

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, GESTIÓN EMPRESARIAL E INFORMÁTICA

CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE LICENCIADO EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

TEMA:

"LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA UNIDAD EDUCATIVA PEDRO CARBO, EN LA CIUDAD DE GUARANDA, PROVINCIA BOLÍVAR, PERÍODO 2024 – 2025."

AUTOR:
Andersson Jeanpierre Vanegas Gavilanez

DIRECTORA
Lic. Fátima Nuñez.

PARES ACADÉMICOS
Ing. Xavier García
Ing. Rafael Sánchez

SAN MIGUEL – ECUADOR
2025

TEMA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

"LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA UNIDAD EDUCATIVA PEDRO CARBO, EN LA CIUDAD DE GUARANDA, PROVINCIA BOLÍVAR, PERÍODO 2024 – 2025."

AGRADECIMIENTO

Expreso un profundo agradecimiento a todas las personas y entidades que han hecho posible la realización de esta investigación sobre "La gestión del talento humano en la satisfacción laboral de los servidores públicos de la Unidad Educativa Pedro Carbo, en la ciudad de Guaranda, provincia bolívar, período 2024 – 2025."

Agradezco de manera especial a la dirección y al personal administrativo de la Unidad Educativa Pedro Carbo, por su colaboración y apoyo constante, permitiéndome acceder a la información necesaria y brindándome su tiempo y experiencias.

A mis profesores y tutores, quienes me guiaron con sus conocimientos y me ofrecieron su orientación profesional durante todo el proceso de investigación. Su paciencia, consejos y enseñanzas fueron fundamentales para la culminación de este trabajo.

A mis compañeros de estudio, por sus opiniones, críticas constructivas y por estar siempre dispuestos a ayudar y compartir conocimientos.

A mi familia, por su incondicional apoyo, comprensión y motivación durante todo este proyecto. Su amor y aliento fueron mi mayor fuente de inspiración.

Finalmente, agradezco a todas las personas que de una u otra manera contribuyeron a la realización de esta investigación. A todos ustedes, muchas gracias.

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a Dios, por darme la fuerza, la sabiduría y la perseverancia necesarias para alcanzar mis metas y superar los desafíos a lo largo de este camino académico.

A mis queridos padres, por su amor incondicional, apoyo constante y por inculcarme los valores de la responsabilidad y el esfuerzo. Su ejemplo de dedicación y trabajo arduo ha sido una guía en mi vida.

A los maestros y empleados de la Unidad Educativa Pedro Carbo, cuya entrega y compromiso diario inspiran a seguir investigando y mejorando las condiciones laborales en el ámbito educativo.

Y a todos los estudiantes y profesionales que, como yo, buscan contribuir al desarrollo y bienestar de nuestra sociedad a través de la gestión efectiva del talento humano y la mejora de la satisfacción laboral. Que este trabajo sea un aporte significativo en sus propias investigaciones y prácticas.

V

CERTIFICADO DE VALIDACIÓN

Lic. "**Fátima del Rocío Núñez Aguiar**"; Ing. "**Xavier Marcelo García García**" e Ing. "**Rafael Alejandro Sánchez Macías**"; en su orden Directora y Pares Académicos del Trabajo de Titulación "La gestión del talento humano en la satisfacción laboral de los servidores públicos de la Unidad Educativa Pedro Carbo, en la ciudad de Guaranda, provincia Bolívar, período 2024 – 2025.", desarrollado por el señor **Vanegas Gavilanez Andersson Jeanpierre.**

CERTIFICAN

Que, luego de revisado el Trabajo de Titulación en su totalidad, cumple con las exigencias académicas de la Carrera de Gestión del Talento Humano.

San Miguel, mayo del 2025

Lic. Fátima Núñez

Directora

Ing. Xavier García

Par Académico

Ing. Rafel Sánchez

Par Académico

DERECHOS DE AUTOR

Yo Vanegas Gavilanez Andersson Jeanpierre portador de la Cédula de Identidad No 0201920949
en calidad de autor y titular de los derechos morales y patrimoniales del Trabajo de Titulación:
La gestión del talento humano en la satisfacción laboral de los servidores públicos de la Unidad Educativa Pedro Carbo, en la ciudad de Guaranda, provincia Bolívar, período 2024 – 2025, modalidad Proyecto de Investigación, de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN, concedemos a favor de la Universidad Estatal de Bolívar, una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservamos a mi favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizo a la Universidad Estatal de Bolívar, para que realice la digitalización y publicación de este trabajo de titulación en el Repositorio Digital, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

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

Andersson Jeanpierre Vanegas Gavilanez

ÍNDICE DE CONTENIDO

TEMA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN II
AGRADECIMIENTO III
DEDICATORIA IV
CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR Y PARES ACADÉMICOS V
DERECHOS DE AUTORÍA NOTARIZADA VI
ÍNDICE DE CONTENIDO VII
ÍNDICE DE FIGURAS/GRÁFICAS/IMÁGENES XI
INTRODUCCIÓN 12
RESUMEN 14
ABSTRACT 15
CAPÍTULO I 16
FORMULACIÓN GENERAL DEL PROYECTO **¡Error! Marcador no definido.**
1.1 Descripción del Problema 16
1.2. Formulación del Problema 17
1.3. Preguntas de Investigación 17
1.4. Justificación 18
1.5. Objetivos: General y Específicos 18
Objetivo General: 18
Objetivo Específico: 19
1.7. Variables (Operacionalización) 19
1.8. Operacionalización de Variables 19

CAPÍTULO II 23
MARCO TEÓRICO 23
2.1. Antecedentes 23
2.2 Científico 25
Características de la Gestión del Talento Humano 27
Procesos de la Gestión del Talento Humano 28
Desempeño Laboral 29
Evaluación del desempeño laboral 29
Ambiente laboral 30
Importancia del ambiente laboral 30
Influencia del ambiente laboral 30
2.2. Conceptual 32
2.3. Legal 33
Normativas nacionales: 33
Normativa internacional: 34
Reglamentos internos: 34
2.4. Georreferencial 35
CAPÍTULO III 36
METODOLOGÍA 36
3.1 Tipo de Investigación 36
3.2 Enfoque de la investigación 36
3.3 Métodos de Investigación 37
Método descriptivo 37
Método analítico 37

Método estadístico 37
3.4 Técnicas e Instrumentos de Recopilación de Datos 37
3.5 Universo, Población y Muestra 38
3.6 Procesamiento de la Información 39
CAPÍTULO IV 40
RESULTADOS Y DISCUSIÓN 40
Análisis, Interpretación y Discusión de Resultados 40
Análisis, Interpretación de la Entrevista 59
Discusión 61
Preguntas de Investigación 62
CAPÍTULO V 65
PROPUESTA 65
5.1 Título 65
5.3 Objetivo General: 66
5.4 Objetivos Específicos: 66
5.5 DESARROLLO 66
5.6 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES: 72
5.7 RECURSOS: 74
5.8 EVALUACIÓN SEGUIMIENTO: 75
CONCLUSIONES 76
RECOMENDACIONES 77
BIBLIOGRAFÍA 78
ANEXOS 80
Cronograma (Gantt) 80

Presupuesto Ejecutado..... 81

ÍNDICE DE FIGURAS/GRÁFICAS/IMÁGENES

Gráfico 1 40
Gráfico 2 42
Gráfico 3 43
Gráfico 4 45
Gráfico 5 46
Gráfico 6 48
Gráfico 7 51
Gráfico 8 49
Gráfico 9 51
Gráfico 10 52
Gráfico 11 54
Gráfico 12 56

INTRODUCCIÓN

La gestión del talento humano se ha convertido en un pilar fundamental para el desarrollo y éxito de las organizaciones, incluidas las instituciones educativas. En un entorno educativo, la satisfacción laboral de los maestros y empleados no solo afecta su bienestar personal, sino que también repercute directamente en la calidad del proceso educativo y en el rendimiento académico de los estudiantes. La Unidad Educativa Pedro Carbo, ubicada en la ciudad de Guaranda, provincia Bolívar, enfrenta desafíos significativos en términos de satisfacción laboral de su personal, lo que subraya la necesidad de una investigación exhaustiva sobre este tema.

En los últimos años, se ha observado una creciente preocupación por parte de las autoridades educativas y los investigadores sobre la relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral. Diversos estudios han demostrado que factores como el ambiente laboral, las oportunidades de desarrollo profesional, el reconocimiento y las recompensas, y la comunicación efectiva son determinantes en la percepción de satisfacción de los empleados. No obstante, en el contexto específico de la Unidad Educativa Pedro Carbo, es necesario profundizar en la identificación de los factores particulares que influyen en la satisfacción laboral de sus maestros y empleados.

El propósito de esta investigación es evaluar cómo la gestión del talento humano influye en la satisfacción laboral de los maestros y empleados de la Unidad Educativa Pedro Carbo durante el periodo 2024-2025. Para lograr este objetivo, se adoptó un enfoque mixto que combine métodos cuantitativos y cualitativos, permitiendo así una comprensión integral y detallada del problema. A través de encuestas, entrevistas a grupos focales, se recopilaron datos que fueron analizados para identificar los niveles actuales de satisfacción laboral y los factores de gestión del talento humano que afectan dicha satisfacción.

Este estudio no solo contribuye al conocimiento académico sobre la relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en el ámbito educativo, sino que también proporciona recomendaciones prácticas para las autoridades de la Unidad Educativa Pedro Carbo. Las estrategias propuestas buscan mejorar la

gestión del talento humano, lo que a su vez podría incrementar la satisfacción laboral de los maestros y empleados, optimizando el ambiente de trabajo y elevando la calidad educativa de la institución.

La investigación se justifica no solo por la importancia de la satisfacción laboral para el bienestar de los empleados, sino también por su impacto en el rendimiento institucional y el logro de los objetivos educativos. En este sentido, este estudio se enmarca en la línea de investigación sobre "Gestión del Talento Humano y Desarrollo Organizacional", aportando conocimientos y herramientas que pueden ser utilizados por otras instituciones educativas enfrentando desafíos similares.

RESUMEN

El estudio aborda la importancia de la gestión del talento humano y su impacto en la satisfacción laboral de los maestros y empleados de la Unidad Educativa Pedro Carbo. En un contexto donde el bienestar laboral es crucial para el desempeño educativo, esta investigación busca identificar y analizar los factores que influyen en la satisfacción laboral y proponer estrategias de mejora.

La investigación se desarrolló mediante un enfoque cuantitativo y cualitativo, aplicando encuestas y entrevistas a una muestra representativa de maestros y empleados de la Unidad Educativa Pedro Carbo. Los datos recopilados fueron analizados utilizando técnicas estadísticas descriptivas y análisis temático para obtener una visión integral de la satisfacción laboral y los factores que influyen.

Los resultados muestran que la satisfacción laboral de los maestros y empleados está influenciada por factores como el ambiente laboral, el reconocimiento y las oportunidades de desarrollo profesional. Se identificó una correlación positiva entre una gestión efectiva del talento humano y niveles más altos de satisfacción laboral. Además, se detectaron áreas de mejora en la comunicación interna y el manejo del estrés laboral.

La investigación concluye que una gestión adecuada del talento humano tiene un impacto significativo en la satisfacción laboral de los maestros y empleados. Se recomienda implementar programas de capacitación, mejorar los canales de comunicación y fomentar un ambiente de trabajo colaborativo para incrementar la satisfacción laboral.

Palabras clave: Gestión del talento humano, satisfacción laboral, impacto, bienestar laboral.

ABSTRACT

This study addresses the importance of human talent management and its impact on the job satisfaction of teachers and employees of the Pedro Carbo Educational Unit. In a context where labor welfare is crucial for educational performance, this research seeks to identify and analyze the factors that influence job satisfaction and propose improvement strategies.

The research was developed through a quantitative and qualitative approach, applying surveys and interviews to a representative sample of teachers and employees of the Pedro Carbo Educational Unit. The data collected were analyzed using descriptive statistical techniques and thematic analysis to obtain a comprehensive view of job satisfaction and the factors that influence it.

The results show that teachers' and employees' job satisfaction is influenced by factors such as work environment, recognition and professional development opportunities. A positive correlation was identified between effective human talent management and higher levels of job satisfaction. In addition, areas for improvement were detected in internal communication and work stress management.

The research concludes that adequate human talent management has a significant impact on the job satisfaction of teachers and employees. It is recommended to implement training programs, improve communication channels and foster a collaborative work environment to increase job satisfaction.

Key words: Human talent management, job satisfaction, impact, workplace well-being.

CAPÍTULO I

1.1 Descripción del Problema

En la actualidad, la gestión del talento humano se ha convertido en un factor crucial para el éxito y la eficiencia de las instituciones educativas. La Unidad Educativa Pedro Carbo, ubicada en la ciudad de Guaranda, provincia Bolívar, no es la excepción. Esta institución, al igual que muchas otras, enfrenta el desafío constante de mantener un alto nivel de satisfacción laboral entre sus maestros y empleados. La satisfacción laboral es un componente esencial para garantizar un ambiente de trabajo positivo y productivo, lo cual se traduce en una mejor calidad educativa para los estudiantes.

A pesar de los esfuerzos realizados por la administración de la Unidad Educativa Pedro Carbo para mejorar la calidad educativa, se ha observado una insatisfacción laboral creciente entre los maestros y empleados. Esta insatisfacción se manifiesta de diversas formas, incluyendo bajas tasas de motivación, un alto índice de rotación de personal y una notable disminución en el rendimiento laboral. La falta de motivación entre el personal docente y administrativo puede estar relacionada con múltiples factores, como la falta de oportunidades de desarrollo profesional, la ausencia de un sistema de reconocimiento y recompensas adecuado, y un ambiente laboral poco favorable.

El alto índice de rotación de personal es otro indicio de insatisfacción laboral. Cuando los empleados no se sienten valorados o no perciben oportunidades de crecimiento dentro de la organización, es más probable que busquen empleo en otros lugares. Esto no solo genera costos adicionales para la institución en términos de reclutamiento y capacitación de nuevos empleados, sino que también puede

afectar la continuidad y la calidad de la enseñanza, ya que los estudiantes se ven obligados a adaptarse constantemente a nuevos maestros y personal.

La disminución en el rendimiento laboral es una consecuencia directa de la insatisfacción laboral. Los empleados que no se sienten satisfechos con su trabajo tienden a mostrar menor compromiso y menor eficiencia en sus tareas diarias. Esto puede llevar a una menor calidad en la enseñanza, afectando el desempeño académico de los estudiantes y, en última instancia, la reputación de la institución educativa.

Además, la insatisfacción laboral afecta el bienestar general de los trabajadores, quienes pueden experimentar altos niveles de estrés, agotamiento emocional y una menor calidad de vida. Estos factores no solo repercuten en la vida personal de los empleados, sino que también pueden llevar a un aumento en las ausencias por enfermedad y una menor capacidad para contribuir de manera efectiva al entorno educativo.

En este contexto, se hace evidente la necesidad de investigar y comprender los factores específicos que influyen en la satisfacción laboral de los maestros y empleados de la Unidad Educativa Pedro Carbo. Identificar estos factores permitió diseñar e implementar estrategias de gestión del talento humano más efectivas, que no solo mejoren el bienestar de los empleados, sino que también contribuyan a una educación de mayor calidad para los estudiantes. Esta investigación se centró en evaluar cómo la gestión del talento humano puede influir positivamente en la satisfacción laboral, abordando áreas críticas como el desarrollo profesional, el reconocimiento, el ambiente laboral y la comunicación interna.

1.2. Formulación del Problema

¿De qué manera la gestión del talento humano, repercute en la satisfacción laboral de los maestros y empleados de la Unidad Educativa Pedro Carbo?

1.3. Preguntas de Investigación

¿Qué referentes teóricos apoyaran el proceso investigativo?

¿Qué factores influyen en la gestión del talento humano y la satisfacción laboral?

¿De qué manera la gestión del talento humano permite la satisfacción laboral?

¿Qué estrategias permitirán mejorar la gestión del talento humano para lograr la satisfacción laboral de los maestros y empleados?

1.4. Justificación

La Gestión del Talento Humano a través de la historia ha ido evolucionando permanente, si partimos solamente de la época de la inquisición, donde los religiosos imponían sus reglas de juego a los pelegrinos, de la misma manera la época del esclavismo en el que el ser humano era objeto de mercantilismo, luego en la revolución industrial se va tomando algunas mejoras en el tratamiento del ser humano. Sin embargo, en la actualidad todavía existenciales de insatisfacción en cuanto a las relaciones entre directivos y subordinados.

La investigación es importante porque permitió identificar las causas del problema de la Gestión de Talento Humano que repercuten en la satisfacción laboral, por lo que a través del diagnóstico se identificaron las causas y efectos del modelo actual, de esa manera se propusieron estrategias de cambio para obtener un sistema de Gestión de Talento Humano acorde a las características propias de la organización objeto de estudio.

Es pertinente la ejecución de este trabajo por cuanto a lo largo de la vida estudiantil y de investigaciones realizadas en diferente material bibliográfico se obtiene los conocimientos necesarios para poder desarrollar y proponer estrategias de cambio.

Es factible la realización de este trabajo por cuanto se cuenta con la autorización y predisposición de los directivos de la institución, al existir el compromiso y las facilidades para la ejecución del mismo.

Los beneficios de esta investigación, son directivos, empleados, trabajadores y la sociedad en general. Porque la imagen de una institución se ve reflejado en el comportamiento del ser humano.

1.5. Objetivos: General y Específicos

Objetivo General:

- Determinar como la Gestión del Talento Humano repercute en la satisfacción laboral de los maestros y trabajadores de la Unidad Educativa Pedro Carbo.

Objetivo Específico:

- Estudiar los referentes teóricos sobre la gestión del talento humano y satisfacción laboral expresado por varios autores, a través de libros, revista y artículos científicos.
- Realizar el diagnóstico de la situación actual de la Unidad Educativa Pedro Carbo, sobre la gestión del talento humano y satisfacción laboral.
- Proponer estrategias que permiten mejorar la gestión del talento humano y se ve reflejado en la satisfacción laboral de los grupos de intereses.

1.7. Variables (Operacionalización)

Dependiente: Satisfacción Laboral.

Independiente: Gestión del Talento Humano.

1.8. Operacionalización de Variables

Tabla 1.

Variables	Definición Conceptual	Definición Operativa	Dimensiones	Indicadores	Técnicas	Instrumentos
La gestión del talento humano	Es el proceso por el cual una organización atrae, recluta, selecciona, capacita, desarrolla, retiene, motiva y mide el desempeño de su fuerza laboral, de manera que contribuya	La gestión del talento humano se centra en las acciones específicas y los procesos que una organización lleva a cabo para reclutar, desarrollar, retener y motivar a su personal.	Relaciones interpersonales	Calidad de las relaciones con los compañeros de trabajo. Satisfacción con la comunicación y el trabajo en equipo.	Encuestas Entrevistas	Cuestionarios
			Reconocimiento	Percepción del reconocimiento del trabajo realizado por parte de superiores y compañeros. Frecuencia y calidad de la retroalimentación positiva.		
			Reclutamiento y selección	Número de candidatos reclutados por cada puesto vacante.		

	eficazmente a la consecución de los objetivos de la organización (Armstrong, s.f.).			Tiempo promedio que se tarda en cubrir un puesto vacante.		
			Inducción y capacitación	Número de horas de capacitación proporcionadas a los nuevos empleados. Porcentaje de nuevos empleados que completan el programa de inducción.		
			Gestión del rendimiento	Número de horas de capacitación proporcionadas a los nuevos empleados. Porcentaje de nuevos empleados que completan el programa de inducción.		
Satisfacción Laboral	Actitud positiva o negativa del trabajador	La satisfacción laboral ocurre cuando un empleado siente que está	Remuneración	Percepción de la justicia salarial en comparación con el mercado laboral.	Encuestas Entrevistas	Cuestionarios

	hacia su trabajo, en función de diversos factores como las condiciones laborales, el reconocimiento, las relaciones interpersonales y las oportunidades de desarrollo profesional (Herzberg, s.f.)	teniendo estabilidad laboral, crecimiento profesional y un cómodo equilibrio entre el trabajo y la vida.		Satisfacción con el salario base y los beneficios adicionales.	Observación	
			Condiciones laborales	Evaluación del ambiente de trabajo físico (temperatura, iluminación, ruido). Percepción de la carga laboral como adecuada, excesiva o insuficiente.		

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

La gestión del Talento Humano y la satisfacción laboral, en la actualidad es un tema de mucha importancia, el ser humano es la razón de ser de toda organización, quien motiva e incentiva el bienestar de los clientes internos, repercutiendo de una manera positiva o negativa en los clientes externos. Es por ello que muchos investigadores se han enfocado en realizar trabajos sobre este particular, ya que se toma como referencia los trabajos realizados en otras organizaciones, sobre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral, los mismos que se detallan a continuación. En el artículo científico, realizado por Karen I. Bendezú, de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, de la república del Perú, titulado: Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de una institución educativa privada". Llega a la siguiente conclusión: El estudio realizado ha demostrado que existe relación significativa entre la gestión del talento humano a través de sus dimensiones: comportamiento organizacional, comunicación y compensación laboral con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Privada "Mave School", San Juan de Lurigancho, Lima; con un nivel de significancia del 5% y un valor $p = 0.000 < 0.05$, se rechaza la Hipótesis Nula y se acepta la Hipótesis Alterna que sostiene que: la correlación es significativa y alcanza un nivel de 0.892 que corresponde a un nivel correlación positiva alta. Se ha determinado que con un nivel de significancia del 5% y un valor $p = 0.000 < 0.05$, se rechaza la Hipótesis Nula y se acepta la Hipótesis Alterna; es decir la dimensión: el comportamiento organizacional a través de los indicadores cultura organizacional y las normas se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Privada "Mave School", San Juan de Lurigancho, Lima; asimismo la correlación es significativa y alcanza un nivel de

0.789 que corresponde a un nivel correlación buena. Como el valor p = 0.000 < 0.05, se rechaza la Hipótesis Nula y se acepta la Hipótesis Alterna.

Por lo tanto, la dimensión: la comunicación a través de sus indicadores relaciones humanas y trabajo en equipo, se relaciona de manera significativa con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Privada "Mave School", San Juan de Lurigancho, Lima; asimismo la correlación es significativa y alcanza un nivel de 0.789 que corresponde a un nivel correlación positiva buena. Se manifiesta que como el valor p = 0.000 > 0.05, se rechaza la Hipótesis Nula y se acepta la Hipótesis Alterna. Por lo tanto, la dimensión: la compensación a través de sus indicadores motivación y reconocimiento, se relaciona de manera significativa con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Privada "Mave School", San Juan de Lurigancho, Lima, es decir que la correlación es significativa y alcanza un nivel de 0.789 que corresponde a un nivel correlación buena (Bendezú, 2020) El artículo publicado en la revista Ciencia Latina, escrita por varios autores de la universidad de Universidad Enrique Guzmán y Valle, cuyo tema es: "Gestión del talento humano y satisfacción laboral en personal administrativo" (Aydé Yrene Pareja Ballón, Paulo Cesar Chiri Saravia, Edgar Abhat Ramirez Vilchez, Carla Lizbeth Segovia Cotrina, Melissa Sanchez Lume, 2022) señala lo siguientes: La Gestión del talento humano y la satisfacción laboral según el personal administrativo de una dirección regional de educación peruana. Es una investigación de diseño correlacional.

La muestra estuvo conformada por 76 trabajadores administrativos, a quienes se les encuestó utilizando instrumentos, validados y con alta confiabilidad estadística. Se encontró que existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral con un coeficiente de correlación rho Spearman de 0,765 y un valor p= 0,000. Se concluye que la gestión de talento humano posee un rol fundamental en las empresas para la toma de decisiones dando soluciones apropiadas. (Centeno, 2023), en su trabajo de investigación, previo al título de Licenciado en Administración de Empresas, titulado: "La gestión del talento humano y su incidencia en la satisfacción laboral en el GAD de la parroquia de Cubijíes".

Llego a varias conclusiones, entre la más importante se puede apreciar: La estructuración de estrategias de mejoramiento de la gestión del talento humano es de suma importancia para el fortalecimiento y el monitoreo de la satisfacción laboral de los trabajadores del GAD parroquial de Cubijíes, con la finalidad de darle una herramienta que permita ambiente laboral óptimo, para alcanzar los objetivos y metas institucionales que se ha planteado la organización.

2.2 Científico

La gestión del talento es de suma importancia en la esfera del talento humanos, situación que ayuda a la implementación de prácticas y estrategias para reclutar, seleccionar, desarrollar y retener a los talentos más destacados, que permitan alcanzar los objetivos organizacionales. En base a que las organizaciones reconocen la importancia de motivar a los talentos de élite, a través de las motivaciones, se logra los objetivos de ser competitivos.

En una organización el término "recursos humanos" comprende las personas que la integran, y también todo cuanto concierne a sus conocimientos, su capacidad y su estilo. En otras palabras, los recursos humanos son el inventario de las personas con las que cuenta la empresa y de sus características (Francisco Mochón Morcillo, María del Carmen Mochón, Marta Sáez Mochón, 2014).

La evolución de los recursos humanos ha sido un cambio gradual de la gestión, a través de un cambio de conducta o de pensamiento dentro de la empresa, considerando la gestión como la forma de administrar los recursos humanos en la organización (Rodríguez, 2018)

El desempeño de los empleados es un factor de suma importancia para el éxito organizacional, ya que se relaciona directamente con la productividad, la eficiencia y los resultados alcanzados. Por lo tanto, comprender los mecanismos y factores que influyen en el desempeño se ha convertido en un tema de gran interés e investigación en el campo de la psicología organizacional y la gestión de recursos humanos.

La gestión del talento humano ha ido evolucionando a través del tiempo, es así que Peter Drucker fue recalcado, la importancia del conocimiento y la inteligencia de las personas en la generación de riqueza.

La administración de recursos humanos tiene como objetivo principal asegurar que la organización cuente con el talento humano adecuado para alcanzar sus metas y objetivos estratégicos. Algunos de los objetivos típicos de la administración de recursos humanos incluyen:

- Atracción y selección de talento: Garantizar la contratación de personal calificado y competente para cubrir las necesidades de la organización.
- Desarrollo y capacitación: Promover el crecimiento y desarrollo profesional de los empleados a través de programas de formación y capacitación.
- Retención de talento: Implementar políticas y prácticas que fomenten la retención de empleados valiosos y talentosos en la organización.
- Evaluación del desempeño: Establecer sistemas de evaluación y retroalimentación para medir el rendimiento de los empleados y mejorar su eficacia.
- Compensación y beneficios: Diseñar programas de remuneración y beneficios que sean justos y competitivos, para atraer y retener a los mejores talentos.

Por lo que, la gestión del talento humano se centra en propagar el potencial de los colaboradores de la organización, asegurando que la organización cuente con las personas adecuadas en los puestos adecuados. Esto implica contar con herramientas y procedimientos adecuados, que permita, reclutar y seleccionar candidatos, acorde a las competencias que exige la sociedad actual, ya que se vive en mundo completamente competitivo.

La correcta aplicación de la administración del recurso humano permitiría obtener un mejor nivel de trabajadores y que se establezca relaciones adecuadas entre jefes y empleados; así como mejores climas laborales que den como resultado mayores niveles de satisfacción laboral y compromiso organizacional.

El administrador considera al personal como elemento determinante para el desarrollo de la empresa, como recurso que se tiene que optimizar (Rodríguez, 2018, pág. 33)

La actividad humana es un elemento que no se puede prescindir en el mundo de la empresa, de tal forma que el éxito de las organizaciones modernas radica de una

manera importante en la capacidad de integrar a los trabajadores en los proyectos empresariales de las compañías (Sánchez M & García, M, 2017).

Los factores del clima laboral son aquellos que intervienen directamente en la conducta de los empleados, y de estos depende que sus capacidades, sus relaciones y su desempeño se vean alterados de manera positiva o negativa dentro de la organización, es por ello de la importancia de mantenerla en equilibrio para garantizar un buen desempeño laboral. (Bouzas & Reyes, 2019)

Características de la Gestión del Talento Humano

La gestión del talento humano se refiere a un conjunto de procesos y estrategias diseñadas para atraer, gestionar, desarrollar, motivar y retener a los colaboradores dentro de una organización. A continuación, se presentan algunas características clave de la gestión del talento humano: (Vásconez, 2019)

- Identificación de competencias: La gestión del talento humano implica identificar las competencias profesionales, actitudes y aptitudes necesarias para desempeñar correctamente cada puesto de trabajo.
- Captación de talento: Trata de atraer a los mejores candidatos para cubrir las vacantes dentro de la organización. Esto puede incluir la implementación de estrategias de reclutamiento y selección efectivas.
- Desarrollo y formación: Busca desarrollar el potencial de los empleados a través de programas de capacitación y desarrollo profesional. Esto puede incluir la implementación de planes de carrera, mentorías y programas de aprendizaje continuo.
- Retención de talento: Es importante implementar estrategias para retener a los colaboradores clave dentro de la organización.
- Evaluación del desempeño: La gestión del talento humano implica evaluar el desempeño de los colaboradores de manera regular y objetiva. Esto puede ayudar a identificar fortalezas y áreas de mejora, así como a tomar decisiones relacionadas con la promoción y el desarrollo profesional.

- Planificación de la sucesión: La gestión del talento humano implica identificar y desarrollar a los futuros líderes de la organización.
- Cultura organizacional: La gestión del talento humano también se enfoca promover una cultura organizacional que fomente el compromiso, la colaboración y el crecimiento personal y profesional de los colaboradores.

De esta forma, la gestión del talento humano es fundamental para el éxito de una organización, ya que permite atraer, desarrollar y retener a los mejores colaboradores. Al implementar estrategias efectivas de gestión del talento humano, las empresas pueden mejorar su desempeño, aumentar la satisfacción de los colaboradores y mantener una ventaja competitiva en el mercado laboral.

Procesos de la Gestión del Talento Humano

La gestión del talento humano hace hincapié a los procesos y estrategias utilizados por las organizaciones para atraer, reclutar, desarrollar, retener y motivar a su personal. Estos son fundamentales para asegurar que la empresa cuenta con los empleados adecuados y que estos están comprometidos y motivados para alcanzar los objetivos organizacionales. Razón por la que se detallan algunos procesos claves de la gestión del talento humano: (Bustamante, 2019)

- Atracción y selección: Este proceso implica identificar y atraer a los candidatos más adecuados para ocupar los puestos vacantes en la organización.
- Formación y desarrollo: Una vez que los empleados son contratados, es importante proporcionarles las herramientas y oportunidades de desarrollo necesarias para mejorar sus habilidades y conocimientos.
- Evaluación del desempeño: La evaluación del desempeño es un proceso para medir y evaluar el desempeño de los empleados en relación con los objetivos y estándares establecidos.
- Retribución y compensación: Este proceso se refiere a la remuneración y recompensas que se ofrecen a los empleados por su trabajo y desempeño.
- Gestión del talento: La gestión del talento implica identificar y desarrollar a los empleados con alto potencial y habilidades especiales para ocupar roles clave en la organización.

Se debe tomar en consideración que cada organización, puede establecer sus procesos, acorde a sus características y el análisis del entorno que lo rodea, es por ello que se debe considerar que la gestión del talento humano es primordial para el éxito y crecimiento de una organización, ya que permite atraer, desarrollar y retener a los empleados más talentosos y comprometidos, es decir tener personal de élite.

Según Carolina Naranjo (Naranjo, 2017). Los objetivos que contribuyen la Gestión del Talento Humano:

- Contribuir a la organización a alcanzar sus objetivos y cumplir su misión.
- Contribuir a la competitividad de la organización.
- Proporcionar a la organización empleados bien entrenados y motivados.
- Permitir la autorrealización y la satisfacción de los empleados.
- Desarrollar y mantener la calidad de vida en el trabajo.
- Constituir políticas éticas y desarrollar comportamientos socialmente responsables.

Desempeño Laboral

Se refiere a la actuación de las personas en el trabajo, cuando aplican sus habilidades, inclinaciones y necesidades en función de los objetivos de la empresa, sitio de estudio, hogar o, en general, la sociedad en la que se desenvuelven, con el propósito de obtener un resultado específico.

A continuación, se presentan algunas categorías, indicadores e elementos básicos que se utilizan para evaluar el desempeño laboral: **Fuente especificada no válida.**

Evaluación del desempeño laboral

La evaluación del desempeño laboral se realiza mediante técnicas e instrumentos de recolección de información, como entrevistas, cuestionarios, observación directa y registros de desempeño. La evaluación del desempeño laboral es importante porque permite identificar fortalezas y debilidades en el desempeño de los trabajadores, lo que a su vez permite tomar medidas para mejorar el rendimiento y la productividad.

El nivel de desempeño laboral básico es aquel que se desarrolla, principalmente, en el inicio del desempeño de las labores y comprende aquellos conocimientos y habilidades que permiten progresar en el ciclo laboral y social. Las competencias laborales también son importantes para predecir el desempeño en el trabajo (Castro, 2020).

De esta forma, el desempeño laboral se refiere a la actuación de las personas en el trabajo, y se evalúa mediante técnicas e instrumentos de recolección de información. La evaluación del desempeño laboral es importante para identificar fortalezas y debilidades en el desempeño de los trabajadores, y tomar medidas para mejorar el rendimiento y la productividad. El nivel de desempeño laboral básico se desarrolla en el inicio del desempeño de las labores y comprende aquellos conocimientos y habilidades que permiten progresar en el ciclo laboral y social. Las competencias laborales también son importantes para predecir el desempeño en el trabajo.

Ambiente laboral

El Ambiente Laboral está relacionado con la percepción de los colaboradores en cuanto a los factores que determinan la calidad de su experiencia en los lugares de trabajo. Dichos factores pueden ser tangibles o intangibles. (Vargas, 2021)

Importancia del ambiente laboral

Para las organizaciones tener estos factores bien resueltos, es la clave de una alta productividad, un buen desempeño, la atracción y retención del mejor talento, e indiscutiblemente es una gran ventaja competitiva. En palabras de Richard Branson, empresario inglés “los clientes no son lo primero, lo primero son tus empleados. Si cuidas de tus empleados, ellos cuidarán de tus clientes”. (Vargas, 2021)

Por ello, es indispensable poner un gran foco de atención y grandes esfuerzos en el bienestar y el desarrollo de las personas.

Influencia del ambiente laboral

El desempeño laboral donde el individuo manifiesta las competencias laborales alcanzadas en las que se integran, como un sistema, conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones, características personales y valores que contribuyen a alcanzar los resultados que se esperan, en

correspondencia con las exigencias técnicas, productivas y de servicios de la empresa.

Por esto se cree que es vital que las empresas tomen conciencia de la importancia que un buen clima laboral significa para ellos, ya que, si ponen la atención en este aspecto, estarán cuidando el bienestar de sus recursos humanos, que en definitiva son el activo más importante con el que cuentan.

Por tales motivos los factores del clima laboral son aquellos que intervienen directamente en la conducta de los empleados, y de estos depende que sus capacidades, sus relaciones y su desempeño se vean alterados de manera positiva o negativa dentro de la organización, es por ello de la importancia de mantenerla en equilibrio para garantizar un buen desempeño laboral. (Espinosa, 2015)

Dentro del desarrollo de las organizaciones y tomando como referencia directa las áreas claves de la organización partimos analizando el impacto positivo que tiene el cumplimiento de normativa legal vigente en Ecuador desde el rol del empleador; factores constitucionales y reguladores que rigen la actividad laboral para garantizar el buen desempeño y con ello elevar los niveles de productividad en los trabajadores de una organización.

Así mismo es indispensable mencionar que la responsabilidad laboral se cumple directamente en el área de gestión de talento humano ya que es indispensable conocer y cumplir los diferentes roles trabajadores y empleadores dentro de las organizaciones, se considera importante conceptualizar temas y definir procesos de relevancia tanto obligaciones y beneficios (Chase Joffre Vicente, 2024).

Dentro del área empresarial, el talento humano es parte fundamental pues mide las metas de la empresa con un equipo de trabajo calificado y compro-metido. De tal manera, gestiona procesos de motivación y retención de los colaboradores con el objetivo de generar un grupo cohesionado, a fin de obtener los mejores resultados en su desarrollo, enfoque humano y el logro de las metas propuestas. Esto se refleja a través de capacitación, retroalimentación y el apoyo; así, reflejando una visión clara de las competencias requeridas para causar el impacto que la empresa requiere en su segmentación (Perdomo González, 2020).

2.2. Conceptual

Auditar: Es el proceso de revisar, evaluar y mejorar sistemáticamente las funciones relacionadas con la gestión del personal en una organización, con el objetivo de identificar fortalezas, debilidades y áreas de mejora, garantizando un adecuado aprovechamiento y desarrollo del talento dentro de la empresa.

Bonificaciones: Otorgar beneficios como seguro médico.

Calidad laboral: Es un concepto multidimensional que se refiere a la práctica necesaria y responsabilidad de todos para asegurar el bienestar de los trabajadores.

Compensación laboral: Recibir un salario justo y competitivo en relación al mercado y a la competencia.

Compromiso: Es la capacidad que tiene una persona para tomar conciencia de la importancia que existe en cumplir con algo acordado anteriormente.

Competencias Laborales: Es tener los conocimientos, destrezas y habilidades necesarias, para cumplir de una manera efectiva con las tareas y los objetivos de cualquier tipo de organización.

Oportunidad de crecimiento: Ofrecer oportunidades a las personas para el avance de su carrera.

Desarrollo de habilidades: Establecer programas de capacitación interna y externa las personas pueden tener habilidades y nuevas técnicas, debido a que se vive en un mundo que el conocimiento evoluciona vertiginosamente.

Gestión: Son las habilidades y destrezas que tiene una persona, para dirigir y controlar los recursos de la organización, para alcanzar los objetivos empresariales.

Gestión del Talento Humano: Es un conjunto integrado de procesos de una organización, diseñado para atraer, gestionar, desarrollar, motivar y retener a los colaboradores.

Retención de empleados: Es la capacidad de una organización para evitar la rotación de personal, ya sea voluntaria o involuntariamente.

Reconocimiento: acción y efecto de reconocer o reconocerse, en identificar un individuo o un elemento entre varias por una serie de cualidades propias o analizar con cuidado y atención una cosa o a una persona para conocer mejor su condición y formar una razón acerca de ella. (Vinces, 2023)

Talento: Está vinculada a la aptitud o inteligencia Se trata de la capacidad para ejercer una cierta ocupación o para desempeñar una actividad. El talento suele estar asociado a la habilidad innata y a la creación, aunque también puede desarrollarse con la práctica y el entrenamiento. (fatima, 2023)

Talento Humano: Se puede definir como un cumulo de competencias, habilidades y conocimientos que tiene una persona, para desarrollar determinada actividad, acorde con su perfil.

Satisfacción laboral: Se refiere al sentimiento de bienestar y agrado que una persona experimenta en relación con su trabajo. Es un estado emocional positivo que surge de la evaluación de la experiencia laboral, en comparación con las expectativas y deseos individuales.

Motivación: Es la fuerza interna o externa que impulsa a una persona a actuar, dirigiéndola hacia un objetivo específico. Se puede considerar como el "motor" que nos lleva a iniciar, continuar y culminar un comportamiento determinado.

Comunicación: Es la transmisión de información entre dos o más individuos, puesto que un participante le envía un mensaje a otro. Todos los seres vivos presentan alguna forma de comunicación, ya sea mediante palabras, señales químicas, sonidos o movimientos.

Trabajo en equipo: implica que un grupo de personas con habilidades complementarias, trabajan juntas de forma coordinada para alcanzar un objetivo común, aprovechando sus conocimientos y habilidades para obtener mejores resultados que si trabajaran individualmente.

2.3. Legal

Normativas nacionales:

- Constitución de la República del Ecuador: Establece los derechos fundamentales de los trabajadores, como el derecho al trabajo, a la remuneración justa, a la estabilidad laboral, a la jornada de trabajo limitada, al descanso remunerado, a la seguridad social y a la libre asociación sindical.
- Ley Orgánica de Educación Intercultural: Regula el sistema educativo ecuatoriano y establece los derechos y obligaciones de los docentes y del

personal administrativo de las instituciones educativas fiscales, municipales y particulares.

- Código del Trabajo: Regula las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores, incluyendo las condiciones de trabajo, la remuneración, los beneficios sociales, la seguridad social, la jornada laboral, las vacaciones y las causales de terminación del contrato de trabajo.
- Reglamento General de la Ley Orgánica de Educación Intercultural: Desarrolla los aspectos administrativos y pedagógicos de la Ley Orgánica de Educación Intercultural.
- Acuerdo Ministerial de Remuneración Docente: Establece los sueldos y salarios de los docentes del sector público, incluyendo los docentes de la Unidad Educativa Pedro Carbo.
- Estatuto del Docente: Regula los derechos y obligaciones de los docentes ecuatorianos, específicamente en aspectos como la selección, la evaluación, la promoción, la estabilidad laboral y la jubilación.

Normativa internacional:

- Convención de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la Protección y las Facilidades que deben Otorgarse a los Representantes de los Trabajadores en las Empresas y Establecimientos Rurales: Protege el derecho de los trabajadores a la libre asociación sindical y a la negociación colectiva.
- Convención de la OIT sobre la Discriminación (empleo y ocupación): Prohíbe la discriminación en el empleo y la ocupación por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, nacionalidad o ascendencia nacional.

Reglamentos internos:

- Reglamento Interno de la Unidad Educativa Pedro Carbo: Establece las normas de funcionamiento interno de la institución, incluyendo las normas laborales específicas para los maestros y empleados.

2.4. Georreferencial

La unidad educativa Pedro Carbo, se encuentra ubicada en la Calle 9 de Abril 902 y Selva Alegre, frente a la histórica Plaza 15 de Mayo de la ciudad de Guaranda.



CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Tipo de Investigación

Los tipos de investigación utilizados fueron: exploratoria y descriptiva.

Investigación exploratoria

¨La investigación exploratoria es un tipo de estudio que se llevó a cabo con el objetivo de proporcionar una comprensión preliminar sobre un fenómeno o problema poco estudiado, identificando variables clave y posibles relaciones entre ellas¨ (Gómez, J., 2019).

La investigación exploratoria fue relevante para este estudio porque permite obtener una visión inicial sobre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en la Unidad Educativa Pedro Carbo. Dado que puede haber pocos estudios previos en este contexto específico, la investigación exploratoria ayuda a identificar los factores más influyentes y guiar estudios más profundos y específicos.

Investigación descriptiva

"La investigación descriptiva se enfocó en describir las características y comportamientos de un fenómeno o población, proporcionando información detallada sobre sus aspectos más relevantes sin establecer relaciones causales."(Martínez, L., 2020).

La investigación es de tipo descriptivo, ya que tiene como propósito analizar y caracterizar cómo se desarrolla la gestión del talento humano dentro de la Unidad Educativa Pedro Carbo y cuál es el nivel de satisfacción laboral del personal, sin intervenir en las condiciones existentes ni manipular variables. Se busca obtener un panorama detallado de la realidad institucional, a través de la recopilación de datos que reflejen percepciones, prácticas y niveles de satisfacción.

3.2 Enfoque de la investigación

Según Sampieri, El enfoque cualitativo lo que nos modela es un proceso inductivo contextualizado en un ambiente natural, esto se debe a que en la recolección de datos se establece una estrecha relación entre los participantes de la investigación

sustrayendo sus experiencias e ideologías en detrimento del empleo de un instrumento de medición predeterminado.

El enfoque de la investigación es mixto, combinando tanto métodos cuantitativos como cualitativos.

El enfoque cuantitativo se utilizó para medir y analizar estadísticamente los niveles de satisfacción laboral y los factores de gestión del talento humano.

El enfoque cualitativo se empleó para obtener una comprensión más profunda y detallada de las percepciones y experiencias de los maestros y empleados a través de entrevistas.

3.3 Métodos de Investigación

Método descriptivo

Este método permitió analizar y detallar las características actuales de la gestión del talento humano y su relación con la satisfacción laboral en la Unidad Educativa Pedro Carbo. Se utilizó para observar, registrar y describir fenómenos sin intervenir en ellos, proporcionando un panorama claro de la situación institucional.

Método analítico

A través del análisis de los datos recolectados, este método facilitó la identificación de relaciones y patrones entre las prácticas de gestión del talento humano y los niveles de satisfacción laboral. También permitió interpretar los resultados en función de teorías existentes y del contexto institucional.

Método estadístico

Se utilizó para organizar, procesar y analizar los datos cuantitativos obtenidos mediante encuestas. Con este método se generaron gráficos, porcentajes y medidas estadísticas que facilitaron la comprensión de los resultados y su interpretación objetiva.

3.4 Técnicas e instrumentos de recopilación de datos

Encuestas: Se diseñaron cuestionarios estructurados para medir la satisfacción laboral y evaluar los diferentes aspectos de la gestión del talento humano en la Unidad Educativa Pedro Carbo.

Entrevistas semiestructuradas: Se realizaron entrevistas a profundidad con un guion de preguntas abiertas para explorar las percepciones y experiencias de las Autoridades.

3.5 Universo, población y muestra

Universo: El universo de estudio está constituido por todos los maestros y empleados de la Unidad Educativa Pedro Carbo.

Población: La población de estudio incluye a los 150 maestros y 50 empleados administrativos que trabajan en la Unidad Educativa Pedro Carbo.

Muestra: Se seleccionó una muestra representativa de la población total. Para las encuestas, se utilizó un muestreo aleatorio simple, con un tamaño de muestra calculado para alcanzar un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%. Para lo cual se aplico la siguiente formula:

• n: Tamaño de la muestra (200).

• P: Probabilidad de éxito (0.5).

• Q: Probabilidad de fracaso (0.5).

• N: Tamaño de la población (200).

• e: Error máximo admisible (0.05).

• Z: Coeficiente de corrección del error (1.96, Nivel de confianza del 95%).

$$PQZ2N$$

$$n = \frac{P \cdot Q \cdot z^2 \cdot N}{(N-1) \cdot e^2 + z^2 \cdot P \cdot Q}$$

$$n = \frac{(0.5)\ (0.5)\ (1.96)^2\ (200)}{(200-1)\ (0.05)^2 + (1.96)^2\ (0.5)\ (0.5)}$$

$$1.96^2 = 3.8416$$

$$(0.5)(0.5)(3.8416)(200) = 0.25\ x\ 3.8416\ x\ 200\ =\ 192$$

$$(200-1)\ =\ 199, (0.05)2 =\ 0.0025$$

$$(200\ -\ 1)\ =\ 199, (0.05)2 =\ 0.0025$$

$$(1.96)2\ x\ (0.5)\ (0.5)\ =\ 3.8416\ \times\ 0.25\ =\ 0.9604$$

$$n = \frac{192.08}{0.4975 + 0.9604} = \frac{192.08}{1.4579} = 131.8$$

$$n = 132$$

3.6 Procesamiento de la Información

El procesamiento de la información es una etapa crucial en la investigación, ya que permite transformar los datos recopilados en conocimientos útiles y significativos. Este proceso se llevó a cabo en varias fases, utilizando técnicas y herramientas adecuadas para manejar tanto los datos cuantitativos como los cualitativos.

El procesamiento de la información recolectada en esta investigación se realizó a través de varias etapas sistemáticas que permitieron garantizar la validez, confiabilidad y objetividad de los datos obtenidos:

Codificación de los datos:

Una vez aplicadas las encuestas al personal de la Unidad Educativa Pedro Carbo, las respuestas fueron organizadas y codificadas numéricamente para facilitar su análisis estadístico.

Tabulación:

Los datos codificados fueron ingresados en una hoja de cálculo (como Excel o similar), permitiendo su organización por variables, frecuencias y porcentajes.

Análisis estadístico:

Se aplicaron técnicas de estadística descriptiva, tales como frecuencias absolutas y relativas, gráficos de barras y medidas de tendencia central. Esto permitió interpretar los resultados y visualizar de forma clara las percepciones de los encuestados.

Interpretación de resultados:

Finalmente, los datos procesados fueron analizados e interpretados a la luz del marco teórico, contrastando los resultados con los objetivos de la investigación y con estudios previos, para llegar a conclusiones fundamentadas.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Análisis, Interpretación y Discusión de Resultados

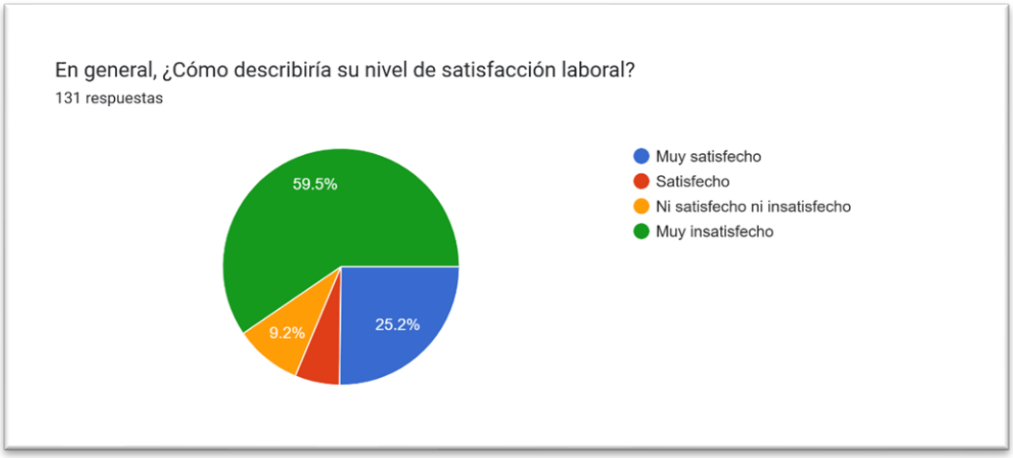
1.- ¿Cómo describiria su nivel de satisfaccion laboral?

Tabla 1

Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Muy satisfecho	33	25,2%
Satisfecho	8	6,1%
Ni satisfecho ni insatisfecho	12	9,2%
Muy insatisfecho	79	59,5%
Total	132	100%

Fuente: Unidad Educativa Pedro Carbo
Elaboración: Jeanpierre Vanegas

Gráfico 1



Fuente: Unidad Educativa Pedro Carbo
Elaboración: Jeanpierre Vanegas

Análisis:

De acuerdo con los datos obtenidos, se observa que el 59.5% de los encuestados manifestó sentirse "muy insatisfecho" con su situación laboral actual dentro de la Unidad Educativa Pedro Carbo. Este resultado es especialmente preocupante, ya

que representa una mayoría significativa que refleja un nivel crítico de descontento generalizado.

Asimismo, un 9,2% expresó una postura neutral, es decir, ni satisfecho ni insatisfecho, lo cual indica una posible falta de motivación o indiferencia hacia su entorno laboral. Por otro lado, solo un 6,1% manifestó sentirse satisfecho, y un porcentaje mínimo del 25,2% se consideró muy satisfecho.

Interpretación:

Los resultados sugieren que existe un problema serio en la gestión del talento humano, ya que la baja satisfacción laboral puede estar relacionada con deficiencias en áreas clave como el clima organizacional, la comunicación interna, las oportunidades de desarrollo profesional, el reconocimiento, o la carga laboral.

Por lo tanto, es urgente que la institución revalúe sus estrategias de gestión del talento, con el objetivo de implementar mejoras que eleven los niveles de satisfacción del personal, lo cual impactaría positivamente en su compromiso, productividad y permanencia en la organización.

2.- ¿Qué tan satisfecho está con el ambiente laboral en la institución?

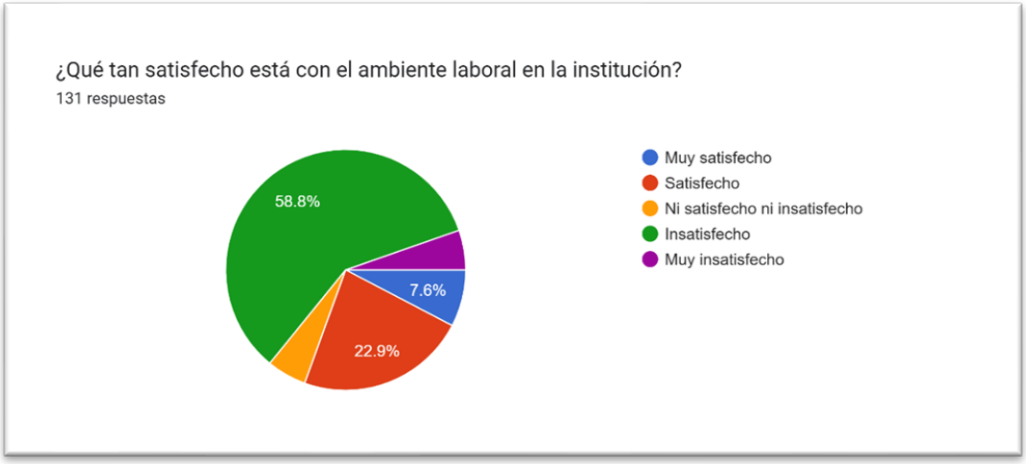
Tabla 2

Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Muy satisfecho	10	7,6%
Satisfecho	30	22,9%
Ni satisfecho ni insatisfecho	7	5,3%
Insatisfecho	78	58,8%
Muy insatisfecho	7	5,3%
Total	132	100%

Fuente: Unidad Educativa Pedro Carbo

Elaboración: Jeanpierre Vanegas

Gráfico 2



Análisis:

El 58,8% de los encuestados manifestaron estar insatisfechos, lo cual constituye la mayoría significativa. Además, un 5,3% indicó estar muy insatisfecho, sumando un 64,1% de respuestas en el rango de insatisfacción. Esto revela un alto grado de descontento con el ambiente laboral, que podría estar afectando la motivación, el desempeño y la retención del talento.

Por otro lado, el 22,9% de los participantes señaló estar satisfecho, mientras que solo un 7,6% se declaró muy satisfecho. Es decir, apenas un 30,5% de los colaboradores muestra satisfacción respecto al ambiente laboral, lo que representa una minoría en comparación con quienes están insatisfechos.

Finalmente, un 5,3% expresó una posición neutral ("ni satisfecho ni insatisfecho"), lo que sugiere que existe un pequeño segmento de empleados que podría inclinarse hacia una percepción positiva o negativa dependiendo de cambios futuros en las condiciones laborales.

Interpretación:

Los resultados evidencian una necesidad urgente de implementar estrategias de mejora del ambiente laboral, tales como fortalecer la comunicación interna, promover el trabajo en equipo, reconocer el desempeño y fomentar un clima organizacional positivo, que permita revertir el alto índice de insatisfacción detectado.

3.- ¿Se siente valorado y reconocido por su trabajo en la institución?

Tabla 3

Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	17	13%
A menudo	10	7,6%
Algunas veces	16	12,2%
Raramente	83	62,6%
Nunca	6	4,6%
Total	132	100%

Fuente: Unidad Educativa Pedro Carbo

Elaboración: Jeanpierre Vanegas

Gráfico 3



Fuente: Unidad Educativa Pedro Carbo

Elaboración: Jeanpierre Vanegas

Análisis:

El porcentaje más alto corresponde a quienes respondieron "raramente" con un 62,6%, lo que indica que una gran mayoría de empleados siente que su trabajo no es adecuadamente valorado de manera frecuente. Además, un 4,6% afirmó que "nunca" se siente reconocido, sumando un preocupante 67,2% de respuestas que evidencian un nivel de reconocimiento muy bajo dentro de la institución.

En contraste, solo un 13% de los encuestados manifestó sentirse "siempre" valorado, mientras que un 7,6% señaló sentirse reconocido "a menudo". Esto

significa que apenas un 20,6% experimenta de forma consistente o frecuente reconocimiento laboral.

Por su parte, el 12,2% indicó que se siente valorado "algunas veces", reflejando una experiencia ocasional e inconsistente de reconocimiento, lo que puede generar sentimientos de inseguridad o desmotivación en los colaboradores.

Interpretación:

Los datos revelan que existe una carencia crítica de prácticas efectivas de reconocimiento y valorización del trabajo del personal. Esta situación podría tener consecuencias negativas como la disminución del compromiso organizacional, el aumento de la rotación y un menor rendimiento. Se recomienda a la institución fortalezca programas de reconocimiento tanto formal como informal, integrándolos a la cultura organizacional para fomentar un ambiente laboral más positivo y motivador.

4.- ¿Considera que tiene oportunidades de desarrollo profesional en la institución?

Tabla 4

Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	13	9,9%
A menudo	12	9,2%
Algunas veces	19	14,5%
Raramente	80	60,3%
Nunca	8	6,1%
Total	132	100%

Fuente: Unidad Educativa Pedro Carbo

Elaboración: Jeanpierre Vanegas

Gráfico 4



Fuente: Unidad Educativa Pedro Carbo

Elaboración: Jeanpierre Vanegas

Análisis:

El 60,3% de los encuestados indicó que "raramente" percibe oportunidades de crecimiento profesional, mientras que un 6,1% afirmó que "nunca" ha tenido estas oportunidades. En conjunto, 66,4% de las respuestas reflejan una falta significativa de oportunidades de desarrollo dentro de la institución, lo que representa un riesgo importante para la retención y motivación del talento.

Por otro lado, solo un 9,9% de los colaboradores considera que "siempre" tiene oportunidades de desarrollo, y un 9,2% señala que estas se presentan "a menudo". Esto implica que apenas un 19,1% percibe un entorno favorable para su crecimiento profesional.

El 14,5% manifestó que cuenta con oportunidades "algunas veces", lo cual sugiere una percepción de oportunidades esporádicas y no garantizadas.

Interpretación:

Estos resultados evidencian una notable debilidad en las estrategias de desarrollo de talento dentro de la institución. Es fundamental que la organización implemente planes claros de formación, capacitación y promoción interna, a fin de fortalecer el compromiso de los colaboradores y ofrecer trayectorias de carrera que contribuyan tanto al crecimiento individual como al éxito organizacional.

5.- ¿Está satisfecho con la comunicación y retroalimentación que recibe de la administración?

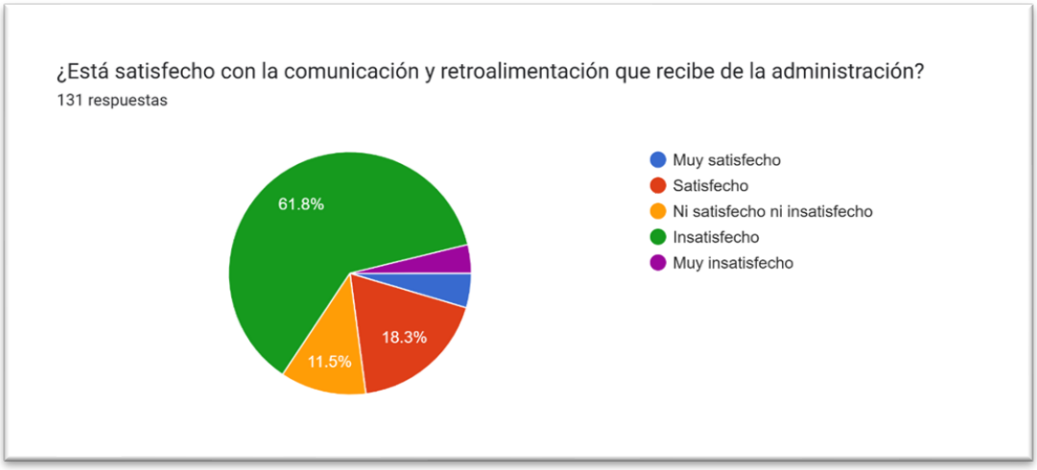
Tabla 5

Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Muy satisfecho	6	4,6%
Satisfecho	24	18,3%
Ni satisfecho ni insatisfecho	15	11,5%
Insatisfecho	82	61,8%
Muy insatisfecho	5	3,8%
Total	132	100%

Fuente: Unidad Educativa Pedro Carbo

Elaboración: Jeanpierre Vanegas

Gráfico 5



Fuente: Unidad Educativa Pedro Carbo

Elaboración: Jeanpierre Vanegas

Análisis:

El 61,8% de los participantes se manifestó insatisfecho, y un 3,8% adicional indicó estar muy insatisfecho, sumando un total de 65,6% de respuestas que reflejan un grado significativo de descontento en cuanto a los procesos comunicacionales y la retroalimentación proveniente de la administración.

En contraste, solo un 4,6% de los encuestados expresó estar muy satisfecho, mientras que el 18,3% se consideró satisfecho, lo que representa apenas un 22,9% de satisfacción general frente a este aspecto clave de la gestión organizacional.

El 11,5% restante respondió de forma neutral ("ni satisfecho ni insatisfecho"), lo cual podría interpretarse como una percepción ambigua o fluctuante que depende de factores puntuales y no de una práctica consistente de buena comunicación.

Interpretación:

Los resultados indican que la comunicación interna y la retroalimentación desde la administración son áreas críticas de mejora dentro de la institución. La falta de canales efectivos, el escaso reconocimiento verbal y la ausencia de diálogo fluido entre niveles jerárquicos pueden estar afectando la moral, el compromiso y la claridad en los objetivos organizacionales. Se recomienda revisar e implementar estrategias que fomenten una comunicación más abierta, bidireccional y constructiva.

6.- ¿Ha participado en algún programa de capacitación o desarrollo profesional en el último año?

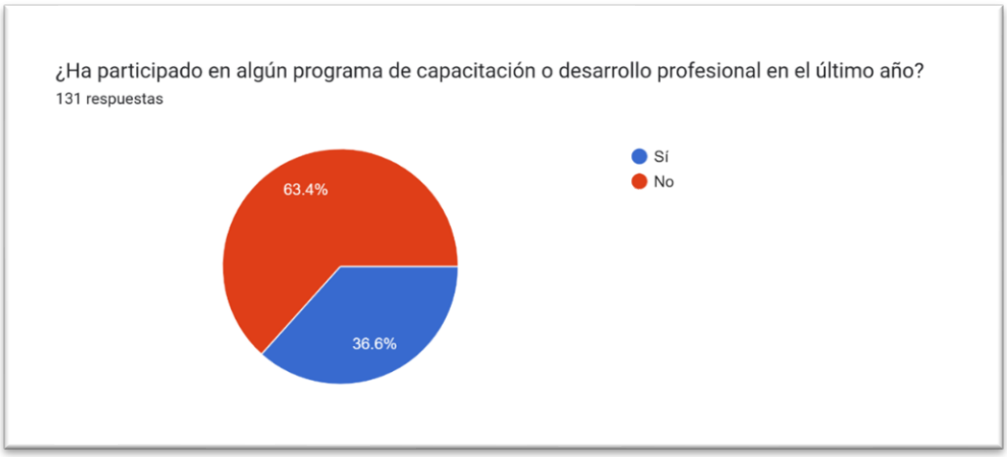
Tabla 6

Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Si	48	36,6%
No	84	63,4%
Total	132	100%

Fuente: Unidad Educativa Pedro Carbo

Elaboración: Jeanpierre Vanegas

Gráfico 6



Fuente: Unidad Educativa Pedro Carbo

Elaboración: Jeanpierre Vanegas

Análisis:

El 63,4% de los encuestados respondió "no", indicando que no ha participado en ningún programa de capacitación o desarrollo profesional en el último año. Esto evidencia una baja inversión en formación o una escasa oferta de oportunidades para el crecimiento y actualización de competencias dentro de la institución.

Por otro lado, únicamente un 36,6% señaló haber participado en algún tipo de capacitación, lo que sugiere que las oportunidades de desarrollo profesional, aunque existentes, no han alcanzado a la mayoría del personal, o que posiblemente no se promueven de manera suficiente.

Interpretación:

Los resultados subrayan la necesidad urgente de fortalecer los programas de capacitación y desarrollo profesional, diseñando estrategias inclusivas que permitan al mayor número de empleados mejorar sus competencias, adaptarse a los cambios del entorno laboral y proyectar una trayectoria de crecimiento dentro de la institución.

El escaso acceso a programas de capacitación puede afectar negativamente la productividad, la motivación laboral y la capacidad de innovación de la organización. Además, puede generar un sentimiento de estancamiento profesional entre los colaboradores.

7.- **¿Considera que los métodos de evaluación del desempeño son justos y objetivos?**

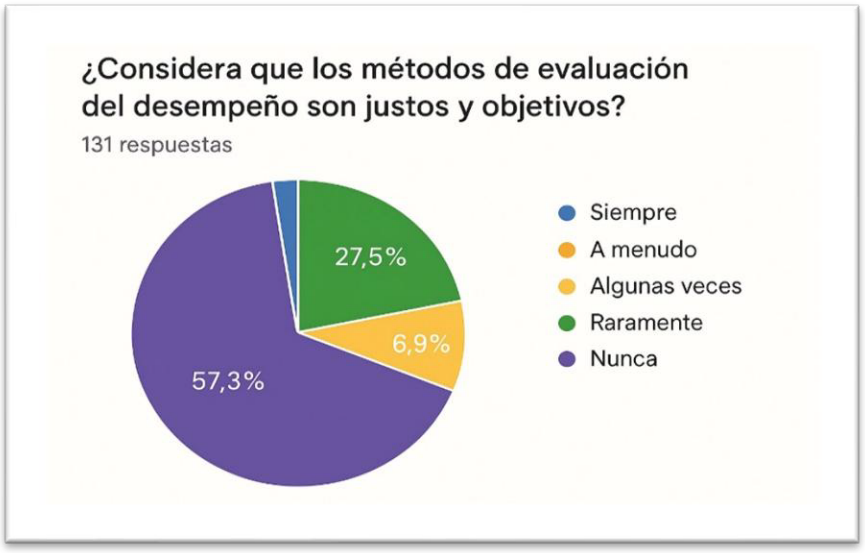
Tabla 7

Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	1	0,8%
A menudo	10	7,6%
Algunas veces	9	6,9%
Raramente	36	27,5%
Nunca	76	57,3%
Total	132	100%

Fuente: Unidad Educativa Pedro Carbo

Elaboración: Jeanpierre Vanegas

Gráfico 7



Fuente: Unidad Educativa Pedro Carbo

Elaboración: Jeanpierre Vanegas

Analisis:

Un 57,3% de los encuestados respondió "nunca", y un 27,5% indicó que "raramente" percibe justa y objetiva las evaluaciónes. En conjunto, esto significa que 84,8% de los participantes tienen una opinión desfavorable respecto a la equidad y transparencia en los procesos de evaluación.

En contraste, solo un 0,8% considera que los métodos de evaluación son "siempre" justos y objetivos, mientras que un 7,6% señala que esto ocurre "a menudo". Un 6,9% adicional percibe justicia y objetividad "algunas veces", lo que evidencia que la confianza en los sistemas de evaluación es muy baja dentro de la institución.

Interpretacion:

Los resultados ponen de manifiesto la urgente necesidad de revisar y transparentar los procesos de evaluación de desempeño, asegurando que sean aplicados de manera consistente, imparcial y con criterios claros, comunicados adecuadamente a todo el personal.

Esta situación puede generar consecuencias serias como desmotivación, percepciones de favoritismo, conflictos internos y una disminución de la confianza en la gestión de talento humano. Además, la falta de métodos de evaluación claros y objetivos puede afectar negativamente la identificación y el desarrollo de competencias en los colaboradores.

8.- ¿Recibe retroalimentación constructiva después de las evaluaciones de desempeño?

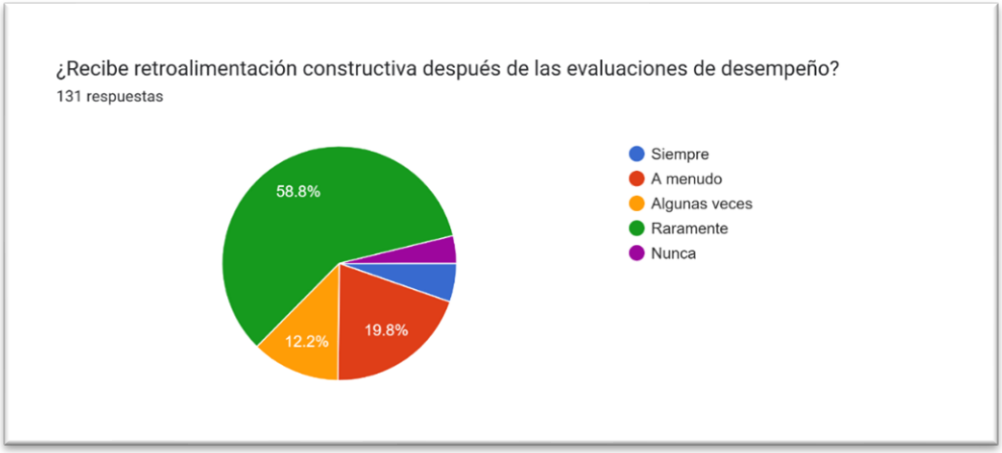
Tabla 8

Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	7	5,3%
A menudo	26	19,8%
Algunas veces	16	12,2%
Raramente	78	58,8%
Nunca	5	3,8%
Total	132	100%

Fuente: Unidad Educativa Pedro Carbo

Elaboración: Jeanpierre Vanegas

Gráfico 8



Fuente: Unidad Educativa Pedro Carbo

Elaboración: Jeanpierre Vanegas

Analisis:

El 58,8% de los encuestados señaló que "raramente" recibe retroalimentación constructiva, y un 3,8% indicó que "nunca" la recibe. En total, un 62,6% manifiesta una falta significativa de retroalimentación efectiva posterior a las evaluaciones, lo que evidencia una debilidad importante en los procesos de gestión del desempeño. Por otro lado, un 5,3% de los participantes expresó que "siempre" recibe retroalimentación constructiva, mientras que un 19,8% mencionó que esto ocurre "a menudo", sumando un 25,1% de respuestas positivas. Asimismo, un 12,2%

indicó que recibe retroalimentación "algunas veces", reflejando una experiencia inconsistente en cuanto al seguimiento de las evaluaciones.

Interpretacion:

Los resultados sugieren que, aunque existen algunos esfuerzos por brindar retroalimentación, no son suficientes ni sistemáticos. La falta de retroalimentación adecuada puede generar incertidumbre, desmotivación y limitar el desarrollo de habilidades y competencias en los colaboradores.

Es fundamental que la institución fortalezca sus prácticas de retroalimentación posterior a las evaluaciones de desempeño, asegurándose de que sean oportunas, específicas, enfocadas en el desarrollo profesional y orientadas a la mejora continua.

9.- ¿Cree que hay un sistema adecuado de reconocimiento y recompensas en la institución?

Tabla 9

Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	8	6,1%
A menudo	6	4,6%
Algunas veces	20	15,3%
Raramente	92	69,5%
Nunca	6	4,6%
Total	132	100%

Fuente: Unidad Educativa Pedro Carbo

Elaboración: Jeanpierre Vanegas

Gráfico 9



Análisis:

El 69,5% de los encuestados indicó que "raramente" percibe la existencia de un sistema adecuado de reconocimiento y recompensas, y un 4,6% adicional respondió que "nunca" ha identificado tal sistema. En conjunto, un 74,1% de los participantes muestra una opinión desfavorable, evidenciando una falta significativa de estrategias claras y efectivas de reconocimiento dentro de la institución.

Por otro lado, apenas un 6,1% de los encuestados manifestó que "siempre" existe un sistema de reconocimiento adecuado, mientras que un 4,6% considera que esto sucede "a menudo", totalizando apenas un 10,7% de percepciones positivas. Un 15,3% señaló que percibe estos sistemas "algunas veces", lo que sugiere que los esfuerzos de reconocimiento, cuando existen, son esporádicos e insuficientes para la mayoría del personal.

Interpretacion:

Los resultados subrayan la necesidad urgente de que la institución diseñe y fortalezca programas formales de reconocimiento y recompensas, que sean transparentes, inclusivos y vinculados al desempeño y los logros, con el fin de incentivar la productividad y mejorar el clima organizacional.

La falta de un sistema estructurado de reconocimiento y recompensas puede impactar negativamente en la motivación, el compromiso y la satisfacción laboral, incrementando además el riesgo de rotación de talento.

10.- ¿Cómo considera que la gestión del talento humano impacta en la calidad educativa ofrecida a los estudiantes?

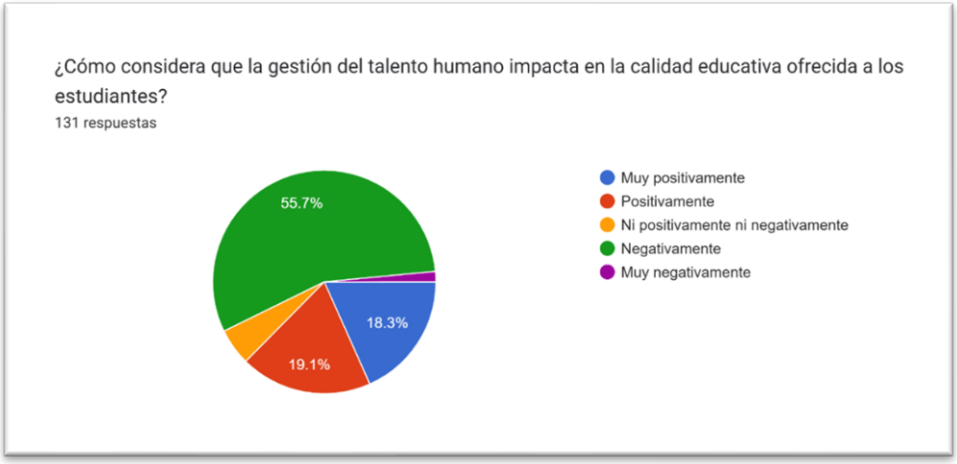
Tabla 10

Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Muy positivamente	24	18,3%
Positivamente	25	19,1%
Ni positivamente ni negativamente	7	5,3%
Negativamente	74	55,7%
Muy negativamente	2	1,5%
Total	132	100%

Fuente: Unidad Educativa Pedro Carbo

Elaboración: Jeanpierre Vanegas

Gráfico 10



Fuente: Unidad Educativa Pedro Carbo

Elaboración: Jeanpierre Vanegas

Análisis:

El 55,7% de los participantes indicó que la gestión del talento humano impacta de forma negativa en la calidad educativa, y un 1,5% adicional consideró que lo hace de manera muy negativa. En conjunto, un 57,2% percibe que la gestión actual del talento humano está afectando de manera desfavorable el servicio educativo brindado a los estudiantes.

Por otro lado, un 18,3% de los encuestados considera que el impacto es muy positivo, y un 19,1% opina que es positivo, sumando un 37,4% de valoraciones favorables respecto a la gestión del talento humano y su influencia en la calidad educativa.

El 5,3% de los participantes expresó una postura neutral ("ni positivamente ni negativamente"), lo que podría indicar una falta de claridad o evidencia concreta sobre el impacto que tiene esta área en la calidad del servicio educativo.

Interpretacion:

En síntesis, aunque existe una minoría que reconoce efectos positivos, predomina una percepción crítica sobre el desempeño de la gestión del talento humano en su contribución a la calidad educativa. Este resultado sugiere la necesidad de fortalecer las estrategias de gestión de personal, enfocándose en mejorar procesos de selección, capacitación, evaluación y motivación del personal docente y administrativo, con el fin de garantizar un impacto positivo en el servicio educativo ofrecido a los estudiantes.

11.- ¿Cree que su satisfacción laboral afecta su desempeño y, por ende, la calidad educativa?

Tabla 11

Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	84	64,1%
De acuerdo	38	28,2%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	4,6%
En desacuerdo	3	2,3%
Totalmente en desacuerdo	1	0,8%
Total	132	100%

Fuente: Unidad Educativa Pedro Carbo

Elaboración: Jeanpierre Vanegas

Gráfico 11



Fuente: Unidad Educativa Pedro Carbo

Elaboración: Jeanpierre Vanegas

Análisis:

El 64,1% de los participantes indicó estar totalmente de acuerdo, y un 28,2% expresó estar de acuerdo, lo que suma un 92,3% de respuestas afirmativas. Este elevado porcentaje evidencia que la gran mayoría de los colaboradores reconoce que su nivel de satisfacción laboral influye directamente en la calidad educativa que ofrecen a los estudiantes.

Un 4,6% manifestó una postura neutral ("ni de acuerdo ni en desacuerdo"), lo que puede interpretarse como una percepción de impacto variable o dependiendo de otras condiciones. Solo un pequeño porcentaje presentó opiniones contrarias: un 2,3% indicó estar en desacuerdo y apenas un 0,8% señaló estar totalmente en desacuerdo.

Interpretación:

Estos resultados refuerzan la idea de que la gestión de la satisfacción laboral es un factor crítico para mantener y elevar los estándares de calidad educativa. Por tanto, se vuelve fundamental que la institución promueva un entorno de trabajo positivo, motivador y alineado con las expectativas y necesidades del personal, ya que su bienestar impacta directamente en el aprendizaje de los estudiantes.

12.- ¿Considera necesario mejorar la gestión del talento humano en la unidad educativa?

Tabla 12

Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Si	120	91,6%
No	5	3,8%
Tal vez	7	4,6%
Total	132	100%

Fuente: Unidad Educativa Pedro Carbo

Elaboración: Jeanpierre Vanegas

Gráfico 12



Fuente: Unidad Educativa Pedro Carbo

Elaboración: Jeanpierre Vanegas

Análisis:

El 91,6% de los participantes respondió "sí", indicando de manera contundente que perciben deficiencias o áreas de oportunidad en la gestión del talento humano que requieren ser atendidas. Además, un 4,6% indicó "tal vez", lo que sugiere una postura de duda o reconocimiento parcial de la necesidad de cambios.

En contraste, solo un 3,8% de los encuestados considera que no es necesario mejorar la gestión del talento humano, representando una minoría que posiblemente percibe la situación actual como adecuada o aceptable.

Interpretacion:

Los resultados evidencian que existe una percepción generalizada de insatisfacción con los procesos de administración del personal en la unidad educativa Pedro Carbo. También reflejan una urgente necesidad de intervención para optimizar prácticas como la comunicación interna, los procesos de evaluación, los programas de reconocimiento, la formación y las oportunidades de desarrollo profesional.

En conclusión, se recomienda que la institución priorice el rediseño de su estrategia de gestión del talento humano, enfocándose en la transparencia, la equidad, el crecimiento profesional y la motivación, a fin de fortalecer el clima laboral y, en consecuencia, lograr la satisfacción laboral.

Análisis, Interpretación de la Entrevista

ENTREVISTA A LA RECTOR(A) DE LA UNIDAD EDUCATIVA PEDRO CARBO

Tema: La gestión del talento humano en la satisfacción laboral de los maestros y empleados de la Unidad Educativa Pedro Carbo, ubicada en la ciudad de Guaranda, provincia Bolívar, año 2024-2025.

Entrevistador: Jeanpierre Vanegas

Entrevistado: Lic. Gladis Allan

Lugar: Unidad Educativa Pedro Carbo

1. **Desde su perspectiva como rectora, ¿cómo evalúa la gestión del talento humano en la Unidad Educativa Pedro Carbo?**

Buscamos mantener un equipo docente y administrativo motivado, con oportunidades de desarrollo y un ambiente laboral adecuado, sin embargo, hay problemas con la distribución de responsabilidades, falta de incentivos y escasos espacios para la participación del personal en la toma de decisiones.

2. **¿Cuáles son las principales estrategias que se han implementado para mejorar la satisfacción laboral de los docentes y empleados?**

No se han implementado estrategias significativas para mejorar la satisfacción laboral, aunque existen buenas intenciones, muchas iniciativas se quedan en la planificación sin una ejecución concreta como programas de capacitación e incentivos por desempeño

3. **¿Existen programas de capacitación y desarrollo profesional para el personal? ¿Cómo han impactado en su desempeño y satisfacción?**

Lamentablemente, los programas de capacitación son insuficientes y no se ajustan a las necesidades reales del personal. La falta de actualización y formación limita el desarrollo profesional de los docentes

4. **¿Qué importancia le da la institución a un ambiente laboral positivo y qué medidas han tomado para fomentarlo?**

La institución reconoce la importancia de un ambiente laboral positivo, en la práctica no se han aplicado medidas efectivas para fomentarlo, las relaciones laborales no siempre son armoniosas, y el estrés y la sobrecarga de trabajo afectan el bienestar del personal.

5. **En su experiencia, ¿cuáles son los principales factores que influyen en la satisfacción laboral de los maestros y empleados?**

Entre los factores que afectan la satisfacción laboral están la falta de reconocimiento, las condiciones inadecuadas de trabajo, la ausencia de incentivos

6. **¿Qué desafíos enfrenta la institución en la gestión del talento humano y cómo se están abordando?**

Uno de los mayores desafíos es la falta de recursos, lo que impide implementar mejoras en infraestructura y formación, además no hay una estrategia clara para retener al talento humano, lo que genera desmotivación y alta rotación de personal.

7. **¿Cómo evalúa la comunicación interna dentro de la institución y su impacto en la motivación del personal?**

No existe compañerismo para el diálogo y muchas decisiones se toman sin consultar al personal, esto genera desinformación y afecta la motivación de los empleados.

8. **¿Considera que las condiciones laborales (infraestructura, recursos, horarios, beneficios) son adecuadas para garantizar la satisfacción de los trabajadores?**

No, las condiciones laborales no son las más adecuadas. La infraestructura necesita mejoras urgentes, los recursos son limitados, y no existen suficientes beneficios para garantizar el bienestar del personal.

9. **¿Cómo se mide el nivel de satisfacción laboral en la institución? ¿Se han realizado encuestas o estudios al respecto?**

No se han realizado estudios sobre la satisfacción laboral, aunque se reciben comentarios informales, no hay un mecanismo claro para evaluar las condiciones del personal y aplicar mejoras.

10. **Para finalizar, ¿qué mejoras o cambios propondría para optimizar la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en la institución?**

Es urgente establecer programas de capacitación adecuados, mejorar la comunicación interna, reconocer el esfuerzo del personal y destinar más recursos a la infraestructura.

El análisis de la entrevista revela serias deficiencias en la gestión del talento humano en la Unidad Educativa Pedro Carbo. La falta de estrategias efectivas, recursos insuficientes y problemas de comunicación interna afectan negativamente la satisfacción laboral de los docentes y empleados. Es fundamental que la institución implemente medidas concretas para mejorar las condiciones laborales, fomentar el desarrollo profesional y fortalecer la comunicación interna. Solo con una gestión más eficiente se podrá garantizar un ambiente de trabajo adecuado y mejorar la calidad educativa.

Discusión

Los datos obtenidos a partir de las encuestas aplicadas al personal docente y administrativo de la Unidad Educativa Pedro Carbo revelan que la gestión del talento humano presenta oportunidades de mejora en varios aspectos clave. Uno de los hallazgos más relevantes es que la mayoría de los encuestados considera que la falta de programas de capacitación, incentivos laborales y una comunicación efectiva impactan negativamente en su satisfacción y desempeño profesional.

Estos resultados coinciden con estudios previos en el ámbito educativo, los cuales indican que una gestión eficiente del talento humano no solo mejora el ambiente laboral, sino que también influye en la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje (Chiavenato, 2019). En este sentido, la baja percepción de oportunidades de crecimiento profesional y reconocimiento por parte de los colaboradores de la institución puede estar generando desmotivación y, en consecuencia, afecta la calidad educativa que reciben los estudiantes.

Por otro lado, la necesidad de fortalecer la comunicación interna fue uno de los puntos recurrentes en las respuestas. Esto sugiere que la ausencia de un canal claro y efectivo de diálogo entre directivos y docentes puede generar desinformación, falta de alineación con los objetivos institucionales y una disminución en el compromiso organizacional. Para mejorar este aspecto, se recomienda la implementación de reuniones periódicas, retroalimentación constante y espacios de participación que permitan al personal expresar sus inquietudes y propuestas.

Asimismo, los resultados evidencian que los encuestados perciben una sobrecarga laboral, lo que puede estar afectando su desempeño y bienestar. En consonancia con investigaciones sobre el estrés laboral en el sector educativo, se ha demostrado que

altos niveles de carga de trabajo y falta de equilibrio entre las responsabilidades académicas y administrativas pueden derivar en agotamiento profesional y una disminución en la calidad del servicio educativo (Robbins & Judge, 2020). Para abordar este problema, se plantea la necesidad de una distribución equitativa de las responsabilidades y la optimización de los procesos administrativos para que el personal pueda enfocarse en su labor pedagógica.

En conclusión, los resultados de esta investigación reflejan la necesidad de fortalecer la gestión del talento humano en la institución mediante estrategias que prioricen la capacitación, el reconocimiento laboral, la comunicación efectiva y el bienestar del personal. Implementar estos cambios contribuirá significativamente a mejorar la satisfacción de los docentes y administrativos, lo que a su vez tendrá un impacto positivo en la calidad educativa que reciben los estudiantes.

Preguntas de Investigación

¿Qué referentes teóricos apoyaran el proceso investigativo?

El proceso investigativo se apoyará en varios referentes teóricos clave:

Teoría de las Necesidades de Maslow: Esta teoría establece que las personas tienen una jerarquía de necesidades, y la satisfacción laboral está directamente vinculada a la satisfacción de necesidades superiores como la autoestima y la autorrealización.

Teoría de los Dos Factores de Herzberg: Herzberg identifica que la satisfacción laboral depende de factores motivacionales (reconocimiento, logros, desarrollo profesional) y factores de higiene (condiciones de trabajo, relaciones interpersonales, políticas institucionales).

Modelo de Gestión por Competencias (Spencer y Spencer): Sostiene que una gestión efectiva del talento humano debe basarse en identificar, desarrollar y gestionar las competencias clave de los empleados.

Teoría del Compromiso Organizacional de Meyer y Allen: Esta teoría explica que el compromiso de los trabajadores —afectivo, de continuidad y normativo— está relacionado con la percepción de una gestión adecuada del talento humano.

Clima y Cultura Organizacional (Chiavenato): El ambiente interno y la cultura organizacional impactan directamente en la satisfacción, motivación y desempeño de los empleados.

¿Qué factores influyen en la gestión del talento humano y la satisfacción laboral?

Entre los factores principales que influyen se encuentran:

Comunicación interna efectiva: La transparencia y el flujo de información inciden directamente en la confianza y satisfacción de los empleados.

Reconocimiento y recompensas: La valoración del desempeño individual y grupal fortalece el compromiso y la motivación.

Oportunidades de capacitación y desarrollo profesional: Brindar posibilidades de crecimiento profesional contribuye a la percepción de valor en la organización.

Equidad y justicia organizacional: Procesos de evaluación claros y justos son fundamentales para la percepción de satisfacción.

Condiciones laborales: Un ambiente seguro, saludable y colaborativo mejora la satisfacción laboral.

Estilo de liderazgo: Líderes que promueven la participación, el respeto y la empatía impactan positivamente en la gestión del talento humano y la satisfacción laboral.

¿De qué manera la gestión del talento humano permite la satisfacción laboral?

La gestión del talento humano permite la satisfacción laboral de varias maneras:

Reconociendo y valorando el desempeño de los colaboradores, lo cual fortalece su sentido de pertenencia y motivación.

Promoviendo el desarrollo profesional a través de programas de formación, planes de carrera y crecimiento interno.

Fomentando un ambiente de trabajo positivo, basado en la equidad, el respeto y el apoyo mutuo.

Implementando sistemas justos de evaluación y retroalimentación, que permitan al trabajador conocer sus fortalezas y áreas de mejora.

Facilitando la participación y la comunicación, haciendo que los empleados se sientan escuchados e involucrados en las decisiones institucionales.

En síntesis, cuando la gestión del talento humano se realiza de manera estratégica y centrada en las personas, contribuye directamente al bienestar emocional,

profesional y social de los colaboradores, lo que a su vez mejora la calidad educativa ofrecida.

¿Qué estrategias permitirán mejorar la gestión del talento humano para lograr la satisfacción laboral de los maestros y empleados?

Algunas estrategias recomendadas para mejorar la gestión del talento humano en la Unidad Educativa Pedro Carbo son:

Diseñar e implementar un sistema de reconocimiento y recompensas transparente y justo, que incentive el desempeño de docentes y administrativos.

Establecer programas continuos de capacitación y actualización profesional, enfocados en el desarrollo de competencias pedagógicas, tecnológicas y de gestión.

Crear espacios de comunicación efectiva y retroalimentación periódica, asegurando que los empleados reciban orientación y reconocimiento oportuno.

Revisar y actualizar los métodos de evaluación del desempeño, garantizando que sean objetivos, participativos y vinculados a resultados claros.

Fomentar un clima organizacional positivo, basado en valores como el respeto, la equidad, la cooperación y la innovación.

Desarrollar planes de carrera internos, que permitan visualizar oportunidades de crecimiento profesional dentro de la institución.

Promover estilos de liderazgo transformacional, donde los directivos actúen como guías y facilitadores del desarrollo humano y profesional de su equipo.

CAPÍTULO V

PROPUESTA

5.1 Título

"Estrategias para la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en la Unidad Educativa Pedro Carbo"

5.2 Introducción

Los resultados de las encuestas aplicadas al personal docente y administrativo de la Unidad Educativa Pedro Carbo revelan que la mayoría de los encuestados considera que la gestión del talento humano necesita mejoras significativas. Entre los principales aspectos señalados se encuentran la falta de oportunidades de capacitación continua, la ausencia de incentivos que fomenten el compromiso institucional y la necesidad de una comunicación efectiva entre la administración y el personal. Ante esta situación existe la necesidad de generar estrategias que permita mejorar la gestión del talento humano para lograr la satisfacción laboral del personal de la Unidad Educativa Pedro Carbo: Diseñar e implementar un sistema de reconocimiento y recompensas transparente y justo, que incentive el desempeño de docentes y administrativos. Establecer programas continuos de capacitación y actualización profesional, enfocados en el desarrollo de competencias pedagógicas, tecnológicas y de gestión. Crear espacios de comunicación efectiva y retroalimentación periódica, asegurando que los empleados reciban orientación y reconocimiento oportuno. Revisar y actualizar los métodos de evaluación del desempeño, garantizando que sean objetivos, participativos y vinculados a resultados claros. Fomentar un clima organizacional positivo, basado en valores como el respeto, la equidad, la cooperación y la innovación. Desarrollar planes de carrera internos, que permitan visualizar oportunidades de crecimiento profesional dentro de la institución. Promover estilos de liderazgo transformacional, donde los directivos actúen como guías y facilitadores del desarrollo humano y profesional de su equipo.

Con estas acciones, se espera fortalecer la motivación y el desempeño del personal, lo que impactará directamente en la calidad del servicio educativo ofrecido a los estudiantes.

Una gestión eficiente del talento humano en el sector educativo es clave para garantizar un ambiente de trabajo óptimo, que repercuta en la satisfacción laboral y el desempeño del personal. Cuando los docentes y el equipo administrativo se sienten valorados y cuentan con los recursos necesarios para su desarrollo profesional, su compromiso con la institución aumenta, lo que se traduce en una enseñanza de mayor calidad para los estudiantes.

5.3 Objetivo General:

- Implementar estrategias efectivas de gestión del talento humano que promuevan la satisfacción laboral de los maestros y empleados en la Unidad Educativa Pedro Carbo, fortaleciendo el compromiso organizacional y mejorando la calidad educativa.

5.4 Objetivos Específicos:

- Diagnosticar el nivel de satisfacción laboral actual de los maestros y empleados, identificando las principales necesidades y expectativas relacionadas con la gestión del talento humano.
- Diseñar e implementar estrategias de reconocimiento, comunicación, capacitación y desarrollo profesional, orientadas a mejorar la motivación, el desempeño y el bienestar laboral.
- Evaluar el impacto de las estrategias aplicadas en la satisfacción laboral mediante el seguimiento y análisis de indicadores de clima organizacional y desempeño institucional.

5.5 DESARROLLO

Estrategias para mejorar la Gestión del Talento Humano y lograr la Satisfacción Laboral en la Unidad Educativa Pedro Carbo.

En un mercado laboral que cambia rápidamente, las empresas enfrentan grandes retos, como la rotación de personal, la escasez de profesionales altamente calificados y los cambios en las preferencias de la fuerza laboral, entre otros. Estos

desafíos evidencian la necesidad de comprender los factores que influyen en la búsqueda de empleo y aceptación de ofertas laborales. Para abordar estos retos, se explora el concepto de employer branding como una estrategia clave en la atracción y retención de talentos, donde destacan tres factores esenciales para su desarrollo: la cultura organizacional, la comunicación y el posicionamiento.

Posteriormente, se describe el proceso de evaluación, diagnóstico e intervención, resaltando las implicaciones tanto internas como externas para la gestión de la imagen del empleador, y se hace énfasis en las acciones que las organizaciones pueden desarrollar para identificar factores clave diferenciadores en su marca y transmitirlos de manera multidireccional a todos los niveles de la organización (Montenegro Timón, 2024).

En el entorno organizacional actual, el talento humano se ha convertido en uno de los activos más valiosos para las empresas. La correcta gestión del talento humano es esencial para fomentar la competitividad y asegurar el éxito a largo plazo. En este contexto, las estrategias de gestión del talento humano juegan un papel crucial al alinear las capacidades y habilidades del personal con los objetivos estratégicos de la organización. Estas estrategias no solo buscan atraer y retener talento, sino también desarrollar un entorno que promueva el bienestar, el crecimiento profesional y la innovación. El diseño e implementación de las estrategias de gestión del talento humano consideran diversos factores que se detallan a continuación:

1. Diseñar e implementar un sistema de reconocimiento y recompensas transparente y justo.

Definición:

Se propone crear un sistema formal que incentive el buen desempeño de los docentes y personal administrativo mediante reconocimientos visibles y recompensas equitativas.

Acciones:

- Definir categorías de reconocimiento (mejor docente del mes, mejor proyecto innovador, compromiso institucional, puntualidad, etc.).

- Establecer parámetros de evaluación claros y conocidos por todos los empleados.
- Premiar tanto logros individuales como grupales mediante reconocimientos públicos (certificados, menciones honoríficas) y beneficios materiales (días libres, bonos, obsequios institucionales).
- Realizar eventos institucionales trimestrales para la entrega de reconocimientos.

Resultados esperados:

Mayor motivación, sentido de pertenencia y compromiso institucional.

2. Establecer programas continuos de capacitación y actualización profesional

Definición:

Se plantea implementar programas formativos permanentes para fortalecer las competencias técnicas, pedagógicas y de gestión del personal.

Acciones:

- Diagnosticar necesidades de capacitación a través de encuestas internas.
- Organizar talleres sobre innovación educativa, nuevas tecnologías, gestión de aula, manejo emocional, y liderazgo pedagógico.
- Invitar expertos externos o utilizar plataformas virtuales de formación.
- Incentivar la participación en seminarios, congresos y diplomados educativos mediante apoyo institucional.
- Crear un programa anual de capacitación obligatoria con seguimiento de asistencia y aplicación práctica.

Resultados esperados:

Mayor profesionalismo, actualización continua y mejor calidad educativa ofrecida.

3. Crear espacios de comunicación efectiva y retroalimentación periódica

Definición:

Se establecerán mecanismos que permitan un flujo constante de información y retroalimentación entre directivos, docentes y administrativos.

Acciones:

- Realizar reuniones de retroalimentación cada dos meses entre directivos y equipos de trabajo.
- Implementar sesiones de escucha activa para conocer necesidades, propuestas y problemas.
- Crear canales digitales oficiales de comunicación (correo institucional, grupos de mensajería moderados).
- Diseñar boletines internos que informen avances institucionales, logros de colaboradores y próximos eventos.

Resultados esperados:

Mayor confianza, integración del equipo y alineación de objetivos institucionales.

4. Revisar y actualizar los métodos de evaluación del desempeño

Definición:

Actualizar los procesos de evaluación del desempeño asegurando su objetividad, transparencia y conexión con metas institucionales.

Acciones:

- Rediseñar los instrumentos de evaluación incluyendo criterios claros (cumplimiento de metas, innovación, trabajo en equipo, responsabilidad).
- Incorporar evaluaciones 360° (auto, pares, superiores, y retroalimentación de estudiantes).
- Capacitar a los evaluadores para aplicar evaluaciones imparciales y justas.
- Asociar los resultados de evaluación a procesos de promoción, reconocimiento y capacitación.

Resultados esperados:

Mejora del desempeño general, mayor percepción de justicia y motivación interna.

5. Fomentar un clima organizacional positivo

Definición:

Crear un entorno de trabajo basado en el respeto, la cooperación, la inclusión y la innovación para fortalecer el bienestar de todos los colaboradores.

Acciones:

- Organizar jornadas de integración, convivencias, celebraciones de cumpleaños y fechas especiales.
- Implementar campañas de valores institucionales (respeto, equidad, innovación, cooperación).
- Atender oportunamente los conflictos laborales mediante protocolos de mediación y resolución pacífica de conflictos.
- Promover el trabajo colaborativo mediante proyectos interdisciplinarios.

Resultados esperados:

Mayor satisfacción laboral, cohesión grupal y mejor desempeño organizacional.

6. Desarrollar planes de carrera internos

Definición:

Ofrecer rutas de crecimiento profesional dentro de la institución para fortalecer el compromiso y reducir la rotación de personal.

Acciones:

- Definir perfiles de puestos y competencias necesarias para cada cargo.
- Establecer mecanismos de promoción interna basados en méritos y resultados.
- Desarrollar programas de mentoría y acompañamiento para el desarrollo de habilidades de liderazgo y gestión.
- Planificar procesos anuales de identificación de talentos internos.

Resultados esperados:

Mayor proyección de carrera para los colaboradores, fidelización del talento y mejora de la competitividad institucional.

7. Promover estilos de liderazgo transformacional

Definición:

Capacitar a los directivos y coordinadores para ejercer un liderazgo inspirador, ético y enfocado en el crecimiento humano.

Acciones:

- Realizar talleres de formación en liderazgo transformacional, inteligencia emocional y comunicación efectiva para líderes.
- Fomentar prácticas de liderazgo participativo: tomar decisiones conjuntamente, consultar al equipo antes de cambios importantes.
- Establecer evaluaciones periódicas del liderazgo ejercido, basadas en percepción del equipo.
- Reconocer y valorar a los líderes que demuestren compromiso con el desarrollo de sus equipos.

Resultados esperados:

Mayor motivación y empoderamiento del personal, liderazgo más humano y eficiente.

5.6 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES:

Estrategia	Actividad Principal	Responsable	Tiempo de Ejecución	Recursos Necesarios
Sistema de reconocimiento y recompensas	Diseñar el reglamento de reconocimientos	Departamento de Talento Humano	1 mes	Documentos, reuniones de planificación
	Implementar el programa de reconocimientos	Dirección y Talento Humano	2 meses	Materiales de premiación, logística de eventos
Programas de capacitación y actualización profesional	Diagnóstico de necesidades de capacitación	Vicerrectorado Académico y Talento Humano	1 mes	Encuestas, entrevistas
	Programación de talleres y cursos	Vicerrectorado Académico	2–3 meses	Convenios con capacitadores, presupuestos
	Ejecución de programas de capacitación	Talento Humano	4 meses	Aulas, materiales, recursos tecnológicos
Espacios de comunicación y retroalimentación	Creación de canales de comunicación institucional	Rectorado	1 mes	Plataformas digitales, buzones físicos
	Reuniones periódicas de retroalimentación	Rectorado e Inspectores	2 meses	Salas de reuniones, formatos de actas

Actualización de métodos de evaluación	Rediseño de instrumentos de evaluación	Departamento de Talento Humano	1 mes	Formularios, criterios de evaluación
	Capacitación en evaluación objetiva	Rectorado y Talento Humano	2 meses	Talleres internos, guías de evaluación
Fomento del clima organizacional positivo	Organización de eventos de integración	Rectorado y Coordinaciones	1 día	Presupuestos para eventos, espacios recreativos
	Campañas de valores institucionales	Rectorado y Coordinaciones	1-2 meses	Material gráfico, medios de comunicación
Planes de carrera internos	Definición de perfiles de carrera	Dirección distrital y Talento Humano	3 meses	Manuales de funciones actualizados
	Diseño de procesos de promoción interna	Dirección distrital y Talento Humano	4 meses	Políticas internas, reglamentos de concurso
Liderazgo transformacional	Talleres de formación para líderes	Rectorado	2-3 meses	Facilitadores, talleres
	Evaluación del desempeño del liderazgo	Comité de Evaluación Interna	6 meses	Encuestas de clima laboral, retroalimentación

5.7 RECURSOS:

Tipo de Recurso	Descripción	Aplicación
Humanos	Equipo de Talento Humano Directivos Coordinadores académicos Comité de bienestar laboral Facilitadores externos	Diseño, coordinación y ejecución de actividades de capacitación, evaluación, comunicación y reconocimientos.
Materiales	Papelería (formularios, actas, certificados) Material gráfico (afiches, trípticos, banners de valores institucionales) Premios simbólicos (medallas, trofeos, diplomas)	Comunicación interna, reconocimiento de logros, difusión de valores institucionales.
Tecnológicos	Plataforma virtual de comunicación interna (correo institucional, foros, encuestas digitales) Herramientas para capacitaciones online (Zoom, Google Meet, Microsoft Teams) Software de evaluación del desempeño	Fortalecimiento de la comunicación, capacitación continua, evaluaciones objetivas y retroalimentación.
Económicos	Presupuesto para capacitadores externos Fondos para eventos de integración (refrigerios, material logístico) Recursos para premios y reconocimientos	Incentivar el desarrollo profesional, reconocimiento de desempeño y fortalecimiento del clima organizacional.

Infraestructura	Salones de reuniones Aulas equipadas para talleres y cursos Espacios recreativos	Realización de reuniones, capacitaciones presenciales, y actividades de integración y bienestar.

5.8 EVALUACIÓN SEGUIMIENTO:

- Establece un plan de seguimiento continuo para evaluar el progreso de las estrategias implementadas y hacer ajustes según sea necesario.
- Reuniones de evaluación trimestrales con el equipo directivo y coordinadores para analizar avances y posibles mejoras.
- Encuestas de satisfacción laboral semestrales para medir el impacto de las estrategias en el personal.
- Reportes de desempeño generados cada seis meses para evaluar el progreso del personal en formación y desarrollo profesional.
- Buzón de sugerencias digital y físico, donde los empleados puedan expresar sus inquietudes y propuestas de mejora.
- Ajustes estratégicos basados en los resultados obtenidos, con la posibilidad de modificar o reforzar las acciones planificadas.

CONCLUSIONES

- La gestión del talento humano en la Unidad Educativa Pedro Carbo ha demostrado que el desarrollo constante de habilidades y competencias es fundamental para mejorar la satisfacción laboral. La implementación de programas de formación y actualización docente no solo incrementa el desempeño académico, sino que también fortalece el sentido de pertenencia y motivación de los educadores. La percepción positiva respecto a la gestión actual no debe llevar a la complacencia, sino que debe ser vista como una base sólida sobre la cual se pueden implementar mejoras que permitan alcanzar un nivel superior de eficiencia y efectividad.
- La creación de un ambiente laboral positivo es un componente esencial en la gestión del talento humano. En la Unidad Educativa Pedro Carbo, la promoción de una cultura de respeto, trabajo en equipo y reconocimiento de los logros ha sido determinante en el aumento de la satisfacción laboral, lo que contribuye a un mayor compromiso y productividad de los docentes.
- En la Unidad Educativa Pedro Carbo, la implementación de una evaluación justa y objetiva, acompañada de una comunicación abierta, ha demostrado ser fundamental para fortalecer la satisfacción laboral de los docentes. La transparencia en los procesos de evaluación, basada en criterios claros y equitativos, genera un ambiente de confianza y justicia, lo que favorece el compromiso y la motivación de los empleados.

RECOMENDACIONES

- Promover una comunicación más fluida y abierta entre los directivos y los docentes para garantizar las necesidades, inquietudes y propuestas de los empleados sean escuchadas y atendidas oportunamente. Se recomienda establecer canales de comunicación efectivos, como reuniones periódicas y encuestas de clima laboral, que permitan a los docentes expresar sus opiniones y sugerencias de manera directa.
- Fortalecer los procesos de evaluación asegurando que se mantengan criterios claros, objetivos y equitativos. De esta manera, los docentes podrán sentir que su desempeño es valorado de manera justa, lo que aumentará su motivación y satisfacción. Se recomienda la implementación de evaluaciones regulares y la retroalimentación constructiva, que favorezcan el desarrollo profesional continuo.
- Fomentar el desarrollo profesional continuo para ofrecer oportunidades de capacitación y actualización constante. Se recomienda que la Unidad Educativa Pedro Carbo implemente programas de formación, talleres y actividades de desarrollo profesional que permitan a los docentes actualizar sus conocimientos y habilidades, contribuyendo así a su crecimiento personal y laboral.

BIBLIOGRAFÍA

Herzberg, F. (n.d.).

Armstrong, M. (n.d.).

Francisco Mochón Morcillo, María del Carmen Mochón, Marta Sáez Mochón. (2014). *Administración.* México: Alfaomega Grupo Editor, S.A.

Rodríguez, M. d. (2018). *Gestión del Talento Humano.* México: Instituto Tecnológico de Aguascalientes.

Sánchez M & García, M. (2017, Junio). Retrieved from Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. Universidad Tecnológica de Pereira, Colombia: Scientia Et Technica, vol. 22, núm. 2, junio, pp. 161-166: Schttps://www.redalyc.org/pdf/849/84953103007

Vásconez, V. (2019). Cultura organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de instituciones públicas gubernamentales. *Cienciamatria*. doi:https://doi.org/10.35381/cm.v5i9.215

Bustamante, M. (2019). Análisis de la gestióin de procesos administrativos en el departamento de talento humano. *Revista San Gregorio*. Retrieved from http://201.159.222.49/index.php/REVISTASANGREGORIO/article/view/869

Naranjo, C. (2017). *Gestión del Talento Humano.* Bogota: Fondo editorial Areandino.

Castro, K. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral, Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo 2020. *Ciencia Latina*. Retrieved from https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/107/93

Vargas, M. (2021, DICIEMBRE 01). *https://www.greatplacetowork.com.uy*. Retrieved from https://www.greatplacetowork.com.uy: https://www.greatplacetowork.com.uy/publicacions/articulos/%C2%BFqu%C3%A9-es-el-ambiente-laboral

Espinosa, E. A. (2015, Marzo 11). *https://www.gestiopolis.com/*. Retrieved from https://www.gestiopolis.com/: https://www.gestiopolis.com/influencia-del-clima-laboral-en-el-desempeno-del-trabajador-ensayo/

Bouzas, J. A., & Reyes, G. (2019). *Gestión del Talento Humano.* México: IUERE Editores. Retrieved from https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/130372

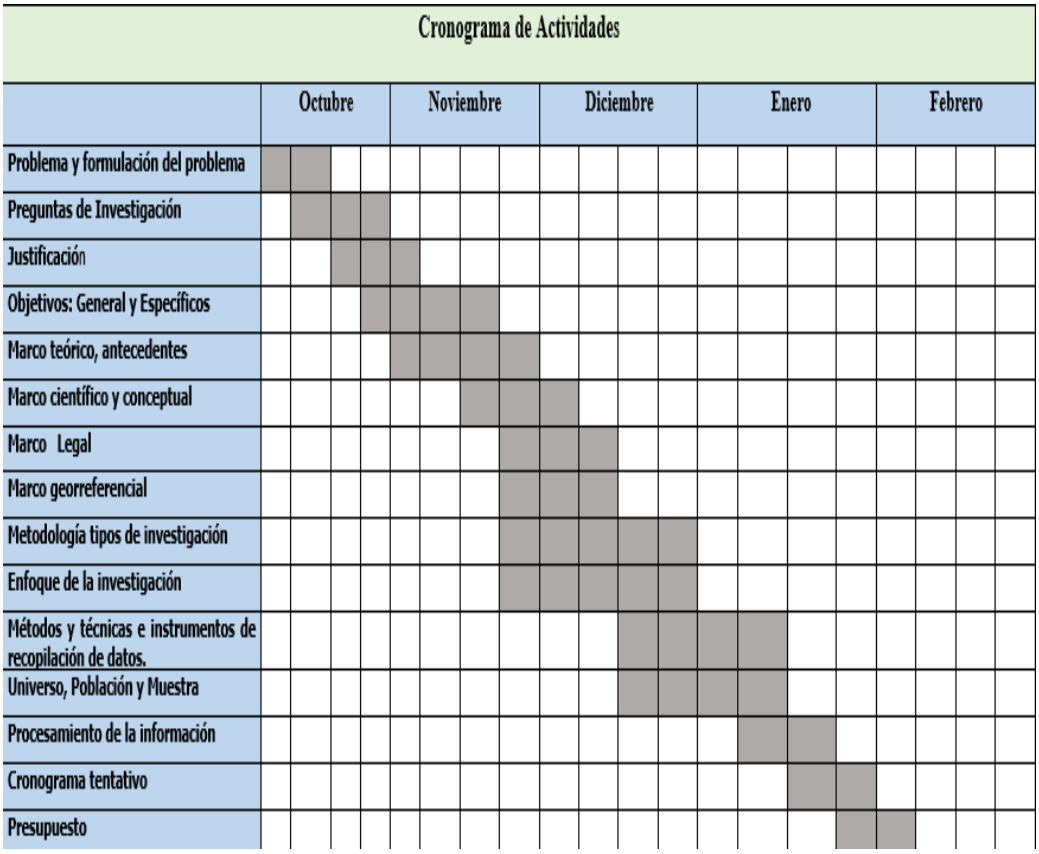
Montenegro Timón, J. D.-G.-B. (2024). *Horizontes laborales:exploración de estrategias innovadoras en la gestión del talento humano.* Bogotá: Universidad Católica de Colombia. Retrieved from https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/279552

Perdomo González, L. -O. (2020). *Factores destacados en la gestión del talento humano para conseguir los objetivos estratégicos de la empresa S&G Administración PH SAS.* Fundación Universitaria San Mateo. Retrieved from https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/187928

Chase Joffre Vicente, C. C. (2024). *Impacto de la responsailidad laboral en la Gestion del Talento Humano para incrementar la productividad en los trabajadores de una organizacion.* Guayaquil, Ecuador: CILADI. Retrieved from https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/279457

ANEXOS

Cronograma (Gantt)



Presupuesto Ejecutado

Actividades	Costo en dólares
Levantamiento de información	50
Tabulación	10
Internet	60
Hojas	10
Impresión	80
Anillado	50
Pasajes	50
Total	310

La gestión del talento humano en la satisfacción laboral de los maestros y empleados

anderssonvanegas44@gmail.com Cambiar cuenta

No compartido

En general, ¿Cómo describiría su nivel de satisfacción laboral?

- ◯ Muy satisfecho
- ◯ Satisfecho
- ◯ Ni satisfecho ni insatisfecho
- ◯ Muy insatisfecho

¿Qué tan satisfecho está con el ambiente laboral en la institución?

- ◯ Muy satisfecho
- ◯ Satisfecho

¿Qué tan satisfecho está con el ambiente laboral en la institución?

- ◯ Muy satisfecho
- ◯ Satisfecho
- ◯ Ni satisfecho ni insatisfecho
- ◯ Insatisfecho
- ◯ Muy insatisfecho

¿Se siente valorado y reconocido por su trabajo en la institución?

- ◯ Siempre
- ◯ A menudo
- ◯ Algunas veces
- ◯ Raramente
- ◯ Nunca

¿Considera que tiene oportunidades de desarrollo profesional en la institución?

- ◯ Siempre
- ◯ A menudo
- ◯ Algunas veces
- ◯ Raramente
- ◯ Nunca

¿Está satisfecho con la comunicación y retroalimentación que recibe de la administración?

- ◯ Muy satisfecho
- ◯ Satisfecho
- ◯ Ni satisfecho ni insatisfecho
- ◯ Insatisfecho
- ◯ Muy insatisfecho

¿Ha participado en algún programa de capacitación o desarrollo profesional en el último año?

- ◯ Sí
- ◯ No

¿Considera que los métodos de evaluación del desempeño son justos y objetivos?

- ◯ Siempre
- ◯ A menudo
- ◯ Algunas veces
- ◯ Raramente
- ◯ Nunca

¿Recibe retroalimentación constructiva después de las evaluaciones de desempeño?

- ◯ Siempre
- ◯ A menudo
- ◯ Algunas veces
- ◯ Raramente
- ◯ Nunca

¿Cree que su satisfacción laboral afecta su desempeño y, por ende, la calidad educativa?

- ◯ Totalmente de acuerdo
- ◯ De acuerdo
- ◯ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ◯ En desacuerdo
- ◯ Totalmente en desacuerdo

¿Considera necesario mejorar la gestión del talento humano en la unidad educativa?

- ◯ Sí
- ◯ No
- ◯ Tal vez

LIC. FÁTIMA DEL ROCÍO NÚÑEZ AGUIAR, EN CALIDAD DE DIRECTORA DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

CERTIFICA

Que el trabajo de Integración Curricular denominado: **"La gestión del talento humano en la satisfacción laboral de los maestros y empleados de la Unidad Educativa Pedro Carbo, ubicada en la ciudad de Guaranda, provincia Bolívar, año 2024_2025"**, presentado por el señor **Vanegas Gavilanez Andersson Jeanpierre**, estudiante de la **carrera de Gestión del Talento Humano**, pasó el análisis de coincidencia no accidental en la herramienta Turnitin, reflejando un **porcentaje de similitud del 9%**, como se evidencia en el documento adjunto.

Guaranda, febrero del 2025

Atentamente,

Lic. Fátima Del Roció Núñez Aguiar
Directora

ANDERSSON JEANPIERRE VANEGAS G

LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA SATISFACCIÓN LABORAL

My Files
My Files
Universidad Estatal de Bolivar

Detalles del documento

Identificador de la entrega
trn:oid:::3117:431124138

Fecha de entrega
17 feb 2025, 2:02 p.m. GMT-5

Fecha de descarga
17 feb 2025, 2:08 p.m. GMT-5

Nombre de archivo
PROYECTO_DE_TESIS_ANDERSSON_JEANPIERRE_VANEGAS_GAVILANEZfinal[1].docx

Tamaño de archivo
2.7 MB

85 Páginas

13,050 Palabras

75,771 Caracteres

turnitin Página 1 of 90 - Portada Identificador de la entrega trn:oid:::3117:431124138

9% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Texto mencionado
- Coincidencias menores (menos de 16 palabras)

Fuentes principales

4%	Fuentes de Internet
1%	Publicaciones
7%	Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.