



UTMACH

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU IMPORTANCIA EN EL
RENDIMIENTO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA UNIDAD
EDUCATIVA UNEPJEJEN DE LA CIUDAD DE MACHALA**

**CÁRDENAS PONTÓN SALLY MELISSA
LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**SOTO ZAPATA KAROL STEFANIA
LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**MACHALA
2022**



UTMACH

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU IMPORTANCIA EN
EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE
LA UNIDAD EDUCATIVA UNEPJEN DE LA CIUDAD DE
MACHALA**

**CÁRDENAS PONTÓN SALLY MELISSA
LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**SOTO ZAPATA KAROL STEFANIA
LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**MACHALA
2022**



UTMACH

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

PROYECTOS INTEGRADORES

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU IMPORTANCIA EN
EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE
LA UNIDAD EDUCATIVA UNEPJEN DE LA CIUDAD DE
MACHALA**

**CÁRDENAS PONTÓN SALLY MELISSA
LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**SOTO ZAPATA KAROL STEFANIA
LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

JAYA PINEDA IDDAR IVAN

**MACHALA
2022**

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU IMPORTANCIA EN EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA UNIDAD EDUCATIVA UNEPJEN DE LA CIUDAD DE MACHALA

por Soto Zapata Karol Stefania - Cárdenas Ponton Sally Melissa

Fecha de entrega: 05-may-2023 04:11p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2085441728

Nombre del archivo: Proyecto_Titulaci_n_Soto_C_rdenas.pdf (346.79K)

Total de palabras: 9999

Total de caracteres: 52729

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU IMPORTANCIA EN EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA UNIDAD EDUCATIVA UNEPJEN DE LA CIUDAD DE MACHALA

INFORME DE ORIGINALIDAD

6%

INDICE DE SIMILITUD

7%

FUENTES DE INTERNET

2%

PUBLICACIONES

6%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTE QUE CONTIENE COINCIDENCIAS

1

ve.scielo.org

Fuente de Internet

1%

1%

★ ve.scielo.org

Fuente de Internet

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 20 words

Excluir bibliografía

Activo

CLÁUSULA DE CESIÓN DE DERECHO DE PUBLICACIÓN EN EL REPOSITORIO DIGITAL INSTITUCIONAL

Las que suscriben, **CÁRDENAS PONTÓN SALLY MELISSA** y **SOTO ZAPATA KAROL STEFANIA**, en calidad de autoras del siguiente trabajo escrito titulado **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU IMPORTANCIA EN EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA UNIDAD EDUCATIVA UNEPJEN DE LA CIUDAD DE MACHALA**, otorgan a la Universidad Técnica de Machala, de forma gratuita y no exclusiva, los derechos de reproducción, distribución y comunicación pública de la obra, que constituye un trabajo de autoría propia, sobre la cual tienen potestad para otorgar los derechos contenidos en esta licencia.

Las autoras declaran que el contenido que se publicará es de carácter académico y se enmarca en las disposiciones definidas por la Universidad Técnica de Machala.

Se autoriza a transformar la obra, únicamente cuando sea necesario, y a realizar las adaptaciones pertinentes para permitir su preservación, distribución y publicación en el Repositorio Digital Institucional de la Universidad Técnica de Machala.

Las autoras como garantes de la autoría de la obra y en relación a la misma, declaran que la universidad se encuentra libre de todo tipo de responsabilidad sobre el contenido de la obra y que asumen la responsabilidad frente a cualquier reclamo o demanda por parte de terceros de manera exclusiva.

Aceptando esta licencia, se cede a la Universidad Técnica de Machala el derecho exclusivo de archivar, reproducir, convertir, comunicar y/o distribuir la obra mundialmente en formato electrónico y digital a través de su Repositorio Digital Institucional, siempre y cuando no se lo haga para obtener beneficio económico.

CÁRDENAS PONTÓN SALLY MELISSA

0707055109

SOTO ZAPATA KAROL STEFANIA

1105445512

DEDICATORIA

Dedico el presente proyecto con cariño principalmente a Dios todopoderoso por regalarme vida y permitirme alcanzar este tan anhelado objetivo. A mis padres, en especial a mi madre Faviola por ser siempre mi pilar fundamental y apoyo incondicional, por enseñarme a afrontar todas las dificultades presentadas durante este proceso. A mis abuelitos por tener siempre un buen consejo para darme, a toda mi familia y personas especiales que de una u otra manera me motivaron a seguir hacia adelante.

Karol Stefania Soto Zapata

Este proyecto está dedicado principalmente a Dios quien ha sido mi guía y me ha permitido tener salud y poder lograr terminar mi carrera universitaria, a mis padres Richard y Alexandra en especial a mi madre quien ha sido mi ejemplo a seguir de lucha y perseverancia, a mis hermanos, a mis abuelos que han sido un apoyo fundamental a lo largo de mi formación académica y personal, a mi pequeña familia esposo e hija que han sido mi mayor motor para seguir adelante y no darme por vencida ante las adversidades. Finalmente, también dedico este trabajo a mis familiares y grupo de amigos universitarios que a lo largo de estos 4 años han sido un apoyo para mí.

Sally Melissa Cárdenas Pontón

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradecemos a Dios por ser la guía en el transcurso de nuestra vida, a nuestros padres que siempre nos han brindado su apoyo incondicional para cumplir con nuestros objetivos personales y académicos, también le agradecemos a nuestro tutor del proyecto integrador por su dedicación y paciencia, sin sus palabras y correcciones no hubiésemos podido lograr llegar a esta instancia tan anhelada, gracias por ser nuestra guía.

Finalmente; queremos agradecer a la Unidad Educativa por haber permitido realizar el trabajo de titulación en su institución y por brindarnos la información necesaria para completar este proceso.

Las autoras

RESUMEN

La presente investigación se basa en la gestión del talento humano y su importancia en el rendimiento laboral de los colaboradores de la unidad educativa UNEPJEN de la ciudad de Machala, donde se estable como objetivo analizar la relación de la gestión del talento humano y el rendimiento laboral en la UNEPJEN, por medio de la descripción de la gestión del talento humano y el análisis de factores que intervienen en el rendimiento laboral, para lo cual se sujetó a un diseño de investigación no experimental siguiendo un nivel descriptivo, donde permite deducir que la GTH está orientada a realzar las habilidades de cada servidor, lo cual repercute en el rendimiento laboral por lo que se debe tener en cuenta diversos factores que permitan garantizar la productividad de la empresa y así alcanzar los objetivos organizacionales, dicha relación entre la GTH y el rendimiento laboral se analizó por la encuesta aplicada a los colaboradores la cual indica que la unidad educativa particular “Jesús de Nazareth” mantiene un adecuado proceso de administración del potencial humano donde realza la satisfacción de los puesto de sus colaboradores, las capacitaciones prestadas hacia ellos y sus horarios de trabajo pero a su vez se está dejando de lado las oportunidades de desarrollo profesional, la motivación y lo económico de cada servidor, por lo cual su rendimiento no será del todo productivo en alcanzar los objetivos previstos.

PALABRAS CLAVES: Gestión del talento humano, rendimiento laboral, productividad, administrar, organizaciones.

ABSTRACT

The present investigation is based on the management of human talent and its importance in the work performance of the collaborators of the UNEPJEN educational unit of the city of Machala, where the objective is to analyze the relationship between the management of human talent and work performance. at UNEPJEN, through the description of human talent management and the analysis of factors that intervene in work performance, for which a non-experimental research design was applied following a descriptive level, where it allows deducing that the GTH It is oriented to enhance the skills of each server, which has an impact on work performance, so various factors must be taken into account to guarantee the productivity of the company and thus achieve organizational objectives, said relationship between GTH and performance labor was analyzed by the survey applied to the collaborators which indicates that the private educational unit "Jesús of Nazareth" maintains an adequate human potential administration process where it enhances the job satisfaction of its collaborators, the training provided to them and their work schedules, but at the same time professional development opportunities, motivation and the economics of each server, for which its performance will not be entirely productive in reaching the objectives set.

KEY WORDS: Human talent management, work performance, productivity, administration, organizations.

INDICE

DESCRIPCIÓN Y OBJETIVO DEL PROYECTO INTEGRADOR	7
COMPONENTES DEL PROYECTO INTEGRADOR	7
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	8
1.1 OBJETO DE LA INVESTIGACIÓN	8
1.2 PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN	8
1.3 JUSTIFICACIÓN	9
1.4 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	10
1.4.1 OBJETIVO GENERAL.....	10
1.4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	10
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	11
2.1 GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	11
2.2.1 RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL.....	12
2.2.2 CAPACITACIÓN DE PERSONAL.....	12
2.2.3 RECONOCIMIENTO	13
2.2 GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EMPRESAS EDUCATIVAS.....	13
2.3 RENDIMIENTO LABORAL.....	14
2.3.1 MOTIVACIÓN.....	16
2.3.2 INTELIGENCIA EMOCIONAL	16
2.3.3 CLIMA LABORAL.....	17
2.3.4 LA COMUNICACIÓN.....	17
2.3.5 LOS HORARIOS	17
2.3.6 FACTORES AMBIENTALES	18
2.3.7 HERRAMIENTAS NECESARIAS	18
2.3.8 REMUNERACIONES.....	18
2.4 RENDIMIENTO LABORAL EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS	19
2.5 RELACIÓN DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO CON EL RENDIMIENTO LABORAL.....	20
2.6 RELACIÓN DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO CON EL RENDIMIENTO LABORAL EN EL ÁMBITO EDUCATIVO	20
CAPITULO III: METOLOGÍA DEL PROYECTO	22
3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN	22
3.2 NIVEL DE INVESTIGACIÓN	22
3.3 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	22
3.4 MUESTRA	22
3.5 METODOS	23
3.5.1 INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	23
3.6 ANALISIS DE RESULTADOS	23
3.7 CONTRASTACIÓN DE RESULTADOS	33
3.8 PROPUESTA INTEGRADORA.....	34
3.9 VALORACIÓN DE LA FACTIBILIDAD	36
3.9.1 DIMENSIÓN TÉCNICA.....	36
3.9.2 TAMAÑO DEL PROYECTO	37
3.9.3 DIMENSIÓN ECONOMICA.....	38
3.9.4 DIMENSIÓN SOCIAL.....	38
3.9.5 DIMENSIÓN AMBIENTAL	39
CAPITULO IV: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	40
4.1 CONCLUSIONES	40

4.2 RECOMENDACIONES	41
BIBLIOGRAFÍA	42
ANEXOS	47

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Principales procesos de la GTH.....	11
Tabla 2. Principales conceptos del rendimiento laboral	15
Tabla 3. Escala de satisfacción	24
Tabla 4. Selección y reclutamiento.....	24
Tabla 5. Técnicas de selección de personal	25
Tabla 6. Cargo dentro de la empresa	25
Tabla 7. Actualización de conocimientos	26
Tabla 8. Capacitaciones orientadas al puesto de trabajo	26
Tabla 9. Reconocimiento de trabajo	27
Tabla 10. Motivación laboral.....	27
Tabla 11. Oportunidad de desarrollo profesional	28
Tabla 12. Equilibrio entre la vida laboral y personal.....	29
Tabla 13. Relación laboral	29
Tabla 14. la comunicación	30
Tabla 15. Horario laboral.....	30
Tabla 16. Herramientas de trabajo.....	31
Tabla 17. Salario.....	32
Tabla 18. propuestas integradoras	34

INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Los tres componentes de la remuneración total.	19
Figura 2. Porcentaje de personal por área de trabajo	23
Figura 3. Organigrama institucional	37
Figura 4. Mapa de la ciudad.....	37
Figura 5. Dirección de la institución educativa	38

INDICE DE ANEXOS

Anexo 1. Encuesta	47
Anexo 2. Carta de autorización.....	48
Anexo 3. Carta de aceptación	49
Anexo 4. Visita a la institución.....	50
Anexo 5. Socialización de la encuesta al personal administrativo	50

ELEMENTOS CONSECUTIVOS DEL PROYECTO INTEGRADOR

DESCRIPCIÓN Y OBJETIVO DEL PROYECTO INTEGRADOR

El presente trabajo titulado “Gestión del talento humano y su importancia para mejorar el rendimiento laboral en la Unidad Educativa particular UNEPJEN”, tiene como finalidad establecer el tipo de relación de la gestión del talento humano y el rendimiento laboral, a su vez identificar los componentes del desempeño laboral de los servidores dentro de la institución educativa.

Para la ejecución de la investigación se realizará mediante una investigación descriptiva donde se detalla la relación que tiene la gestión del talento humano y el rendimiento laboral, de igual manera se lo realizará para identificar los componentes del desempeño laboral, mediante los resultados analizar el modelo de gestión de talento humano que más se apegue al ámbito organizacional educativo.

COMPONENTES DEL PROYECTO INTEGRADOR

Mediante la investigación se pretende dar a conocer la importancia del talento humano, evaluar su aplicación dentro de la empresa educativa, apreciar el desempeño laboral y proponer un modelo de gestión de talento humano que permita mejorar o fortalecer el rendimiento de todo el personal de la institución educativa, para así lograr cumplir con los objetivos previsto por la organización.

Se realizará el trabajo de investigación por medio de cinco capítulos donde: el objeto de investigación, el problema de la investigación, la justificación y los objetivos tanto general como específicos comprenden el CAPÍTULO I (planteamiento del problema); el CAPÍTULO II (desarrollo del proyecto) comprende el marco teórico o conceptual de la investigación que conlleva el Sistema de citación y referencialidad; el diseño de la investigación junto a la recolección de datos conforman el CAPÍTULO III (metodología); el CAPÍTULO IV (resultados y discusiones) entablan el análisis y valoración de los resultados; y el CAPÍTULO V (conclusiones y recomendaciones) establecen la conclusión del trabajo, las recomendaciones a futuro, las referencias y anexos de la investigación.

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU IMPORTANCIA EN EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA UNIDAD EDUCATIVA UNEPJEN DE LA CIUDAD DE MACHALA.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 OBJETO DE LA INVESTIGACIÓN

En gran parte las empresas educativas no tienen a la GTH como una de sus principales fortalezas siendo esta un factor importante debido a que repercute directamente en sus empleados, es por ello la importancia de establecer el vínculo entre la GTH y el rendimiento del equipo de trabajo dentro de la unidad educativa particular UNEPJEN, por otra parte, también analizar el modelo de gestión que más se apegue al ámbito organizacional de la institución.

¿Qué tan importante es la GTH en la productividad laboral de los empleados de la Unidad Educativa UNEPJEN de la Ciudad de Machala?

1.2 PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

La GTH en la antigüedad era apreciada solamente como un índice del nivel alcanzado por el trabajador, tal como lo menciona Ramírez et al., (2019) la GTH únicamente “indican el nivel alcanzado de actividades ejecutadas por el personal” (pp 18-19), viendo de otra perspectiva solo analizaba el nivel del resultado obtenido, sin importar el porqué de los mismos por lo cual tenían una organización con estrategias que presentaban falencias.

El mayor problema que enfrentan las instituciones como menciona Majad, (2016)son “la productividad y en ello el personal es parte de la solución” (p.151). por lo que las organizaciones deben centrarse en efectuar una GTH acorde a su organización donde procuren mantener áreas de trabajo dinámicas y seguras que permitan alcanzar los objetivos institucionales. (Mendoza y Villafuerte, 2021).

En algunas organizaciones educativas no se ejecuta un correcto modelo de GTH o simplemente no es aplicado, como indica Reategui, (2020) “genera un malestar en las relaciones productivas del desempeño laboral de los empleados” (p.15). Por lo que es necesario prestar atención al modelo de GTH que se aplica dentro de las empresas educativas que esté relacionado a su tipo de organización.

En el mayor de los casos las instituciones educativas tienen un desconocimiento de la importancia de la GTH dentro de las empresas y cómo influye a no mantener “una relación positiva entre el bienestar de los colaboradores y el compromiso de la organización” (Garrigós et al., 2020, p47).

Dentro de toda organización el factor humano tiene una gran repercusión en sus intereses. Vallejo y Portalanza, (2017) afirman que “el artífice de todo cambio, desarrollo y mejora de las instituciones es el ser humano” (p.146). Sin embargo, dentro de las empresas educativas en la actualidad se está dejando de lado la parte humana de la organización siendo esta uno de los pilares fundamentales de la misma.

La unidad educativa particular UNEPJEN, es una empresa privada dedicada a brindar un servicio educativo a la comunidad, por lo cual dispone de personal docente, administrativo y de aseo, en lo que cada miembro dentro de la organización juega un papel importante para llegar a cumplir los objetivos previstos, ante esto se debe manejar una correcta GTH para de esta cuidar la fidelidad de sus empleados como la de sus alumnos.

En la actualidad una errada adaptación de la GTH es uno de los casos más frecuentes en las instituciones educativas la cual deja una brecha para que ocurra un bajo rendimiento por parte del personal, por lo que es recomendable dentro de una organización mantener una GTH acorde a su necesidad y a vez ayude a aumentar la productividad laboral, la misma que ayuda a potenciar las habilidades de cada uno de los servidores en sus distintas ramas teniendo presente una mejora continua. (Moreira y Castillo, 2020).

Las instituciones educativas al plantear una errada gestión talento humano suelen presentar problemas en alcanzar metas; y por ende cada organización tiene la finalidad de lograr sus objetivos, por ello toda empresa para cumplir sus objetivos debe partir desde su misión y visión organizacionales Fred (2013, como se citó en Agudelo, 2019).

1.3 JUSTIFICACIÓN

La presente investigación busca indagar sobre la GTH y cómo se enlazada con la productividad laboral dentro de la unidad particular UNEPJEN, debido a que este factor es de suma importancia para aumentar la productividad y a su vez permite alcanzar los objetivos de la organización.

Por lo que conocer la importancia de la GTH les permite a las organizaciones formar un grupo de servidores sólido que garantice una estructura de trabajo para lograr los objetivos comunes (Canossa, 2022). Por lo cual es de suma importancia tener un claro panorama de la GTH y así mismo comprender los diversos modelos que nos brinda y percibir la gestión que esté acorde al tipo de organización.

Hoy en día las organizaciones que efectúan un modelo de GTH logran tener un equipo de trabajo en los cuales sus servidores se mantendrán felices y satisfechos en cada una de sus funciones lo que permite garantizar una alta probabilidad de aumentar el rendimiento de la organización y lograr alcanzar los objetivos institucionales.

La gestión de talento humano en el ámbito organizacional educativo, faculta desplegar un conjunto de instrumentos informativos, realización y monitoreo que permitirá a la institución aumentar la probabilidad de que el comportamiento de su personal sea coherente a los objetivos organizacionales (Majad, 2016).

La gestión de talento humano para Garrigós et al., (2020) “es decisiva en el desempeño organizacional y a su vez influye en la ventaja competitiva” (p.47). Para lograr esto dentro de una organización se debe fomentar la participación y compromiso de sus principales socios estratégicos que viene hacer cada uno de sus miembros, debido a que ellos son los partícipes de garantizar la ventaja competitiva.

1.4 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1 OBJETIVO GENERAL

Analizar la relación de la gestión del talento humano y el rendimiento laboral en la UNEPJEN

1.4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Describir el proceso de gestión del talento humano.
- Identificar los factores que influyen en el rendimiento laboral.
- Establecer el tipo de relación entre la gestión del talento humano y el rendimiento laboral.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Cuando se habla de GTH hace referencia a una metodología de trabajo la cual busca enlazar el bienestar de la parte humana con los objetivos de una organización, a más de desear lograr un mayor rendimiento laboral busca fidelizar cada uno de sus servidores ya que son una parte fundamental dentro de una empresa.

Tabla 1. Principales procesos de la GTH

Autor	Definiciones principales
(Chiavenato, 2009)	La GTH es la agrupación de actividades que permite a las organizaciones gestionar procesos como la integración, recompensa, el desarrollo, la evaluación y retención del personal para lograr una organización competitiva (Chiavenato, 2009).
(Ramírez et al., 2019)	La GTH desde el enfoque estratégico permite a las organizaciones mantener procesos de incorporación, desarrollo recompensación, observación y evaluación del personal mediante la planificación, organización, dirección y control de cada proceso que están ajustados a los objetivos corporativos (Ramírez et al., 2019).
(Sánchez, 2013)	La GTH, es indispensable para alcanzar los objetivos organizacionales, ejecuta una metodología estratégica adoptando distintos procesos como (reclutamiento, selección, entre otros), con la finalidad de alcanzar una mejor calidad de clima laboral (Sánchez, 2013).
(Zayas, 2010)	La GTH dentro de sus principales procesos está el reclutamiento y elección, formación, control y evaluación del personal con el afán de perfeccionar las aptitudes y destrezas de cada servidor (Zayas, 2010).
(Borrero, 2018)	La GTH está relacionada con funciones administrativas basándose en las políticas de las empresas que le permitan interactuar con los colaboradores en procesos como selección del personal de acuerdo al cargo, comunicación, compensación, capacitación y remuneración (Borrero, 2018).

Fuente: Elaborado por las autoras

Algunos autores como (Chiavenato, 2009), (Ramírez et al., 2019), (Zayas, 2010) y (Borrero, 2018) coinciden que GTH es el conjunto de procesos tales como: selección, reclutamiento, capacitar y recompensar, mientras que (Sánchez, 2013) menciona al reclutamiento, selección, y deja un campo abierto para cualquier proceso que se crea conveniente ejecutar en la gestión de talento humano, lo que nos permite intuir que los procesos en mención son los que poseen un mayor impacto en las organizaciones con la finalidad de perfeccionar las aptitudes y capacidades de cada servidor, además ayudan a mejorar la productividad de la organización.

2.2.1 RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

Cuando se habla de reclutar y seleccionar personal hace referencia a la integración de nuevas personas a la empresa (Chiavenato, 2009), es decir insertar personas con el perfil adecuado para el bienestar de la organización Münch (2011 como se citó en Borrero, 2018), y de esta manera permitir una mayor productividad organizacional.

Una organización al momento de reclutar personal permite explorar y evaluar las capacidades de diversos postulantes para decidir cuáles son las personas con el perfil acorde a una función específica (Torres et al., 2019), al momento de hablar de selección de personal no se basa en discriminar, si no de clasificar a las personas según sus capacidades de acuerdo al puesto de trabajo solicitado (Martínez y Vargas, 2019).

2.2.2 CAPACITACIÓN DE PERSONAL

Toda organización debe mantener a su personal preparado frente a la función que los servidores cumplen, para de esta manera lograr que tenga una mayor productividad en las actividades realizadas; toda organización debe mantener obligatoriamente capacitado al personal de acuerdo a las necesidades que requiera su área de trabajo con la finalidad de que realicen de manera eficiente sus actividades López (2005 como se citó en Barrientos et al., 2018).

Por medio de una constante capacitación dentro de una organización Barrientos et al., (2018) afirman que “busca la mejora continua del personal y la actualización de conocimientos con el fin de que estos realicen sus labores en forma eficiente” (p. 110), es decir un personal capacitado es capaz de asumir retos que beneficien el nivel de productividad llevando a la organización a la excelencia (Palma, 2018).

En la actualidad la capacitación del personal no solo se basa en fortalecer los conocimientos intelectuales, sino más bien se centra en la utilización de coaching que

permita mejorar las competencias, ordenar la visión con la creatividad (Phoccohuanca et al., 2020), es decir les permite crear estrategias que les ayude a maximizar su rendimiento.

2.2.3 RECONOCIMIENTO

El reconocimiento por parte de una organización hacia sus colaboradores es fundamental debido a que esto favorece a las ganas de superación por parte de sus trabajadores; cuando los objetivos institucionales y los individuales son logrados se debe de retribuir el esfuerzo de los trabajadores haciéndoles sentir parte de los beneficios de la misma (Flores, 2019).

El reconocimiento es un proceso el cual permite estimular a las personas con la finalidad de resaltar su esfuerzo, este reconocimiento puede venir dado por recompensas o comisiones (Chiavenato, 2009), en el ámbito de una organización educativa la recompensa está asociado con el incentivo por la labor de un docente con los estudiantes y todo el personal que conforma la institución (Borrero, 2018).

2.2 GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EMPRESAS EDUCATIVAS

Cuando se habla de gestionar el potencial humano dentro de una empresa el enfoque es muy similar a la de una organización educativa, debido a que ambas organizaciones mantienen procesos orientados a planificar, organizar, coordinar y evaluar (Majad, 2016), esta similitud se debe a que una organización educativa cuenta con varios departamentos los cuales cumplen una función similares a la de cualquier organización.

Las organizaciones educativas con el pasar del tiempo su estructura cada vez es más completa, tanto así que hoy en día cuentan con diversos departamentos tales como personal docente, administrativo y de aseo lo cual en conjunto buscan alcanzar los objetivos organizacionales, es por ello conocer la importancia de ejecutar un sistema de GTH dentro de una empresa para así hacer más factible mejorar el rendimiento laboral y alcance de los logros previstos.

Cada uno de las personas que forman parte de una institución educativa cumple un rol fundamental dentro de la misma, ya sea los docentes satisfaciendo las necesidades de aprendizajes de los alumnos, como el personal administrativo ayudando en la gestión administrativa y el seguimiento de cada proceso dentro de la organización que garantice el bienestar de la comunidad educativa y también el personal de aseo brindando las condiciones adecuadas para desarrollar cada función que ejecuta la institución.

El gestionar el potencial humano es primordial para el crecimiento de toda institución educativa, debido a que hace un mayor enfoque en el desarrollo del conjunto de docentes que permita brindar sus conocimientos mediante la relación de la ciencia con la tecnología (Álvarez, 2021), permitiendo mantener al docente estar en capacidad de interactuar en cualquier medio o circunstancia para lograr los objetivos organizacionales.

Mediante la fundamentación de varios autores la GTH son una agrupación de procesos que permiten a toda organización tener una mayor probabilidad de mantener una mejora continua y a su vez aumentar la productividad de la misma, los procesos más significativos según el análisis de lo mencionado por (Chiavenato, 2009), (Ramírez et al., 2019), (Zayas, 2010), (Borrero, 2018) y (Sánchez, 2013) están dados por el reclutamiento, selección, capacitación y reconocimiento.

El reclutamiento y selección hace énfasis en integrar a nuevas personas a una empresa que cumplan con un perfil específico de acuerdo al cargo, es decir en una organización educativa al momento de ejercer la etapa de reclutamiento y selección para un cargo de docente de una determinada área como, por ejemplo: matemáticas y ciencias sociales, la empresa reclutará y seleccionará a las personas con el perfil acordes al cargo solicitado, lo que permitirá tener una mayor productividad en la organización.

En el ámbito educativo la capacitación a docentes les permite asumir nuevos desafíos que les otorgue los conocimientos adecuados para ejecutar sus destrezas y habilidades en espacios dinámicos (Borrero, 2018), es por ello la constante formación de los docentes debido a que les otorga técnicas para mejorar la calidad de su vocación y del aprendizaje (Peña, 2017).

El reconocimiento al rendimiento laboral pedagógico dirigido a los docentes es muy importante para reforzar lazos entre la institución y docente y así promover la correcta aplicación de la metodología en el servicio educativo (Parada, 2017), al brindar un reconocimiento a un docente ya sea un reconocimiento afectivo o económico, le proporciona seguridad y ganas de seguir mejorando.

2.3 RENDIMIENTO LABORAL

El rendimiento laboral en primera instancia se lo calificó como descripción del puesto de trabajo, en la actualidad este se ha visto tomado en cuenta como una herramienta para evaluar el funcionamiento de cada área de trabajo, la cual le permite ser un guía de la evolución de la eficiencia en las organizaciones (Bautista et al., 2020).

Rendimiento laboral es uno de los factores que más se valora dentro de una organización puesto que es un indicador del resultado del trabajo de cada servidor o de un grupo de trabajadores, dependiendo el rendimiento de cada individuo o del grupo de personas que pertenezcan a una determinada empresa será medida la productividad de la organización, la prioridad dentro de las organizaciones es buscar un ambiente laboral idóneo a cada actividad, debido a que esto faculta un mejor rendimiento, satisfacción y solidez de la organización (Lozano et al., 2014).

Tabla 2. Principales conceptos del rendimiento laboral

Autor	Definiciones principales
(Granda, 2006)	“El análisis de los factores del rendimiento laboral se ha establecido claramente que la productividad es el resultado de la intervención de un vasto número de factores, tanto individuales (el trabajador), como situacionales (naturaleza de la tarea, la empresa); tanto subjetivos (clima laboral, motivaciones, etc.) como objetivos (condiciones materiales, salarios, etc.)” (pp.119-121).
(Serrano Mendoza, 2016)	Un trabajador que la empresa le brinde capacitaciones, herramientas, una buena comunicación, un entorno de trabajo sano y remuneración acorde a su función y conocimientos su rendimiento laboral se verá superior al de un trabajador que no cuente con un ambiente adecuado, indicaciones precisas, una constante capacitaciones y sea mal remunerado, es por ello que la productividad laboral esta enlazado a estos factores (Serrano Mendoza, 2016).
(Salazar, 2019)	Regularmente el rendimiento es medible en relación de los resultados obtenidos en base a los recursos brindados por la empresa, es decir la productividad laboral es eficiente cuando se toman en cuenta factores como la motivación, capacitaciones, ambiente laboral, herramientas necesarias, horas de trabajo, remuneración es probable alcanza una productividad laboral eficiente en base a los objetivos empresariales (Salazar, 2019).

Fuente: Elaborado por las autoras.

(Granda, 2006), (Serrano, 2016) y (Salazar, 2019) han definido al rendimiento laboral como la valoración de la utilidad de una organización donde no solamente se centra en resultados sino también en el desarrollo de la parte técnica y humana, lo cual manifiestan que para mantener un óptimo rendimiento laboral se debe tomar en cuenta factores tales como la motivación, la inteligencia emocional, clima laboral, comunicación, horarios, factores ambientales, herramientas y la remuneración, lo cuales permitirán al servidor aumentar su rendimiento debido a que existirá un balance entre su vida cotidiana y el ámbito laboral.

2.3.1 MOTIVACIÓN

Cuando hablamos de motivación surgen diversas conceptualizaciones, según Vaca, (2017) manifiesta que “la motivación es un aspecto de relevancia en la orientación de acciones y conforma un elemento central que conduce las personas a realizar sus objetivos” (p. 102); en términos de Psicología definen a la motivación como el deseo que promueve y direcciona nuestro comportamiento a tener una inclinación por la supervivencia (Peña y Villón, 2018).

Puma y Estrada, (2020) manifiestan que “En la actualidad toda organización busca que sus trabajadores se encuentren motivados y comprometidos con la labor que realizan puesto que son ellos los que realizan cotidianamente una serie de acciones, de modo que esta permita alcanzar sus objetivos y en definitiva su misión” (p. 46), un servidor motivado siempre será una garantía para lograr las metas planteadas de una organización.

2.3.2 INTELIGENCIA EMOCIONAL

Dentro de las organizaciones uno de los principales factores es la inteligencia emocional la cual depende de una buena salud mental, Argoti et al., (2015) manifiesta que se la puede definir “como un estado de bienestar en el que el sujeto se relaciona en forma satisfactoria consigo mismo, con las personas que lo rodean, con su entorno y con las actividades que realiza, incluyendo las laborales” (p.42).

En el desarrollo organizacional es de suma importancia mantener una buena inteligencia emocional en sus colaboradores, debido a que esta desarrolla un papel fundamental para afrontar los desafíos que se le presenten en su labor dentro de la empresa, debido a que la inteligencia emocional se relaciona con la empatía, motivación, y el autocontrol de las emociones, las mismas que son un pilar fundamental en el desempeño laboral (Aragón, 2019).

2.3.3 CLIMA LABORAL

El clima laboral de una organización establece la perspectiva desde que una persona visualiza su trabajo, la satisfacción y el rendimiento, en base al medio físico y mental en el que ejerce su función cotidianamente, debido a que este factor repercute directamente en su productividad para con la empresa (Pilligua y Arteaga, 2019).

Para alcanzar la calidad del servicio brindado por una institución está relacionado con el grado de satisfacción de sus servidores, lo cual depende del ambiente laboral que se perciba en lo interno de una organización (Huaita y Luza, 2018), por tal motivo es de suma importancia mantener un buen clima laboral ya que este se verá reflejado en los resultados obtenidos por sus trabajadores.

2.3.4 LA COMUNICACIÓN

Frente a un mundo cambiante y competitivo en el ámbito organizacional la comunicación debe ser ordenada y participativa, por lo cual una organización debe brindar una comunicación directa con cada colaborador induciendo a que exista una igualdad y de esta forma generar una mejor forma de comunicarse y relacionarse (Charry, 2018), en una organización debe primordial la comunicación y hacer sentir a cada colaborador como parte de la misma.

La comunicación está vinculada con la transmisión de valores, actitudes e ideas que fortalecen el desarrollo para promover la toma de decisiones que permiten superar situaciones adversas, por tal motivo las organizaciones han tomado a la comunicación como parte de su transformación y consolidación organizacional (Parra et al., 2019), una buena comunicación potenciará la toma de decisiones que favorezcan los objetivos organizacionales.

2.3.5 LOS HORARIOS

La gestión de talento humano tiene como uno de sus objetivos evitar el estrés en los servidores y una de las principales medidas de prevención son las jornadas laborales, donde las horas de trabajo tienen que ser consecuentes a la actividad a desempeñar de cada trabajador, una mala distribución de horarios en las jornadas laborales puede llevar al trabajador a generar un estrés laboral cotidiana (Acero, 2020).

Las excesivas horas de trabajo pueden llevar al empleado a presentar estrés laboral que puede derivar a desarrollar el síndrome de Burnout el cual es una manifestación de agotamiento emocional, que afecta al deterioro físico, intelectual y emotivo del trabajador

(Tabares et al., 2020), por lo cual se debe medir el rendimiento del trabajador por el mérito y no por las horas de trabajo Cervantes (2005 como se citó en Espinoza y Toscano, 2020).

Dentro de toda jornada de trabajo la organización debe tener establecidas horas de descanso, donde el trabajador no esté en el deber de ejercer alguna función, con la única finalidad de que el trabajador pueda reponer tanto sus energías físicas como mentales, para poder retomar sus labores (Auccapure Vallenias, 2019).

2.3.6 FACTORES AMBIENTALES

Cuando se habla de higiene laboral se basa a un conjunto de procedimientos y normas que buscan garantizar la salud tanto mental como física del trabajador, es decir establece una relación del trabajador y el espacio físico donde labora (Chiavenato, 2009), es decir para que un servidor pueda mantener una mejora en su rendimiento laboral debe desarrollar su función en un ambiente adecuado a la función que desarrolla.

Unos de los factores fundamentales para un correcto desarrollo de la función que desempeña un servidor son la luz y ventilación (Pacheco et al., 2021), además están la temperatura, el ruido y la comodidad que se suman a los factores físicos de la higiene de trabajo (Chiavenato, 2009), lo que indica que para que un servidor pueda desenvolverse de acuerdo a las exigencias de la organización debe estar en un espacio óptimo para la función que desempeña.

2.3.7 HERRAMIENTAS NECESARIAS

Toda organización debe tener los recursos necesarios para poder alcanzar los objetivos organizacionales, lo cual no solo se basa en la parte humana, sino también necesita de recursos como infraestructura y herramientas que permitan cumplir con cada función de las áreas de trabajo.

Al hablar de infraestructura se refiere a las instalaciones que necesita una organización Marx (2009 como se citó en Auccapure, 2019), mientras que las herramientas de trabajo son todos los objetos que permitan hacer el trabajo más fácil, para que un trabajador pueda aumentar en su rendimiento debe tener a su alcance la infraestructura y herramientas necesarias para el desarrollo de su función.

2.3.8 REMUNERACIONES

Cada trabajador invierte sus conocimientos y habilidades con el interés de una remuneración por parte de la organización a la cual brinda sus servicios, mientras que la

organización invierte un capital monetario en recompensar a los trabajadores que le brindan un aporte para alcanzar sus objetivos, una remuneración debe ser total para lo cual se establecen tres componentes tales como: remuneración básica, incentivos y prestaciones (Chiavenato, 2009).

Figura 1. Los tres componentes de la remuneración total.



Fuente: (Chiavenato, 2009).

2.4 RENDIMIENTO LABORAL EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS

Según León et al., (2018) manifiesta que “el clima social presente en el ambiente educativo es un factor que mide el grado de satisfacción que poseen tanto los profesores, alumnos y administrativos, así como la calidad de educación brindada con respecto a las condiciones proporcionadas en la institución, de las cuales depende el grado de rendimiento que aporten los individuos para favorecer el sistema educativo.” (p.19).

Dentro de una organización educativa se evidencia la eficiencia de los profesores en la forma de trabajar de los mismo, debido a que son el grupo de servidores con mayor repercusión en la institución, este rendimiento será favorable o no debido al ambiente laboral en el que se desenvuelven (León et al., 2018), es decir el rendimiento laboral en un docente exige cumplir con las perspectivas organizacionales (Ortiz, 2020).

La consecuencia de trabajar intensamente sin tomar en cuenta las propias necesidades de un trabajador causa un agotamiento en todo profesional que preste un servicio como en el caso de un docente, esto puede traer consigo agotamiento físico o mental denominado síndrome de desgaste (Burnout), lo cual trae consigo un desequilibrio entre el trabajo y la vida personal Gil-Montes (2005 como se citó en Solís Peña et al., 2022).

Un docente que presente Burnout, debido a la presión y demanda de su trabajo además sumado a esto que no encuentre una motivación y sienta que su trabajo no sea valorado, esto puede afectar al interés que presta al ejercer su función, generando que los docentes obtén por tener una actitud fría hacia sus alumnos y afectar la calidad de enseñanza en la

institución educativa produciendo una baja productividad organizacional Bustamante et al (2016 como se citó en Solís Peña et al., 2022).

2.5 RELACIÓN DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO CON EL RENDIMIENTO LABORAL

Para alcanzar los objetivos organizacionales se debe contar con un personal que posea las capacidades y habilidades necesarias que satisfagan un puesto en específico y de esta manera potenciar la productividad de cada servidor, brindándole los factores necesarios tanto físicos, como emocionales que otorguen un mayor confort al momento de ejercer su trabajo, de esta manera se enlaza la GTH y la eficiencia laboral en pro de la organización.

El potencial humano en una organización es uno de los factores con mayor relevancia para alcanzar los resultados esperados, donde se recluta el personal apto para que ocupe un puesto de trabajo y así optimizar el desempeño en las organizaciones (Castro y Delgado, 2020), es decir como manifiesta Benavides, (2016) que “el departamento de gestión de talento es encargado de gestionar la eficiencia y la eficacia del personal, para que se brinde las mejores técnicas y herramientas necesarias a los empleados” (p. 13).

Las organizaciones al momento de gestionar el talento humano logra identificar las habilidades ocultas de los servidores para brindarles posibilidades de crecimiento y al mismo tiempo incentivar al incremento de la productividad (Cabezas y Brito, 2021), es decir una buena GTH brinda mayor posibilidad de aumentar la eficiencia de los colaboradores para lograr la productividad organizacional prevista.

Una inadecuada GTH como la deficiencia de capacitaciones, falta de motivación laboral, una deficiente comunicación entre las áreas, disconformidad en las recompensas percibidas y salarios que les brinda la organización conlleva a una baja productividad organizacional, por ello la GTH tiene incidencia en el rendimiento de los trabajadores (Castro y Delgado, 2020).

2.6 RELACIÓN DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO CON EL RENDIMIENTO LABORAL EN EL ÁMBITO EDUCATIVO

Dentro de una organización educativa se debe manejar una correcta GTH para mejorar el rendimiento laboral basado en la compensación de sus servidores Majad, (2016) menciona que “La compensación intenta fomentar el rendimiento y motivar al talento humano mediante la retribución. Esta retribución no consiste sólo en aumentar los

salarios, sino en encontrar los programas de retribución adecuados al entorno específico de cada organización educativa según su propia realidad” (p.162).

Según el apartado anterior menciona que el rendimiento laboral no se consigue con tan solo aumentar un sueldo, sino que dentro de una organización educativa mediante la GTH establecer un reconocimiento en el cual el servidor se sienta importante dentro de la misma y a su vez motivado a seguir mejorando su rendimiento.

CAPITULO III: METOLOGÍA DEL PROYECTO

El presente trabajo se realizó por medio de una investigación documental y descriptiva, donde se recopiló información acerca del talento humano y el rendimiento laboral, posterior a ello nos permite recolectar información mediante encuestas y lograr establecer una comparación entre nuestras variables de estudio.

3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN

Por medio del análisis documental se revisó el material bibliográfico lo cual es una técnica de investigación cualitativa que permite obtener información de aportes del pasado y presente del tema en interés que ayuda a planear los objetivos de la investigación (Reyes Ruiz y Carmona Alvarado, 2020), mediante el método descriptivo nos permite identificar características fundamentales de un suceso, la cual nos brinda facilidad para establecer una estructura del tema de interés y a su vez ser comparables con otras fuentes Carlos sabino (1992, como se cito en Guevara Alban et al., 2020).

3.2 NIVEL DE INVESTIGACIÓN

El trabajo se centró en el nivel descriptivo ya que es el nivel de investigación que permite recopilar datos y establecer una relación entre una o más variables que están sujetas a un determinado estudio, la investigación descriptiva se basa en seleccionar una serie de aspectos y los analiza y describe independientemente a cada uno de ellos, esto ayuda a obtener un nivel de predicción (Cauas, 2015).

3.3 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El análisis se centra a un modelo de investigación no experimental, por lo que no se realizó ningún experimento, ni se modificó la variable independiente para verla como se comportaba la variable dependiente, como menciona (Agudelo et al., 2008) “las inferencias sobre las relaciones entre variables se realizan sin intervención o influencia directa y dichas relaciones se observan tal y como se han dado en su contexto natural” (p.40).

3.4 MUESTRA

La muestra se centra en una institución educativa particular situada en la ciudad de Machala, se delimitó a una sola institución debido a que se optó a la selección de la muestra por medio del muestreo por conveniencia, lo cual (Casal & Enric, 2017) establecen que “este tipo de muestreos la “representatividad” la determina el investigador

de modo subjetivo, siendo este el mayor inconveniente del método ya que no podemos cuantificar la representatividad de la muestra” (p.5).

3.5 METODOS

En la investigación se empleó los siguientes métodos: analíticos – sintético, inductivo – deductivo y el método de sistematización, que permitieron a su vez facilitar la búsqueda de información, formación de nuevos conocimientos a partir de ideas generalizadas y a su vez ordenar y clasificar la información recopilada (Salinas y Pesantez , 2021), para de esta manera lograr establecer nuevas ideas que permitan la formación de conocimientos sólidos de la investigación.

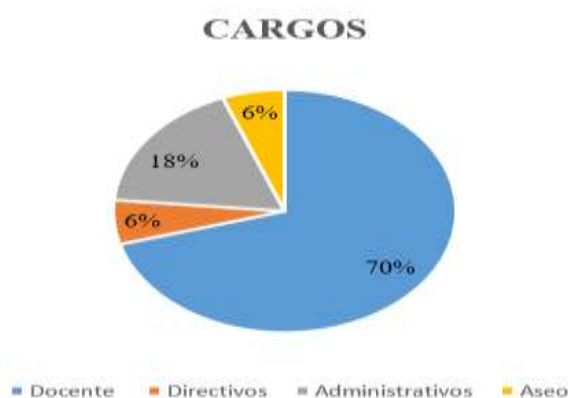
3.5.1 INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Se empleó el estudio de caso en la obtención de la información debido a que son similares a las encuestas solo que algo más estrictas, además este tipo de instrumento está ligado a un estudio en el ámbito educativo, por lo que (Cauas, 2015) manifiesta que “un caso es una unidad social que puede ser un individuo, familia, grupo, unidad educativa o una comunidad. Su propósito consiste en indagar profundamente los fenómenos que constituyen el ciclo vital de dicha unidad, en vista a establecer generalizaciones acerca de la población a la cual ella pertenece” (p.7).

3.6 ANALISIS DE RESULTADOS

A continuación, se presentan los resultados obtenidos de la encuesta empleada a los trabajadores de la unidad educativa particular “UNEPJEN”, donde se encuestaron a todas las áreas de trabajo con un total de 17 trabajadores, donde el 70 % corresponde al cuerpo docente, el 18 % al personal administrativo, el 6 % directivos y el 6 % al personal de aseo.

Figura 2. Porcentaje de personal por área de trabajo



Fuente: Elaborado por las autoras.

La encuesta realizada a los colaboradores de la unidad educativa particular “UNEPJEN”, se elaboró en base a las dimensiones de las variables, la cual nos permite medir el grado de satisfacción de los colaboradores frente a los diferentes factores que intervienen en la eficacia laboral, por lo se estableció la siguiente escala de satisfacción, como se muestra en la tabla 3.

Tabla 3. Escala de satisfacción

1	2	3	4	5
totalmente en desacuerdo	en desacuerdo	ni de acuerdo ni en desacuerdo	de acuerdo	totalmente de acuerdo

Fuente: Elaborado por las autoras.

Satisfacción en la selección y reclutamiento de personal que emplea la empresa.

Tabla 4. Selección y reclutamiento.

ESCALA DE SATISFACCIÓN	NÚMERO DE RESPUESTA	PORCENTAJE
1	0	0 %
2	0	0 %
3	0	0 %
4	7	41 %
5	10	59 %
Total	17	100 %

Fuente: Elaborado por las autoras.

En la tabla 4 se observa el grado de satisfacción del proceso de selección y reclutamiento donde el 59 % (10) trabajadores están “totalmente de acuerdo” y mientras el 41 % (7) trabajadores está “de acuerdo” con el proceso de selección y reclutamiento que efectúa la empresa, mediante este análisis se puede interpretar que los colaboradores están totalmente de acuerdo con el proceso que emplea la institución en mención, ejecuta una fase de selección de personal para su posterior reclutamiento, con la finalidad de encontrar el mejor perfil acorde al cargo solicitado.

Considera Ud. que la empresa efectúa las técnicas de selección de personal apropiadas para cada cargo.

Tabla 5. Técnicas de selección de personal

ESCALA DE SATISFACCIÓN	NÚMERO DE RESPUESTA	PORCENTAJE
1	0	0 %
2	0	0 %
3	2	12 %
4	7	41 %
5	8	47 %
Total	17	100 %

Fuente: Elaborado por las autoras.

La tabla 5 nos brinda los resultados de las técnicas de selección de personal donde el 47 % (8) de los colaboradores están “totalmente de acuerdo”, el 41 % (7) de los trabajadores se encuentra “de acuerdo”, y el 12 % (2) de los trabajadores están “ni de acuerdo ni desacuerdo” con las técnicas de selección de personal, mediante el análisis se interpreta que la metodología aplicada por la institución es acorde a cada cargo solicitado debido a que los colaboradores se encuentran en un mayor número de porcentaje totalmente de acuerdo con el proceso de contratación.

Se siente conforme con el cargo que ocupa dentro de la empresa.

Tabla 6. Cargo dentro de la empresa

ESCALA DE SATISFACCIÓN	NÚMERO DE RESPUESTA	PORCENTAJE
1	0	0 %
2	0	0 %
3	0	0 %
4	8	47 %
5	9	53 %
Total	17	100 %

Fuente: Elaborado por las autoras.

En cuanto la tabla 6 nos da los resultados del grado de satisfacción con el cargo que ocupa cada colaborador, donde el 53 % (9) de los trabajadores está “totalmente de acuerdo” y el 47 % (8) de los trabajadores están “de acuerdo” con el cargo que ocupa dentro de la

empresa, mediante el análisis se interpreta que cada uno de sus colaboradores están totalmente de acuerdo con el cargo que ejercen dentro de la institución, esto hace referencia a la correcta metodología aplicada en el proceso de selección y reclutamiento del personal.

Las capacitaciones que le brinda la empresa aportan a la actualización de sus conocimientos.

Tabla 7. Actualización de conocimientos

ESCALA DE SATISFACCIÓN	NÚMERO DE RESPUESTA	PORCENTAJE
1	0	0 %
2	0	0 %
3	4	24 %
4	6	35 %
5	7	41 %
Total	17	100 %

Fuente: Elaborado por las autoras.

La tabla 7 indica los resultados de las capacitaciones que brinda la unidad educativa particular “UNEPJEN” hacia sus colaboradores, donde 41 % (7) de los trabajadores están “totalmente de acuerdo”, el 35 % (6) de los trabajadores están “de acuerdo”, mientras que un 24 % (4) trabajadores están “ni de acuerdo ni en desacuerdo” con las capacitaciones, por medio del análisis podemos interpretar que el personal de la institución está satisfecho con la oportunidad de percibir capacitaciones que les permite ampliar y actualizar los conocimientos.

Cree Ud. que las capacitaciones están orientadas a su puesto de trabajo.

Tabla 8. Capacitaciones orientadas al puesto de trabajo

ESCALA DE SATISFACCIÓN	NÚMERO DE RESPUESTA	PORCENTAJE
1	0	0 %
2	0	0 %
3	3	18 %
4	8	47 %
5	6	35 %
Total	17	100 %

Fuente: Elaborado por las autoras.

La tabla 8 muestra los resultados de las capacitaciones que brinda la unidad educativa particular “UNEPJEN” a sus colaboradores, donde el 47 % (8) de los trabajadores están “de acuerdo” con la capacitaciones brindadas de acuerdo a su función, el 35 % (6) de los trabajadores están “totalmente de acuerdo”, mientras que tan solo un 18 % (3) de los trabajadores manifestaron que están “ni de acuerdo ni en desacuerdo”, mediante el análisis se interpreta que las capacitaciones brindadas por la institución no están segmentada a cada área de trabajo por lo cual existe un pequeño porcentaje en el cual manifiesta que no están de acuerdo ni desacuerdo con las capacitaciones percibidas.

¿Considera Ud. que la empresa le ofrece los reconocimientos por su trabajo?

Tabla 9. Reconocimiento de trabajo

ESCALA DE SATISFACCIÓN	NÚMERO DE RESPUESTA	PORCENTAJE
1	0	0 %
2	2	11 %
3	3	17 %
4	6	33 %
5	7	39 %
Total	17	100 %

Fuente: Elaborado por las autoras.

La tabla 9 muestra los resultados del reconocimientos laboral que brinda la unidad educativa particular “UNEPJEN”, donde el 39 % (7) de los trabajadores están “totalmente de acuerdo”, el 33 % (6) de los trabajadores indicaron estar “de acuerdo” con los reconocimientos, el 17 % (3) de los trabajadores indicó estar “ni de acuerdo ni en desacuerdo”, y tan solo el 11 % (2) de los trabajadores se mostraron en “desacuerdo”, por medio del análisis podemos interpretar en un porcentaje mayor los trabajadores están de acuerdo con el reconocimiento que brinda la empresa por el trabajo que realizan.

Se siente conforme con la motivación que percibe de la empresa.

Tabla 10. Motivación laboral

ESCALA DE SATISFACCIÓN	NÚMERO DE RESPUESTA	PORCENTAJE
1	0	0 %
2	5	29 %

3	8	47 %
4	2	12 %
5	2	12 %
Total	17	100 %

Fuente: Elaborado por las autoras.

La tabla 10 indica los resultados de la motivación laboral, el 47 % (8) de los trabajadores indicaron que están “ni de acuerdo ni en desacuerdo” con la motivación de la empresa, el 29 % (5) de los trabajadores de están en “desacuerdo”, mientras que comparten el 12 % (4) de los colaboradores que están “de acuerdo y “totalmente de acuerdo”, por medio del análisis podemos interpretar que la institución en mención no brinda motivación a sus colaboradores lo mismo que ayuda a incentivarlos a elevar su rendimiento en beneficio de la empresa.

La empresa brinda oportunidades de desarrollo profesional.

Tabla 11. Oportunidad de desarrollo profesional

ESCALA DE SATISFACCIÓN	NÚMERO DE RESPUESTA	PORCENTAJE
1	0	0 %
2	5	29 %
3	8	47 %
4	2	12 %
5	2	12 %
Total	17	100 %

Fuente: Elaborado por las autoras.

La tabla 11 muestra la satisfacción de las oportunidades de desarrollo profesional donde el 47 % (8) de los trabajadores están “ni de acuerdo ni en desacuerdo” con respecto a su desarrollo profesional, el 29 % (5) de los trabajadores están en “desacuerdo”, y comparten el 12 % (4) de los trabajadores están “de acuerdo” y “totalmente de acuerdo” con su desarrollo profesional, el análisis permite interpretar que la institución no brinda oportunidad de progresar profesionalmente dentro de ella, por lo que sus colaboradores en un mayor porcentaje no están de acuerdo con las oportunidades de ejercer un cargo superior o darle una mayor responsabilidad dentro de la misma.

¿Se encuentra conforme con el equilibrio entre tu vida laboral y personal con la organización?

Tabla 12. Equilibrio entre la vida laboral y personal

ESCALA DE SATISFACCIÓN	NÚMERO DE RESPUESTA	PORCENTAJE
1	0	0 %
2	0	0 %
3	1	6 %
4	8	47 %
5	8	47 %
Total	17	100 %

Fuente: Elaborado por las autoras.

La tabla 12 muestra la satisfacción que poseen los colaboradores con respecto a equilibrio que existe entre su vida personal y laboral, donde el 47 % (8) de los trabajadores están “de acuerdo” al igual que el 47 % (8) de los trabajadores están “totalmente de acuerdo” cómo está su equilibrio entre su vida personal y laboral, mientras el 6 % (1) manifiestan estar “ni de acuerdo ni desacuerdo”, mediante el análisis los colaboradores de la institución en un porcentaje mayor manifestaron estar totalmente de acuerdo con el equilibrio entre su vida personal y laboral lo que nos permite interpretar que el ambiente laboral dentro de la empresa es bueno.

Existe una buena relación laboral con sus compañeros de trabajo.

Tabla 13. Relación laboral

ESCALA DE SATISFACCIÓN	NÚMERO DE RESPUESTA	PORCENTAJE
1	0	0 %
2	0	0 %
3	0	0 %
4	8	47 %
5	9	53 %
Total	17	100 %

Fuente: Elaborado por las autoras.

La tabla 13 nos muestra los resultados de la relación laboral que existe en la unidad educativa particular “UNEPJEN”, donde el 53 % (9) de los colaboradores manifestaron estar “totalmente de acuerdo” y el 47 % (8) de los trabajadores están “de acuerdo” con la relación laboral, mediante los resultados obtenidos en un mayor porcentaje los trabajadores indicaron estar de acuerdo con la relación laboral lo que nos permite interpretar que dentro de la empresa existe una buena predisposición entre compañeros.

La comunicación con los departamentos de la empresa es idónea.

Tabla 14. la comunicación

ESCALA DE SATISFACCIÓN	NÚMERO DE RESPUESTA	PORCENTAJE
1	0	0 %
2	7	41 %
3	5	29 %
4	3	18 %
5	2	12 %
Total	17	100 %

Fuente: Elaborado por las autoras.

La tabla 14 indica la satisfacción de los colaboradores acerca de la comunicación en la unidad educativa particular “UNEPJEN”, donde el 41 % (7) de los trabajadores están en “desacuerdo”, 29 % (5) de los trabajadores están “ni de acuerdo ni desacuerdo”, el 18 % (3) de los trabajadores están “de acuerdo” y el 12 % (2) de los trabajadores manifiestan que están “totalmente de acuerdo” con la comunicación entre las diferentes áreas de la empresa, por medio del análisis podemos interpretar que la comunicación que existe entre las diferentes áreas dentro de la empresa no es la esperada por los colaboradores.

Está conforme con el horario de trabajo.

Tabla 15. Horario laboral

ESCALA DE SATISFACCIÓN	NÚMERO DE RESPUESTA	PORCENTAJE
1	0	0 %
2	3	18 %
3	2	12 %
4	4	23 %

5	8	47 %
Total	17	100 %

Fuente: Elaborado por las autoras.

En la tabla 15 muestra la satisfacción del horario de trabajo, el 47 % (8) de los trabajadores están totalmente de acuerdo con su horario de trabajo, el 23 % (4) de los trabajadores están de acuerdo con su jornada laboral, el 12 % (2) de los trabajadores están ni de acuerdo ni desacuerdo con su horario y mientras el 18 % (3) de los trabajadores están en desacuerdo con su horario laboral, mediante el análisis se interpreta que los horarios establecidos por la institución para cada área de trabajo es del agrado de los colaboradores debido a que en un mayor porcentaje manifestaron estar totalmente de acuerdo con su horario de trabajo.

Las herramientas que le brinda la empresa son las necesarias para cumplir con las funciones diarias de su trabajo.

Tabla 16. Herramientas de trabajo

ESCALA DE SATISFACCIÓN	NÚMERO DE RESPUESTA	PORCENTAJE
1	6	35 %
2	3	18 %
3	3	18 %
4	4	23 %
5	1	6 %
Total	17	100 %

Fuente: Elaborado por las autoras.

La tabla 16 muestra los resultados obtenidos con respecto a las herramientas que la unidad educativa particular “UNEPJEN” brinda para que puedan cumplir con sus funciones, donde el 35 % (6) de los trabajadores están “totalmente desacuerdo”, el 23 % (4) de los trabajadores están “de acuerdo” con las herramientas que les facilitan, el 18 % (6) de los trabajadores comparten que están “desacuerdo” y “ni de acuerdo ni en desacuerdo”, mientras que un 6 % (1) de los trabajadores están “totalmente de acuerdo” con las herramientas que la empresa le brinda para funciones, los resultados obtenidos nos permite analizar que en un gran porcentaje los colaboradores no cuentan con los recursos necesarios para ejecutar de una manera más factible cada una de sus funciones.

Se siente Usted conforme con el salario que percibe por su trabajo dentro de la empresa.

Tabla 17. Salario

ESCALA DE SATISFACCIÓN	NÚMERO DE RESPUESTA	PORCENTAJE
1	5	29 %
2	4	23 %
3	2	12 %
4	3	18 %
5	3	18 %
Total	17	100 %

Fuente: Elaborado por las autoras.

La tabla 17 muestra los resultados con respecto al salario que percibe cada colaborador de la unidad educativa particular “UNEPJEN”, donde el 29 % (5) trabajadores manifiestan estar “totalmente desacuerdo” con el sueldo, el 23 % (4) de los trabajadores están en “desacuerdo” con lo que percibe por su trabajo, el 18 % (3) de los trabajadores están “de acuerdo” y de igual manera el 18 % (3) de los trabajadores están “totalmente de acuerdo” con su sueldo, mientras que el 12 % (2) de los trabajadores están “ni de acuerdo ni desacuerdo”, por medio del análisis podemos interpretar que el salario que brinda la institución no es del agrado de los trabajadores debido a que el mayor porcentaje manifestó que está totalmente en desacuerdo con su salario.

Los resultados de los análisis manifiestan que la GTH está orientada a realzar las habilidades de cada servidor, lo cual repercute en el rendimiento laboral por lo que se debe tener en cuenta diversos factores que permitan garantizar la productividad de la empresa y así alcanzar los objetivos organizacionales, dicha relación entre la GTH y el rendimiento laboral se analizó por la encuesta aplicada a los colaboradores la cual indica que la unidad educativa particular “Jesús de Nazareth” mantiene un adecuado proceso de administración del potencial humano donde realiza la satisfacción de los puesto de sus colaboradores, las capacitaciones prestadas hacia ellos y sus horarios de trabajo pero a su vez se está dejando de lado las oportunidades de desarrollo profesional, la motivación y lo económico de cada servidor, por lo cual su rendimiento no será del todo productivo en alcanzar los objetivos previstos.

3.7 CONTRASTACIÓN DE RESULTADOS

A través de la investigación se estableció la GTH como una metodología de trabajo que emplean las empresas con la finalidad de enlazar los objetivos organizacionales con el bienestar de sus colaboradores y a su vez garantizar la permanencia de los mismos, debido a que el pilar fundamental de las organizaciones es la parte humana, por lo cual la GTH establece procesos en los cuales los primordiales son; la selección y reclutamiento del personal, capacitación y reconocimiento, este criterio lo comparte (Rojas et al., 2020) donde menciona que las personas son el potencial activo de una empresa, donde para ello la GTH debe mantener procesos tales como admisión, capacitación y compensación de la parte humana con la finalidad de retener a sus colaboradores, así mismo dichos criterios concuerdan con (Castro y Delgado, 2020) donde manifiestan que el desarrollo del personal hace más factible alcanzar los objetivos organizacionales, donde la GTH mantiene procesos de seleccionar el personal acorde al cargo de trabajo, una capacitación constante y a su vez ser reconocido por su labor.

Además que el rendimiento laboral es el indicador con mayor valor dentro de una organización, permitiendo evaluar la productividad de cada colaborador, mismo que está ligado directamente a alcanzar objetivos previstos por las empresas, a más de la GTH existen factores que repercuten sobre el rendimiento laboral como, la motivación, la inteligencia emocional, el clima laboral, la comunicación, los horarios, las herramientas de trabajo y la remuneración, este concepto lo comparte (Rodríguez y Lechuga, 2019) donde mencionan que el rendimiento laboral es la eficiencia de las personas cuando aplican sus conocimientos en función de alcanzar los objetivos institucionales; por otra parte (Granda, 2006), (Serrano, 2016) y (Salazar, 2019) coinciden que varios factores que intervienen en la productividad laboral están relacionados con la motivación hacia los trabajadores, la inteligencia emocional que ellos mantengan tanto en su vida personal como laboral, el ambiente de trabajo, la comunicación entre las diferentes áreas de la organización, la satisfacción de sus horarios, las herramientas adecuadas a su función y su sueldo.

Mientras que el vínculo de la GTH y el rendimiento laboral se estableció que poseen una conexión debido a que el potencial humano intenta potenciar las destrezas del personal y para ello surgen factores que favorecen su rendimiento en beneficio de los objetivos organizacionales, cuya relación se evidencia por medio de la encuesta la cual reflejó que la institución mantiene procesos fundamentales en la GTH, permitiendo que varios

factores planteados que interviene en el rendimiento laboral gocen de la satisfacción de los colaboradores, además se encontró que para favorecer la productividad de los trabajadores no solamente se debe centrar en brindar un mayor soporte en la parte anímica del trabajador sino que también en las oportunidades de crecimiento profesional, la motivación, la comunicación empresarial y la económica, es por ello que en estos factores los colaboradores de la institución no están del todo satisfecho lo cual repercute en la productividad de sus funciones, este criterio de relación de la GTH y el rendimiento laboral lo comparte Rojas (2018 como se cito en Cabezas y Brito, 2021) en el cual manifiestan que dicha relación existe debido a que las características laborales de las organizaciones llegan a determinar el grado de satisfacción de los colaboradores lo cual influye en su desempeño; en cuanto al nivel de satisfacción de los trabajadores con la administración del potencial humano que posee la empresa obtuvo un bajo nivel de satisfacción de los colaboradores donde se evidencia la deficiente atención al personal de la empresa por lo cual estos resultados repercuten negativamente en el rendimiento de los mismo, por medio de la contratación de los resultados se determina que la GTH está ligada directamente con el rendimiento laboral.

3.8 PROPUESTA INTEGRADORA

Por medio de los resultados obtenidos se encontró factores que se pueden mejorar y así poder incrementar la satisfacción de los trabajadores y por ende potenciar su rendimiento laboral, para ello se plantea propuestas integradoras en las cuales beneficien al perfeccionamiento de la unidad educativa particular UNEPJEN.

Tabla 18. propuestas integradoras

FACTORES	ANALISIS DEL FACTOR	PROPUESTAS
Capacitación	Las capacitaciones percibidas por los colaboradores de la unidad educativa particular UNEPJEN, son dadas en general y por ende no a todos contribuye a que puedan enriquecer sus conocimientos y ser usados en beneficio de trabajo en la institución.	Se debe segmentar las capacitaciones por cada área de trabajo, en las cuales puedan estar dirigidas a las funciones que desempeñan.

Reconocimiento	Los reconocimientos que brinda la institución lo hacen en base a una área en específico en la cual la empresa considera de mayor interés al área docente, esto hace que los demás colaboradores no sientan que su labor es apreciada para conseguir los objetivos organizacionales.	Se debe reconocer la labor ejercida del trabajador que mejor se haya desempeñado durante un periodo determinado sea de cualquier área dentro de la empresa, debido a que todos son una parte fundamental de la organización.
Motivación	La motivación dentro de la unidad educativa particular UNEPJEN es relativamente deficiente la cual no brinda ese impulso a que los colaboradores desarrollen y potencien sus habilidades con la finalidad de poder crecer profesionalmente dentro de la empresa.	La motivación puede darse de diversas formas ya sea un incentivo económico o una posibilidad de crecer profesionalmente otorgando una mayor responsabilidad al trabajador o permitiendo ocupar otro cargo.
Comunicación	La comunicación empresarial dentro de la institución educativa particular UNEPJEN es deficiente entre los departamentos, por lo cual no existe una exactitud en el cumplimiento de diversas actividades que se deben ejecutar en un determinado tiempo por cada uno de los colaboradores.	Establecer una mayor comunicación entre las áreas de trabajo mediante el uso de reuniones periódicas con la finalidad de establecer las actividades que se deben cumplir en un corto plazo.
Horario	La institución mantiene horarios donde mantienen intervalos de tiempos libres en la jornada laboral en el cual en algunos de los casos algunos colaboradores pueden gozar de ese privilegio y en otros	Establecer horarios de trabajos equitativos en las diferentes áreas y respetar el descanso asignado a cada colaborador.

	en dichas horas de su horario la institución le tiene asignado labores la cual no pueden hacer uso de su descanso, por lo cual no se garantiza una satisfacción en el total del personal de la institución.	
Herramientas de trabajo	La institución tiene una deficiencia en la facilitación de las herramientas necesarias para que los colaboradores puedan desarrollar adecuadamente sus funciones.	Facilitar instrumentos de trabajos a cada colaborador según el área y función que desempeñen.
Salario	Los salarios establecidos por la institución no alcanzan a satisfacer las expectativas de sus empleados por la labor que realizan.	Implementar el ajuste del presupuesto para ofrecer un salario a cada trabajador según lo establecido por la ley y ofrecer bonos por horas extra.

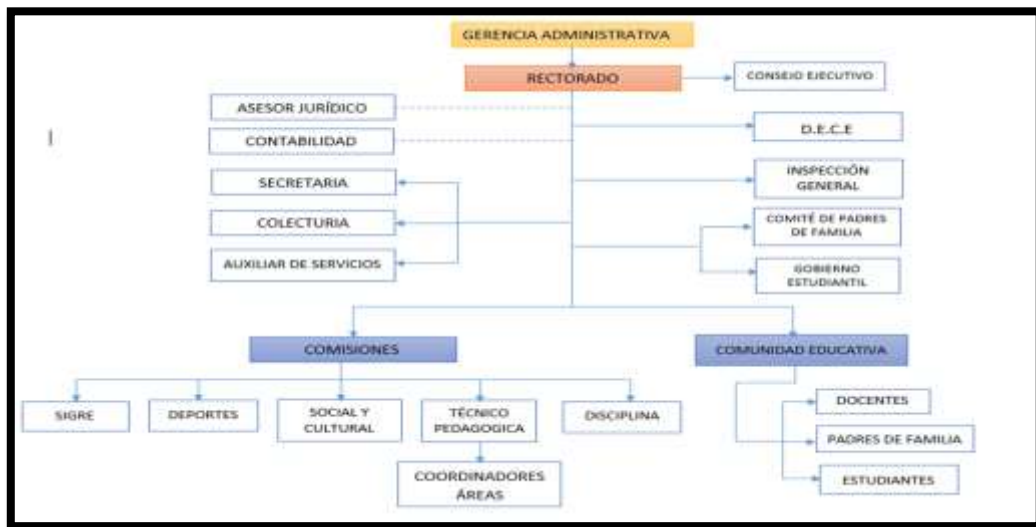
Fuente: Elaborado por las autoras.

3.9 VALORACIÓN DE LA FACTIBILIDAD

3.9.1 DIMENSIÓN TÉCNICA

La dimensión técnica de un proyecto como lo indica (Iñigo & Iosune , 2010) “es importante y necesario tener los conocimientos técnicos adecuados o suficientes para entender y resolver el problema (o proponer soluciones, buscar vías de resolución), así como para llevar a cabo el trabajo especificado en el proyecto” (p.16); por lo que la investigación se realiza con base en las empresas que ofertan un servicio educativo en la ciudad de Machala, en este caso como centro de estudio está la unidad educativa particular UNEPJEN, debido a que este tipo de organizaciones al igual que cualquier otra deben considerar diversos tipos de factores como una buena ubicación, infraestructura acorde a la actividad que se realiza, y una correcta aplicación de los recursos humanos para satisfacer los requerimientos necesarios para garantizar su productividad.

Figura 3. Organigrama institucional

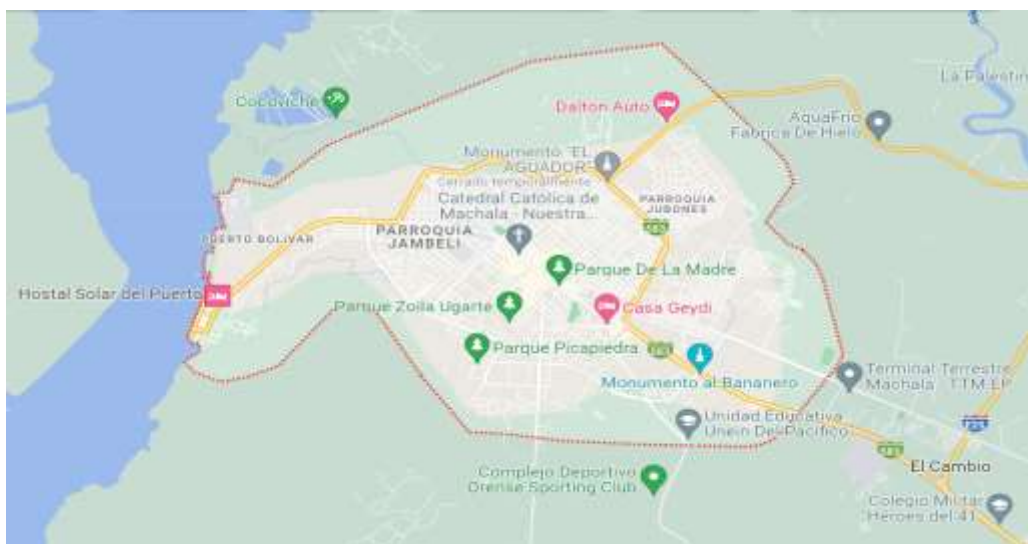


Fuente: Unidad educativa particular “UNEPJEN”

3.9.2 TAMAÑO DEL PROYECTO

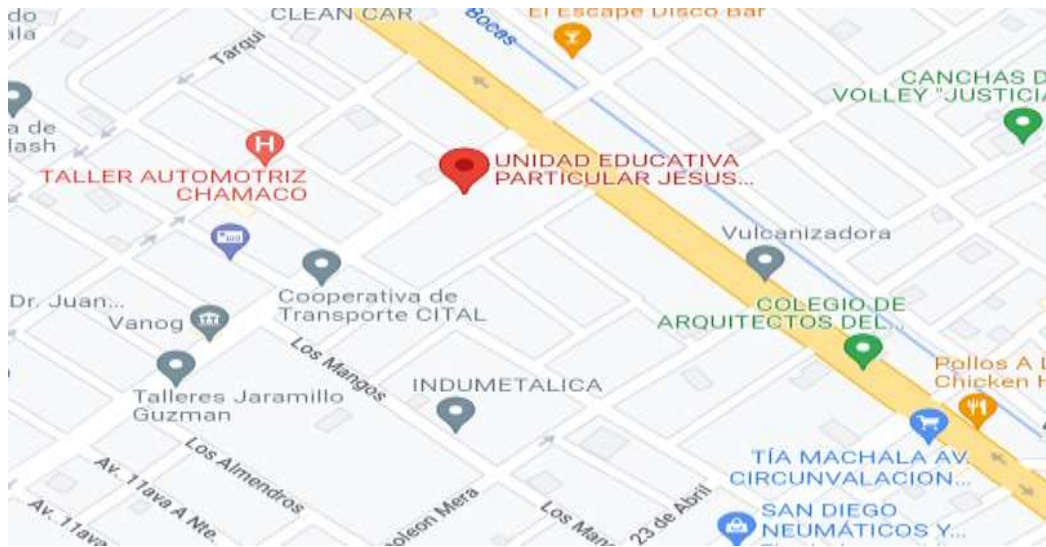
Para definir el tamaño de un proyecto se debe determinar el número de unidades o servicios que ofrece una organización en un determinado tiempo (Pimentel, 2008), por lo que la presente investigación se desarrolla en la ciudad de Machala delimitando como objetivo de la investigación la Unidad educativa particular UNEPJEN, en las siguientes imágenes se evidencia el tamaño de la ciudad y ubicación de la institución.

Figura 4. Mapa de la ciudad



Fuente: Google Maps

Figura 5. Dirección de la institución educativa



Fuente: Google Maps

3.9.3 DIMENSIÓN ECONOMICA

Esta dimensión nos permite regular los costos de la investigación y lograr alcanzar los objetivos con un determinado presupuesto por lo que es importante definir y controlar las actividades y su tiempo de ejecución (Iñigo y Iosune, 2010), donde la realización del proyecto se realizó de manera que permita optimizar tiempo y costo, siendo así que la investigación se llevó a cabo de forma presencial donde se explicó a cada uno del personal de la institución el objetivo de la investigación, la encuesta se la realizó a través de herramientas digitales la cual fue google formulario y de esta manera se reducen los gastos de investigación y a su vez permite la tabulación de los datos de una manera más ágil.

3.9.4 DIMENSIÓN SOCIAL

(Gómez et al., 2018) menciona que “La ejecución de un proyecto trae consigo la modificación de los escenarios y contextos sociales donde se desarrolla, las cuales pueden ser positivas o negativas, todo en razón a la calidad de vida de los habitantes del área de incidencia” (p.61); por lo tanto se analizará directrices para fortalecer la administración del potencial humano y que este a su vez le otorgue un conjunto de procesos adecuado para gozar de un ambiente laboral óptimo y que todo el personal este satisfecho con los cargos y funciones que desempeñaran, para de esta forma lograr un alto rendimiento laboral.

3.9.5 DIMENSIÓN AMBIENTAL

En cuanto a la dimensión ambiental se debe analizar como compensar los impactos negativos al medio ambiente que pueda ocasionar el desarrollo de la investigación y de tal forma evaluar la eficiencia económico-ambiental (Gómez et al., 2018), por tal motivo se utilizó herramientas digitales que permitieron la transferencia de contenidos que ayudaron en el desarrollo de la misma, por lo cual se redujo el consumo de papel en impresiones, lo cual logra alcanzar un impacto ambiental mínimo debido a que la mayor parte de la investigación se realizó de tecnológicamente.

CAPITULO IV: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 CONCLUSIONES

La eficacia laboral en base a la GTH que existe dentro de la unidad educativa particular “UNEPJEN” es aceptable por lo manifestado por los colaboradores donde se evidencia que la institución carece de atención en determinados componentes que influyen en la eficacia de sus trabajadores, lo que permite concluir que a mejor GTH dentro de la institución mayor rendimiento por parte de los trabajadores.

En cuanto al proceso de GTH mediante el análisis de conceptos de autores se establece que es un proceso que en gran magnitud busca maximizar las habilidades de cada persona con el afán de que esto contribuya a alcanzar un mayor desempeño laboral y a su vez hacer que cada uno del personal que posee la institución se sienta conforme en su área de trabajo fidelizando su permanencia dentro de la organización.

Los factores que intervienen en beneficio del rendimiento laboral son: la motivación, la capacitación, el ambiente laboral, la comunicación, las horas de trabajo e intervalos de descansos en dentro de la jornada laboral, las herramientas necesarias para ejercer su labor y la remuneración percibida por los colaboradores de la empresa lo cual les permite desarrollar su función de acuerdo a lo establecido por el cargo y a su vez garantizar un mayor rendimiento en su trabajo.

Los resultados nos permiten concluir que en cuanto a la dimensión del enlace entre la GTH y la eficacia laboral de la institución si existe un nexo entre ambas dado a que la GTH busca potenciar los conocimientos de las personas por lo cual se basa en diferentes factores en el que los colaboradores mantienen un grado de satisfacción en cuanto al proceso de selección del personal, los reconocimientos brindados por la empresa, las constantes capacitaciones, a pesar de mantener un grado de satisfacción alto en estos aspectos también se pueden mejorar en factores como la motivación, los horarios, y los recursos mismo que repercuten en el desempeño de la función que ejerzan los colaboradores dentro de la organización.

4.2 RECOMENDACIONES

- Designar un área de recursos humanos que permita establecer un modelo de GTH.
- Establecer evaluaciones de desempeño para medir el rendimiento laboral de los colaboradores de la institución.
- Capacitar en las diferentes áreas de trabajo de la empresa basándose en los conocimientos que deben adquirir según su función dentro de la organización.
- Socializar la misión, visión de la institución al inicio de cada periodo escolar consolidando las metas establecidas.
- Establecer incentivos mensuales financieros y no financieros.

BIBLIOGRAFÍA

- Acero Montota, M. Alejandra. (2020). *Estrés laboral y sus consecuencias en la salud que afectan el rendimiento*. <https://hdl.handle.net/20.500.11839/8061>
- Agudelo, G., Aignerren, M., & Ruiz, J. (2008). Diseños De Investigación Experimental Y No-Experimental. *La Sociología En Sus Escenarios*, 18, 1–46. http://bibliotecadigital.udea.edu.co/dspace/bitstream/10495/2622/1/AgudeloGabriel_disenosinvestigacionexperimental.pdf
- Agudelo Orrego, B. E. (2019). Formación del talento humano y la estrategia organizacional en empresas de Colombia. *Entramado*, 15(1), 116–137. <https://doi.org/10.18041/1900-3803/entramado.1.5383>
- Álvarez Enríquez, G. F. (2021). El enfoque Ciencia - Tecnología – Sociedad en la gestión del talento humano docente. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(1), 150–158. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202021000100150&lng=es&tlng=es.
- Aragón Zepeda, K. I. (2019). Inteligencia emocional y su relación en el desempeño laboral Emotional intelligence and its relationship in the job performance Introducción Referente teórico. *Revista Naturaleza, Sociedad y Ambiente Vol.*, 6, 57–67. <https://doi.org/10.37533/cunurori.v6i1.41>
- Argoti, E. E., Romero Martínez, J. A., & Guevara Porras, L. M. (2015). Relación de la inteligencia emocional con el desempeño laboral. *Ciencia & Salud*, 3(11), 41–46. <http://revistas.usc.edu.co/index.php/CienciaySalud/article/view/505>
- Auccapure Vallenias, L. S. (2019). Condiciones de trabajo y desempeño laboral en la municipalidad de San Jerónimo Working conditions and work performance in the municipality of San Jerónimo. *Rev Integración*, 02, 195–209. <https://revistas.uandina.edu.pe/index.php/integracion/article/view/212>
- Barrientos Ramos, V. H., Díaz Tito, L. P., Ledesma Cuadros, M. J., Huamani Alhuay, E., & Filomeno. (2018). Capacitación de personal : Gestión de atención en Call Center de EsSalud. *Revista Venezolana de Gerencia (RVG)*, 84, 1008–1018.
- Bautista Cuello, R., Cienfuegos Fructus, R., & Aguilar Panduro, J. D. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54–60. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Benavides Balon, T. E. (2016). *Gestión de talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de la empresa Icapar, de la ciudad de Machala*. [Universidad Técnica de Machala]. <http://repositorio.utmachala.edu.ec/handle/48000/7786>
- Borrero, R. (2018). Procesos de gestión del talento humano en el sector educativo gerencial de Colombia. *Koinonía*, 6(7), 293–303. <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/105/105590017/105590017.pdf>
- Cabezas Ramos, C. B., & Brito Aguilar, J. G. (2021). La Gestión del Talento Humano para un Rendimiento Laboral Efectivo. *Polo Del Conocimiento*, 6(11), 742–761. <https://doi.org/10.23857/pc.v6i11.3296>
- Canossa, H. (2022). Project Management As a Strategy for the Performance Evaluation of Human Talent in Companies. *Ciencias Administrativas. Revista Digital FCE - UNLP*, 10(19), 2–13.

- <http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/132271/Documento.pdf-PDFA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Casal, J., & Enric, M. (2017). Tipos de muestreo. *Rev. Epidem. Med. Prev.*, 1(1), 7. <https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/55524032/TiposMuestreo1-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1669197224&Signature=IM7cWngKjlND~r58II9jfl8GkMOnuBy pTn2hu3msX2g9108IydkGoQTBrGqjid5CsS~2CvmcHy1VJUjtFryMlu9KyNXzljZ4PlqWqqFcU6OovpFk5bf5m2Tevw0cHCsgGS96mxs5-tyK>
- Castro Mori, K. O., & Delgado Bardales, J. M. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 684–703. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107
- Cauas, D. (2015). Definición de las variables, enfoque y tipo de investigación. *Biblioteca Electrónica de La Universidad Nacional de Colombia*, 2(1), 12. <https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/36805674/l-Variables-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1653361889&Signature=eO6z2PBQDzgubJJ6damu6NVxdnnLp MtRXCgatFeHvI4bhx5FpaA-hnikC~Ac4QZsSzSgxdZLSDnIQ5972oWVzEkQoF6tQmvJqQFvWI3Tx3jSvwwUKRfhyw6-pnY9Uz1K1QGoLRrdb7yIn4YQ>
- Charry Condor, H. O. (2018). La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público. *Comuni@cción*, 9. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682018000100003&lng=es&tlng=es.
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento humano. In *MC GRAW HILL INTERAMERICANA* (Tercera, Issue December). MC GRAW HILL INTERAMERICANA. ISBN 978-970-10-7340-7
- Espinoza Saldívar, A. K., & Toscano Moctezuma, J. A. (2020). Salario Emocional: Una Solución Alternativa Para La Mejora Del Rendimiento Laboral. *NovaRUA*, 12(20), 72–89. <https://doi.org/10.20983/novarua.2020.20.5>
- Flores Quispe, L. R. (2019). Gestión del talento humano y rentabilidad del sector hotelero de la región de Puno. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 87, 59–77. <https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2410>
- Garrigós Simón, F. J., Pagán Castaño, E., & Sánchez García, J. (2020). El papel mediador del bienestar en el efecto de la gestión de los recursos humanos sobre el desempeño. *ESIC MARKET Economic and Business Journal*, 52(Volume 52, Issue 1), 45–68. <https://doi.org/10.7200/esicm.168.0521.1>
- Gómez Cano, C. A., Sánchez Castillo, V., & Fajardo, M. Y. (2018). Los proyectos y sus dimensiones: una aproximación conceptual. *Contexto*, 7, 57–64.
- Granda Carazas, S. E. (2006). La Insatisfacción Laboral Como Factor Del Bajo Rendimiento Del Trabajador. *Quipukamayoc*, 13(26), 116. <https://doi.org/10.15381/quipu.v13i26.5405>
- Guevara Alban, G. P., Verdesoto Arguello, A. E., & Castro Molina, N. E. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *RECIMUNDO*, 4(3), 163–173. [https://doi.org/10.26820/recimundo/4.\(3\).julio.2020.163-173](https://doi.org/10.26820/recimundo/4.(3).julio.2020.163-173)

- Huaita Acha, D. M., & Luza Castillo, F. F. (2018). El clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño docente de instituciones educativas públicas. *INNOVA Research Journal*, 3(8), 300–312. <https://doi.org/10.33890/innova.v3.n8.1.2018.801>
- Iñigo Carrión, R., & Iosune Berasategi, V. (2010). *Guía de elaboración de proyectos*. https://www.pluralismoyconvivencia.es/upload/19/71/guia_elaboracion_proyectos_c.pdf
- León Serrano, Lady, Noriega Tito, E., & Murillo Guevara, M. (2018). Impacto del clima organizacional sobre el rendimiento laboral del docente. *Revista de Difusión Cultural y Científica de La Universidad La Salle En Bolivia*, 16(16), 15–32. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2071-081X2018000200003&lng=es&tlng=es.
- Lozano Lozano, J. A., Chacón Moscoso, S., Sanduvete-Chaves, S., & Pérez Gil, J. A. (2014). Principales componentes del clima laboral en el servicio de urgencias de una organización sanitaria: un abordaje cualitativo. *Acción Psicológica*, 10(2), 101. <https://doi.org/10.5944/ap.10.2.12213>
- Majad Rondón, M. A. (2016). Human talent management in educational organizations. *Revista de Investigación*, 40, 148–165. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1010-29142016000200008&lng=es&tlng=.
- Martínez Reinoso, O. L., & Vargas Fernández, T. (2019). Procedimiento para la gestión del proceso de reclutamiento y selección del personal en función del desarrollo local. *Cooperativismo y Desarrollo*, 7(2), 225–242. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2310-340X2019000200225&lng=es&tlng=en.
- Mendoza Zambrano, M., & Villafuerte Holguín, J. S. (2021). Evaluación de sistemas administrativos de recursos humanos: modelo Chiavenato aplicado a organizaciones productivas de Manabí, Ecuador. *Revista de Investigación, Desarrollo e Innovación*, 11(3), 467–478. <https://doi.org/10.19053/20278306.v11.n3.2021.13344>
- Moreira Villamar, G., & Castillo Cedillo, Pa. (2020). *Importancia del Talento humano para el desarrollo productivo en las empresas bananeras de la provincia de El Oro*. http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/19129/1/Trabajo_Titulacion_346.pdf
- Ortiz López, L. A. (2020). Evaluación de Desempeño como Factor Estratégico para Rendimiento Académico del Docente Universitario. *Revista Científica*, 5(15), 336–349. <https://doi.org/https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2020.5.15.17.336-349>
- Pacheco Ochoa, V., Jiménez Pérez, A. L., & Ramírez Pérez, J. F. (2021). IMPACTO DE LA LUZ Y LA VENTILACIÓN NATURAL EN EL AMBIENTE LABORAL SOBRE EL SÍNDROME DEL EDIFICIO ENFERMO Y LA PRODUCTIVIDAD. *UNESUM-Ciencias. Revista Científica Multidisciplinaria.*, 5(4), 97–108. <https://doi.org/https://doi.org/10.47230/unesum-ciencias.v5.n4.2021.581>
- Palma Avellán, A. M. (2018). Gestión del talento humano desde la perspectiva de capacitación del personal y rendimiento laboral. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento De La Investigación Y Publicación En Ciencias Administrativas,*

- Económicas Y Contables*), 3(2588-090X), 52–69.
<https://doi.org/10.23857/fipcaec.v3i7.92>
- Parada Puentes, J. A. (2017). Estrategias gerenciales para el reconocimiento del desempeño laboral docente. *Mundo Fesc*, 14, 42–56.
<https://www.fesc.edu.co/Revistas/OJS/index.php/mundofesc/article/view/140>
- Parra Fernández, M., Visbal Franco, O., Duran, S. E., & Badde, G. (2019). Calidad de la comunicación y actitud de los empleados ante procesos de cambio organizacional. *Interdisciplinaria*, 36(1), 155–170.
http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1668-70272019000100011&lng=es&tlng=es
- Peña Lozada, J. C. (2017). *Formación Permanente de los Docentes como Referente de la Calidad Educativa*. 2(5), 125–139.
<https://doi.org/https://doi.org/10.29394/scientific.issn.2542-2987.2017.2.5.7.125-139>
- Peña Rivas, H. C., & Villón Perero, S. G. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Scientific*, 177–192.
<https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- Phoccohuanca Sosa, C. L., Flores Sotelo, W. S., Taxa Azabache, J. A., & Porras Lavallo, R. A. N. L. E. L. (2020). GOBERNANZA: FACTORES AMBIENTALES ASOCIADOS A LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN UN ORGANISMO PÚBLICO. *Revista Inclusiones*, 7, 77–93.
- Pilligua Lucas, F. C., & Arteaga Ureta, M. F. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas . *Cuadernos Latinoamericanos De Administración*, XVI. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=409659500007>
- Pimentel, E. (2008). *Formulación y Evaluación de Proyecto de Inversión*. https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/44277335/Libro_de_Proyectos_Edmundo_Pimentel_1_-libre.pdf?1459471459=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DFormulacion_y_Evaluacion_de_Proyecto_de.pdf&Expires=1670406614&Signature=JwUwdcXbo1EfdSw7T~eUxo-4
- Puma, M., & Estrada, E. (2020). La motivación laboral y el compromiso organizacional. *Ciencia y Desarrollo*. <http://dx.doi.org/10.21503/cyd.v23i3.2141>
- Ramírez, R., Espindola, C., Ruíz, G., & Hugueth, A. (2019). Gestion del talento humano: Analisis desde el enfoque estrategico. *Informacion Tecnologica*, 30(6), 167–176.
https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07642019000600167&lang=es
- Reategui Diaz, N. (2020). *Gestión del talento humano y relaciones interpersonales en la productividad profesional del personal de tres Instituciones Educativas Públicas de la UGEL 05, SJL - 2019*.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40486/Reategui_DN_.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Reyes Ruiz, L., & Carmona Alvarado, F. A. (2020). *Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción)*. 1, 1–4. <https://hdl.handle.net/20.500.12442/6630>

- Rodríguez Marulanda, K. P., & Lechuga Cardozo, J. I. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 87, 79–101. <https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2452>
- Rojas Matos, J. C., Cespedes Reveló, R. W., & Bambaren Mata, L. A. (2020). GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DEL PERSONAL OPERATIVO EN LA EMPRESA FISIM SAC HUÁNUCO - 2015. *UNAS*, 8(11), 48–55. <https://revistas.unas.edu.pe/index.php/Balances/article/download/194/177>
- Salazar Marmolejo, L. (2019). Satisfacción laboral y desempeño. *Colección Académica de Ciencias Estratégicas*, 6(1), 84–67. <http://hdl.handle.net/20.500.11912/9384>
- Salinas Cedillo, G. L., & Pesantez Araujo, Ro. A. (2021). Consecuencias del Covid-19 en la gestión del talento humano de las empresas comerciales de insumos agrícolas de la Ciudad de Machala, período 2020-2021. In *UTMACH*. [http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/16627/1/E-11558_BUSTAMANTE SUAREZ XAVIER ANDRES.pdf](http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/16627/1/E-11558_BUSTAMANTE%20SUAREZ%20XAVIER%20ANDRES.pdf)
- Sánchez, D. C. (2013). TÉCNICAS DE SELECCIÓN UTILIZADAS PARA LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN TIENDAS POR DEPARTAMENTO DEL MUNICIPIO MARACAIBO. *CICAG: Revista Del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales*, 15(2), 95–107.
- Serrano Mendoza, K. A. (2016). *Influencia de los factores motivacionales en el rendimiento laboral de los trabajadores CAS de la municipalidad distrital de Carabayllo*. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/4841>
- Solís Peña, C., Lara Jiménez, V., González Palomo, I. G., & Cuellar Celestino, J. (2022). Factores que Inciden en el Rendimiento Laboral en Profesores del Nivel Medio Superior y Superior durante las Clases en Línea . *Revista Ingeniería Y Gestión Industrial*, 2(1), 29–43. <https://doi.org/https://doi.org/10.29105/revig1.2-17>
- Tabares Díaz, Y. A., Martínez Daza, V. A., & Matabanchoy Tulcán, S. M. (2020). Síndrome de Burnout en docentes de Latinoamérica: Una revisión sistemática. *Universidad y Salud*, 22(3), 265–279. <https://doi.org/10.22267/rus.202203.199>
- Torres Flórez, D., Godoy González, B., & Gallardo Lichaá, N. (2019). Procesos de reclutamiento y selección en organizaciones de salud: Caso Villavicencio - Colombia. *Desarrollo Gerencial*, 11(1), 60–78. <https://doi.org/10.17081/dege.11.1.3380>
- Vaca Rivas, M. J. (2017). Motivación laboral en los servidores públicos de Ecuador Labor motivation in the public servants of Ecuador. *Scientific*, 2(7), 101–108. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- Vallejo Espinoza, V., & Portalanza Chavarría, A. (2017). Importancia de la Gestión del Talento Humano como Estrategia para la Atracción y Retención de Docentes en las Organizaciones Educativas de Ecuador. *Universidad Espiritu Santo - UEES*, 145–168. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6741945>
- Zayas Barreras, I. (2010). La gestión del talento humano: Una necesidad para el desarrollo de las organizaciones. *Revista Electrónica Sobre Cuerpos Académicos Y Grupos De Investigación*, 7(14), 21–42. <http://www.cagi.org.mx/index.php/CAGI/article/view/208>

ANEXOS



Reciba un cordial saludo:

Somos estudiantes de la Universidad Técnica de Machala, de la carrera administración de empresas donde nos planteamos como objetivo, analizar la relación de la gestión del talento humano y el rendimiento laboral en la UNEPJEN. A continuación, tiene una encuesta que incluye diferentes factores relacionados a la gestión de talento humano y rendimiento laboral en la institución que labora, sobre los que se evaluara su nivel de satisfacción.

Por favor poner una "x" dentro del recuadro correspondiente a la inicial que elija, teniendo en cuenta que:

5=totalmente de acuerdo; 4=de acuerdo; 3=ni de acuerdo ni en desacuerdo; 2=en desacuerdo; 1=totalmente en desacuerdo.

ENCUESTA

1. Indique el grado de satisfacción del proceso de selección y reclutamiento de personal que emplea la empresa.

1	2	3	4	5
2. Considera Ud. que la empresa efectúa las técnicas de selección de personal apropiadas para cada cargo.

1	2	3	4	5
3. Se siente conforme con el cargo que ocupa dentro de la empresa.

1	2	3	4	5
4. Las capacitaciones que le brinda la empresa aportan a la actualización de sus conocimientos

1	2	3	4	5
5. Cree Ud. que las capacitaciones están orientadas a su puesto de trabajo

1	2	3	4	5
6. ¿Considera Ud. que la empresa le ofrece los reconocimientos por su trabajo?

1	2	3	4	5
7. Se siente conforme con la motivación que percibe de la empresa

1	2	3	4	5
8. La empresa brinda oportunidades de desarrollo profesional.

1	2	3	4	5
9. ¿Se encuentra conforme con el equilibrio entre tu vida laboral y personal con la organización?

1	2	3	4	5
10. ¿Se lleva bien Ud. con sus compañeros de trabajo?

1	2	3	4	5
11. La comunicación con los departamentos de la empresa es idónea.

1	2	3	4	5
12. Está conforme con el horario de trabajo.

1	2	3	4	5
13. Las herramientas que le brinda la empresa son las necesarias para cumplir con las funciones diarias de su trabajo.

1	2	3	4	5
14. ¿Se siente Usted conforme con el salario que percibe por su trabajo dentro de la empresa?

1	2	3	4	5

Anexo 1. Encuesta

Link: <https://forms.gle/ZjDSwDJXYxtaUgoZ8>



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MACHALA
D.L. No. 69-04 DE 14 DE ABRIL DE 1969
Calidad, Pertinencia y Calidad
FACULTAD CIENCIAS EMPRESARIALES
CARRERA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Machala, 24 de enero de 2023

Señora Tlga. Lidha Noemi Delgado Loja
0703985267
Promotora de la Unidad Educativa Particular UNEPJEN
Presente. -

De nuestras consideraciones:

Reciba un cordial saludo y los mejores deseos de éxitos en tan delicadas funciones, al mismo tiempo las suscritas, Cárdenas Pontón Sally Melissa con C.I 0707055109, Soto Zapata Karol Stefania con C.I 1105445512 estudiantes del 8vo. Nivel "A" Nocturno de la Carrera de Administración de Empresas, Facultad de Ciencias Empresariales, Universidad Técnica de Machala, nos permitimos solicitar comedidamente a usted su autorización para utilizar como objeto de estudio el prestigioso nombre de su empresa, con la única finalidad de realizar el tema de Trabajo de Titulación denominado: "Gestión del talento humano y su importancia en el rendimiento laboral de los colaboradores de la Unidad Educativa Particular UNEPJEN de la ciudad de Machala" como uno de los requisitos para la obtención del TÍTULO DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS.

Cabe señalar que, la información que sea recabada de la empresa que usted acertadamente dirige, servirá exclusivamente con fines académicos.

En espera de que nuestra petición sea aceptada favorablemente, le agradecemos nos emita la respectiva respuesta mediante una comunicación suscrita por su autoridad.

Atentamente,

Cárdenas Pontón Sally Melissa

Estudiante 1

Soto Zapata Karol Stefania

Estudiante 2

Anexo 2. Carta de autorización

CARTA DE ACEPTACIÓN

Machala, 24 de enero de 2023

A quien interese

Por medio del presente certifico que:

Yo, Tlga Lidha Noemi Delgado Loja Promotora de la Unidad Educativa Jesús de Nazareth, acepto que las estudiantes Soto Zapata Karol Stefania y Cárdenas Pontón Sally Melissa, hagan uso del nombre e información de mi entidad, siempre y cuando sea para fines académicos.

Por lo cual se entrega este documento para los tramites que a ellas les convenga.

Sin más, por el momento quedo a su disposición para cualquier duda o aclaración.

Nombres y Apellidos: Lidha Noemi Delgado Loja

Cédula: 0703985267

Teléfono celular: 0988813039



Señora Tlga. Lidha Noemi Delgado Loja
Promotora de la Unidad Educativa Particular UNEPJEN

Anexo 3. Carta de aceptación



Anexo 4. Visita a la institución



Anexo 5. Socialización de la encuesta al personal administrativo