

Rol del talento humano en las organizaciones públicas

Role of the human talent in the public organizations

Papel do talento humano nas organizações públicas

Anamey Mendoza Mera

Docente de la carrera de Administración Pública de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí. Ecuador,  :amendoza@espam.edu.ec,

 : <https://orcid.org/0000-0002-7709-8427>

Ninive Victoria Plua Parrales

Docente de la Facultad de Ciencias Económicas. Universidad Estatal del Sur de Manabí, Ecuador,  :abvicplua_p@hotmail.com,  :<https://orcid.org/0000-0001-5824-9755>

Gloria Pascuala Chiquito Tigua

Docente de la Facultad de Ciencias Económicas. Universidad Estatal del Sur de Manabí, Ecuador,  :g_chiquito@hotmail.com,  : <https://orcid.org/0000-0002-3593-2049>

Para citar este artículo/To reference this article/Para citar este artigo

Mendoza Mera, A., Plua Parrales, N. V., & Chiquito Tigua, G. P. (2023). Rol del talento humano en las organizaciones públicas. *Avances*, 25(1), 20-34. <http://avances.pinar.cu/index.php/publicaciones/article/view/733/2060>

Recibido: 24 de febrero de 2022

Aceptado: 13 de diciembre de 2022

RESUMEN

El desarrollo organizacional es un proceso que se encarga de analizar y cambiar la cultura, los servicios, los recursos y el desempeño de una organización. El objetivo del presente trabajo es analizar el rol de la gestión del talento humano en el mejoramiento de la gestión pública y su importancia para la mejora institucional, específicamente de los

trabajadores de las instituciones educativas de Manabí, Ecuador. Para ello se utilizó como método, el hipotético deductivo, con un diseño no experimental, transversal. La población estuvo constituida por Docentes de Instituciones Educativas de Manabí, Ecuador. Se utilizó el muestreo intencional como método de muestreo no probabilístico. En la

construcción y validación de los instrumentos, se consideró la validez de contenido y de constructo, mediante la técnica de opinión de expertos, se utilizó la técnica de la encuesta y su instrumento cuestionario, con preguntas tipo Escala de Likert. Los resultados permiten afirmar que ante un coeficiente R2 de Nagelkerke de 44,4 % y 28,4 %, la gestión del talento humano es adecuada, incidiendo en la mejora institucional y a su vez en el desempeño laboral de los trabajadores de las instituciones educativas de Manabí, Ecuador.

Palabras Clave: rol del talento humano; gestión pública; desempeño laboral; desarrollo organizacional; funciones tradicionales; gestión del talento humano.

ABSTRACT

The objective of this work is to analyze the role of human talent management in the improvement of public management and its importance for institutional improvement, specifically of the workers of the Educational

Institutions of Manabí, Ecuador. For this, the hypothetical deductive method was used, with a non-experimental, cross-sectional design. The population was constituted by Teachers of Educational Institutions of Manabí, Ecuador. Intentional sampling was used as a non-probabilistic sampling method. In the construction and validation of the instruments, the content and construct validity was considered, through the expert opinion technique, the survey technique and its questionnaire instrument were used, with Likert Scale type questions. The results allow us to affirm that with a Nagelkerke R2 coefficient of 44.4 % and 28.4 %, the management of human talent is adequate, affecting institutional improvement and, in turn, the work performance of the workers of the Educational Institutions of Manabí, Ecuador.

Keywords: role of human talent; public management; job performance; organizational development; traditional functions; human talent management.

INTRODUCCIÓN

La globalización prodigiosa que se presenta en el siglo XXI, requiere de procedimientos eficientes para brindar calidad en productos y servicios y, sobre todo, profesionalizar al capital humano de forma general y en particular de las organizaciones

públicas, como lo son las instituciones educativas, por su carácter social. El complejo entramado del sector público, demanda de un talento humano competitivo para la mejora institucional, lo que precisa de búsqueda de modelos nuevos que

contribuyan al desarrollo continuo y auto dirigido del personal.

Para hablar de talento humano, desde el contexto social, donde se encuentran implícitas las organizaciones públicas, se ha de tener en cuenta, lo referido por Suárez (2011) cuando plantea, "debido a la forma de vida en la que se vive en la sociedad, donde se involucran transformaciones estructurales, económicas, sociales y culturales, de forma continua, los que constituyen cambios, que se evidencian de manera vertiginosa, complejizándose los procesos organizacionales, no es admisible precedentes al respecto" (p.23). Bajo este contexto, las organizaciones requieren de líderes que realicen grandes esfuerzos, preparados, accesibles y que se manejen con elevados principios éticos, equidad y justicia social.

Por otra parte, Chiavenato (2009) considera la gestión del talento humano como el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir cargos gerenciales relacionados con personas o recursos; poniendo en práctica procesos de reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño". Para Eslava (2004) gestionar el talento humano, consiste en asumir un enfoque estratégico de dirección, cuyo objetivo es obtener la máxima creación de valor para la organización, a través de un conjunto de acciones dirigidas a

disponer en todo momento del nivel de conocimiento, capacidades y habilidades en la obtención de los resultados necesario para ser competitivo en el entorno actual y futuro.

En este mismo contexto, Jara, Asmat, Alberca y Medina (2018) citando a Koontz y Wehrich (2004), refieren en sus estudios previos que, la persona es vital para la operación eficaz de una institución, es su activo más importante y sin embargo, contrariamente, dichas personas no aparecen reflejados en los balances generales como una categoría en sí misma, a pesar de la gran cantidad de dinero que se invierte en ellos. Bajo las perspectivas descritas sobre el talento humano, Chiavenato (2008) considera que, la gestión del talento humano, se apoya en procesos fundamentales para el desarrollo de sus operaciones, los mismos se asumen en esta investigación, como esenciales y analizándolos desde una perspectiva tradicional, se concentran en:

- Reclutamiento: proceso de comunicación donde la organización divulga y ofrece oportunidades de trabajo al mercado de recursos humanos. Representa un proceso de comunicación dos vías: comunica y divulga oportunidades de empleo, al mismo tiempo que atrae a los

- candidatos al proceso de selección.
- Selección: consiste en escoger a los mejores candidatos para la organización. Está compuesto por una secuencia de etapas con varias opciones. La evaluación de los resultados de la selección es importante para determinar su costo operacional y los beneficios que ofrece.
 - Capacitación: proceso sistemático de mejora del comportamiento de las personas para que alcancen los objetivos de la organización. La capacitación y el desarrollo constituyen procesos de aprendizaje, modificando el comportamiento de las personas por medio de cuatro tipos de cambios: transmisión de información, desarrollo de habilidades, de actitudes y de conceptos.
 - Recompensa: retribución, premio o reconocimiento por los servicios de alguien. La recompensa más común es la remuneración. Existen recompensas financieras y no financieras. Las recompensas financieras pueden ser directas (como el salario directo, los premios y las comisiones) o indirectas (vacaciones, descanso semanal remunerado, gratificaciones, etc.).
 - Evaluación del desempeño: da a conocer el valor del desempeño de cada individuo, en función de las actividades que desempeña, de los objetivos y resultados que debe lograr, y de su posible desarrollo; es un sistema que sirve para juzgar, estimar, la excelencia de las cualidades de una persona y, sobre todo, su contribución al desarrollo de la empresa.
- El enfoque de la forma de gestionar el talento humano, se ha visto marcado por diversas corrientes, sin embargo, las diversas realidades institucionales y en los contextos de sociedad del conocimiento y la información las corrientes que prevalecen son las basadas en el procesamiento humano de información (*Human Information Processing*). Ellas favorecen la gestión del talento humano dotándole de información útil y oportuna que le permita un accionar de manera más eficaz; en este sentido.
- De acuerdo con lo referido y para promover la gestión del talento humano, en aras de la mejora de la calidad del servicio y de los resultados obtenidos, se precisa de contar con colaboradores motivados y un plan de seguimiento y control y optimizar las operaciones. Sin embargo, se destaca

el desempeño laboral es una variable "multi causal en la que intervienen factores internos y externos" que deben ser reconocidos y gestionados de manera que contribuyan al éxito esperado de la gestión (Carbajal, 2011).

En el caso de las organizaciones públicas, las actividades se orientan al logro de las metas; a través del cumplimiento y la óptima aplicación del proceso administrativo: planificar, organizar, dirigir y controlar (Corominas, 1995). En el sector público, esto se complementa con la definición emitida por la Ley General del Sistema Nacional de Control, que define la gestión pública, como el conjunto de acciones mediante las cuales las entidades tienden al logro de sus fines, objetivos y metas, que están enmarcados por las políticas gubernamentales establecidas por el Poder Ejecutivo. Una eficiente gestión en las organizaciones públicas permite una mejor atención a los ciudadanos.

Todos los procesos que se tienen que gestionar adecuadamente en las instituciones públicas, implican que su producto "servicio" llegue a los ciudadanos y "este" quede plenamente satisfecho con el servicio y la atención prestada. En este sentido, Uvalle (2004, p. 2) refiere que la relevancia de la gestión pública tiene como sustento la relación con las capacidades que las instituciones

gubernamentales tienen para asegurar las libertades modernas, la democracia política, la calidad de vida y el bienestar continuo. Su relevancia permite situar que, sin resultados favorables de la acción de gobierno, no es posible que los ciudadanos tengan confianza en él mismo.

Por su parte, Jara et al. (2018) señalan en sus proyectos investigativos que, lo que un gobierno realiza o no, exterioriza de modo directo a la gestión pública, debido a que los gobiernos son el eje de las políticas públicas. Por tal motivo, el talento humano, posee un rol esencial, en el mejoramiento de la gestión pública, de igual forma posee importancia significativa para la mejora institucional, y específicamente en las instituciones educativas, como lo es en los trabajadores de carreras de Administración pública.

Los talentos humanos de trabajadores educativos, como los que se indican anteriormente, deben poseer competencias esenciales para la mejora institucional. Dentro de las competencias esenciales se destacan, la elaboración de planes de educativos, de negocios, de estrategias. Las competencias referidas, implican la gestión del Talento Humano, como principal factor de ejecución e involucra a las entidades gubernamentales para la inversión y realización de cada programa establecido en las comunidades. Dichas competencias se convierten,

también, en factores de apoyo para la determinación de actividades, que permitirá aumentar el nivel de ingreso familiar y la calidad de vida de la comunidad receptora (Vera, Rivera & Reyes, 2022).

Basado en lo antes referido, es de destacar que, durante varios quinquenios, en el sector educativo ecuatoriano, las personas que lo han dirigido y administrado, no se han considerado personas idóneas, pues, no cuentan con las capacidades, ni con el perfil para ocupar los cargos o puestos en los cuales han sido designados. Esto afecta la eficiencia del sistema, pues en un sector como el que se estudia, dada su alta importancia para el país, es necesario disponer de recursos humanos altamente calificados y con una especialización para asumir funciones y desempeñarlas a la par con las exigencias mundiales, es decir cubrir estándares que permitan brindar una gestión de calidad en el sector. Múltiples ocupaciones, urgencias, agendas copadas, falta de visión, ausencia de estrategias, planificaciones rígidas en algunos casos, aunado a las ocupaciones del día a día, alternan rutinas diarias y restan eficiencia a la gestión, haciendo que se escriban y documenten actividades y funciones en manuales, reglamentos y normativas en un esfuerzo por explicar y justificar todo lo que se hace en el ambiente

organizacional, sin embargo, estos esfuerzos quedan sin sentido, cuando no existe evidencia de evaluación, ni de rendición de cuentas sobre la gestión realizada.

Derivado de las insuficiencias antes señaladas, en el presente estudio se persigue analizar, con mayor profundidad, el rol de la gestión del talento humano en el mejoramiento de la gestión pública y su importancia para la mejora institucional, específicamente de los trabajadores de las instituciones educativas de Ecuador.

Para ello se plantea como hipótesis general:

- Ho: La gestión del talento humano no influye en el mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral de los trabajadores de las Instituciones Educativas de Manabí – Ecuador, para lograr una mejora institucional.
- Ha: La gestión del talento humano influye en el mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral de los trabajadores de las Instituciones Educativas de Manabí – Ecuador, para lograr una mejora institucional.

Para el estudio, se tiene en cuenta además, los procesos fundamentales, definidos por Chiavenato (2008) en

función del desarrollo de las organizaciones públicas y mejora institucional, considerados ellos como, esenciales, al ser analizados desde una perspectiva tradicional. Al respecto, se plantea investigar la influencia de la gestión del talento humano en el mejoramiento de la gestión pública desde las siguientes dimensiones:

1. *Reclutamiento* de los trabajadores de las instituciones educativas de Manabí – Ecuador, para lograr una mejora institucional.
2. *Selección* de los trabajadores de las instituciones educativas

de Manabí – Ecuador, para lograr una mejora institucional.

3. *Capacitación* de los trabajadores de las instituciones educativas de Manabí – Ecuador, para lograr una mejora institucional.
4. *Recompensa* de los trabajadores de las instituciones educativas de Manabí – Ecuador, para lograr una mejora institucional.
5. *Evaluación* de los trabajadores de las instituciones educativas de Manabí – Ecuador, para lograr una mejora institucional.

MATERIALES Y MÉTODOS

Para constatar la influencia del talento humano en el mejoramiento de la gestión pública y el desempeño laboral de los trabajadores de las instituciones educativas, se utilizó el método hipotético deductivo, con un diseño no experimental, transversal. La población estuvo constituida por Docentes de Instituciones Educativas de Manabí – Ecuador, donde se utilizó el muestreo intencional como método de muestreo no probabilístico, el cual es válido cuando los elementos seleccionados para la muestra son elegidos por el criterio del investigador.

Al utilizar el muestreo intencional como método de muestreo no probabilístico, se obtiene una muestra representativa de diversas instituciones educativas de Manabí - Ecuador, lo que significa que todos tienen la misma posibilidad de participar en el estudio (Hernández - Sampieri, Fernández-Collado, Baptista - Lucio, 2006).

Para el instrumento (encuesta) en su construcción y validación, se utilizó la técnica de opinión de expertos. La encuesta, se sustentó de un cuestionario con preguntas tipo Escala de Likert.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En la Tabla 1 y 2 los resultados de las pruebas de la razón de verosimilitud indican que el Rol del talento humano en las organizaciones públicas y su importancia para la mejora institucional, en su conjunto es de significativa importancia en la predicción de la probabilidad de ocurrencia de las dimensiones; reclutamiento, selección de los trabajadores, capacitación, recompensa y evaluación. En efecto, el valor obtenido en la razón de verosimilitud es de 1696,272 para la gestión del talento humano en las

organizaciones públicas, con un valor de Chi – Cuadrado de; 197,207 y un grado de libertad (gl) =1, con significancia plena (p=0.000) y el valor obtenido en la razón de verosimilitud sobre el rol del talento humano, para la mejora institucional es de 1510,374, con un valor de Chi – Cuadrado de 112,180 y un grado de libertad (gl) =1, con significancia plena (p=0.000), resultados estos que hacen rechazar la hipótesis nula de que todos los coeficientes a excepción de la constante son cero con una probabilidad de error del 5 %.

Tabla 1. Pruebas de la razón de verosimilitud, organizaciones públicas. **Fuente:** IBM – SPSS Statistics - 25

Dimensiones	Verosimilitud - 2	Sig
Reclutamiento, Selección de los trabajadores, capacitación, recompensa y evaluación (Variable – Gestión del Talento Humano) para la mejora institucional	1696,272	,000
Logaritmo Chi Cuadrado gl	197,207 (gl=1)	,000

Tabla 2. Pruebas de la razón de verosimilitud para el análisis del rol del talento humano en las organizaciones públicas. **Fuente:** IBM – SPSS Statistics - 25

Dimensiones	Verosimilitud - 2	Sig
Reclutamiento, Selección de los trabajadores, capacitación, recompensa y evaluación (Variable – rol del talento humano) para la mejora institucional	1510,374	,000
Logaritmo Chi Cuadrado gl	112,180 (gl=1)	,000

En la Tabla 3, se muestra el *Pseudo R* cuadrado, que indica que el Rol del talento humano en las organizaciones públicas está asociado a la mejora institucional, con una significatividad de $p = 0.000$, para ambos casos y que las la fuerza de la covariables estudiadas (gestión del talento humano) permite predecir las variables intervinientes (organizaciones públicas y desempeño laboral).

índice es de 0.444 y McFadden, indica un índice de 0.074, para el caso de organizaciones públicas.

Para el caso del desempeño laboral, los estadísticos de Cox y Snell, indican que el índice es de 0,284. En el estadístico de Nagelkerke el índice es de 0.284 y en el de McFadden, se obtiene un índice de 0.047, para el caso del desempeño laboral, variable que se relaciona directamente con la mejora institucional de las Instituciones Educativas de Manabí – Ecuador.

Tabla 3. *Pseudo R* cuadrado. Fuente: IBM – SPSS Statistics – 25

Método	Gestión del talento humano (organizaciones públicas)	Gestión del talento humano (desempeño laboral)
	Valor	Valor
Cox y Snell	0,444	0.284
Nagelkerke	0,444	0.284
McFadden	0.074	0.047

El R^2 del estadístico de Nagelkerke, comprueba que la eficacia predictiva de la probabilidad de ocurrencia de las dimensiones Reclutamiento, Selección de los trabajadores, capacitación, recompensa y evaluación (Variable – Gestión del Talento Humano) para la mejora institucional es de 44,0 %, lo cual indica a su vez que el 56.0 % restante viene explicado por las otras variables que no fueron incluidas en el análisis.

En la Tabla 4, se muestra el valor de la hipótesis general; *Ho: La gestión del talento humano no influye en el mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral de los trabajadores*

de las Instituciones Educativas de Manabí – Ecuador, para lograr una mejora institucional, la razón de verosimilitud, aproximada para esta hipótesis es de 1110,868, con 1 de grado de libertad y significancia plena ($p=0.000$), por cada dimensión (Reclutamiento, Selección de los trabajadores, capacitación, recompensa y evaluación).

En el caso de la Gestión del talento humano (organizaciones públicas) se obtiene un 28,4 % lo cual indica a su vez que el 71,6 % restante viene explicado por las otras variables que no fueron incluidas en el estudio, en el caso de la Gestión del talento humano

(desempeño laboral), se rechaza la hipótesis nula de que todos los coeficientes, de las dimensiones

analizadas, a excepción de la constante son cero con una probabilidad de error del 5 %.

Tabla 4. Pruebas de la razón de verosimilitud para las cinco dimensiones. Fuente: IBM – SPSS Statistics – 25

Dimensiones	Verosimilitud - 2	Sig
Reclutamiento, Selección de los trabajadores, capacitación, recompensa y evaluación (Variable – Gestión del Talento Humano) para la mejora institucional	1110,868	,000
Logaritmo Chi Cuadrado gl	133,528 (gl=1)	,000

En la Tabla 5, el *Pseudo R* cuadrado, indica que la gestión del talento humano influye en el mejoramiento de la gestión pública, específicamente, en la dimensión de reclutamiento, de los trabajadores de Instituciones Educativa de Manabí – Ecuador, para lograr una mejora institucional. La

significatividad es $p = 0.000$ y la fuerza de la covariables estudiada (gestión del talento humano) permite predecir la dimensión (Reclutamiento). Así el estadístico de Cox y Snell, indica que el índice es de 0,328, Nagelkerke indica que el índice es de 0.329 y McFadden indica un índice de 0.068.

Tabla 5. *Pseudo R* cuadrado de la dimensión 1. Fuente: IBM – SPSS. Statistics – 25

Método	Reclutamiento (Variable – Gestión del Talento Humano) para la mejora institucional
	Valor
Cox y Snell	0,328
Nagelkerke	0,329
McFadden	0.068

El R^2 del estadístico de Nagelkerke, comprueba que la eficacia predictiva de la probabilidad de ocurrencia de las categorías de la variable dependiente es de 32,9% lo cual indica a su vez que el 67,1% restante viene explicado por las otras variables que no fueron incluidas en el análisis.

En la Tabla 6, se analiza la hipótesis 2, referida a la gestión del talento humano influye en el mejoramiento de la gestión pública, específicamente, en la dimensión selección de los trabajadores de las Instituciones Educativas de Manabí – Ecuador, para lograr una mejora institucional. En este caso el valor *Pseudo R* cuadrado

indica que el modelo está asociado con la variable gestión del talento humano para la mejora institucional, con una significatividad de $p = 0.000$ y que la fuerza de la covariable estudiada (gestión del talento humano) permite predecir la dimensión selección. En

este contexto el estadístico de Cox y Snell, indica que el índice es de 0,243. Por su parte, el estadístico de Nagelkerke, indica que el índice es de 0.244 y el estadístico de McFadden, indica un índice de 0.048.

Tabla 6. Pseudo R cuadrado de la hipótesis 2. Fuente: IBM – SPSS Statistics – 25

Método	Selección (Variable – Gestión del Talento Humano) para la mejora institucional
	Valor
Cox y Snell	0,243
Nagelkerke	0,244
McFadden	0.048

El R^2 del estadístico de Nagelkerke, comprueba que la eficacia predictiva de la probabilidad de ocurrencia de las categorías de la variable dependiente es de 24,2 % lo cual indica a su vez, que el 75,8 %, restante viene explicado por las otras variables que no fueron incluidas en el análisis.

Para la dimensión 3, sobre; *la gestión del talento humano influye en el mejoramiento de la gestión pública, específicamente, en la dimensión de capacitación, de los trabajadores de las Instituciones Educativas de Manabí –*

Ecuador, para lograr una mejora institucional el Pseudo R cuadrado (Tabla 7) indica que, el modelo está asociado con la variable dependiente con una significatividad de $p = 0.000$ y que la fuerza de la covariable estudiada (gestión del talento humano) permite predecir la dimensión capacitación. Así, Cox y Snell indican que, el índice es de 0,332, el estadístico de Nagelkerke, indica que el índice es de 0.333 y el estadístico de McFadden, indica un índice de 0.071.

Tabla 7. Pseudo R cuadrado de la dimensión 3. Fuente: IBM – SPSS Statistics – 25

Método	Capacitación (Variable – Gestión del Talento Humano) para la mejora institucional
	Valor
Cox y Snell	0,332
Nagelkerke	0,333
McFadden	0.071

De acuerdo con los resultados obtenidos en el Pseudo R cuadrado, se

demuestra que la Gestión del Talento Humano, está asociada a la dimensión

de capacitación para la mejora institucional con una significatividad de $p = 0.000$ y que la fuerza de la covariable estudiadas (gestión del talento humano) permite predecir la variable capacitación. Así, Cox y Snell, indican que el índice es de 0,332, Nagelkerke indica que el índice es de 0.333 y McFadden, indica un índice de 0.071.

Para la dimensión 4, *La gestión del talento humano influye en el mejoramiento de la gestión pública, específicamente, en la dimensión de recompensa, de los trabajadores de las Instituciones Educativas de Manabí –*

Ecuador, para lograr una mejora institucional, se constató a través del *Pseudo R* cuadrado una significatividad de $p = 0.000$, lo que significa que la fuerza de la covariable estudiada, gestión del talento humano, permite predecir la dimensión recompensa (Tabla 8). Los estadísticos de Cox y Snell indican que el índice es de 0,348.

El estadístico de Nagelkerke, indica que el índice es de 0.350 y McFadden, indica un índice de 0.080 dependiente es de 35,0 %, lo cual indica que, el 65,0 % restante viene explicado por las otras variables que no fueron incluidas en el análisis.

Tabla 8. *Pseudo R* cuadrado de la dimensión 4. Fuente: IBM – SPSS Statistics – 25

Método	Recompensa (Variable – Gestión del Talento Humano) para la mejora institucional
	Valor
Cox y Snell	0,348
Nagelkerke	0,350
McFadden	0.080

En la Tabla 9, se destaca el *Pseudo R* cuadrado, correspondiente a la dimensión 5, donde se indica que la variable gestión del talento humano influye en el mejoramiento de la gestión pública, específicamente, en la dimensión evaluación, de los trabajadores de las Instituciones Educativas de Manabí – Ecuador, para lograr una mejora institucional. Al

respecto, se constató que existe una significatividad de $p = 0.000$ y que la fuerza de la variable gestión del talento humano, permite predecir la dimensión evaluación. En ese contexto, se obtienen los estadísticos de Cox y Snell que indican un índice de 0,318, así también, el estadístico de Nagelkerke, indica que el índice es de 0.319 y el de McFadden indica un índice de 0.068.

Tabla 9. Pseudo R cuadrado de la dimensión 5. Fuente: IBM – SPSS Statistics – 25

Método	Evaluación (Variable – Gestión del Talento Humano) para la mejora institucional
	Valor
Cox y Snell	0,318
Nagelkerke	0,319
McFadden	0.068

El R^2 del estadístico de Nagelkerke, comprueba que la eficacia predictiva de la probabilidad de ocurrencia de las categorías de la variable dependiente es de 31,9 % lo cual indica a su vez que el 68,1 % restante viene explicado por las otras variables que no fueron incluidas en análisis.

En relación a los resultados estadísticos obtenidos luego de contrastar la hipótesis general, que indica que la gestión del talento humano influye en el mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral de los trabajadores de las Instituciones Educativas de Manabí – Ecuador, para lograr una mejora institucional, la prueba de verosimilitud de ambas variables indican una significancia de 0,000; además, la información de ajuste de estas variables indican que ambos son adecuados.

CONCLUSIONES

En el análisis sobre el rol de la gestión del talento humano en el mejoramiento de la gestión pública y su importancia para la mejora institucional, específicamente de los trabajadores de las Instituciones Educativas de Manabí - Ecuador, se

Los resultados reflejan en cada una de las dimensiones que existe correspondencia con la gestión del Talento Humano para la mejora institucional como lo son el reclutamiento (32.9 %), la selección (24.4 %), la capacitación (33.3 %), la recompensa (35.0 %) y la evaluación con 31.9 %. Todo ello corrobora lo planteado por Chiavenato, sin embargo, se evidencia que existen muchas variables administrativas que se relacionan entre sí; más aún, unas tienen efecto sobre otras; igualmente afirmando lo propuesto por Palmar (2014) y Valeriano (2012) al demostrar el rol fundamental de la gestión del talento humano en el mejoramiento de la gestión pública y su importancia para la mejora institucional, específicamente de los trabajadores de las Instituciones Educativas de Manabí – Ecuador.

constató a través del coeficiente R^2 del estadístico de Nagelkerke que existe un 44,4 % y 28,4 %, de que la gestión del talento humano es adecuada, lo cual incide en la mejora institucional y a su vez en el desempeño laboral de los trabajadores. Se evidenció

también, que las dimensiones reclutamiento, selección de los trabajadores, capacitación, recompensa y evaluación, en la variable gestión del talento humano, inciden significativamente en la mejora institucional. Estas dimensiones fueron

analizadas a través de los estadísticos Cox y Snell, Nagelkerke y McFadden y en todas las dimensiones el índice de Nagelkerke a través del coeficiente R², demostró que existe una influencia de 31.0 % sobre organizaciones públicas y la mejora institucional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Carbajal, S. (2011). Relación en las percepciones del estilo de liderazgo del jefe inmediato con el desempeño laboral de los estudiantes en práctica de la Universidad ICESI. Universidad ICESI Cali, Colombia. *Estudios Gerenciales*, 27(118), 67-84
Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21218556003>
- Chiavenato, I. (2008), *Gestión del Talento Humano*. (3a ed.)
Recuperado de: <https://bit.ly/2JaKYGy>
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de recursos humanos*. México: McGraw Hill.
- Corominas, J. (1995). *Breve Diccionario etimológico de la Lengua Castellana*. (2a ed.). Madrid: Editorial Gredos.
- Eslava, E. (2004), *Gestión del Talento Humano en las organizaciones. Recursos humanos blog*.
Recuperado en: <https://bit.ly/2tukrdY>
- Hernández Sampieri, R., Fernández-Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2006). *Metodología de la Investigación*. 4a ed. Ciudad de México: McGraw-Hill.
Recuperado de https://competenciashg.files.wordpress.com/2012/10/sampieri-et-al-metodologia-de-la-investigacion-4ta-edicion-sampieri-2006_ocr.pdf
- Jara, A. M., Asmat, N. S., Alberca, N., & Medina, J. J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. Universidad del Zulia, Venezuela. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83).
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29058775014>
- Koontz, H., & Weihrich, H. (2004). *Administración: una perspectiva global*. 12a ed. México: McGrawHill. 804p. ISBN. 970-10-3949-1.
- Palmar R. & Valero J. (2014). Competencias y desempeño laboral de los gerentes. Universidad Autónoma del Estado de México. *Públicos*,

- 17(39), 159-188,
<http://www.redalyc.org/pdf/676/67630574009.pdf>
- Suárez, B. (2011). Dilemas de la gestión del talento humano en el ámbito empresarial. Universidad de Carabobo. *Observatorio Laboral. Revista Venezolana*, 4(7), 91-102. ISSN: 1856-9099.
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=219022147006>
- Uvalle, R. (2004). El valor institucional de la gestión pública. *Revista Venezolana de Gerencia*, 9 (28).
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29092807>
- Valeriano, L. (2012). La modernización de la gestión Pública en el Perú. *Revista de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas. UNMS*, 15(30), diciembre.
- Vera Solórzano, L., Rivera Badillo, L., & Reyes Vargas, M. V. (2022). Gestión del talento humano para la mejora de los servicios turístico. *Avances*, 24(1), 61-76,
<http://www.ciget.pinar.cu/ojs/index.php/publicaciones/article/view/673/1904>

Conflicto de intereses:

Los autores declaran no tener conflictos de intereses.

Contribución de los autores:

Los autores han participado en el diseño, redacción del trabajo y análisis de los documentos.

Avances journal assumes the Creative Commons 4.0 international license