (2019). Gerencia educativa versus satisfacción laboral del docente actual: una mirada analítica. *Revista Scientific*, 4(12), 369-380. De <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7011949>
- Uvidía Herrera, M. A. (2021). Gestión del talento humano y desempeño laboral docente en la Unidad Educativa “Abraham Chancay” Ecuador, 2020. [Tesis de Maestría en Administración de la Educación]. Universidad César Vallejo, de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/62630/Uvidia_HMA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vilaplana, A. (2019). Infographies as innovation in scientific articles: valuation of the scientific community. *Enseñanza & Teaching: Revista Interuniversitaria de Didáctica*, 37(1), 103–121. <https://doi.org/10.14201/et2019371103121>

Yoza, Pazmiño & San Andrés (2019). *La gestión de la información y el conocimiento a partir de estrategias formativa innovadoras*. *Revista de Ciencias Humanísticas y Sociales* (4) 109 – 118, de <https://revistas.utm.edu.ec/index.php/Rehuso/article/view/2245/2364>.

ANEXOS

Anexo 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: *Gestión del talento humano y productividad laboral en docentes de una unidad educativa de Babahoyo, 2022.*

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS	VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA	ENFOQUE / NIVEL (ALCANCE) / DISEÑO	TÉCNICA / INSTRUMENTO
Problema Principal: ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y la productividad laboral en docentes de una Unidad educativa de Babahoyo, 2022?	Objetivo Principal: Analizar la relación entre la gestión del talento humano y la productividad laboral en docentes de una unidad educativa de Babahoyo	Hipótesis Principal: Existe relación directa entre la gestión del talento humano y la productividad laboral de una Unidad Educativa Babahoyo, 2022.	V.I.: Gestión del talento humano	Unidad de Análisis Docentes de una Unidad Educativa de Babahoyo, 2022	Enfoque de investigación: Cuantitativo	Técnica: Encuesta
Problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en docentes de una unidad educativa de Babahoyo, 2022?	Objetivos Específicos: Identificar la relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en docentes de una unidad educativa de Babahoyo, 2022.	Hipótesis Específicas: Existe relación entre la gestión de talento humano y la satisfacción laboral en una unidad educativa de Babahoyo, 2022				
				Población 80 docentes	Diseño: No experimental, Nivel descriptivo correlacional	Instrumento: Cuestionario Métodos de Análisis de Investigación:

<p>¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y las competencias laborales en docentes de una unidad educativa de Babahoyo, 2022?</p>	<p>Estimar la relación entre la gestión del talento humano y las competencias laborales en docentes de una unidad educativa de Babahoyo, 2022;</p>	<p>Existe una relación directa entre la gestión del talento humano y las competencias laborales en una unidad educativa de Babahoyo, 2022</p>	<p>V.D.: Productividad ad laboral</p>	<p>Muestra 80 docentes</p>		
<p>- ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el manejo de conflictos en docentes de una unidad educativa de Babahoyo, 2022?</p>	<p>Establecer la relación entre la gestión del talento humano y el manejo de conflictos en docentes de una unidad educativa de Babahoyo, 2022.</p>	<p>Existe una relación directa entre la gestión del talento humano y el manejo de conflictos en una unidad educativa de Babahoyo, 2022</p>				

Anexo 2: CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Título de la tesis: *Gestión del talento humano y productividad laboral en docentes de una unidad educativa de Babahoyo, 2022.*

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable 1: Gestión del talento humano	<i>Es un conjunto de prácticas, normas y políticas que son necesarias para para la dirección del personal en los cargos a desempeñarse donde se relacionan de forma directa las personas con los recursos. Además de incluir procesos directos administrativos como la planificación, el reclutamiento, selección, capacitación y las compensaciones. Es por esta razón que se comprende que la gestión de talento humano es un conjunto de actividades que permiten el funcionamiento adecuado de una institución para lograr su desarrollo y crecimiento, movilizand a las personas como parte de su eje principal para el alcance de la misión y visión (Chiavenato 2009).</i>	en el siguiente constructo se procederá a la realización de una encuesta que contará con 20 ítems las cuales se distribuirán en las 5 dimensiones, reclutamiento, selección, capacitación de personal, remuneración y evaluación de desempeño.	Dimensión reclutamiento	Puesto, grado de conocimientos.	Ordinal 0: Nunca 1: A veces 2:: Siempre
			Dimensión selección	Funciones laborales, evaluación previa, comunicación.	
			Dimensión formación	Capacitación permanente, formación profesional, recursos, preparación y formación, TIC's, responsabilidades, función pedagógica.	
			Dimensión remuneración	Sueldo y reconocimientos.	
			Dimensión evaluación de desempeño	Ambiente de trabajo, resultados, logros, metas y solución de problemas.	

Variable 2: Productividad Laboral	<i>La productividad o producción es parte del valor correlacional o cociente de los resultados que se miden a partir del empleo de los recursos e insumos empleados para el logro de una actividad lo que dispone un esquema de objetivos para el beneficio y crecimiento institucional (Parra, Parra y Cerezo, 2019)</i>	Para el constructo de la presente variable y tiende a dividirse en 3 componentes, los cuales se basan en el modelo de (Arroyo & Benancio, 2018) de 15 ítems, considerando factores como satisfacción laboral, competencias y manejos de conflictos.	Dimensión satisfacción laboral	Motivación, entusiasmo, actitud, organizacional, colaborativo, cultura,	Ordinal 0: Nunca 1: A veces 2:: Siempre
			Dimensión competencia laborales	Características intrínsecas, personalidad, temperamento, conocimientos, creatividad.	
			Dimensión manejo de conflictos	Liderazgo, empatía, relaciones socioafectivas, negociación y persuasión.	

ANEXO 3: Instrumentos de recojo de información de ambas variables
CUESTIONARIO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
INSTRUMENTO 1

Estimado (a), colega:

El presente cuestionario tiene como propósito medir tu nivel de conocimiento sobre la gestión del talento humano en los docentes, información que es de interés para una tesis de maestría que se ejecuta en la Universidad Cesar Vallejo.

Lee detenidamente cada ítem y responde con honestidad. Recuerda marcar una sola alternativa sin dejar ítem sin responder, el cuestionario es anónimo.

Gracias por su colaboración

Instrucciones para el llenado del cuestionario:

Aspecto del cuestionario:

Nunca	A veces	Siempre
1	2	3

Considerando que: 1= nunca 2= a veces 3= siempre

ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA		
	NUNCA	A VECES	SIEMPRE
¿Considera que el proceso de reclutamiento o selección de puesto se realiza mediante un proceso de gestión de talento humano adecuado?			
¿Se evalúan de forma previa las necesidades institucionales para lograr un adecuado proceso de gestión del talento humano?			
¿Considera que para un proceso de gestión de talento humano en una institución educativa se deben considerar los grados académicos y profesionalismo docente?			
¿Considera que es necesario que el rector proponga los criterios de reclutamiento y selección adecuados para un proceso de gestión de talento humano acorde a la realidad institucional?			
¿Considera necesaria una evaluación previa de campo para la observación docente?			
¿Considera que la comunicación es parte importante para la selección de personal y permite mejorar el proceso de gestión de talento humano?			

¿Considera que una capacitación previa es importante para lograr la adecuación del nuevo personal al clima organizacional y estructura institucional?			
¿Cree usted que el proceso de capacitación permite también gestionar de forma efectiva las aptitudes y actitudes del personal nuevo a un campo laboral?			
¿Considera que la formación profesional se relaciona directamente con la gestión del talento humano para la contratación?			
¿Considera que la institución educativa debe brindar los recursos didácticos para permitir un buen proceso pedagógico y trabajo de aula?			
¿Considera que el docente siempre debe estar preparado para el trabajo de campo a pesar de no contar con las herramientas necesarias para una educación lúdica?			
¿Cree usted que como parte del proceso de formación docente es necesario e imperante desarrollar conocimientos sobre el manejo de las TIC's en el campo educativo?			
¿Considera que una de las cláusulas de contratación es considerar las responsabilidades académicas que el docente desarrollará en su campo laboral?			
¿Cree usted que la autoridad institucional promueve la capacitación pedagógica para el mejor desarrollo de las tareas de enseñanza aprendizaje?			
¿Considera que las autoridades deben realizar gestiones para lograr una innovación en su personal y promover la utilización de recursos tecnológicos en el aula?			
¿Considera que el proceso de gestión del talento humano para la contratación está relacionado directamente con el sueldo a obtener?			
¿Considera que es importante que al docente se le brinden reconocimientos como parte del proceso de motivación profesional y personal?			
¿Considera que el ambiente de trabajo actual le permite mejorar su desempeño laboral?			
¿Considera que es necesario la implementación de una evaluación de competencias para reconocer las posibles falencias de desempeño laboral?			
¿El rector lo motiva a su formación continua?			
¿El rector promueve un ambiente motivacional a través del alcance de metas académicas, profesional y laborales?			
¿Considera que se está brindando un ambiente de desarrollo en la institución educativa que permita la preparación para la obtención de cargos con mayor responsabilidad y crecimiento personal y profesional?			

CUESTIONARIO DE PRODUCTIVIDAD LABORAL INSTRUMENTO 2

Estimado (a), colega:

El presente cuestionario tiene como propósito medir tu nivel de conocimiento sobre la productividad laboral en los docentes, información que es de interés para una tesis de maestría que se ejecuta en la Universidad Cesar Vallejo.

Lee detenidamente cada ítem y responde con honestidad. Recuerda marcar una sola alternativa sin dejar ítem sin responder, el cuestionario es anónimo.

Gracias por su colaboración

Instrucciones para el llenado del cuestionario:

Aspecto del cuestionario:

Nunca	A veces	Siempre
1	2	3

Considerando que: 1= nunca 2= a veces 3= siempre

ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA		
	NUNC A	A VECES	SIEMP RE
¿Considera que la motivación que se brinda en el plantel educativo establece una mejor productividad laboral entre los docentes de la institución?			
¿Considera que la actitud que se expresa en la institución educativa se relaciona con el desarrollo de la productividad laboral entre los docentes de la institución?			
¿Considera que el entusiasmo es necesario para mejorar la productividad laboral en una institución educativa entre los docentes?			
¿Cree usted que la cultura organizacional entre los docentes forma parte importante para optimizar la productividad laboral en una Institución educativa?			
¿Considera que es importante la colaboración entre docentes para incrementar la productividad laboral en una institución educativa?			
¿Considera que las características intrínsecas presentadas por los docentes en la institución educativa están relacionadas con la productividad laboral?			

¿Cree usted que la personalidad de cada docente se encuentra relacionada de manera individual con su productividad laboral?			
¿Considera que la personalidad individual afecta la productividad grupal de los docentes en un ámbito escolar?			
¿Considera que el temperamento es un causal de la productividad laboral en una institución educativa?			
¿Considera que los conocimientos específicos de un docentes forman parte del desarrollo productivo de la institución?			
¿Considera que la creatividad desempeña un rol importante en la productividad laboral para el desarrollo de una institución educativa?			
¿cree usted que el liderazgo en una institución educativa es importante para incrementar la productividad laboral de los docentes?			
¿Considera que la empatía es parte importante para mejorar la productividad laboral en los docentes de una institución educativa?			
¿Cree usted que las relaciones socioafectivas entre los docentes se relacionan con la productividad laboral en una institución educativa?			
¿Considera usted que las estrategias de negociación y persuasión representan una rol importante para la productividad laboral relacionando a los docentes con la institución educativa?			

	remuneración	Sueldo	¿Considera que el proceso de gestión del talento humano para la contratación esta relacionado directamente con el sueldo a obtener?																	
		Reconocimientos	¿Considera que es importante que al docente se le brinden reconocimientos como parte del proceso de motivación profesional y personal?																	
	evaluación de desempeño	Ambiente de trabajo	¿Considera que el ambiente de trabajo actual le permite mejorar su desempeño laboral?																	
		Resultados	¿Considera que es necesario la implementación de una evaluación de competencias para reconocer las posibles falencias de desempeño laboral?																	
		Logros	¿El rector lo motiva a su formación continua?																	
		Metas	¿El rector promueve un ambiente motivacional a través del alcance de metas académicas, profesional y laborales?																	
		Solución de problemas	¿Considera que se esta brindando un ambiente de desarrollo en la institución educativa que permita la preparación para la obtención de cargos con mayor responsabilidad y crecimiento personal y profesional?																	



firmado digitalmente por:
**JULIO ERNESTO
MORA ARISTEGA**

Lcdo. Julio Mora Aristega, MsC.

Dimensión manejo de conflictos	Liderazgo	¿cree usted que el liderazgo en una institución educativa es importante para incrementar la productividad laboral de los docentes?												
	Empatía	¿Considera que la empatía es parte importante para mejorar la productividad laboral en los docentes de una institución educativa?												
	Relaciones socioafectivas	¿Cree usted que las relaciones socioafectivas entre los docentes se relacionan con la productividad laboral en una institución educativa?												
	Negociación y persuasión	¿Considera usted que las estrategias de negociación y persuasión representan un rol importante para la productividad laboral relacionando a los docentes con la institución educativa?												



Firmado digitalmente por
**JULIO ERNESTO
MORA ARISTEGA**

Lcdo. Julio Mora Aristega, MsC.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario sobre Gestión del talento humano"

OBJETIVO: Conocer el nivel de gestión del talento humano aplicado en la unidad educativa

DIRIGIDO A: Docentes de la Institución Educativa

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DOCTOR EN EDUCACIÓN

VALORACIÓN:

Alto	Regular	Bajo
------	---------	------



Firmado electrónicamente por:
JULIO ERNESTO
MORA ARISTEGA

Lcdo. Julio Mora Aristega, MsC.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario sobre productividad laboral"

OBJETIVO: Conocer el nivel de productividad laboral en los docentes de la unidad educativa

DIRIGIDO A: Docentes de la Institución Educativa

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DOCTOR EN EDUCACIÓN

VALORACIÓN:

Alto	Regular	Bajo
------	---------	------



Formado automáticamente por:
JULIO ERNESTO
MORA ARISTEGA

Lcdo. Julio Mora Aristega, MsC.

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS

Título de la tesis: Gestión del talento humano y productividad laboral en docentes de una unidad educativa de Babahoyo, 2022.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES								
				NUNCA	A VECES	SIEMPRE	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta										
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO									
Gestión del talento humano: es un conjunto de prácticas, normas y políticas que son necesarias para para la dirección del personal en los cargos a desempeñarse donde se relacionan de forma directa las personas con los recursos (Chlavenato 2009).	reclutamiento	Puesto	¿Considera que el proceso de reclutamiento o selección de puesto se realiza mediante un proceso de gestión de talento humano adecuado?				X		X		X		X										
			¿Se evalúan de forma previa las necesidades institucionales para lograr un adecuado proceso de gestión del talento humano?								X		X										
		Grado de conocimientos	¿Considera que para un proceso de gestión de talento humano en una institución educativa se deben considerar los grados académicos y profesionalismo docente?								X		X		X								
	selección	Funciones laborales	¿Considera que es necesario que el rector proponga los criterios de reclutamiento y selección adecuados para un proceso de gestión de talento humano acorde a la realidad institucional?				X		X		X		X										
			Evaluación previa	¿Considera necesaria una evaluación previa de campo para la observación docente?													X		X		X		
				Comunicación	¿Considera que la comunicación es parte importante para la selección de personal y permite mejorar el proceso de gestión de talento humano?													X		X		X	

formación	Capacitación	¿Considera que una capacitación previa es importante para lograr la adecuación del nuevo personal al clima organizacional y estructura institucional?				X	X		X		X		
		¿Cree usted que el proceso de capacitación permite también gestionar de forma efectiva las aptitudes y actitudes del personal nuevo a un campo laboral?							X		X		
	Formación profesional	¿Considera que la formación profesional se relaciona directamente con la gestión del talento humano para la contratación?					X		X		X		
	Recursos	¿Considera que la institución educativa debe brindar los recursos didácticos para permitir un buen proceso pedagógico y trabajo de aula?					X		X		X		
	Preparación y Formación	¿Considera que el docente siempre debe estar preparado para el trabajo de campo a pesar de no contar con las herramientas necesarias para una educación lúdica?					X		X		X		
	TIC's	¿Cree usted que como parte del proceso de formación docente es necesario e imperante desarrollar conocimientos sobre el manejo de las TIC's en el campo educativo?					X		X		X		
	Responsabilidades	¿Considera que una de las cláusulas de contratación es considerar las responsabilidades académicas que el docente desarrollará en su campo laboral?					X		X		X		
	Función Pedagógica	¿Cree usted que la autoridad institucional promueve la capacitación pedagógica para el mejor desarrollo de las tareas de enseñanza aprendizaje?					X		X		X		
		¿Considera que las autoridades deben realizar gestiones para lograr una innovación en su personal y promover la utilización de recursos tecnológicos en el aula?							X		X		

	remuneración	Sueldo	¿Considera que el proceso de gestión del talento humano para la contratación esta relacionado directamente con el sueldo a obtener?				X		X		X		X		
		Reconocimientos	¿Considera que es importante que al docente se le brinden reconocimientos como parte del proceso de motivación profesional y personal?				X		X		X		X		
	evaluación de desempeño	Ambiente de trabajo	¿Considera que el ambiente de trabajo actual le permite mejorar su desempeño laboral?				X		X		X		X		
		Resultados	¿Considera que es necesario la implementación de una evaluación de competencias para reconocer las posibles falencias de desempeño laboral?				X		X		X		X		
		Logros	¿El rector lo motiva a su formación continua?				X		X		X		X		
		Metas	¿El rector promueve un ambiente motivacional a través del alcance de metas académicas, profesional y laborales?				X		X		X		X		
		Solución de problemas	¿Considera que se esta brindando un ambiente de desarrollo en la institución educativa que permita la preparación para la obtención de cargos con mayor responsabilidad y crecimiento personal y profesional?				X		X		X		X		



Escaneo electrónicamente por:
FRANKLIN
GUSTAVO MAYEZA
CASTRO

Lcdo. Franklin Mayeza Castro, Mgtr.
 C.I. 1207470905

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS

Título de la tesis: Gestión del talento humano y productividad laboral en docentes de una unidad educativa de Babahoyo, 2022.

VARIABLE	DIMENSIÓN DIMENSION	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				NUNCA	A VECES	SIEMPRE	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<i>La productividad laboral o producción es parte del valor correlacional o cociente de los resultados que se miden a partir del empleo de los recursos e insumos empleados para el logro de una actividad lo que dispone un esquema de objetivos para el beneficio y crecimiento institucional (Parra, Parra y Cerezo, 2019)</i>	Dimensión satisfacción laboral	Motivación	¿Considera que la motivación que se brinda en el plantel educativo establece una mejor productividad laboral entre los docentes de la institución?							X		X			
		Actitud	¿Considera que la actitud que se expresa en la institución educativa se relaciona con el desarrollo de la productividad laboral entre los docentes de la institución?				X		X		X		X		
		Entusiasmo	¿Considera que el entusiasmo es necesario para mejorar la productividad laboral en una institución educativa entre los docentes?								X		X		
		Cultura Organizacional	¿Cree usted que la cultura organizacional entre los docentes forma parte importante para optimizar la productividad laboral en una Institución educativa?				X		X		X		X		

		Colaborativo	¿Considera que es importante la colaboración entre docentes para incrementar la productividad laboral en una institución educativa?				X		X		X		X			
	Dimensión competencia laborales	Características intrínsecas	¿Considera que las características intrínsecas presentadas por los docentes en la institución educativa están relacionadas con la productividad laboral?				X		X		X		X			
		Personalidad	¿Cree usted que la personalidad de cada docente se encuentra relacionada de manera individual con su productividad laboral?					X				X		X		
			¿Considera que la personalidad individual afecta la productividad grupal de los docentes en un ámbito escolar?									X		X		
		Temperamento	¿Considera que el temperamento es un causal de la productividad laboral en una institución educativa?						X		X		X			
		Conocimientos	¿Considera que los conocimientos específicos de un docentes forman parte del desarrollo productivo de la institución?						X		X		X			
		Creatividad	¿Considera que la creatividad desempeña un rol importante en la productividad laboral para el desarrollo de una institución educativa?						X		X		X			
	Dimensión manejo de conflictos	Liderazgo	¿cree usted que el liderazgo en una institución educativa es importante para incrementar la productividad laboral de los docentes?				X		X		X		X			

		Empatía	¿Considera que la empatía es parte importante para mejorar la productividad laboral en los docentes de una institución educativa?						X		X		X		
		Relaciones socioafectivas	¿Cree usted que las relaciones socioafectivas entre los docentes se relacionan con la productividad laboral en una institución educativa?						X		X		X		
		Negociación y persuasión	¿Considera usted que las estrategias de negociación y persuasión representan una rol importante para la productividad laboral relacionando a los docentes con la institución educativa?						X		X		X		



Firmado digitalmente por:
FRANKLIN
GUSTAVO MAYEZA
CASTRO

Lcdo. Franklin Mayeza Castro, Mgtr.
C.I. 1207470905

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario sobre Gestión del talento humano"

OBJETIVO: Conocer el nivel de gestión del talento humano aplicado en la unidad educativa

DIRIGIDO A: Docentes de la Institución Educativa

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Franklin Gustavo Mayeza Castro.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en Administración de la Educación.

VALORACIÓN:

Alto	Regular	Bajo
x		



Firmado digitalmente por
FRANKLIN
GUSTAVO MAYEZA
CASTRO

Lodo. Franklin Mayeza Castro, Mgtr.
C.I. 1207470905

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario sobre productividad laboral"

OBJETIVO: Conocer el nivel de productividad laboral en los docentes de la unidad educativa

DIRIGIDO A: Docentes de la Institución Educativa

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Franklin Gustavo Mayeza Castro.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en Administración de la Educación.

VALORACIÓN:

Alto	Regular	Bajo
x		



Formado electrónicamente por
FRANKLIN
GUSTAVO MAYEZA
CASTRO

Lcdo. Franklin Mayeza Castro, Mgr.
C.I. 1207470905

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS

Título de la tesis: Gestión del talento humano y productividad laboral en docentes de una unidad educativa de Babahoyo, 2022.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				NUNCA	A VECES	SIEMPRE	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
<i>Gestión del talento humano: es un conjunto de prácticas, normas y políticas que son necesarias para para la dirección de personal en los cargos a desempeñarse donde se relacionan de forma directa las personas con los recursos (Chávez 2009).</i>	reclutamiento	Puesto	¿Considera que el proceso de reclutamiento o selección de puesto se realiza mediante un proceso de gestión de talento humano adecuado?									X		X		
			¿Se evalúan de forma previa las necesidades institucionales para lograr un adecuado proceso de gestión del talento humano?				X						X		X	
	Grado de conocimientos	¿Considera que para un proceso de gestión de talento humano en una institución educativa se deben considerar los grados académicos y profesionalismo docente?							X		X		X			
selección	Funciones laborales	¿Considera que es necesario que el rector proponga los criterios de reclutamiento y selección adecuados para un proceso de gestión de talento humano acorde a la realidad institucional?				X		X		X		X				Se deben considerar también los cargos y funciones establecidas desde el ministerio de educación

		Función Pedagógica	¿Cree usted que la autoridad institucional promueve la capacitación pedagógica para el mejor desarrollo de las tareas de enseñanza aprendizaje?								X		X		
			¿Considera que las autoridades deben realizar gestiones para lograr una innovación en su personal y promover la utilización de recursos tecnológicos en el aula?						X			X			
remuneración	Sueldo	¿Considera que el proceso de gestión del talento humano para la contratación esta relacionado directamente con el sueldo a obtener?				X		X			X		X		
	Reconocimientos	¿Considera que es importante que al docente se le brinden reconocimientos como parte del proceso de motivación profesional y personal?				X		X			X		X		
evaluación de desempeño	Ambiente de trabajo	¿Considera que el ambiente de trabajo actual le permite mejorar su desempeño laboral?				X		X			X		X		
	Resultados	¿Considera que es necesario la implementación de una evaluación de competencias para reconocer las posibles falencias de desempeño laboral?				X		X			X		X		
	Logros	¿El rector lo motiva a su formación continua?				X		X			X		X		
	Metas	¿El rector promueve un ambiente motivacional a través del alcance de metas académicas, profesional y laborales?				X		X			X		X		
	Solución de problemas	¿Considera que se esta brindando un ambiente de desarrollo en la institución educativa que permita la preparación para la obtención de cargos con mayor responsabilidad y crecimiento personal y profesional?				X		X			X		X		



Firmado digitalmente por:
**LUIS ANTONIO
 ALCIVAR
 TORRES**

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS

Título de la tesis: Gestión del talento humano y productividad laboral en docentes de una unidad educativa de Babahoyo, 2022.

VARIABLE	DIMENSIÓN DIMENSION	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				NUNCA	A VECES	SIEMPRE	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
La productividad laboral o producción es parte del valor correlacional o cociente de los resultados que se miden a partir del empleo	Dimensión satisfacción laboral	Motivación	¿Considera que la motivación que se brinda en el plantel educativo establece una mejor productividad laboral entre los docentes de la institución?									X		X		
		Actitud	¿Considera que la actitud que se expresa en la institución educativa se relaciona con el desarrollo de la productividad laboral entre los docentes de la institución?				X		X				X		X	

		Entusiasmo	¿Considera que el entusiasmo es necesario para mejorar la productividad laboral en una institución educativa entre los docentes?								X		X				
		Cultura Organizacional	¿Cree usted que la cultura organizacional entre los docentes forma parte importante para optimizar la productividad laboral en una Institución educativa?				X		X		X		X				
		Colaborativo	¿Considera que es importante la colaboración entre docentes para incrementar la productividad laboral en una institución educativa?				X		X		X		X				
	Dimensión competencia laborales	Características intrínsecas	¿Considera que las características intrínsecas presentadas por los docentes en la institución educativa están relacionadas con la productividad laboral?						X		X		X				
		Personalidad	¿Cree usted que la personalidad de cada docente se encuentra relacionada de manera individual con su productividad laboral?				X		X		X		X				
			¿Considera que la personalidad individual afecta la productividad grupal de los docentes en un ámbito escolar?								X		X				
		Temperamento	¿Considera que el temperamento es un causal de la productividad laboral en una institución educativa?								X		X		X		
		Conocimientos	¿Considera que los conocimientos específicos de un docentes forman parte del desarrollo productivo de la institución?								X		X		X		

		Creatividad	¿Considera que la creatividad desempeña un rol importante en la productividad laboral para el desarrollo de una institución educativa?							X		X		X		
	Dimensión manejo de conflictos	Liderazgo	¿cree usted que el liderazgo en una institución educativa es importante para incrementar la productividad laboral de los docentes?				X			X		X		X		
		Empatía	¿Considera que la empatía es parte importante para mejorar la productividad laboral en los docentes de una institución educativa?							X		X		X		
		Relaciones socioafectivas	¿Cree usted que las relaciones socioafectivas entre los docentes se relacionan con la productividad laboral en una institución educativa?							X		X		X		
		Negociación y persuasión	¿Considera usted que las estrategias de negociación y persuasión representan una rol importante para la productividad laboral relacionando a los docentes con la institución educativa?							X		X		X		



Firmado digitalmente por:
**LUIS ANTONIO
ALCIVAR
TORRES**

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario sobre Gestión del talento humano"

OBJETIVO: Conocer el nivel de gestión del talento humano aplicado en la unidad educativa

DIRIGIDO A: Docentes de la Institución Educativa

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: ALCIVAR TORRES LUIS ANTONIO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MÁSTER EN DOCENCIA Y CURRÍCULO

VALORACIÓN:

Alto	Regular	Bajo
X		

Firmado digitalmente por:
LUIS ANTONIO
ALCIVAR
TORRES

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario sobre productividad laboral"

OBJETIVO: Conocer el nivel de productividad laboral en los docentes de la unidad educativa

DIRIGIDO A: Docentes de la Institución Educativa

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: ALCIVAR TORRES LUIS ANTONIO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MÁSTER EN DOCENCIA Y CURRÍCULO

VALORACIÓN:

Alto	Regular	Bajo
X		



Elaborado y validado por:
LUIS ANTONIO
ALCIVAR
TORRES

0,53
0,58
0,53
0,31
0,22
0,32
0,53
0,32

Validez de criterios – Productividad Laboral

# de Encuestados	PRODUCTIVIDAD LABORAL															T.V. Dependient
	Dimensión: Satisfacción Laboral (5 ítems)					Dimensión: Competencias Laborales (6 ítems)						Dimensión: Manejo de Conflictos (4 ítems)				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	39
2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	33
3	2	3	3	2	3	2	3	3	1	2	2	2	3	3	2	36
4	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	36
5	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	33
6	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	36
7	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	36
8	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	40
9	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	43
10	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	39

Validez de Criterio de Pearson Valido:
= o > a 0.21

- 0,50
- 0,57
- 0,51
- 0,25
- 0,51
- 0,30
- 0,49
- 0,30
- 0,35
- 0,45
- 0,38
- 0,30
- 0,25
- 0,44
- 0,49

ANEXO 5: Validez de constructo V1 – dominio total (dimensión-total)

Correlaciones

		Dimensio n_Reclut amiento	Dimensi on_Sele ccion	Dimen sion_F ormaci on	Dimensi on_Rem uneracio n	Dimensi on_Eval uacion
Dimension_Reclutamiento	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	1 80	,667** 80	,538** 80	,527** 80	,675** 80
Dimension_Seleccion	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	,667** 80	1 80	,648** 80	,558** 80	,694** 80
Dimension_Formacion	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	1 80	,667** 80	,538** 80	,527** 80	,675** 80
Dimension_Remuneracion	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	,667** 80	1 80	,648** 80	,558** 80	,694** 80
Dimension_Evaluacion	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	1 80	,667** 80	,538** 80	,527** 80	,675** 80

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Validez de constructo V2 – dominio total (dimensión-total)

Correlaciones

		Dimension_S atisfaccion_L aboral	Dimension_C ompetencias _Laborales	Manejo_de_ Conflictos
Dimension_Satisfaccio n_Laboral	Correlación de Pearson	1	,725**	,579**
	Sig. (bilateral)		,000	,000
	N	80	80	80
Dimension_Competenc ias_Laborales	Correlación de Pearson	,725**	1	,552**
	Sig. (bilateral)	,000		,000
	N	80	80	80
Manejo_de_Conflictos	Correlación de Pearson	,579**	,552**	1
	Sig. (bilateral)	,000	,000	
	N	80	80	80

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

ANEXO 6: MATRIZ DE DATOS

# de Encuestados	Gestión del Talento Humano																					
	Dimensión: Reclutamiento (3 ítems)			Dimensión: Selección (3 ítems)			Dimensión: Formación (9 ítems)									Dimensión: Remuneración (2 ítems)		Dimensión: Evaluación de desempeño (5 ítems)				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	
3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	
4	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	
5	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	
6	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	
7	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	
8	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	
9	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	
10	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
11	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
12	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	
13	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	3	1	3	3	2	2	1	3	
14	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	
15	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
16	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	
17	1	1	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	1	2	2	1	1	3	
18	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	
19	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	
21	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	

22	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
23	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2
24	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2
25	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2
26	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2
27	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3
28	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2
29	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	3	1	3	3	2	2	1	3	1
30	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2
31	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2
32	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2
33	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
34	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3
35	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3
36	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2
37	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2
39	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2
40	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
41	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2
42	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
43	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2
44	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2
45	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2
46	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2
47	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3
48	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
49	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2

50	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	3	1	3	3	2	2	1	3	1
51	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2
52	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2
53	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
54	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2
55	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3
56	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2
57	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2
58	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
59	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2
60	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
61	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
62	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2
63	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1
64	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2
65	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2
66	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3
67	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
68	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
69	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3
70	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3
71	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2
72	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3
73	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2
74	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2
75	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
76	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3
77	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3

78	2	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1
79	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3
80	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2

PRODUCTIVIDAD LABORAL														
Dimensión: Satisfacción Laboral (5 ítems)					Dimensión: Competencias Laborales (6 ítems)						Dimensión: Manejo de Conflictos (4 ítems)			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3
2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3
3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2
2	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2
2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3
2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3
3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3
2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1
1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3
3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2
2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2
3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3
3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1
1	2	1	1	2	1	2	1	3	1	3	3	2	2	1

3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3
3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3
2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1
1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3
3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3
3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3
3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2
2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3
3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3
2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1
1	2	1	1	2	1	2	1	3	1	3	3	2	2	1
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3
3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3
2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3
2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1
1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3
3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3

3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2
3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3
2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1
1	2	1	1	2	2	2	1	3	1	3	3	2	2	1
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1
1	2	1	1	2	1	2	1	3	1	3	3	2	2	1
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3
3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3
2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2
2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3
3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3
2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3
3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2
1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2
2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3

ANEXO 7: PRUEBA DE CONFIABILIDAD ALFA DE CRONBACH

V1: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Estadística 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
IT1	51,36	92,994	,700	,955
IT2	51,34	89,948	,835	,953
IT3	51,40	90,927	,886	,953
IT4	51,46	95,214	,673	,955
IT5	51,44	92,426	,811	,954
IT6	51,60	93,484	,695	,955
IT7	51,40	91,914	,858	,953
IT8	51,59	97,182	,529	,957
IT9	51,68	90,779	,804	,954
IT10	51,60	93,813	,690	,955
IT11	51,48	92,784	,732	,955
IT12	51,69	93,711	,684	,955
IT13	51,56	98,781	,383	,958
IT14	51,39	93,835	,694	,955
IT15	51,64	94,816	,665	,955
IT16	51,50	94,582	,590	,956
IT17	51,43	98,855	,365	,958
IT18	51,54	93,796	,727	,955
IT19	51,39	94,038	,759	,954
IT20	51,50	92,456	,699	,955
IT21	51,39	93,835	,694	,955
IT22	51,60	93,863	,686	,955

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizad os	N de elementos
,957	,956	22

V2: PRODUCTIVIDAD LABORAL

Estadística 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
ITE1	34,8375	46,315	,501	,943
ITE2	34,6875	45,281	,780	,936
ITE3	34,8750	43,275	,798	,935
ITE4	34,8625	43,994	,757	,936
ITE5	34,6500	44,838	,752	,937
ITE6	34,7625	45,601	,697	,938
ITE7	34,8875	45,443	,657	,939
ITE8	34,8500	43,952	,759	,936
ITE9	34,7125	44,283	,712	,938
ITE10	34,9250	43,665	,789	,935
ITE11	34,6500	45,319	,619	,940
ITE12	34,5875	48,220	,436	,943
ITE13	34,8375	45,429	,700	,938
ITE14	34,6375	44,335	,792	,936
ITE15	34,7375	43,538	,735	,937

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,942	,942	15

ANEXO 8: AUTORIZACIÓN DE LA INSTITUCIÓN DONDE SE REALIZÓ LA INVESTIGACIÓN

<p>UNIDAD EDUCATIVA EMIGDIO ESPARZA MORENO</p> <p>Dirección de ubicación: AVENIDA UNIVERSITARIA FRENTE AL PROGRAMA MUCHACHO TRABAJADOR Código AMIE: 12H00067 Teléfono: 593-2-396-1300 1400 7887</p>	
--	---

Babahoyo, 22 de Noviembre de 2022

Dr. Edwin Martín García Ramírez
Jefe UPG-UCV-Plura

De mis consideraciones:

Yo, Marcos Zamora en calidad de Rector de la UNIDAD EDUCATIVA EMIGDIO ESPARZA MORENO, facito y otorgo autorización a la Ing. Lucinda Margara Valero Sánchez, para que pueda realizar los instrumentos (2) de la investigación titulada "GESTION DEL TALENTO HUMANO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN DOCENTES DE UNA UNIDAD EDUCATIVA DE BABAHOYO 2022".

Particular que comunico a usted para fines convenientes

Atentamente,



Msc. Marcos Zamora

Rector





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, LUQUE RAMOS CARLOS ALBERTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN DOCENTES DE UNA UNIDAD EDUCATIVA DE BABAHOYO 2022", cuyo autor es VALERO SANCHEZ LUCINDA MARGARA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

PIURA, 19 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
LUQUE RAMOS CARLOS ALBERTO DNI: 03584090 ORCID: 0000-0002-4402-523X	Firmado electrónicamente por: CLUQUERA el 19-01- 2023 02:30:21

Código documento Trilce: TRI - 0523732