UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, GESTIÓN EMPRESARIAL E INFORMÁTICA

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR
PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

TEMA:

"GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN LA SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DISTRITO DE EDUCACIÓN VENTANAS- QUINSALOMA, PROVINCIA DE LOS RIOS, AÑO 2024"

AUTOR:

LENYKER DANIEL ORDOÑEZ LOOR

DIRECTOR:
DR. GARCÍA SALTOS MARLON ALBERTO

PARES ACADÉMICOS:
LIC. ACEBO DEL VALLE GINA MARISOL
ECON. FIERRO BARRAGÁN SERGIO ENRIQUE

GUARANDA – ECUADOR
2025

TEMA

“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN LA SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DISTRITO DE EDUCACIÓN VENTANAS- QUINSALOMA, PROVINCIA DE LOS RIOS, AÑO 2024.”

AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento principalmente a Dios quien dio la fe, la salud y la esperanza para terminar este proyecto de investigación, a la universidad Estatal de Bolívar, en especial a la facultad de ciencias administrativas, es donde disfrute de muchas alegrías, adquirí mis conocimientos, viví nuevas experiencias y forje grandes amistades.

A nuestros maestros de catedra quienes, con su conocimiento y dedicación impartida en todo el proceso de culminación de la carrera, lograron un desarrollo intelectual y profesional.

A mi tutor, Dr. Marlon García, quien fue parte de esta investigación, gracias a su dedicación y supervisión para el desarrollo de este proyecto de investigación.

A mis profesores designados como pares académicos, Lic. Gina Acebo y Econ. Sergio Fierro, por su asesoramiento y aporte de conocimiento en el proyecto de investigación.

Al personal colaborador del Distrito de educación Ventanas - Quinsaloma, que me abrieron las puertas y facilitaron la información para el desarrollo de este trabajo y apoyaron a la culminación de la investigación.

Lenyker Daniel Ordoñez Loor

DEDICATORIA

Principalmente esta tesis la dedico a Dios, que es el motor de mi vida, el que me provee de fuerza y sabiduría en cada situación de mi vida.

A mi madre, Gloria del Roció Loor Pacheco por ser el pilar fundamental y demostrarme siempre su cariño y apoyo incondicional en todo con ejemplo de lucha y superación me alentó siempre por el camino correcto para conseguir este logró. A mi padre, Daniel Vicente Ordoñez Almea, Ya que ellos me han inculcado con valores, principios, empeño, perseverancia y valentía para conseguir los objetivos.

A mis hermanos, Vivar Daniel Ordoñez Loor, Jenifer Yajaira Ordoñez Loor, Lendy Daniel Ordoñez Loor por estar siempre presentes y acompañarme en toda mi etapa universitaria hasta cumplir mis metas.

Lenyker Daniel Ordoñez Loor

CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR Y PARES ACADÉMICOS

UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

UEB UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, GESTIÓN EMPRESARIAL E INFORMÁTICA

CERTIFICADO DE VALIDACIÓN

Dr. Marlon García e Lic. Gina Acebo y Econ. Sergio Fierro, en su orden Director y Pares Académicos del trabajo de titulación "**Gestión Del Talento Humano Y Su Incidencia En La Satisfacción Laboral En El Personal Administrativo Distrito Ventanas – Quinsaloma Provincia De Los Ríos, Año 2024**", desarrollado por el señor **Lenyker Daniel Ordoñez Loor**

CERTIFICA

Que, luego de revisado el trabajo de titulación en su totalidad, cumple con las exigencias académicas de la **Carrera de Administración de empresas,** por lo tanto, autorizo su presentación y defensa.

Guaranda, 14 de febrero del 2025

Atentamente,

Dr. Marlon García
Director

Lic. Gina Acebo
Par Académico

Econ. Sergio Fierro
Par Académico

DERECHOS DE AUTOR

UEB | UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR

BIBLIOTECA GENERAL

DERECHOS DE AUTOR

Yo Ordoñez Loor Lenyker Daniel, portador de la Cédula de Identidad No 1207150408 en calidad de autor y titular de los derechos morales y patrimoniales del Trabajo de Titulación:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN LA SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DISTRITO DE EDUCACIÓN VENTANAS- QUINSALOMA, PROVINCIA DE LOS RIOS, AÑO 2024., 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 nuestro favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizamos 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 reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.

Ordoñez Loor Lenyker Daniel

ÍNDICE DE CONTENIDO

TEMA ii
AGRADECIMIENTO iii
DEDICATORIA iv
CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR Y PARES ACADÉMICOS v
DERECHOS DE AUTOR vi
ÍNDICE DE CONTENIDO vii
ÍNDICE DE TABLAS x
ÍNDICE DE FIGURAS xi
INTRODUCCIÓN 1
RESUMEN 3
ABSTRACT 4
CAPÍTULO I. 5
FORMULACIÓN GENERAL DEL PROYECTO 5
1.1 Descripción Del Problema: 5
1.2 Formulación Del Problema 6
1.3 Preguntas De Investigación 6
1.4 Justificación 7
1.5 Objetivos 8
1.5.1 Objetivo General 8
1.5.2 Objetivos Específicos 9
1.6 Hipótesis 9
1.6.1 Hipótesis Nula (HO): La Gestión del talento humano no incide en la satisfacción laboral Distrito De Educación Ventanas- Quinsaloma. 9
1.6.2 Hipótesis Alternativa (Hi): La Gestión del talento humano si incide en la satisfacción laboral Distrito De Educación Ventanas- Quinsaloma. 9
1.7 Variables 9
1.7.1 Operacionalización de Variables. 10
CAPÍTULO II. 12
MARCO TEÓRICO 12
2.1 ANTECENDENTES 12
2.2 Marco Científico 15

2.3 Marco Conceptual. 25
2.4 Marco Legal. 26
2.5 Geo-Referencial. 32
CAPÍTULO III. 34
METODOLOGÍA 34
3.1 Tipo de Investigación. 34
3.1.1 Investigación de campo: 34
3.2 Enfoque de la Investigación. 34
3.2.1 Enfoque cualitativo: 34
3.3 Métodos de investigación. 34
3.3.1 Método deductivo: 34
3.3.2 Método Inductivo: 35
3.4 Técnicas de investigación 35
3.4.1 Encuesta: 35
3.4.2 Entrevista: 35
3.5 Instrumentos de recolección de datos. 36
3.5.1 Encuesta 36
3.5.2 Entrevista 36
3.6 Población y Muestra 37
3.6.1 Población: 37
3.6.2 Población de estudio 37
3.6.3 Muestra: 37
CAPÍTULO IV. 39
RESULTADOS Y DISCUSIÓN 39
4.1 Interpretación y Análisis de los resultados 39
4.1.1 Encuesta 39
4.1.2 Entrevista 50
4.2 Verificación de la hipótesis 53
4.2.1 Hipótesis 53
4.2.2 Variables 53
4.2.3 Planteamiento de la hipótesis 53
4.2.4 Comprobación de la hipótesis 54
4.2.5 Tabla Cruzada 55
4.2.6 Cálculo del Chi cuadrado 55

4.2.7 Conclusión de verificación de hipótesis 56
CAPÍTULO V. 57
PROPUESTA 57
5.1 Titulo 57
5.2 Introducción 57
5.3 Objetivos de la Propuesta 57
5.3.1 Objetivo General 57
5.3.2 Objetivos Específicos 58
5.4 Matriz FODA del Distrito de Educación Ventanas – Quinsaloma 58
5.5 Matriz FODA Ponderada 58
5.6 Matriz FODA Estratégico 61
5.7 Estrategias para mejorar el talento humano en el Distrito de Educación 62
Bibliografía 65
ANEXOS 68

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de Variable Gestión del Talento Humano. 10
Tabla 2. Operacionalización de Variable Satisfacción Laboral. 11
Tabla 3. Población De Estudio 37
Tabla 4. Tabulación Pregunta 1 39
Tabla 5. Tabulación Pregunta 2 40
Tabla 6. Tabulación Pregunta 3 41
Tabla 7. Tabulación Pregunta 4 42
Tabla 8. Tabulación Pregunta 5 43
Tabla 9. Tabulación Pregunta 6 44
Tabla 10. Tabulación pregunta 7 45
Tabla 11. Tabulación Pregunta 8 46
Tabla 12. Tabulación Pregunta 9 47
Tabla 13. Tabulación Pregunta 10 48
Tabla 14. Tabulación Pregunta 11 49
Tabla 15. Pregunta 1 54
Tabla 16. Pregunta 6 54
Tabla 17. Tabla Cruzada 55
Tabla 18. Chi Cuadrado 55
Tabla 19. FODA Distrito de Educación Ventanas – Quinsaloma 58
Tabla 20. Relación de las variables 59
Tabla 21. Matriz FODA Ponderada 60
Tabla 22. Matriz FODA Estratégico 61
Tabla 23. Estrategias para mejorar el talento humano en el Distrito de Educación 62
Tabla 24. Cronograma Tentativo (Grantt) 68
Tabla 25. Presupuesto Ejecutado 69

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Es Óptimo 39
Figura 2. Participa En El Cumplimiento De Los Objetivos Institucionales... 40
Figura 3. Se Toma En Cuenta La Formación Académica 41
Figura 4. Capacitaciones En El Tiempo Que Lleva Laborando 42
Figura 5. Ambiente Laboral El Que Desempeña Sus Funciones Es Óptimo . 43
Figura 6. El Modelo De Gestión Incide En Su Satisfacción Laboral 44
Figura 7. Remuneración Salarial Incide En Su Satisfacción Laboral..... 45
Figura 8. Integración Y Cooperación Entre Los Miembros Del Distrito 46
Figura 9. Se Siente Conforme Con Las Tareas Y Funciones 47
Figura 10. Ofrece La Oportunidad De Crecimiento Personal Y Profesional 48
Figura 11. Cuenta Con Los Equipos Tecnológicos Y Espacios Físicos 49

INTRODUCCIÓN

En las organizaciones, la gestión del talento humano desempeña un papel crucial tanto en el desarrollo individual como colectivo, ya que se orienta al logro de objetivos y a la optimización de los recursos disponibles, ya sean humanos, financieros, materiales o tecnológicos. Frente a los cambios constantes impulsados por la globalización, las instituciones buscan elevar su competitividad y productividad mediante la implementación de nuevas herramientas y técnicas que favorezcan un mejor desempeño de los empleados, generando así un impacto positivo en su compromiso y sentido de pertenencia hacia la organización. Para (Chavenato, 2009) manifiesta que "Por lo general, una persona dedica gran parte de su tiempo a permanecer en una institución, por lo que es fundamental generar ambientes adecuados que le permitan desempeñarse conforme a las funciones previamente definidas".

El Distrito De Educación Ventanas-Quinsaloma, es una institución o unidad administrativa que se dedica ofrecer servicios educativos a la ciudadanía. Su función es garantizar el acceso y la calidad de la educación en el país., el mismo que no cuentan con adecuadas estrategias que mejoren la gestión del talento humano, por lo tanto, el personal administrativo del distrito de educación debe impulsar al cambio hacia la implementación de nuevas estrategias para aumentar la satisfacción laboral y el rendimiento del personal administrativo.

Por ende, las estrategias de gestión del talento humano juegan un papel muy importante en cuanto a la satisfacción laboral y el rendimiento del personal administrativo.

Esta investigación es relevante en el ámbito administrativo de la organización, ya que permitirá obtener una visión más precisa sobre la gestión de los recursos humanos en instituciones públicas, como el Distrito De Educación Ventanas-Quinsaloma. Dicha gestión se fundamenta en el manejo adecuado de los recursos bajo su responsabilidad. La administración del talento humano es esencial para el funcionamiento institucional, dado que depende en gran medida de factores como la cultura organizacional, la estructura de cada institución y elementos externos que escapan de su control.

Este proyecto de investigación adoptará una estructura metodológica diseñada para abordar los problemas relacionados con la gestión del recurso humano en la institución objeto de estudio. Su propósito principal es analizar cómo está estructurada la organización, considerando su impacto en la satisfacción laboral, con el objetivo de elaborar propuestas que contribuyan al mejoramiento.

El capítulo 1, se fundamenta en la problematización, donde se identifica y describe el problema, además de incluir la justificación y los objetivos que respaldan las bases teóricas necesarias para el desarrollo de la investigación, junto con sus hipótesis, variables.

En el capítulo II, se presenta el marco teórico o referencial, en el cual se incluyen los antecedentes relacionados con el tema, la identificación de los términos clave de la investigación, así como el marco investigativo, científico, marco conceptual, marco legal y el geo-referencial.

El capítulo III se centra en el marco metodológico del estudio. En él se definen elementos clave como el tipo de investigación, la población y muestra estudiada, así como los procedimientos llevados a cabo para la recolección y análisis de los datos. Se detallan las técnicas e instrumentos utilizados en este proceso, culminando con la presentación y análisis de los resultados obtenidos. Este capítulo establece la hoja de ruta para abordar el problema de investigación identificado.

El capítulo IV se dedica a la presentación y discusión de los resultados obtenidos en la investigación. Se analizan los hallazgos y se contrastan con la información existente.

En el capítulo V, se propone una solución concreta al problema de investigación, basada en los hallazgos y análisis presentados en los capítulos anteriores. Se ofrece evidencia sólida que respalda las conclusiones y recomendaciones propuestas.

RESUMEN

El presente estudio investigativo, proporcionará una respuesta acertada a las necesidades existentes en el Distrito De Educación Ventanas-Quinsaloma, con la finalidad de mejorar la gestión de talento humano y lograr una mejor satisfacción laboral y también el rendimiento del personal administrativo, por otra parte, optimizar las estrategias de gestión. El objetivo del presente proyecto de investigación fue determinar la gestión del talento humano y la incidencia en la satisfacción laboral del personal administrativo en el Distrito de Educación Ventanas – Quinsaloma, por ende, se consideró la hipótesis de proponer estrategias que mejoren la gestión del talento humano para aumentar la satisfacción laboral y el rendimiento del personal administrativo. La investigación fue de carácter descriptivo, bibliográfico y de campo, tomando en cuenta el método deductivo, con la finalidad de recopilar la información necesaria para el desarrollo de la investigación. Se utilizó técnicas como la entrevista al personal que labora en la entidad y las encuestas aplicados a los profesores de las instituciones para determinar el punto de vista de cada uno, fichas técnicas para la presentación de los resultados obtenidos. Como alternativa de solución en la propuesta se propone estrategias de manejo de la gestión de talento humano, el cual sirva para mejorar la satisfacción laboral en el personal administrativo del Distrito de Educación Ventanas – Quinsaloma y determine cuál es la situación actual y efectúen una autoevaluación de los procesos destacando las fortalezas y mejoras que se debe ejecutar permitiendo una mejora continua en la satisfacción laboral y en la calidad de servicio. Como conclusión se puede decir que la implementación de las estrategias de manejo de gestión facilita la mejora de la satisfacción laboral.

Palabras clave: Gestión de Talento Humano, Satisfacción laboral, Sector Privado.

ABSTRACT

The present research study will provide an accurate response to the existing needs in the Ventanas-Quinsaloma Education District, in order to improve human talent management and achieve better job satisfaction and also the performance of the administrative staff, on the other hand, optimize management strategies. The objective of this research project was to determine the management of human talent and the impact on job satisfaction of administrative staff in the Ventanas - Quinsaloma Education District, therefore, the hypothesis of proposing strategies to improve human talent management to increase job satisfaction and performance of administrative staff was considered. The research was descriptive, bibliographic and field, taking into account the deductive method, in order to collect the necessary information for the development of the research. Techniques such as interviews with the staff working in the entity and surveys applied to teachers of the institutions were used to determine the point of view of each one, technical sheets for the presentation of the results obtained. As an alternative solution, the proposal proposes human talent management strategies, which serve to improve job satisfaction in the administrative staff of the Ventanas – Quinsaloma Education District and determine what the current situation is and carry out a self-evaluation of the processes highlighting the strengths and improvements that must be implemented allowing for continuous improvement in job satisfaction and quality of service. In conclusion, it can be said that the implementation of management management strategies facilitates the improvement of job satisfaction.

Keywords: Human Talent Management, Job Satisfaction, Private Sector.

CAPÍTULO I.

FORMULACIÓN GENERAL DEL PROYECTO

1.1 Descripción Del Problema:

La gestión del talento humano a nivel mundial ha evolucionado constantemente en los últimos años, ya que las organizaciones han cambiado su percepción de los recursos humanos, pasando de considerarlos un gasto a verlos como una inversión esencial para empresas tanto públicas como privadas. Un manejo adecuado del talento humano contribuye a crear un ambiente de trabajo favorable, lo que resulta en un alto nivel de eficiencia y eficacia en las tareas asignadas.

En el contexto actual, discutir la gestión del talento humano implica reconocer las numerosas transformaciones, tanto coyunturales como estructurales, que han experimentado las instituciones públicas en Ecuador. En este sentido, la satisfacción laboral se ha convertido en un factor clave que influye directamente en el rendimiento de estas organizaciones.

En los últimos años, la satisfacción laboral en los gobiernos autónomos descentralizados de nuestro país ha ido en declive debido a problemas como la corrupción, la inestabilidad económica y las consecuencias de la pandemia. Estos factores han llevado a que los servidores públicos se desvíen de los objetivos establecidos por sus instituciones.

El Distrito de Educación, a lo largo de su trayectoria institucional, ha enfrentado desafíos relacionados con la gestión del talento humano, especialmente por el mal manejo por parte de los directivos. Al tratarse de una entidad con una fuerte carga política, los procesos de selección del personal tienden a ser ineficaces. Además, se observa un escaso proceso de inducción y una falta de capacitación continua, debido a las limitaciones presupuestarias que enfrentan estas entidades.

Esto ha generado insatisfacción entre los funcionarios públicos del distrito, lo que puede traducirse en una incapacidad para alcanzar los objetivos institucionales. Este problema afecta la toma de decisiones y el manejo de recursos asignados por el gobierno central, impactando indirectamente a los usuarios que requieren soluciones adaptadas a sus necesidades.

Entre las problemáticas persistentes en el Distrito de Educación, se encuentra la contratación de personal no adecuado para los cargos que ocupan, lo que resulta en empleados que no desempeñan funciones acordes a su perfil profesional. Esta situación ha generado conflictos de interés entre el personal. También se ha evidenciado una falta de herramientas para la formación y capacitación, ya que la planificación no considera adecuadamente las demandas actuales y los roles existentes dentro de la organización, afectando así el ambiente laboral.

Además, la comunicación entre el personal temporal y los empleados de nombramiento definitivo es intermitente, lo que limita la cohesión necesaria para el trabajo en equipo. La mayoría de los funcionarios cuentan con contratos ocasionales, lo que genera un ambiente laboral tenso e incertidumbre, dado que no saben qué sucederá en el futuro. Estos factores son fundamentales para lograr un desempeño y clima organizacional óptimos.

Por lo tanto, esta investigación tiene como objetivo proponer estrategias que mejoren la gestión del talento humano, lo que permitiría elevar significativamente el nivel de satisfacción laboral dentro del Distrito de Educación.

1.2 Formulación Del Problema

¿Cómo incide la gestión del talento humano en la satisfacción laboral del personal administrativo en el Distrito de Educación Ventanas – Quinsaloma, Provincia de Los Ríos en el año 2024?

1.3 Preguntas De Investigación

a) ¿Cuáles son los factores de la gestión del talento humano que influyen en la satisfacción laboral del personal administrativo en el Distrito de Educación Ventanas-Quinsaloma??

b) ¿De qué manera la percepción del clima organizacional y las estrategias de desarrollo profesional afectan la satisfacción laboral del personal administrativo en el Distrito?

c) ¿Qué estrategias de gestión del talento humano podrían implementarse para mejorar la satisfacción laboral y el rendimiento del personal administrativo en el Distrito?

1.4 Justificación

La gestión del talento humano es un aspecto fundamental para el Distrito de Educación, ya que incide directamente en la satisfacción laboral del personal administrativo. Un entorno de trabajo donde los empleados se sienten valorados y motivados permite el desarrollo de su potencial y contribuye a una mayor eficiencia en la ejecución de sus tareas. La satisfacción laboral, a su vez, se relaciona con el compromiso del personal, lo que resulta en una mejora en la calidad del servicio educativo ofrecido.

Por consiguiente, dado que el talento humano es la parte más crucial dentro del Distrito, es esencial contar con un diseño ideal de guía para el reclutamiento y selección de personal. Por esta razón, el propósito de esta investigación es presentar una guía basada en competencias con el fin de establecer un criterio uniforme en el Distrito para evaluar las capacidades del talento humano que se incorpora a la institución. Además, se busca identificar las habilidades, aptitudes y actitudes necesarias del talento humano para hacer frente a los desafíos actuales y futuros.

Dado que el talento humano es el recurso más importante dentro del distrito, es esencial implementar prácticas que fomenten un ambiente positivo y proactivo. Al comprender las necesidades y expectativas del personal, se pueden establecer estrategias que ayuden a mitigar conflictos y a promover una cultura organizacional que priorice el bienestar del empleado. Esto no solo beneficia al personal, sino que también mejora el rendimiento general de la institución.

De igual manera, disponer de empleados que cumplan con los perfiles y se ajusten a las exigencias del distrito no solo facilita la gestión del talento humano, sino que también favorece al desempeño de la responsabilidad social de la institución. Dado

que en la organización el foco principal es el ser humano y, por ende, implica responsabilidad, esto lleva a fortalecer la cultura empresarial, mejorar el ambiente organizacional y aumentar la satisfacción tanto de la institución como del personal.

La importancia de esta investigación radica en que el talento humano es de vital importancia para el cumplimiento de los objetivos administrativos y de gestión. Una adecuada gestión del talento humano permite identificar y fortalecer las habilidades y competencias necesarias para enfrentar los desafíos actuales y futuros en el sector educativo. Así, se logra un alineamiento entre las expectativas de los empleados y los objetivos del distrito, promoviendo un clima laboral que impulse tanto el desarrollo individual como el institucional.

Para desarrollar y alcanzar los objetivos establecidos, es esencial emplear diversas técnicas de investigación, como la realización de entrevistas a los directivos de la empresa. Estas entrevistas permitirán obtener una comprensión detallada de las actividades estratégicas necesarias para el desempeño de los puestos de trabajo y los perfiles de competencia acordes a las exigencias de la institución. Además, se utilizarán cuestionarios dirigidos a los empleados de cada área con el propósito de obtener sus opiniones sobre el proceso al que fueron sometidos en el reclutamiento y selección.

Por lo tanto, analizar la gestión del talento humano y su incidencia en la satisfacción laboral resulta esencial para establecer un enfoque que valore el papel de los empleados, garantizando que percibieron el respaldo y la estimulación en su trabajo. Este estudio contribuirá al entendimiento de cómo un enfoque centrado en el talento humano puede transformar la dinámica laboral y, en última instancia, el impacto del distrito en la comunidad.

1.5 Objetivos

1.5.1 Objetivo General

Determinar la gestión del talento humano y la incidencia en la satisfacción laboral del personal administrativo en el Distrito de Educación Ventanas – Quinsaloma, Provincia de Los Ríos, en el año 2024.

1.5.2 Objetivos Específicos

- Identificar los factores de la gestión del talento humano que afectan la satisfacción laboral del personal administrativo en el Distrito.

- Analizar cómo la percepción del clima organizacional y las estrategias de desarrollo profesional influyen en la satisfacción laboral del personal administrativo.
- Proponer estrategias que mejoren la gestión del talento humano para aumentar la satisfacción laboral y el rendimiento del personal administrativo.

1.6 Hipótesis

1.6.1 Hipótesis Nula (HO): La Gestión del talento humano no incide en la satisfacción laboral Distrito De Educación Ventanas- Quinsaloma.

1.6.2 Hipótesis Alternativa (Hi): La Gestión del talento humano si incide en la satisfacción laboral Distrito De Educación Ventanas- Quinsaloma.

1.7 Variables

Variables Independientes:

- Gestión de Talento Humano.

Variables Dependientes:

- Satisfacción Laboral

1.7.1 Operacionalización de Variables.

Tabla 1. *Operacionalización de Variable Gestión del Talento Humano.*

Variable	Definición Conceptual	Definición Operativa	Dimensiones	Subdimensiones	Indicadores	Instrumentación
Gestión del Talento Humano	Conjunto de prácticas y políticas que se implementan para atraer, desarrollar y retener al personal.	Proceso sistemático que incluye reclutamiento, capacitación y evaluación de empleados.	Prácticas de Reclutamiento	Procesos de selección	Procedimientos de selección	Encuesta estructurada
			Desarrollo Profesional	Capacitación	Oportunidades de capacitación	Entrevistas
			Evaluación del Desempeño	Evaluaciones periódicas	Frecuencia de evaluaciones	Revisiones de desempeño
				Comunicación	Nivel de comunicación interna	Encuesta estructurada
			Clima Organizacional	Relaciones	Relaciones interpersonales	Encuesta estructurada
				Apoyo de superiores	Percepción de apoyo de los superiores	Encuesta estructurada

Nota. *Elaborado por Ordoñez Lenyker*

Tabla 2. *Operacionalización de Variable Satisfacción Laboral.*

Satisfacción Laboral	Grado en que los empleados se sienten contentos y satisfechos con su trabajo y ambiente laboral.	Medida del bienestar emocional y psicológico del personal administrativo.	Motivación	Satisfacción laboral	Grado de satisfacción con las tareas	Encuesta estructurada
			Compromiso	Lealtad a la organización	Nivel de compromiso con la organización	Encuesta estructurada
			Bienestar en el Trabajo	Equilibrio trabajo vida	Percepción del equilibrio trabajo vida	Encuesta estructurada
				Estrés laboral	Nivel de estrés laboral	Encuesta estructurada

Nota. *Elaborado por Ordoñez Lenyker*

CAPÍTULO II.

MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECENDENTES

Las investigaciones de proyectos anteriores aportan evidencia adicional sobre la importancia de gestión del talento humano y su incidencia en la satisfacción laboral. Estos procesos no solo son fundamentales para identificar como incide, sino que también impactan directamente en el clima laboral y el desarrollo del personal administrativo.

(Jimenez, 2021) En su investigación titulada "MODELO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DEL GAD DE URDANETA", presentada a la Universidad Regional Autónoma de Los Andes, se planteó como meta diseñar un modelo que optimice la gestión del talento humano y, a su vez, eleve el rendimiento laboral en el GADM de Urdaneta. El autor subraya la importancia de los elementos diferenciadores en las organizaciones, resaltando que las personas que las componen, es decir, el capital humano, se constituyen como el activo más valioso. Se sugiere la creación de una herramienta administrativa basada en competencias, que facilite y potencie la gestión del personal en el GAD de Urdaneta. Para llevar a cabo esta investigación, se utilizó una metodología cualitativa-cuantitativa, la cual proporcionó información relevante y mediciones numéricas que ayudaron a identificar los aspectos más destacados del trabajo realizado. Es importante mencionar que se aplicó una encuesta a 146 funcionarios, y los resultados del trabajo de campo reflejan una actitud positiva entre los encuestados hacia la implementación de planes y programas que fomenten la interacción con sus colegas, mejorando así las relaciones profesionales y fortaleciendo el sentido de pertenencia institucional. En el contexto del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Urdaneta, el talento humano debe ser visto como el motor fundamental de la institución, responsable de gestionar

el conocimiento y ejecutar todos los procesos con eficiencia y eficacia, proporcionándole las condiciones necesarias para alcanzar sus objetivos.

(Trujillo Monzon, 2022) En su investigación titulada "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE UNA EMPRESA FINANCIERA EN TRUJILLO – 2022" presentada a la Universidad César Vallejo se planteó como objetivo determinar cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo en una empresa financiera. El autor indica que se aplicó un cuestionario de encuesta para cada variable. Los resultados indicaron una relación positiva y significativa entre las variables, así como entre las dimensiones de la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral. Las respuestas a las preguntas se centraron principalmente en las opciones "Casi siempre" y "Siempre". Los coeficientes de evaluación entre las variables fueron de 0,733, utilizando el Rho de Spearman, y 0,711, 0,645, 0,525, 0,641, 0,587 y 0,499 entre las dimensiones de admisión, aplicación, compensación, desarrollo, mantenimiento y evaluación, todos íntimamente ligados al desempeño laboral. En conclusión, la relación entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral del personal administrativo en la empresa financiera, según el coeficiente Rho de Spearman (0,733) y un valor de significancia de 0,001, es estadísticamente significativa con un nivel de confianza del 95 %, dado que el valor p es inferior a 0,05.

(Gomez, 2021) en su investigación titulada "GESTIÓN ADMINISTRATIVA DEL TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD TECNICA ESTATAL DE QUEVEDO" presentada a la Universidad Técnica Estatal De Quevedo. El autor aclara que la gestión administrativa del Talento Humano juega un papel crucial en las actividades de una institución, ya que, mediante el uso de herramientas y estrategias, impulsa el crecimiento eficiente tanto de la organización como de la satisfacción profesional del personal. Cuando se combinan la gestión administrativa y el talento humano

Esta investigación se realizó en la Universidad Técnica Estatal de Quevedo, ubicada en la ciudad de Quevedo, Provincia de Los Ríos. La muestra consistió en 177

empleados administrativos y trabajadores, y se emplearon encuestas y entrevistas como herramientas principales para la recolección de datos.

El propósito de la investigación fue analizar cómo la gestión administrativa del talento humano influye en el desempeño laboral del personal administrativo y trabajadores de la UTEQ. Los objetivos específicos incluyen identificar el estado actual del sistema de gestión del talento humano, diagnosticar el nivel de desempeño laboral, y conocer las estrategias de gestión del talento humano adaptadas a las necesidades de las distintas áreas de la universidad. Esta investigación permitió evaluar diversas alternativas para determinar las herramientas y condiciones necesarias, con el fin de obtener buenos resultados a través de la participación.

(Vigo Vasquez, 2023) en la investigación titulada "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE UNA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL ATALAYA - UCAYALI, 2023" el autor explica que el objetivo de esta investigación es determinar la relación entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en el personal administrativo de una UGEL en Atalaya, región Ucayali, durante el año 2023. Se trató de un estudio de tipo aplicado, de nivel relacional, con enfoque cuantitativo, diseño no experimental y utilizando el método hipotético-deductivo. La población estuvo compuesta por 51 funcionarios, aplicándose un muestreo censal. Se utilizó una encuesta, con cuestionarios diseñados para medir la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral.

Los resultados mostraron que el 17% de los empleados tenía un bajo nivel de gestión del talento humano, el 25% un nivel medio y el 9% un nivel alto. En cuanto al desempeño laboral, el 14% presentó un nivel bajo, el 30% un nivel medio y el 7% un nivel alto. Además, se obtuvo un valor p de 0,000, que es menor al nivel de significancia de 0,05, lo que llevó a rechazar la hipótesis.

Se concluye que existe una relación significativa y positiva entre la Gestión del Talento Humano y el desempeño profesional del personal administrativo de la UGEL de Atalaya.

(Español Charry, 2020) en la investigación titulada “INCIDENCIA DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO EN LA GESTIÓN DE LOS LÍDERES SOBRE LA PERMANENCIA DEL TALENTO HUMANO EN UNA CORPORACIÓN DE SERVICIOS” donde el autor indica que El objetivo de esta investigación fue analizar cómo el sistema de evaluación del desempeño influye en la gestión de los líderes respecto a la retención del talento en una corporación de servicios. Esto se logró mediante la identificación de la percepción de los empleados sobre el sistema de evaluación, la descripción de las decisiones y gestiones que los líderes toman basándose en los resultados de la evaluación, y el diseño de una propuesta para integrar la evaluación del desempeño como herramienta clave en la gestión del talento. El estudio tiene un enfoque cualitativo y es un caso de estudio que incluye una encuesta aplicada a 56 participantes. como conclusión principal, se determinan que los líderes son fundamentales en cualquier sistema de desempeño, ya que el cumplimiento de los objetivos del sistema depende de ellos. Por lo tanto, es crucial que la organización implemente un modelo adecuado y aceptado por los líderes, que además permita medir el talento de manera continua.

2.2 Marco Científico

Gestión De Talento Humano

La Gestión del Talento Humano constituye un componente vital en la estrategia empresarial moderna, siendo una disciplina integral que aborda el ciclo completo del empleado, desde su atracción inicial hasta su desarrollo continuo y retención a largo plazo. Esta función estratégica no solo se centra en las operaciones diarias de recursos humanos, sino que busca maximizar el potencial de cada individuo en la organización para contribuir al logro de los objetivos empresariales.

Involucra la planificación estratégica de recursos humanos, donde se identifican las necesidades presentes y futuras de talento en la organización. Esto implica una comprensión profunda de los objetivos empresariales y la creación de estrategias para atraer individuos con las habilidades y competencias necesarias. El reclutamiento se convierte en un proceso estratégico que va más allá de la

evaluación de habilidades técnicas, incorporando la evaluación de la idoneidad cultural y la alineación con los valores organizacionales.

Una vez que el talento es atraído y seleccionado, se centra en el desarrollo de los empleados. Los programas de capacitación, mentoría y desarrollo de habilidades se implementan para fomentar el crecimiento profesional y personal. La gestión del desempeño, la retroalimentación efectiva y la planificación de la carrera son fundamentales para alinear los objetivos individuales con los de la organización, fomentando un ambiente de aprendizaje continuo.

La retención del talento se convierte en un desafío constante en el entorno empresarial actual. Aborda este desafío mediante la creación de un entorno laboral positivo, el fomento de oportunidades de crecimiento y el reconocimiento continuo del desempeño excepcional. Estrategias específicas, como la equidad salarial y la promoción basada en el mérito, contribuyen a la satisfacción y lealtad de los empleados.

Según (Unir, 2021) manifiesta que es un "conjunto de procesos que una organización, a través de su departamento de recursos humanos, pone en marcha la atracción, captación e incorporación de nuevos colaboradores, al igual que para la retención de los que ya son parte de la empresa".

Este enfoque estratégico busca no solo cubrir las necesidades de personal, sino también cultivar relaciones sólidas y duraderas con los empleados existentes, contribuyendo así al desarrollo y éxito continuo de la organización en su conjunto. La gestión del talento humano se erige como un pilar fundamental para asegurar la alineación entre los objetivos organizacionales y las expectativas individuales de los colaboradores, fomentando un ambiente laboral favorable y sostenible.

La gestión del talento humano también incluye la gestión de sucesiones y la planificación del desarrollo de liderazgo para garantizar la continuidad y la efectividad en todos los niveles de la organización. La identificación y el desarrollo de líderes internos son esenciales para construir una cultura de liderazgo sólida y sostenible.

En síntesis, la Gestión del Talento Humano va más allá de la función tradicional de recursos humanos. Se posiciona como un catalizador estratégico que impulsa el compromiso, la innovación y el rendimiento en la organización. Al reconocer y nutrir el potencial único de cada empleado, se erige como un componente esencial para el éxito a largo plazo de las empresas en un entorno empresarial dinámico y competitivo.

Procesos de Gestión de Talento Humano

El proceso de gestión del talento humano es una serie de actividades coordinadas y estratégicas que una organización lleva a cabo para atraer, desarrollar, motivar y retener a su capital humano, con el objetivo de lograr un desempeño óptimo y contribuir al logro de los objetivos organizacionales. Este proceso abarca desde la identificación de necesidades de talento hasta la gestión del desarrollo continuo de los empleados.

(Bizneo , 2023) expresa que "el proceso de gestión del talento humano es el conjunto de tareas diseñadas en mejorar la productividad y bienestar de los empleados. El objetivo es armonizar las necesidades de la empresa y de los trabajadores, asegurando que ambos avancen en la misma dirección.".

Las necesidades de la empresa y las aspiraciones individuales de los trabajadores se convierten en el núcleo de este proceso, buscando no solo la eficiencia operativa, sino también la construcción de un entorno laboral donde ambas partes encuentren alineación y motivación para avanzar en conjunto hacia los objetivos compartidos. Esta interacción estratégica no solo se traduce en una mejora en los resultados empresariales, sino también en un fortalecimiento de la relación entre la organización y su talento humano, generando un impacto positivo a largo plazo en el rendimiento y la satisfacción laboral.

Existen etapas del proceso de administración del talento humano en la cual, su principal objetivo es planificar todos los puntos, hacerlo de forma personalizada, medir los resultados o hacer un seguimiento constante con algunos puntos claves en el proceso.

- Etapa inicial del proceso de gestión del talento humano.

- ❖ Incorporación de personal dentro de los procesos de gestión de talento.
- ❖ Onboarding dentro del proceso de gestión humana.
- ❖ Proceso de desarrollo de gestión del talento humano.
- ❖ Programa de capacitación como elemento fundamental en la gestión del talento.
- ❖ Seguimiento y revisión continua de la gestión del talento humano.

Importancia de la Gestión de Talento Humano

La Gestión del Talento Humano se manifiesta en diversos aspectos que abarcan desde la optimización del desempeño individual hasta la consecución de objetivos organizacionales a largo plazo.

Se enfoca en el desarrollo continuo de habilidades y competencias a través de programas específicos y una gestión efectiva del desempeño. Este enfoque no solo eleva la capacidad técnica de los empleados, sino que también fortalece su motivación y compromiso, generando un impacto directo en la eficiencia y la eficacia global de la empresa.

(Ninelat , 2021) expresa que existen varios motivos de porque una buena gestión es importante.

- ❖ Desarrollo constante de cada colaborador y de la organización en su conjunto.
- ❖ Fomento de una cultura del aprendizaje
- ❖ Alcanzar los objetivos con mejor rendimiento
- ❖ Favorece un ambiente laboral positivo tanto entre áreas como en toda la organización.
- ❖ Aumenta la satisfacción de los colaboradores consigo mismos y con los resultados obtenidos.
- ❖ Disminución de la rotación de empleados y fortalecimiento de la retención del talento.

Esto refleja cómo una gestión eficiente va más allá de simplemente administrar recursos humanos; impacta directamente en la cultura organizacional, el

desempeño individual y colectivo, y la satisfacción de los colaboradores, contribuyendo así al éxito global de la empresa.

Conservar y potenciar el talento humano dentro de la organización.

La retención de talento, crucial para evitar la pérdida de conocimientos y recursos, se logra mediante la creación de un entorno laboral atractivo y el reconocimiento del desempeño. Simultáneamente, el aumento del talento humano implica un enfoque proactivo en el desarrollo y potenciación de las habilidades de los empleados, promoviendo su crecimiento individual y fortaleciendo la capacidad colectiva de la organización.

Este enfoque estratégico no solo responde a necesidades inmediatas, sino que también contribuye a la competitividad organizacional a largo plazo. La gestión exitosa implica un ciclo continuo de atención y adaptabilidad para satisfacer las cambiantes dinámicas empresariales y las aspiraciones de los empleados. En conjunto, retener y aumentar el talento humano emerge como un imperativo estratégico para el éxito y la sostenibilidad de la empresa en el panorama empresarial actual.

Según (Humanos., 2021) manifiesta que “las empresas actuales alcanzan el éxito gracias a sus ideas innovadoras y ésas surgen del capital intelectual de sus empleados, una destreza imprescindible para la compañía”.

Por ende, los siguientes factores son los adecuados para la retención de personal.

- Salario adecuado.
- Conciliación.
- Buen clima laboral.
- Oportunidades de crecimiento.

Proceso De Reclutamiento Y Selección De Personal

Los procedimientos de reclutamiento y selección de personal constituyen el entramado de tácticas, métodos y enfoques que una entidad despliega de forma sistemática para identificar, atraer, valorar y escoger a los perfiles más adecuados

destinados a ocupar puestos laborales. El reclutamiento involucra la implementación de tácticas para atraer potenciales candidatos, tanto internos como externos, mediante múltiples canales como anuncios de empleo, referencias, redes profesionales y ferias laborales. Por otro lado, la selección implica un análisis exhaustivo de estos candidatos, donde se comparan sus habilidades, experiencia, formación y competencias con los requisitos y perfiles deseados para el puesto en cuestión.

El propósito fundamental de estos procesos es identificar a la persona más adecuada para las necesidades del rol, considerando no solo las competencias técnicas, sino también la adaptación a la cultura empresarial, los valores de la organización y la capacidad para integrarse y colaborar en el equipo de trabajo. Buscan garantizar la eficiencia en la contratación, asegurando que el personal seleccionado sea capaz de cumplir con las responsabilidades laborales, alineándose con los objetivos organizacionales. Además, estos procesos son fundamentales para la estructuración y fortalecimiento de la cultura empresarial, así como para el desarrollo del capital humano en la organización.

Definición de los procesos de reclutamiento y selección según autores

Reclutamiento de personal

(Chiavenato A. , 2009) expresa que “Las empresas eligen a los profesionales que desean sumar a su equipo, mientras que las personas deciden en qué organizaciones quieren trabajar y potenciar sus competencias.”.

Por lo tanto, refleja la dinámica actual entre organizaciones y empleados en el ámbito laboral. Resalta un enfoque bidireccional en el proceso de selección, donde tanto las organizaciones como los individuos tienen la capacidad de elección. Por un lado, las organizaciones tienen la facultad de seleccionar a aquellos individuos que consideran aptos para ser parte de su equipo de trabajo. Por otro lado, las personas, con sus habilidades y competencias, eligen las organizaciones que consideran adecuadas para aplicar sus capacidades y desarrollarse profesionalmente.

Esta dinámica pone de relieve la importancia del ajuste cultural y de valores entre ambas partes. Las organizaciones buscan empleados que se alineen con su cultura

y objetivos, mientras que los individuos buscan entornos laborales que se ajusten a sus metas profesionales y personales.

(Vertice, 2007, p. 6) expresa que “puede entenderse como aquel proceso mediante el cual, una organización trata de detectar empleados potenciales que cumplan los requisitos adecuados para cumplir determinado trabajo y atraerlos en número suficiente para que sea posible los posteríos selección de alguno de ellos”.

Por lo tanto, la detección de empleados con las capacidades requeridas y la creación de un grupo lo suficientemente amplio para permitir una elección más efectiva ya que resalta la importancia del reclutamiento como la primera etapa para garantizar la selección de personal idóneo para una organización.

Por otro lado (Chiaventano, 2011, p. 128) redacta que “el reclutamiento es un conjunto de técnicas y procedimientos que se proponen atraer candidatos potencialmente calificados y capases para ocupar puestos dentro de la organización”.

Por lo tanto, concluimos que el reclutamiento como un conjunto de estrategias y procesos diseñados para atraer individuos que posean las capacidades y cualificaciones necesarias para ocupar posiciones vacantes dentro de una organización.

(Alles, 2006, p. 101) Indica que el reclutamiento “es el proceso de identificar y atraer a un grupo de candidatos, de los cuales más tarde se seleccionará a alguno que recibirá la oferta de empleo”.

Por ende, define el reclutamiento como el proceso inicial en el cual se identifican y atraen varios candidatos, con la finalidad de elegir posteriormente a uno de entre ellos para ofrecerle un empleo dentro de la organización. Este enfoque resalta la fase de atracción y preselección de candidatos antes de la etapa de selección para la contratación.

Selección de personal

En la opinión de (Nebot López , 1999, pág. 13) manifiesta que “la selección de personal es un proceso dinámico, cuyo objetivo es encontrar la persona, más adecuada para cubrir un puesto de trabajo en una empresa determinada”.

Por ende, destaca la naturaleza activa y en constante evolución de este proceso, que implica una búsqueda activa para encontrar al candidato que mejor se ajuste a las necesidades y requisitos del puesto en cuestión. Esta definición resalta la importancia de la adecuación entre el candidato y el rol laboral, asegurando que la persona seleccionada sea la mejor opción para desempeñar las responsabilidades requeridas.

Citando a (Alles, 2006, pág. 102) manifiesta que “es el proceso de selección o elección de una persona particular en función de criterio prestablecidos. El proceso comienza con una definición precisa del perfil requerido, estableciendo con claridad las expectativas del solicitante y la viabilidad de cumplirlas”.

Por lo tanto, Destaca la importancia de comenzar por definir claramente el perfil necesario para el puesto, estableciendo las expectativas del solicitante y evaluando las reales posibilidades de satisfacerlas. Enfatiza la relevancia de alinear las expectativas y las capacidades del candidato con las necesidades del rol.

En la opinión de (Chiavenato A. , 2009, p. 137) expresa que “La selección de personal funciona como un filtro que sólo permite ingresar a la organización a algunas personas, aquellas que cuentan con las características deseadas”.

Entonces, Destaca la función discriminatoria y de filtrado que cumple el proceso de selección para garantizar que solo aquellos candidatos alineados con las necesidades y estándares de la organización sean admitidos.

(Vertice, 2007, p. 4) manifiesta que “La selección de personal comprende tanto la obtención de información sobre los candidatos como la determinación de quién ocupará el puesto.”.

Esta definición destaca la dualidad del proceso, que abarca la obtención de datos relevantes y la toma de decisiones para la elección del candidato más idóneo para el puesto vacante.

(Chiaventano, 2011, p. 144) fundamenta que “El proceso de selección identifica, entre los candidatos reclutados, a los más idóneos para los puestos disponibles, con el objetivo de mejorar la eficiencia del personal y la efectividad de la organización.”.

Por lo tanto, entendemos que la selección tiene como objetivo identificar a los candidatos más idóneos entre aquellos reclutados, con la intención de preservar o mejorar la eficiencia y el rendimiento del personal, así como la eficacia global de la organización. Resalta la conexión directa entre la selección de personal y la optimización del desempeño organizacional a través de la elección estratégica de empleados bien calificados y adecuados para los puestos disponibles en las instituciones.

Importancia de la selección de personal

La importancia de la selección de personal radica en su papel fundamental para el éxito y el rendimiento sostenible de una organización. Este proceso no solo implica la identificación y contratación de candidatos con las habilidades y competencias necesarias para desempeñar un rol específico, sino que también tiene implicaciones profundas en la cultura organizacional, el ambiente laboral y la productividad general.

En primer lugar, la selección efectiva de personal contribuye directamente a la eficiencia operativa al garantizar que la fuerza laboral esté compuesta por individuos cuyas habilidades y conocimientos se alinean con los objetivos estratégicos de la organización. Un proceso de selección bien diseñado permite a la empresa atraer y retener talento de alta calidad, mejorando así la calidad del trabajo y la productividad general.

Además, la selección adecuada impacta significativamente en el clima laboral y la moral de los empleados. La elección cuidadosa de candidatos que se ajustan a la cultura organizacional y comparten los valores de la empresa contribuye a un

ambiente de trabajo más armonioso. Los empleados que se sienten alineados con los valores y objetivos de la organización tienen más probabilidades de estar comprometidos y motivados, lo que a su vez influye positivamente en la retención del talento.

Otro aspecto crucial es la minimización de costos y riesgos asociados con una selección inadecuada. La elección de empleados no idóneos puede resultar en una alta rotación de personal, costos de capacitación adicionales y posiblemente, disminución de la productividad. La selección efectiva reduce estos riesgos al identificar y contratar a individuos que no solo poseen las habilidades técnicas necesarias sino también se integran bien con la cultura y el entorno laboral de la organización.

(Nebot López , 1999, p. 15) manifiesta que "en el pasado no se la ha dado la importancia que merece a este proceso, cubriendo puestos a tientas y ciegas, y los resultados eran personas Incompatibles con las demandas del trabajo, generando fallos.".

Por ende, la cobertura de puestos laborales se realizaba de manera improvisada y sin una consideración estratégica. Este enfoque resultaba en la elección de individuos que no cumplían adecuadamente con los requisitos del trabajo, generando consecuentemente fallos y deficiencias en el desempeño laboral.

Esto implica una llamada de atención a la importancia de abordar el proceso de selección con seriedad y metodología, sugiriendo que la falta de atención previa condujo a resultados negativos. La crítica resalta la necesidad de reconocer la relevancia de la selección de personal para evitar contrataciones inadecuadas y mejorar la efectividad organizacional a través de una gestión más cuidadosa de este proceso.

(Alles, 2006, p. 124) expresa que "es importante recalcar que el concepto de cliente interno y sugerir una buena "receta", que es "meterse" en la piel del otro, tratar de comprender que hace y para qué sirve, como contribuye al negocio".

Esta perspectiva resalta la importancia de considerar a los empleados como clientes internos, reconociendo sus expectativas y cómo sus roles impactan en el

funcionamiento general del negocio. La expresión "meterse en la piel del otro" sugiere la empatía como clave para comprender las funciones y propósitos de los diferentes roles dentro de la organización. La "receta" mencionada implica que entender las funciones de los demás y su contribución al negocio es esencial para fortalecer la colaboración y mejorar la eficiencia organizacional. En esencia, esta cita destaca la importancia de la empatía y la comprensión mutua en el entorno laboral.

2.3 Marco Conceptual.

Clima Organizacional: El entorno laboral se define por las vivencias de los trabajadores dentro de una organización, reflejándose en las formas en que interactúan y se relacionan entre ellos. (Nirian, 2019)

Desempeño: Se refiere a la acción y al resultado de llevar a cabo una función: cumplir con una responsabilidad, ejecutar una actividad o dedicarse a una labor específica. Este concepto también puede asociarse con la interpretación de un rol o papel determinado. (Merino, 2021)

Evaluar: Hace referencia al acto y al resultado de valorar, un término que proviene del francés "évaluer" y que se utiliza para expresar, estimar, determinar, apreciar o calcular la relevancia de algo o de un tema en particular. (Gardey, 2021).

Gestión de Talento Humano: Su objetivo es fomentar un ambiente de trabajo favorable para el progreso y la evolución tanto personal como de la organización, valorando a los colaboradores como recursos estratégicos fundamentales para alcanzar el éxito sostenible de la empresa. (Chiavenato I. , 2000)

Gestionar: Consiste en asumir la responsabilidad de gestionar o dirigir un proyecto, negocio o iniciativa. (Etecé, Conceptos, 2023)

Proceso: Un proceso es una serie de pasos o actividades que se realizan de manera ordenada con el propósito de alcanzar un objetivo específico. Este concepto es aplicable en diversos campos, como los negocios, la química, la informática o la biología. (Westreicher, 2020)

Reclutamiento: Se refiere a una serie de métodos o pasos empleados durante la selección de individuos calificados para desempeñar una actividad o función específica. (Etecé, concepto.de, 2020)

Selección: Un proceso de selección de personal consiste en una serie de evaluaciones organizadas en varias fases, diseñadas para identificar y seleccionar a los candidatos más adecuados para cada cargo o posición laboral. (Alcalde, 2020)

2.4 Marco Legal.

Para el desarrollo del proyecto de investigación, se tomará como referencia el marco legal establecido. Según (LABORALES, 2018), en el Art. 3.- De la selección de personal, se establece que todo proceso de selección de personal para puestos protegidos por la carrera del servicio público debe realizarse obligatoriamente mediante concursos de méritos y oposición, utilizando exclusivamente la plataforma tecnológica del Ministerio del Trabajo como el único medio válido para llevar a cabo este proceso.

Asimismo, para el avance del proyecto de investigación, se considerará como marco legal lo dispuesto en la (Constitución del Ecuador, 2008, p. 29), que garantiza principios y derechos fundamentales en el ámbito laboral y de servicio público.

CONSTITUCIÓN DE LA REPUBLICA

Sección octava, Trabajo y seguridad social

Art. 33.- Art. 33.- El trabajo es reconocido como un derecho y un deber social, así como un derecho económico, siendo una fuente de realización personal y un pilar fundamental de la economía. El Estado asegurará a las personas trabajadoras el respeto pleno de su dignidad, una vida digna, remuneraciones justas y la oportunidad de desempeñarse en un trabajo saludable, libremente elegido o aceptado. Adicionalmente, se tomará en cuenta lo establecido en la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP, 2010, p. 33)

LEY ORGANICA DE SERVICIO PUBLICO, LOSEP

Art. 65.- **Del ingreso a un puesto público:** El acceso a un puesto público se realizará exclusivamente mediante concursos de méritos y oposición, los cuales

evaluarán la idoneidad de los candidatos y garantizarán el libre acceso a estos cargos. Este proceso se regirá bajo los principios de justicia, transparencia y no discriminación. Además, se implementarán acciones afirmativas para promover la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de personas con discapacidad, así como de las comunidades, pueblos y nacionalidades. El Ministerio de Relaciones Laborales establecerá normas que faciliten su participación en el ámbito laboral.

La calificación en los concursos de méritos y oposición debe basarse en parámetros objetivos. En ningún caso las autoridades nominadoras podrán intervenir de manera directa, subjetiva o mediante mecanismos discrecionales, ya que este tipo de irregularidades invalidarán los procesos de selección de personal.

Asimismo, se tomará en cuenta lo dispuesto en el (Codigo de Trabajo, 2005, p. 22), que refuerza los principios de equidad y transparencia en los procesos laborales.

CODIGO DE TRABAJO

Art. 8.- Contrato individual: El contrato individual de trabajo es un acuerdo mediante el cual una persona se compromete a prestar servicios lícitos y personales a otra u otras, bajo su dependencia, a cambio de una remuneración establecida por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre.

Art. 16.- Contratos por obra cierta, por tarea y a destajo: Contrato por obra cierta: Este tipo de contrato se da cuando el trabajador se encarga de realizar una labor específica por una remuneración que cubre la totalidad del trabajo, sin considerar el tiempo invertido en su ejecución. **Contrato por tarea:** En este caso, el trabajador se compromete a completar una cantidad determinada de trabajo dentro de una jornada o período de tiempo previamente acordado. La jornada o período se considera concluido una vez finalizada la tarea. **Contrato a destajo:** En este contrato, el trabajo se realiza por unidades de obra, como piezas, trozos o medidas de superficie, y la remuneración se acuerda por cada unidad, sin tomar en cuenta el tiempo empleado en la labor.

Servidores Públicos y trabajadores: De acuerdo con el artículo 4 de la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP, 2010), los servidores públicos son todas las

personas que laboran para una entidad del Estado. No obstante, se establece una distinción: aquellos cuyo trabajo se basa principalmente en el uso de la fuerza física están protegidos por el Código de Trabajo, mientras que quienes desempeñan funciones que requieren principalmente el uso de su intelecto están amparados por la Ley Orgánica del Servicio Público.

Servidoras y servidores públicos se define como todas las personas que, bajo cualquier forma o título, trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público. Los trabajadores del sector público están sujetos a las disposiciones del Código del Trabajo (LOSEP, 2010)

Servicio Público

Art. 1.- Principios: La Ley Orgánica de Servicio Público se sustenta en principios fundamentales como calidad, calidez, competitividad, continuidad, descentralización, desconcentración, eficacia, eficiencia, equidad, igualdad, jerarquía, lealtad, oportunidad, participación, racionalidad, responsabilidad, solidaridad, transparencia, unicidad y universalidad. Estos principios buscan promover la interculturalidad, la igualdad y la no discriminación en el ámbito del servicio público.

Art. 2.- Objetivo: El servicio público y la carrera administrativa tienen como propósito impulsar el desarrollo profesional, técnico y personal de los servidores públicos, con el objetivo de mejorar de manera continua la eficiencia, eficacia, calidad y productividad del Estado y sus instituciones. Para ello, se implementa un sistema de gestión del talento humano que se basa en la igualdad de derechos, oportunidades y la no discriminación (LOSEP, 2010).

La gestión del talento humano orientada al alto desempeño de los servidores públicos es fundamental para el éxito en la creación, desarrollo, transferencia y adaptación de servicios que respondan efectivamente a las necesidades de la sociedad, manteniendo un equilibrio entre los ámbitos profesional, familiar y espiritual.

De acuerdo con el **artículo 229 de la Constitución del Ecuador**, el término "servidores públicos" se refiere a todas las personas que desempeñan funciones,

trabajan o ocupan cargos dentro del sector público. Es importante destacar que sus derechos son inalienables. La ley designará un organismo responsable de regular los aspectos relacionados con la gestión de recursos humanos y las remuneraciones en el sector público, incluyendo aspectos como el ingreso, la promoción, los incentivos, el régimen disciplinario, la estabilidad laboral, el sistema de remuneración y el cese de funciones. Además, se establece que las remuneraciones deben ser justas y equitativas, basadas en la valoración de las funciones desempeñadas, la profesionalización y la capacitación.

Trabajo y Producción, Sección Tercera, Formas de trabajo y su retribución: Artículo 325.- La Carta Magna establece que el Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las formas de trabajo, ya sea en relación de dependencia o autónomas, incluyendo labores de auto-sustento y cuidado humano. Además, se reconoce como actores sociales productivos a todas las trabajadoras y trabajadores.

Artículo 329.- La Constitución de la República del Ecuador dispone que las jóvenes y los jóvenes tienen el derecho de ser actores activos en la producción, así como en labores de auto-sustento, cuidado familiar e iniciativas comunitarias. El Estado impulsará condiciones y oportunidades para este fin. Para garantizar el derecho al trabajo de las comunidades, pueblos y nacionalidades, el Estado adoptará medidas específicas para eliminar discriminaciones, reconocerá y apoyará sus formas de organización del trabajo, y asegurará el acceso al empleo en igualdad de condiciones.

Además, se reconoce y protege el trabajo autónomo y por cuenta propia realizado en espacios públicos, siempre que esté permitido por la ley y otras regulaciones. Se prohíbe cualquier forma de confiscación de sus productos, materiales o herramientas de trabajo.

Los procesos de selección, contratación y promoción laboral deben basarse en requisitos como habilidades, destrezas, formación, méritos y capacidades. Se prohíbe el uso de criterios o instrumentos discriminatorios que afecten la privacidad, dignidad e integridad de las personas.

El Estado fomentará la formación y capacitación para mejorar el acceso y la calidad del empleo, así como las iniciativas de trabajo autónomo. Asimismo, velará por el respeto a los derechos laborales de las trabajadoras y trabajadores ecuatorianos en el exterior, promoviendo convenios y acuerdos con otros países para la regularización de dichos trabajadores.

Artículo 330.- De la Constitución de la República del Ecuador se garantiza el acceso igualitario al trabajo remunerado para las personas con discapacidad. El Estado y los empleadores están obligados a implementar servicios de apoyo y asistencia especial para facilitar su integración laboral. Además, se establece la prohibición explícita de reducir la remuneración de un trabajador con discapacidad debido a su condición, asegurando así la igualdad de oportunidades y trato en el ámbito laboral.

Artículo 331.- De la Constitución de la República del Ecuador el Estado asegurará a las mujeres la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, la formación profesional, la promoción laboral y la remuneración justa. Además, se garantizará su derecho a emprender iniciativas laborales autónomas. Para erradicar las desigualdades, se implementarán medidas necesarias. Asimismo, se prohíbe cualquier forma de discriminación, acoso o violencia que afecte a las mujeres en el ámbito laboral, ya sea de manera directa o indirecta.

Según la Ley Orgánica del Servidor Público (LOSEP, 2010), establecida en la Ley Orgánica del Servicio Público 10/2010 del 6 de octubre y publicada en el Boletín Oficial del Estado el mismo día, se establecen las siguientes definiciones:

Dignatario: Se refiere a la persona que es elegida mediante votación popular para ocupar un cargo durante un período determinado, desempeñando las funciones y responsabilidades que la Ley le asigna.

Docente: Es aquel servidor público que ha sido nombrado o contratado legalmente para dedicarse exclusivamente a labores de enseñanza en instituciones como universidades, escuelas politécnicas o centros educativos.

Funcionario: Es el servidor que ocupa un cargo ya sea de libre designación y remoción por parte de la autoridad competente, o por un período fijo establecido.

La Ley Orgánica del Servicio Público 10/2010, promulgada el 6 de octubre y publicada en el Boletín Oficial del Estado el mismo día, establece en su estructura orgánica los siguientes aspectos clave:

Artículo 1.- Principios: Esta Ley se fundamenta en una serie de principios que incluyen: calidad, calidez, competitividad, continuidad, descentralización, desconcentración, eficacia, eficiencia, equidad, igualdad, jerarquía, lealtad, oportunidad, participación, racionalidad, responsabilidad, solidaridad, transparencia, unicidad y universalidad. Estos principios buscan fomentar la interculturalidad, la igualdad y la no discriminación en el ámbito público.

Artículo 2.- Objetivo: El propósito del servicio público y la carrera administrativa es impulsar el desarrollo profesional, técnico y personal de los servidores públicos. Esto se logra mediante la mejora continua de la eficiencia, eficacia, calidad y productividad del Estado y sus instituciones. Para ello, se establece un sistema de gestión del talento humano basado en la igualdad de derechos, oportunidades y la no discriminación.

Art. 4.- Servidoras y servidores públicos. Se consideran servidoras o servidores públicos todas aquellas personas que, de cualquier forma, o bajo cualquier título, trabajen, presten servicios o desempeñen un cargo, función o dignidad dentro del sector público. Los trabajadores del sector público estarán sujetos a las disposiciones del Código del Trabajo.

Art. 5.- "Requisitos para el ingreso. Para ingresar al servicio público, se deben cumplir los siguientes requisitos:

a) Ser mayor de 18 años y estar en pleno ejercicio de los derechos constitucionales y legales necesarios para desempeñar una función pública.

b) No estar en interdicción civil, no ser deudor en proceso de concurso de acreedores ni haber sido declarado en estado de insolvencia fraudulenta por resolución judicial.

c) No estar afectado por ninguna de las causales de prohibición para ejercer cargos públicos.

d) Cumplir con los requisitos de formación académica y competencias establecidos en esta Ley y su Reglamento.

e) Haber votado en los procesos electorales cuando sea obligatorio, salvo las excepciones previstas por la Ley.

f) No estar en mora con el pago de deudas a favor de entidades u organismos del sector público, excepto lo dispuesto en el Artículo 9 de esta Ley.

g) Presentar una declaración patrimonial juramentada que incluya:

g.1. Autorización para que se levante el secreto bancario sobre sus cuentas.

g.2. Declaración que certifique no tener más de dos deudas por pensiones alimenticias.

g.3. Declaración de no estar involucrado en nepotismo, inhabilidades o prohibiciones establecidas en la Constitución y el ordenamiento jurídico vigente.

h) Haber sido seleccionado mediante concurso de méritos y oposición, excepto en los casos de servidores públicos de elección popular o de libre nombramiento y remoción.

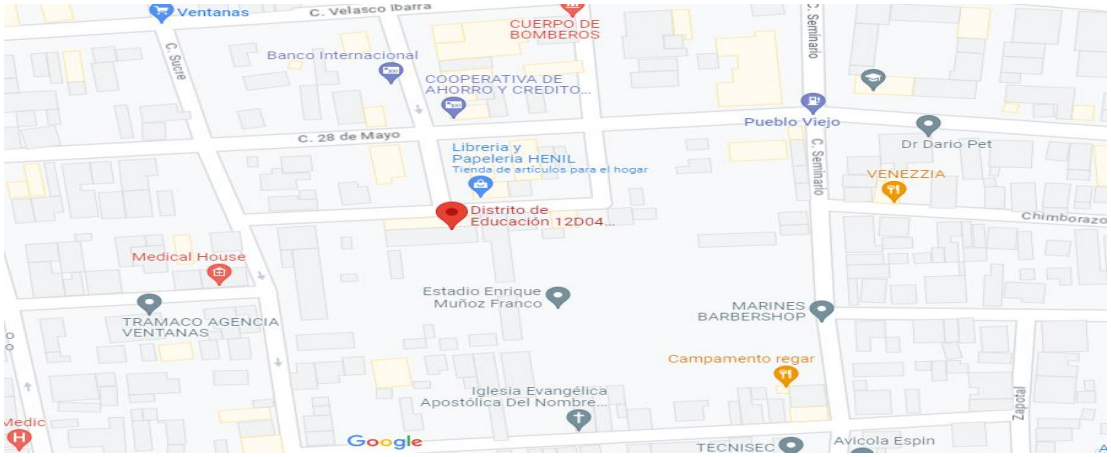
i) Cumplir con los demás requisitos establecidos en la Constitución y la Ley, salvo en los casos específicos y particulares que la Ley determine.

La Ley Orgánica del Servicio Público se basa en principios que garantizan el bienestar de los servidores públicos, con el objetivo de fomentar su desarrollo profesional y personal a través de un sistema de gestión del talento humano. Además, orienta a las instituciones públicas en la aplicación de subsistemas de gestión de talento humano, asegurando que estas se desarrollen de acuerdo con los lineamientos establecidos.

2.5 Geo-Referencial.

La investigación se realizará en el Distrito de Educación Ventanas – Quinsaloma, que se encuentra ubicado en la Ciudad de Ventanas, en la Escuela de Educación Básica Isidro Ayorea Cueva, calle Luis Florencia y 9 de octubre.

Ilustración 1. Ubicación del Distrito de Educación Ventanas – Quinsaloma



Fuente: *Google Maps: https://maps.app.goo.gl/Tqw1M69N2Ls6AaZX8*

CAPÍTULO III.

METODOLOGÍA

3.1 Tipo de Investigación.

Según (Arias, 2020), los tipos de investigación pueden clasificarse en función de diversos criterios, como el objetivo que buscan alcanzar, el grado de profundidad con el que abordan el tema, el método utilizado para realizar inferencias estadísticas, la manera en que se manipulan las variables, el tipo de datos que se analizan o el período temporal en el que se desarrolla el estudio..

3.1.1 Investigación de campo:

Se empleará un enfoque de investigación de tipo empírico, dado que la obtención de datos se llevará a cabo directamente desde la organización bajo estudio. Por lo tanto, se recopilará información detallada y específica sobre los procesos de reclutamiento y selección en el Distrito de Educación Ventanas – Quinsaloma y su incidencia en la Gestión del Talento Humano.

3.2 Enfoque de la Investigación.

3.2.1 Enfoque cualitativo:

Este estudio adopta un enfoque cualitativo al centrarse en una perspectiva interna de la empresa, explorando las deficiencias en los procesos de reclutamiento y selección, así como su incidencia en la gestión del talento humano. Esta aproximación facilita una comprensión y análisis más detallado de los componentes que integran los mencionados procesos.

3.3 Métodos de investigación.

3.3.1 Método deductivo:

A través de este método, se busca obtener una comprensión inicial de los conceptos generales relacionados con los procesos de reclutamiento y selección. A partir de

estos principios, se pretende derivar leyes específicas y llegar a hechos particulares que faciliten una comprensión más profunda del objeto de estudio en análisis dentro del marco teórico científico.

3.3.2 Método Inductivo:

Al contrario del método deductivo, este enfoque se basará en los datos recolectados en la encuesta, con el propósito de llegar a conclusiones de alcance general que proporcionen sobre cómo la gestión del talento humano incide los procesos de reclutamiento y selección.

3.4 Técnicas de investigación

Al tener como enfoque una investigación cualitativa se consideró las técnicas como es la encuesta y la entrevista.

3.4.1 Encuesta:

La técnica seleccionada para la recopilación de datos es la encuesta, que consistirá en un conjunto de preguntas cerradas con opciones predefinidas. Esta encuesta se llevará a cabo de manera virtual a través de Google Forms. Su objetivo será obtener la percepción de los empleados del Distrito de Educación Ventanas – Quinsaloma con respecto a la gestión de talento humano, permitiendo así un análisis de su incidencia en la satisfacción laboral.

La encuesta estará dirigida exclusivamente a los profesores que conforman el Distrito de Educación Ventanas – Quinsaloma, quienes pueden ofrecer una visión crítica sobre cómo estos procesos afectan su percepción sobre el clima organizacional y la gestión administrativa.

3.4.2 Entrevista:

La técnica seleccionada para la recolección de información es la entrevista semiestructurada. Esta consistirá en una serie de preguntas abiertas que permitirán obtener respuestas detalladas y profundizar en la percepción de los participantes sobre los procesos de reclutamiento y selección. Las entrevistas se llevarán a cabo de manera presencial y serán grabadas para su posterior análisis.

Las entrevistas estarán dirigidas exclusivamente a los directivos del Distrito de Educación Ventanas – Quinsaloma, quienes, por su posición de liderazgo, pueden proporcionar una perspectiva estratégica sobre cómo estos procesos influyen en la gestión institucional, el clima organizacional y el desempeño administrativo.

3.5 Instrumentos de recolección de datos.

3.5.1 Encuesta

(Universidad Veracruzana) expresa que es un método utilizado para recolectar datos o información entre la población, colectivamente enlazado con la orientación cuantitativa, se utiliza para recolectar información en gran escala de una población determinada.

Este análisis se realizó mediante una indagación cuantitativa, entonces se elaboró una encuesta para aplicarla a los profesores que abarca el distrito. Por lo tanto, sabemos que la encuesta requiere de una cantidad de preguntas que servirán como instrumento de medición, en fin, de este cuestionario es recolectar información necesaria lo cual permitirá cumplir los objetivos mediante los resultados que se obtengan en la población estudiada.

Para esta indagación se elaboró un cuestionario de 11 preguntas, las mismas que cumplirán dichos objetivos será aplicada a los maestros. El fin de esta encuesta tiene como meta determinar la percepción que tienen los profesores con respecto a los servicios que ofrece el distrito.

3.5.2 Entrevista

(Universidad Europea) define la entrevista como una técnica cualitativa que permite recolectar información directamente de los participantes, a través de un diálogo estructurado o semiestructurado. Este método se enfoca en obtener datos profundos y detallados sobre percepciones, experiencias y opiniones, permitiendo un análisis más personalizado y contextualizado de la población estudiada.

En este caso, el análisis se llevó a cabo mediante entrevistas aplicadas a los profesores del distrito. Las entrevistas fueron diseñadas con preguntas previamente elaboradas, orientadas a explorar aspectos clave relacionados con los

servicios ofrecidos por el distrito. A través de este instrumento, se busca capturar una perspectiva más rica y detallada sobre los temas estudiados.

El objetivo principal de estas entrevistas es conocer en profundidad la percepción de los profesores sobre los servicios disponibles, identificando tanto fortalezas como áreas de mejora. Los resultados obtenidos serán esenciales para cumplir los objetivos planteados, aportando un análisis más completo y enfocado en las experiencias individuales de los entrevistados.

3.6 Población y Muestra

3.6.1 Población:

La población de esta investigación estará constituida por el conjunto de empleados directivos, administrativos y profesores del Distrito de Educación Ventanas - Quinsaloma. En total, la población está compuesta por 259 personas, de las cuales 25 son empleados directivos y administrativos, y 234 son profesores de las instituciones educativas del distrito.

3.6.2 Población de estudio

Tabla 3. *Población De Estudio*

Ítems	Población	cantidad	%	Instrumento
1	Administrativos	25	10%	Entrevista
2	Profesores	234	90%	Encuesta

Nota. Elaborado por Ordoñez Lenyker

3.6.3 Muestra:

La muestra seleccionada para esta investigación se determinará mediante un muestreo estratificado, en el que se garantizará la representación adecuada de ambos grupos: empleados directivos y administrativos, y profesores. Para calcular el tamaño de la muestra, se aplicará una fórmula estadística considerando un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%, con el fin de asegurar que los resultados obtenidos sean representativos de la población total. Se espera obtener

una muestra representativa que permita captar la percepción tanto de directivos como de profesores sobre la gestión del talento humano y su incidencia en la satisfacción laboral.

Para calcular el tamaño de la muestra, utilizaremos la fórmula para muestreo aleatorio simple en poblaciones finitas:

$$\mathrm{n} = \frac{\mathrm{N} \cdot Z^2 \cdot \mathrm{p} \cdot \mathrm{q}}{\mathrm{e}^2 \cdot (\mathrm{N} - 1) + Z^2 \cdot \mathrm{p} \cdot \mathrm{q}}$$

Donde:

- **n** = tamaño de la muestra.
- **N** = tamaño de la población (259 personas).
- **Z** = valor de la distribución normal según el nivel de confianza (para el 95%, Z = 1.96).
- **p** = proporción esperada de la característica de estudio (en ausencia de información previa, se usa 0.5 para maximizar el tamaño de la muestra).
- **q** = 1 - p (0.5).
- **e** = margen de error (5% = 0.05).

Sustituyendo los valores:

$$n = \frac{259 \cdot (1.96)^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5}{(0.05)^2 \cdot (259 - 1) + (1.96)^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5}$$

El tamaño de la muestra calculado es de **155 personas**.

Esto significa que, para asegurar un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%, necesitarás encuestar a 155 personas de la población total de 259 empleados directivos, administrativos y profesores.

CAPÍTULO IV.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Interpretación y Análisis de los resultados

4.1.1 Encuesta

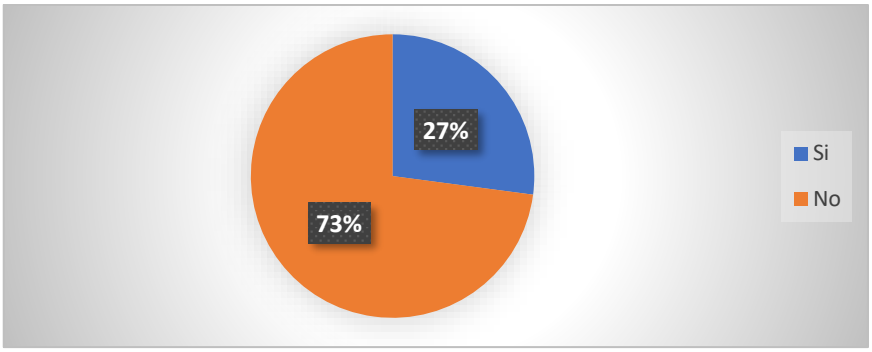
1. ¿Cree usted que la gestión del talento humano que se emplea dentro del Distrito de educación es el óptimo?

Tabla 4. *Tabulación Pregunta 1*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Si	42	27%
No	113	73%
Total	**155**	**100%**

Elaborado por Ordoñez Lenyker

Figura 1. Es Óptimo



Elaborado por Ordoñez Lenyker

Análisis e interpretación

La mayoría de los encuestados considera que la gestión del talento humano en el Distrito de educación no cumple con las expectativas. Esto podría reflejar una percepción de insuficiencia en los procesos, estrategias o recursos utilizados para gestionar al personal. Es posible que existan áreas específicas que necesiten ser revisadas y mejoradas, como la planificación, evaluación del desempeño o motivación del equipo, para fomentar un entorno laboral más eficiente.

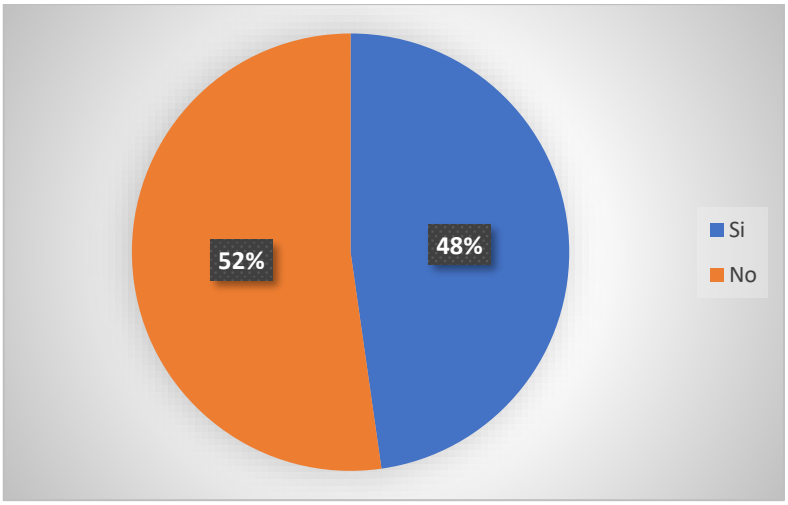
2. **¿Conoce y participa en el cumplimiento de los objetivos institucionales del Distrito de educación?**

Tabla 5. *Tabulación Pregunta 2*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Si	74	48%
No	81	52%
Total	**155**	**100%**

Elaborado por Ordoñez Lenyker

Figura 2. Participa En El Cumplimiento De Los Objetivos Institucionales



Elaborado por Ordoñez Lenyker

Análisis e interpretación

Los resultados muestran una ligera mayoría de personas que no conocen o participan en los objetivos institucionales del Distrito de educación. Esto podría indicar fallas en la difusión o en las estrategias de participación. Para mejorar, sería clave fortalecer la comunicación y generar espacios de integración que motiven una mayor involucración.

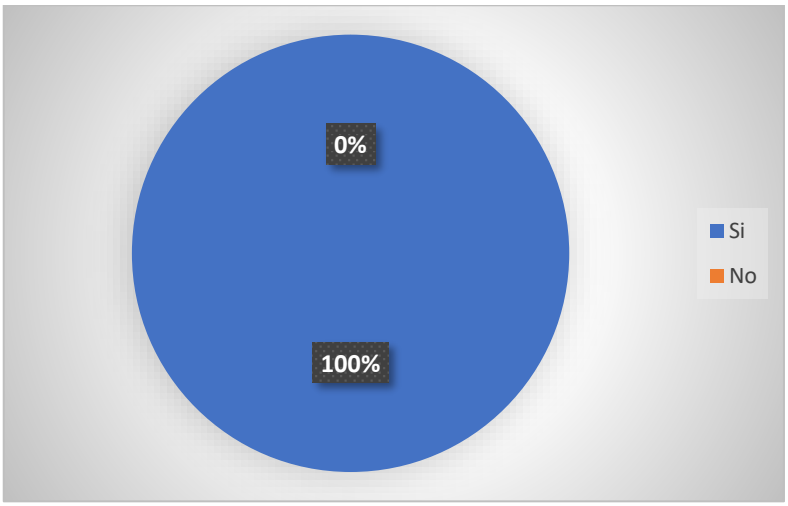
3. **¿En los subsistemas de contratación y selección del Distrito de educación se toma en cuenta la formación académica?**

Tabla 6. *Tabulación Pregunta 3*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Si	155	100%
No	0	0%
Total	**155**	**100%**

Elaborado por Ordoñez Lenyker

Figura 3. Se Toma En Cuenta La Formación Académica



Elaborado por Ordoñez Lenyker

Análisis e interpretación

Los resultados muestran unanimidad en la percepción de que la formación académica es un criterio considerado en los procesos de contratación y selección del Distrito de educación. Esto sugiere que estos procesos están alineados con estándares meritocráticos, garantizando la importancia de la preparación académica en la toma de decisiones.

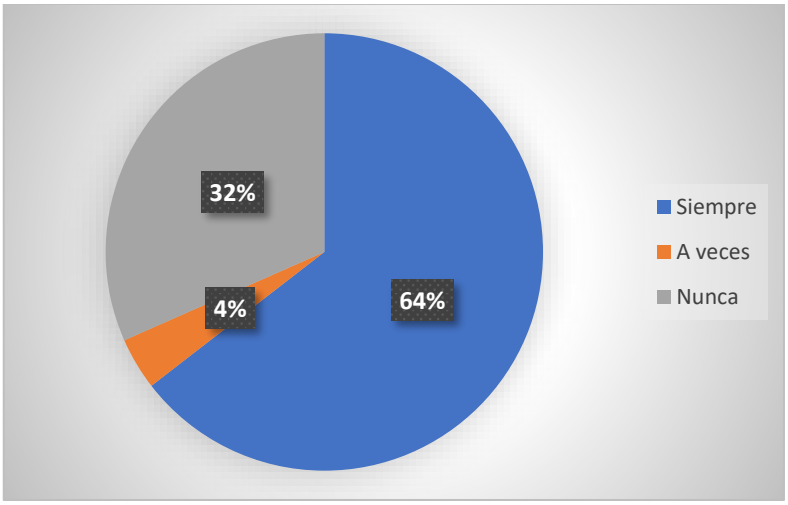
4. **¿Ha recibido capacitaciones en el tiempo que lleva laborando en el Distrito de educación?**

Tabla 7. *Tabulación Pregunta 4*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	100	65%
A veces	6	4%
Nunca	49	32%
Total	**155**	**100%**

Nota. *Elaborado por Ordoñez Lenyker*

Figura 4. Capacitaciones En El Tiempo Que Lleva Laborando



Nota. *Elaborado por Ordoñez Lenyker*

Análisis e interpretación

La mayoría de los encuestados ha recibido capacitaciones de manera constante, mientras que un grupo reducido las ha recibido ocasionalmente y una tercera parte nunca ha sido capacitada. Esto indica un esfuerzo por fortalecer el desarrollo profesional, aunque aún existen oportunidades de mejora para garantizar una formación más inclusiva y equitativa.

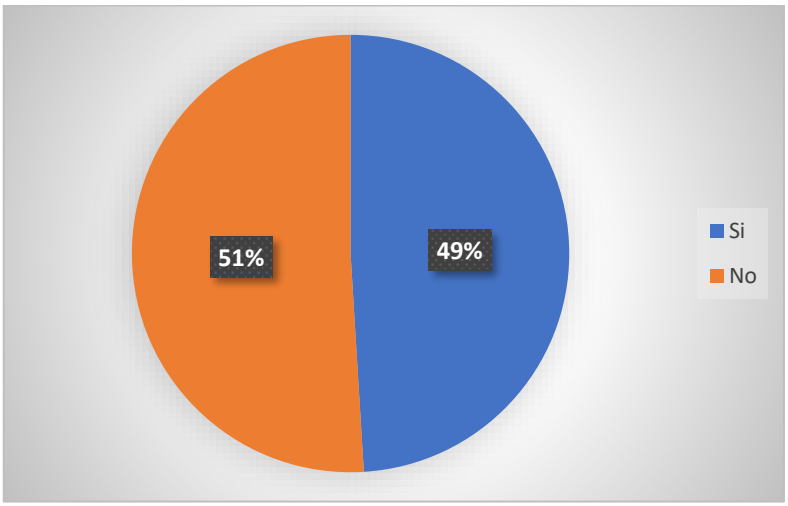
5. **¿Usted considera que el ambiente laboral en el que desempeña sus funciones es el óptimo?**

Tabla 8. *Tabulación Pregunta 5*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Si	76	49%
No	79	51%
Total	**155**	**100%**

Elaborado por Ordoñez Lenyker

Figura 5. Ambiente Laboral El Que Desempeña Sus Funciones Es Óptimo



Elaborado por Ordoñez Lenyker

Análisis e interpretación

Los resultados reflejan una percepción dividida sobre el ambiente laboral, con una ligera mayoría que lo considera no óptimo. Esto sugiere la necesidad de mejorar las condiciones laborales, promoviendo estrategias que fortalezcan el bienestar y la satisfacción en el entorno de trabajo.

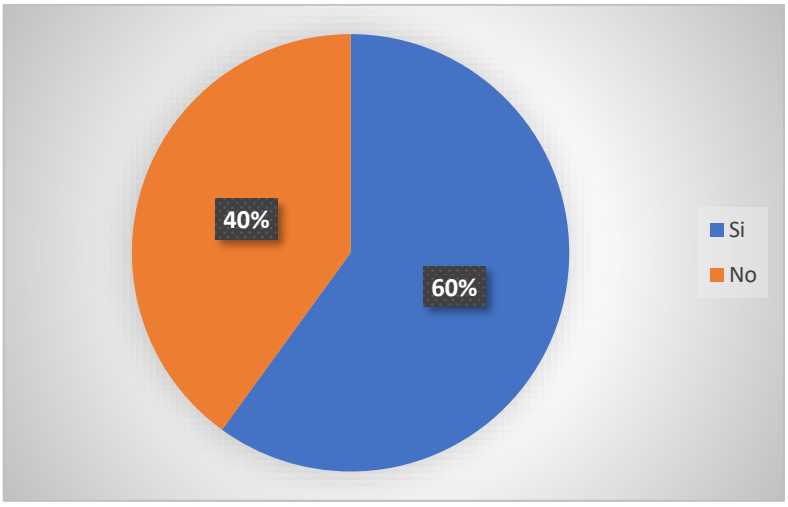
6. **¿El modelo de gestión del talento humano que cuenta del Distrito de educación incide en su satisfacción laboral?**

Tabla 9. *Tabulación Pregunta 6*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Si	93	60%
No	62	40%
Total	**155**	**100%**

Elaborado por Ordoñez Lenyker

Figura 6. El Modelo De Gestión Incide En Su Satisfacción Laboral



Elaborado por Ordoñez Lenyker

Análisis e interpretación

El modelo de gestión del talento humano del Distrito de Educación impacta positivamente en la satisfacción laboral de la mayoría de los empleados. Sin embargo, una parte significativa no percibe este efecto, lo que indica la necesidad de mejorar la comunicación y adaptar el modelo para atender las necesidades de todos. Esto fortalecería la satisfacción laboral y la eficacia del modelo.

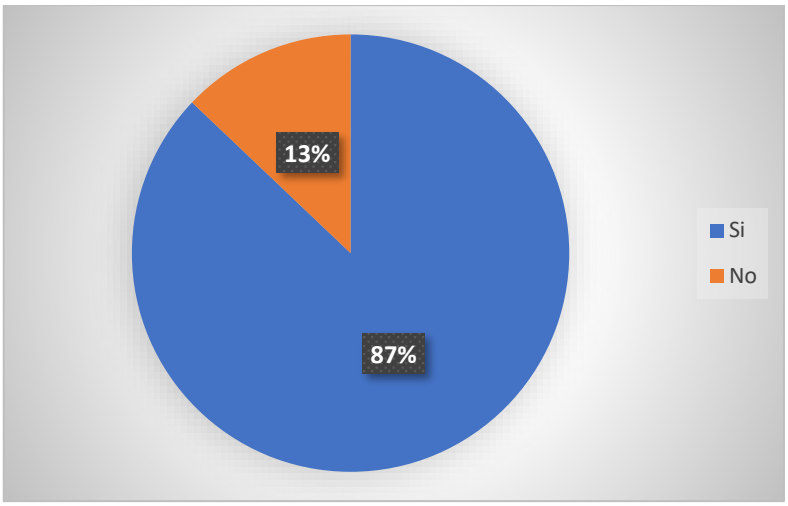
7. **¿Cree usted que una buena remuneración salarial incide en su satisfacción laboral y por ende un buen rendimiento en sus obligaciones laborales?**

Tabla 10. *Tabulación pregunta 7*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Si	135	87%
No	20	13%
Total	**155**	**100%**

Elaborado por Ordoñez Lenyker

Figura 7. Remuneración Salarial Incide En Su Satisfacción Laboral



Elaborado por Ordoñez Lenyker

Análisis e interpretación

La mayoría de los empleados considera que una buena remuneración salarial incide directamente en su satisfacción laboral y, por ende, en su rendimiento. Sin embargo, un grupo minoritario no percibe esta relación, lo que sugiere que, aunque el salario es un factor importante, no es el único determinante. Es necesario complementar la remuneración con otros aspectos, como el reconocimiento y el desarrollo profesional, para garantizar un impacto integral en la satisfacción y el desempeño laboral.

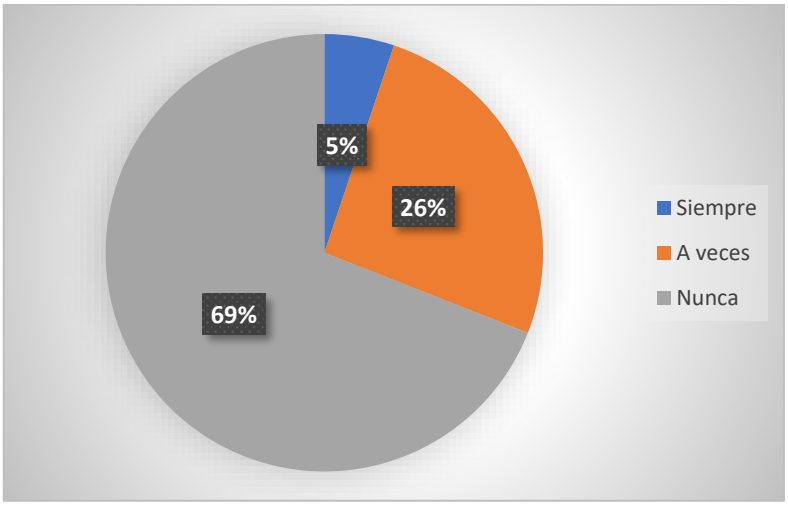
8. **¿Siente usted que existe integración y cooperación entre los miembros de las distintas áreas de trabajo que existen en el Distrito de educación?**

Tabla 11. *Tabulación Pregunta 8*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	8	5%
A veces	40	26%
Nunca	107	69%
Total	**155**	**100%**

Elaborado por Ordoñez Lenyker

Figura 8. Integración Y Cooperación Entre Los Miembros Del Distrito



Elaborado por Ordoñez Lenyker

Análisis e interpretación

La mayoría de los empleados percibe que no existe integración y cooperación entre los miembros de las distintas áreas de trabajo en el Distrito de Educación. Esto refleja una falta de trabajo en equipo y coordinación, lo que podría afectar negativamente el clima laboral y la eficiencia organizacional. Es prioritario implementar estrategias que fomenten la colaboración, la comunicación y la cohesión entre los equipos para mejorar el ambiente de trabajo y el desempeño general.

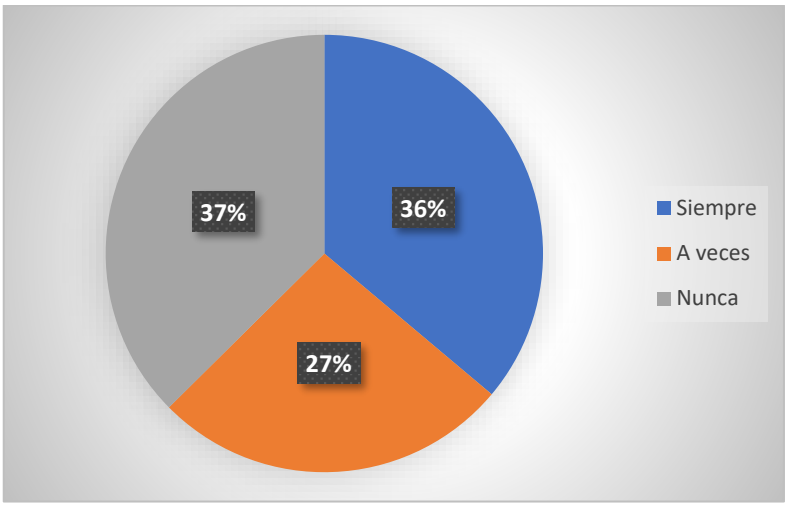
9. **¿Usted se siente conforme con las tareas y funciones que tiene que desarrollar en su trabajo diario?**

Tabla 12. *Tabulación Pregunta 9*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	56	36%
A veces	41	26%
Nunca	58	37%
Total	**155**	**100%**

Elaborado por Ordoñez Lenyker

Figura 9. Se Siente Conforme Con Las Tareas Y Funciones



Elaborado por Ordoñez Lenyker

Análisis e interpretación

Los resultados muestran una división en la percepción de los empleados respecto a las tareas y funciones que desarrollan en su trabajo diario. Mientras una parte se siente conforme, otra porción significativa expresa insatisfacción. Esto indica que las responsabilidades asignadas no están alineadas con las expectativas o capacidades de todos los empleados. Es necesario revisar y ajustar la distribución de tareas, considerando las habilidades e intereses del personal, para mejorar la satisfacción y el rendimiento laboral.

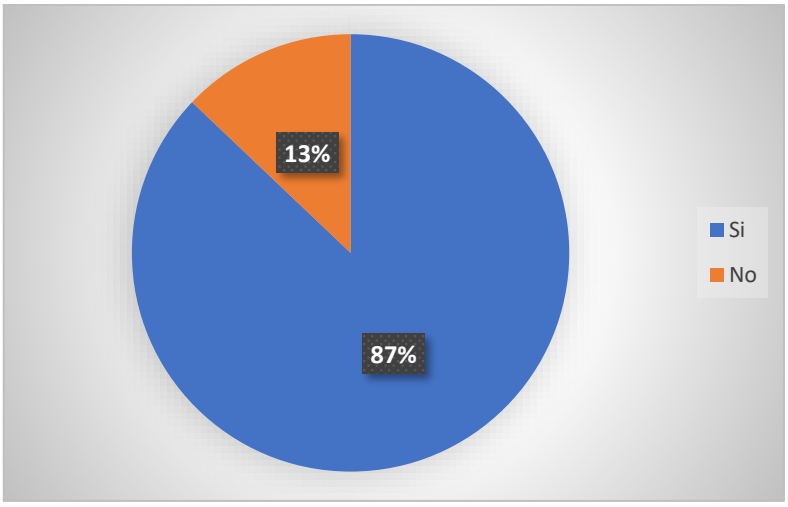
10. ¿Cree uste que Distrito de educación le ofrece la oportunidad de crecimiento personal y profesional?

Tabla 13. *Tabulación Pregunta 10*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Si	135	87%
No	20	13%
Total	**155**	**100%**

Elaborado por Ordoñez Lenyker

Figura 10. Ofrece La Oportunidad De Crecimiento Personal Y Profesional



Elaborado por Ordoñez Lenyker

Análisis e interpretación

La mayoría de los empleados considera que el Distrito de Educación les ofrece oportunidades de crecimiento personal y profesional, lo que refleja un aspecto positivo en la gestión del talento humano. Sin embargo, un grupo minoritario no percibe estas oportunidades, lo que sugiere la necesidad de fortalecer los programas de desarrollo y asegurar que sean accesibles y equitativos para todos. Esto permitiría maximizar el potencial del personal y mejorar su compromiso con la organización.

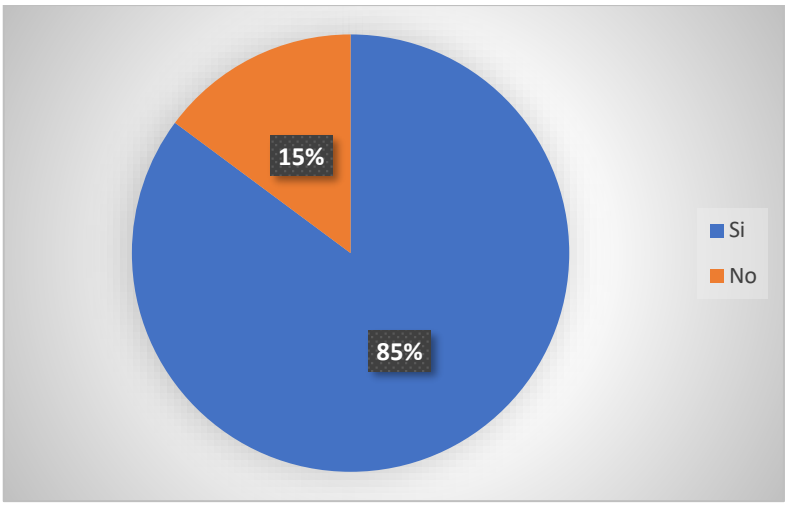
11. ¿Considera usted que el Distrito de educación cuenta con los equipos tecnológicos y espacios físicos necesarios para un desenvolvimiento óptimo?

Tabla 14. *Tabulación Pregunta 11*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Si	132	85%
No	23	15%
Total	**155**	**100%**

Elaborado por Ordoñez Lenyker

Figura 11. Cuenta Con Los Equipos Tecnológicos Y Espacios Físicos



Elaborado por Ordoñez Lenyker

Análisis e interpretación

La mayoría de los empleados considera que el Distrito de Educación cuenta con los equipos tecnológicos y espacios físicos necesarios para un desempeño óptimo, lo que refleja una adecuada dotación de recursos. Sin embargo, un porcentaje menor no está satisfecho, lo que indica posibles brechas o necesidades específicas no cubiertas. Es importante identificar y atender estas carencias para garantizar que todos los empleados tengan las herramientas adecuadas para desempeñar sus funciones de manera eficiente.

4.1.2 Entrevista

1. **¿De qué manera califica usted el modelo de gestión de talento humano que aplica el Distrito de educación?**

Califico nuestro modelo de gestión de talento humano como un proceso en constante mejora. Hemos implementado políticas y herramientas que buscan optimizar el desempeño y la satisfacción de nuestros funcionarios, aunque reconocemos que aún hay áreas en las que podemos avanzar, como la personalización de las estrategias para atender las necesidades específicas de cada equipo.

2. **¿Considera usted que la gestión de los recursos humanos pude incidir en la satisfacción laboral de los funcionarios públicos?**

Absolutamente. La gestión de recursos humanos es un pilar fundamental para la satisfacción laboral. Cuando los funcionarios se sienten valorados, escuchados y apoyados, su compromiso y rendimiento aumentan significativamente. Por eso, trabajamos en fortalecer este aspecto constantemente.

3. **¿Usted está de acuerdo con los instrumentos y políticas de reclutamiento y selección de personal en el Distrito de educación?**

Sí, estamos de acuerdo con los instrumentos y políticas actuales, ya que están diseñados para garantizar la transparencia y la selección del personal más idóneo. Sin embargo, estamos abiertos a revisar y mejorar estos procesos para adaptarnos a las nuevas demandas del entorno laboral.

4. **¿El Distrito de educación cuenta con espacios físicos e instrumentos tecnológicos óptimos para realizar sus actividades laborales?**

En términos generales, sí contamos con los espacios físicos y herramientas tecnológicas necesarias. No obstante, reconocemos que hay áreas donde

debemos invertir más para modernizar y garantizar que todos los funcionarios tengan acceso a recursos de calidad.

5. **¿Usted considera que los programas de capacitación que utiliza el Distrito de educación ayudan a mejorar el nivel de competencia de los empleados?**

Sí, los programas de capacitación son una prioridad para nosotros. Estamos convencidos de que el desarrollo de competencias es clave para el crecimiento personal y profesional de nuestros empleados, y por ende, para el cumplimiento de nuestros objetivos institucionales.

6. **¿Considera usted que los beneficios económicos que brinda el Distrito de educación satisfacen las necesidades básicas de los empleados?**

Creemos que los beneficios económicos que ofrecemos son competitivos y están alineados con las normativas vigentes. Sin embargo, somos conscientes de que siempre hay margen para mejorar, especialmente en un contexto donde las necesidades económicas de las familias pueden variar.

7. **¿Usted como encargado del manejo del recurso humano dentro del Distrito de educación evalúa el desempeño de cada servidor público?**

Sí, la evaluación del desempeño es una práctica regular en nuestra gestión. Utilizamos instrumentos que nos permiten identificar fortalezas y áreas de mejora, con el objetivo de brindar retroalimentación constructiva y apoyar el crecimiento de nuestros funcionarios.

8. **¿El Distrito de educación tiene los recursos humanos adecuados para llevar a cabo la misión institucional?**

Contamos con un equipo comprometido y capacitado, pero reconocemos que, en algunos casos, la carga laboral puede ser alta debido a limitaciones

en el número de personal. Estamos trabajando en estrategias para optimizar la distribución de tareas y, de ser posible, ampliar nuestra plantilla.

9. **¿Dentro del Distrito de educación se toma en cuenta el desarrollo profesional de los trabajadores y sus respectivos ascensos?**

Sí, el desarrollo profesional es una prioridad. Fomentamos la capacitación continua y evaluamos periódicamente las oportunidades de ascenso, siempre basándonos en el mérito y las competencias demostradas por nuestros funcionarios.

10. **¿Considera usted que la carencia de habilidades y conocimientos profesionales de los funcionarios públicos pueden significar el retraso y problemas en los respectivos procesos?**

Definitivamente. La falta de habilidades o conocimientos puede afectar la eficiencia y calidad de los procesos. Por eso, invertimos en capacitación y actualización constante, para asegurar que nuestro personal esté preparado para enfrentar los desafíos de su rol.

4.2 Verificación de la hipótesis

4.2.1 Hipótesis

Para comprobar la hipótesis planteada, emplearemos el método del chi cuadrado, representado simbólicamente como x^2. Esta fórmula nos permitirá establecer una relación entre las variables. Se trata de una herramienta de la estadística descriptiva, utilizada específicamente para analizar dos variables. En general, la estadística descriptiva se centra en recopilar información sobre una muestra.

4.2.2 Variables

Variables Independientes:

- Gestión de Talento Humano.

Variables Dependientes:

- Satisfacción Laboral

4.2.3 Planteamiento de la hipótesis

Hipótesis Nula

(HO): La Gestión del talento humano **NO** incide en la satisfacción laboral Distrito De Educación Ventanas- Quinsaloma.

Hipótesis Alternativa

(Hi): La Gestión del talento humano **SI** incide en la satisfacción laboral Distrito De Educación Ventanas- Quinsaloma.

Nivel de Confianza

El nivel de confianza representa el grado de precisión con el que el investigador lleva a cabo su estudio, permitiéndole determinar el porcentaje necesario para estimar un parámetro a partir de una estadística muestral. Es importante resaltar la relevancia del nivel de confianza en los trabajos de investigación.

Pruebas estadísticas de investigación

Las pruebas estadísticas, como el chi cuadrado, permiten determinar si existe una relación entre la variable independiente y la variable dependiente, basándose en los datos obtenidos a través de la encuesta aplicada a los clientes del hostal.

4.2.4 Comprobación de la hipótesis

La comprobación de la hipótesis se realizó en base a las siguientes preguntas de la encuesta:

Pregunta 1; ¿Cree usted que la gestión del talento humano que se emplea dentro del Distrito de educación es el óptimo?

Tabla 15. *Pregunta 1*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Si	42	27%
No	113	73%
Total	**155**	**100%**

Elaborado por Ordoñez Lenyker

Pregunta 6: ¿El modelo de gestión del talento humano que cuenta del Distrito de educación incide en su satisfacción laboral?

Tabla 16. *Pregunta 6*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Si	93	60%
No	62	40%
Total	**155**	**100%**

Elaborado por Ordoñez Lenyker

4.2.5 Tabla Cruzada

Tabla 17. *Tabla Cruzada*

Tabla cruzada ¿Cree usted que la gestión del talento humano que se emplea dentro del Distrito de educación es el óptimo? *¿El modelo de gestión del talento humano que cuenta del Distrito de educación incide en su satisfacción laboral?

Recuento

		¿El modelo de gestión del talento humano que cuenta del Distrito de educación incide en su satisfacción laboral?		
		No	Si	Total
¿Cree usted que la gestión del talento humano que se emplea dentro del Distrito de educación es el óptimo?	No	54	59	113
	Si	8	34	42
Total		62	93	155

Elaborado por Ordoñez Lenyker

4.2.6 Cálculo del Chi cuadrado

Tabla 18. *Chi Cuadrado*

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	10.538[a]	1	.0011
Corrección de continuidad	9.375	1	.0022
Razón de verosimilitud	11.303	1	<.001
N de casos válidos	155		

Nota. Elaborado por Ordoñez Lenyker. Programa SPSS

4.2.7 Conclusión de verificación de hipótesis

Los resultados de la prueba de chi cuadrado muestran una significación asintótica de 0.0011, valor inferior a 0.05, lo que lleva a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa. Esto indica que la gestión del talento humano sí influye en la satisfacción laboral del personal del Distrito de Educación Ventanas-Quinsaloma.

CAPÍTULO V.

PROPUESTA

5.1 Titulo

Estrategias de gestión del talento humano para que mejorar la satisfacción laboral del personal administrativo del Distrito de Educación Ventanas - Quinsaloma.

5.2 Introducción

Tanto las organizaciones del sector público como las del privado tienen un gran potencial para mejorar sus procesos de gestión del talento. Al optimizar estos procesos, se busca impulsar el desarrollo de cada uno de los miembros que integran la organización. Esto, a su vez, fomenta un ambiente de trabajo positivo que permite aprovechar al máximo los recursos económicos, humanos y tecnológicos disponibles. De esta manera, la organización puede alcanzar sus objetivos y cumplir con sus responsabilidades de manera más eficiente, en función de su área de especialización y las competencias que la definen.

Las estrategias propuestas se centran en la mejora del modelo de gestión del talento humano implementado por el Distrito de Educación. El objetivo principal es aumentar la satisfacción y el compromiso de los funcionarios con la organización, lo que se espera que se traduzca en una mejor calidad de servicio para la comunidad del cantón Ventanas.

5.3 Objetivos de la Propuesta

5.3.1 Objetivo General

Mejorar la satisfacción laboral mediante estrategias de manejo de la gestión de talento humano para la satisfacción laboral del personal administrativo del Distrito de Educación Ventanas – Quinsaloma.

5.3.2 Objetivos Específicos

- Desarrollar un nuevo análisis FODA para el Distrito de Educación Ventanas – Quinsaloma.
- Proponer estrategias para la mejora de la gestión de talento humano.

5.4 Matriz FODA del Distrito de Educación Ventanas – Quinsaloma

Tabla 19. *FODA Distrito de Educación Ventanas – Quinsaloma*

Fortalezas:	**Oportunidades:**
❖ La infraestructura con la que cuenta el Distrito de Educación a es propia. ❖ Posee valores y principios institucionales claramente definidos. ❖ Dispone de talento humano motivado y dispuesto a cumplir con los objetivos establecidos por Distrito de Educación.	❖ Los empleados tienen la posibilidad de desarrollarse profesionalmente. ❖ Mantienen una relación positiva con las diferentes entidades gubernamentales. ❖ Prestan servicios sociales a las Instituciones.
Debilidades:	**Amenazas:**
❖ Falta de eficiente planificación institucional. ❖ Carencia de espacios físicos adecuados y herramientas tecnológicas actualizadas. ❖ Capacitaciones poco frecuentes y sin planificación.	❖ Inestabilidad política y social en el país. ❖ Asignaciones presupuestarias insuficientes. ❖ Corrupción generalizada.

Elaborado por Ordoñez Lenyker

5.5 Matriz FODA Ponderada

Este tipo de matriz FODA ponderada facilita la organización y evaluación cuantitativa del impacto de los factores internos y externos que influyen en la institución. Esto posibilita el diseño de estrategias más efectivas, orientadas a optimizar los recursos disponibles en el distrito educativo. El objetivo principal es mejorar la gestión del talento humano, lo que contribuirá a incrementar los niveles de satisfacción laboral.

La calificación se estableció en función del grado de relación que existe entre las dos variables propuestas en el estudio.

Tabla 20. *Relación de las variables*

Nivel de Relación	Valoración
Muy Alta	5
Alta	4
Media	3
Baja	2
Nula	1

Elaborado por Ordoñez Lenyker

Tabla 21. *Matriz FODA Ponderada*

Matriz FODA Ponderada		OPORTUNIDADES			AMENAZAS		
		Los empleados tienen la posibilidad de desarrollarse profesionalmente.	Mantienen una relación positiva con las diferentes entidades gubernamentales.	Prestan servicios sociales a las Instituciones.	Inestabilidad política y social en el país.	Asignaciones presupuestarias insuficientes.	Corrupción g eneralizada.
		O1	O2	O3	A1	A2	A3
FORTALEZA							
El Distrito de Educación cuenta propia infraestructura.	F1	1	1	4	2	4	2
Posee valores y principios institucionales claramente definidos.	F2	3	4	2	3	4	1
Talento humano motivado y dispuesto a cumplir con los objetivos establecidos.	F3	2	1	4	4	1	3
DEBILIDAD							
Falta de eficiente planificación institucional.	D1	3	1	2	3	2	4
Carencia de espacios físicos adecuados y herramientas tecnológicas actualizadas.	D2	2	2	3	4	2	1
Capacitaciones poco frecuentes y sin planificación.	D3	3	3	3	2	1	1

Elaborado por Ordoñez Lenyker

5.6 Matriz FODA Estratégico

Tabla 22. *Matriz FODA Estratégico*

<table>
<tr><td rowspan="2">Matriz FODA Ponderada</td><td colspan="3">FORTALEZA</td><td colspan="3">DEBILIDAD</td></tr>
<tr><td>El Distrito de Educación cuenta propia infraestructura.</td><td>Posee valores y principios institucionales claramente definidos.</td><td>Dispone de talento humano motivado y dispuesto a cumplir con los objetivos establecidos por el Distrito de Educación.</td><td>Falta de eficiente planificación institucional.</td><td>Carencia de espacios físicos adecuados y herramientas tecnológicas actualizadas.</td><td>Capacitaciones poco frecuentes y sin planificación.</td></tr>
<tr><td></td><td>F1</td><td>F2</td><td>F3</td><td>D1</td><td>D2</td><td>D3</td></tr>
<tr><td colspan="7">OPORTUNIDADES</td></tr>
<tr><td>Los empleados tienen la posibilidad de desarrollarse profesionalmente.</td><td>O1</td><td colspan="3" rowspan="3">La consolidación de los sistemas, tanto internos como externos, mediante el uso de herramientas como cuadros de mando, facilita la toma de decisiones.</td><td colspan="3" rowspan="3">Creación de un inventario que detalle las necesidades y requisitos de los funcionarios públicos, con el fin de garantizar un desempeño eficiente en sus labores.</td></tr>
<tr><td>Mantienen una relación positiva con las diferentes entidades gubernamentales.</td><td>O2</td></tr>
<tr><td>Prestan servicios sociales a las Instituciones.</td><td>O3</td></tr>
<tr><td colspan="7">AMENAZAS</td></tr>
<tr><td>Inestabilidad política y social en el país.</td><td>A1</td><td colspan="3" rowspan="3">Diseño de programas de formación para el personal utilizando plataformas virtuales, con el objetivo de optimizar el clima laboral.</td><td colspan="3" rowspan="3">Fomentar un sentido de pertenencia entre los funcionarios públicos mediante la implementación de incentivos y reconocimientos basados en los logros o metas alcanzadas durante un tiempo específico.</td></tr>
<tr><td>Asignaciones presupuestarias insuficientes.</td><td>A2</td></tr>
<tr><td>Corrupción generalizada.</td><td>A3</td></tr>
</table>

Elaborado por Ordoñez Lenyker

5.7 Estrategias para mejorar el talento humano en el Distrito de Educación

En este sentido, estas estrategias están orientadas a consolidar tanto la estructura como la imagen institucional del Distrito de Educación, buscando mejorar las condiciones del entorno laboral.

Tabla 23. *Estrategias para mejorar el talento humano en el Distrito de Educación*

Objetivo	Estrategia	Responsable
El proceso de reclutamiento y selección se lleva a cabo en función de los requerimientos específicos de la organización.	Realizar concursos de méritos y oposición para reclutar y seleccionar al personal más capacitado, con el propósito de contar con talento humano que contribuya al logro de los objetivos institucionales.	Director del Distrito de Educación
Se optimizarán los procedimientos de capacitación implementados por la institución.	Adaptar un lugar físico donde los funcionarios públicos puedan recibir capacitación y actualización de conocimientos acordes al avance tecnológico.	Director del Distrito de Educación
Se optimizarán los procedimientos evaluación implementados por la institución.	Ser evaluados de manera continua y permanente de acuerdo con los estándares en función del área laboral en la que se desempeñen, con el fin de fortalecer los procesos organizativos del Distrito de Educación.	Director del Distrito de Educación
Fomentar el sentido de pertenencia entre los colaboradores del Distrito de Educación.	Como institución pública, debe ofrecer una garantía económica que satisfaga las necesidades básicas de los funcionarios públicos. Sin embargo, también se incentivará mediante premios o reconocimientos, con el objetivo de que los colaboradores perciban su valor y relevancia dentro de la organización.	Director del Distrito de Educación
Supervisar los procesos, actividades y tareas para garantizar una mejora continua.	Nuevas herramientas tecnológicas optimizarán el control de procesos y actividades departamentales, permitiendo una respuesta ágil a los problemas del Distrito de Educación.	Director del Distrito de Educación
Implementar estrategias de comunicación más efectivas entre los distintos departamentos.	Plataformas tecnológicas mejorarán la comunicación entre funcionarios y ciudadanos, facilitando el acceso ágil y confiable a la información.	Director del Distrito de Educación

Elaborado por Ordoñez Lenyker

CONCLUSIONES

- La investigación analiza el funcionamiento del distrito de educación, enfocándose en la gestión del talento humano y su impacto en la satisfacción laboral de los servidores públicos, desde una perspectiva teórica.
- La investigación reveló deficiencias en la gestión del talento humano dentro del distrito de educación. Estas deficiencias han provocado una comunicación limitada entre los departamentos de la organización, así como un proceso de reclutamiento y selección de personal ineficiente. Esto último se traduce en un desempeño poco efectivo de los funcionarios públicos en las funciones que les han sido asignadas.
- Es fundamental diseñar estrategias para mejorar la gestión del talento humano, con el fin de fortalecer y monitorear la satisfacción laboral de los empleados del distrito de educación. Esto proporcionará una herramienta que fomente un ambiente de trabajo óptimo, que permita alcanzar los objetivos y metas institucionales establecidos por la organización.

RECOMENDACIONES

- Se propone realizar un análisis exhaustivo de los procesos de reclutamiento y selección del Distrito de Educación, con el objetivo de ajustarlos a las necesidades específicas de la institución. Adicionalmente, se sugiere la planificación e implementación de programas de capacitación continua para los funcionarios públicos, con el fin de optimizar su desempeño y desarrollo profesional.
- Se sugiere que tanto el director como los jefes de área consideren analizar y ajustar el modelo de gestión del talento humano. Esto con el objetivo de fomentar un ambiente de trabajo óptimo, donde la comunicación, el clima laboral y el trabajo en equipo sean pilares fundamentales. De esta manera, se podrá contar con un personal satisfecho tanto en el ámbito profesional como en el personal.
- Es recomendable llevar a cabo evaluaciones frecuentes de los procesos institucionales del distrito de educación, teniendo en cuenta los perfiles de puesto de cada funcionario público. Esto permitirá obtener resultados más eficientes y eficaces, lo que a su vez fomentará un mayor nivel de satisfacción laboral entre los empleados.
- Tras analizar los resultados de la encuesta y la entrevista, se recomienda enfáticamente mejorar el modelo de gestión del talento humano. Para lograrlo, se proponen estrategias específicas en este estudio que buscan fomentar el trabajo en equipo, destacando las habilidades y competencias individuales de cada colaborador. El objetivo principal es fortalecer la satisfacción laboral tanto del empleado como del usuario, generando un ambiente de trabajo positivo y productivo.

Bibliografía

Alcalde, J. C. (1 de Marzo de 2020). *Economipedia*. Obtenido de https://economipedia.com/definiciones/proceso-de-seleccion.html

Alles, M. (2006). *Selección Por Competencias.* Buenos Aires : Ediciones Granica S.A.

Arias, E. R. (1 de noviembre de 2020). *Economipedia*. Obtenido de https://economipedia.com/definiciones/tipos-de-investigacion.html

Asamblea Constituyente . (2008). *Constitución del Ecuador*. Quito, Ecuador.

Bizneo . (2023). Obtenido de https://www.bizneo.com/blog/proceso-de-gestion-del-talento-humano/#:~:text=El%20proceso%20de%20gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano%20es%20el%20conjunto,remar%20en%20la%20misma%20direcci%C3%B3n.

Chavenato, i. (2009). *Gestion del talento humano.* México : McGraw-Hill.

Chiavenato, A. (2009). *Gestión del Talento Humano.* Mexico: Elsevier Editora Ltda.

Chiavenato, I. (2000). *Administracion de Recursos Humanos.* Bogota: McG Raw.

Chiaventano, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos: El Capital humano de las Organizaciones* . Mexico: r Elsevier Editora Ltda; Rio de Janeiro, Brasil.

Constituyente, A. (2010). *LOSEP.* Quito, Ecuador.

Español Charry, A. L. (2020). *Repositorio de la Universidad Externado de Colombia.* Obtenido de https://bdigital.uexternado.edu.co/server/api/core/bitstreams/8829fc7b-8de4-4605-8ee4-41051a0798a6/content

Etecé, E. (24 de Septiembre de 2020). *concepto.de*. Obtenido de https://concepto.de/reclutamiento/

Etecé, E. (15 de Febrero de 2023). *Conceptos*. Obtenido de https://concepto.de/gestionar/#ixzz8J1aeMuqT

Gardey, J. P. (1 de Julio de 2021). *Definición. de*. Obtenido de https://definicion.de/evaluacion/

Gomez, E. I. (2021). *Repositorio de la Univeridad Técnica Estatal De Quevedo.* Obtenido de https://repositorio.uteq.edu.ec/server/api/core/bitstreams/a6d6946a-48cc-4e29-849a-ac8bf15b382f/content

Humanos., E. d. (25 de Mayo de 2021). *Universidad de Barcelona*. Obtenido de https://www.il3.ub.edu/blog/la-importancia-de-retener-el-talento-en-tu-empresa/

Jimenez, L. (14 de Agosto de 2021). *bdigital.uncu.edu.ar*. Obtenido de https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/4875/hannouncetrabajodeinvestiga

LABORALES, E. M. (31 de Enero de 2018). *Ministerio de Educación.* Obtenido de https://selecciondepersonal.trabajo.gob.ec/upload/Acuerdo%20Ministerial%20MRL-2014-0222%2031%20ENE%2018.pdf

LOSEP. (2010). Obtenido de https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic5_ecu_ane_mdt_4.3_ley_org_ser_p%C3%BAb.pdf

Merino, J. P. (7 de junio de 2021). *Definicion.de*. Obtenido de https://definicion.de/desempeno/

Nacional, C. (2005). *Codigo de Trabajo.*

Nebot López , J. (1999). *La Selección de Personal: Guía práctica para direcctivos y mandos de las empresas.* FUND. CONFEMETAL.

Ninelat . (30 de Noviembre de 2021). Obtenido de https://blog.nivelat.com/por-que-es-importante-la-gestion-del-talento-humano-en-la-empresa

Nirian, P. O. (18 de Diciembre de 2019). *Economipedia*. Obtenido de https://economipedia.com/definiciones/clima-organizacional.html

Trujillo Monzon, I. J. (2022). *La Referencia, Red de repositorios abierto a la ciencia.* Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/105048/Trujillo_MIJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Unir. (18 de Marzo de 2021). Obtenido de https://ecuador.unir.net/actualidad-unir/gestion-talento-humano/

Universidad Europea . (s.f.). Obtenido de https://ecuador.universidadeuropea.com/blog/que-es-una-entrevista/

Universidad Veracruzana. (s.f.). Obtenido de https://www.uv.mx/apps/bdh/investigacion/unidad3/encuesta.html

Vertice, E. (2007). *Selecciòn de Personal.* Editorial Vèrtice.

Vigo Vasquez, J. A. (2023). *Repositorio Digital Institucional.* Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/122337/Vigo_VJA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Westreicher, G. (1 de Agosto de 2020). *Economipedia*. Obtenido de https://economipedia.com/definiciones/proceso.html

ANEXOS

Tabla 24. *Cronograma Tentativo (Grantt)*

Cronograma de Actividades

ACTIVIDADES	Meses	Octubre		Noviembre				Diciembre				Enero				Febrero
	Semanas	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	10
Solicitud de autorización en el Distrito de Educación.																
Elaboración del anteproyecto																
Revisión del anteproyecto																
Correcciones del anteproyecto																
Entrega de anteproyecto																
Elaboración del cuestionario de preguntas para la encuesta																
Aplicación de encuesta a los empleados en el Distrito de Educación.																
Análisis e Interpretación de los datos recopilados.																
Proponer Estrategias de manejo de la gestión del talento humano para que mejorar la satisfacción laboral del personal administrativo del Distrito de Educación.																
Entrega del proyecto de investigación terminado																

Elaborado por Ordoñez Lenyker

Tabla 25. *Presupuesto Ejecutado*

PRESUPUESTO					
Suministro	**Unidad de medida**	**Cantidad**	**Valor Unitario**	**TOTAL $**	
Papel bond	Resma	6	$3.50	$	21.00
Grapas	Caja	1	$2.00	$	2.00
Equipos de Cómputo	Uso	6	$0.25	$	1.50
Grapadora	Unidad	1	$3.25	$	3.25
Impresión de color y b/n	Unidad	60	$0.25	$	15.00
Carpeta de cartón	Unidad	2	$0.50	$	1.00
Pasajes	Unidad	20	$5.00	$	100.00
Anillado	Unidad	2	$3.00	$	6.00
Empastado	Unidad	2	$9.00	$	18.00
Esferos	Caja	3	$0.50	$	1.50
Otros Gastos			$25.00	$	-
Total				**$**	**169.25**

Guía de la Entrevista

Instrumentos de recopilación de datos

APLICADO: Al personal Administrativo del Distrito de Educación.

OBJETIVO: Recolectar información sobre la satisfacción laboral en el distrito de educación.

1. ¿De qué manera califica usted el modelo de gestión de talento humano que aplica el Distrito de educación?

2. ¿Considera usted que la gestión de los recursos humanos pude incidir en la satisfacción laboral de los funcionarios públicos?

3. ¿Usted está de acuerdo con los instrumentos y políticas de reclutamiento y selección de personal en el Distrito de educación?

4. ¿El Distrito de educación cuenta con espacios físicos e instrumentos tecnológicos óptimos para realizar sus actividades laborales?

5. ¿Usted considera que los programas de capacitación que utiliza el Distrito de educación ayudan a mejorar el nivel de competencia de los empleados?

6. ¿Considera usted que los beneficios económicos que brinda el Distrito de educación satisfacen las necesidades básicas de los empleados?

7. ¿Usted como encargado del manejo del recurso humano dentro del Distrito de educación evalúa el desempeño de cada servidor público?

8. ¿El Distrito de educación tiene los recursos humanos adecuados para llevar a cabo la misión institucional?

9. ¿Dentro del Distrito de educación se toma en cuenta el desarrollo profesional de los trabajadores y sus respectivos ascensos?

10. ¿Considera usted que la carencia de habilidades y conocimientos profesionales de los funcionarios públicos pueden significar el retraso y problemas en los respectivos procesos?

Guía de la Entrevista

APLICADO: A los profesores de las instituciones.

OBJETIVO: Recolectar información sobre la satisfacción laboral en el distrito de educación.

1. ¿Cree usted que la gestión del talento humano que se emplea dentro del Distrito de educación es el óptimo?
    a. Si
    b. No
2. ¿Conoce y participa en el cumplimiento de los objetivos institucionales del Distrito de educación?
    a. Si
    b. No
3. ¿En los subsistemas de contratación y selección del Distrito de educación se toma en cuenta la formación académica?
    a. Si
    b. No
4. ¿Ha recibido capacitaciones en el tiempo que lleva laborando en el Distrito de educación?
    a. Siempre
    b. A veces
    c. Nunca
5. ¿Usted considera que el ambiente laboral en el que desempeña sus funciones es el óptimo?
    a. Si
    b. No
6. ¿El modelo de gestión del talento humano que cuenta del Distrito de educación incide en su satisfacción laboral?
    a. Si
    b. No
7. ¿Cree usted que una buena remuneración salarial incide en su satisfacción laboral y por ende un buen rendimiento en sus obligaciones laborales?
    a. Si
    b. No
8. ¿Siente usted que existe integración y cooperación entre los miembros de las distintas áreas de trabajo que existen en el Distrito de educación?
    a. Siempre
    b. A veces
    c. Nunca
9. ¿Usted se siente conforme con las tareas y funciones que tiene que desarrollar en su trabajo diario?
    a. Siempre
    b. A veces
    c. Nunca

10. ¿Cree uste que Distrito de educación le ofrece la oportunidad de crecimiento personal y profesional?
    a. Si
    b. No
11. ¿Considera usted que el Distrito de educación cuenta con los equipos tecnológicos y espacios físicos necesarios para un desenvolvimiento óptimo?
    a. Si
    b. No





Ventanas, 14 de febrero de 2025

Gina Alarcón
Coordinadora de la Unidad de Integración Curricular
En su despacho. -

De mi consideración.

En nombre del Distrito de Educación 12D04, hacemos extensible un respetuoso y cordial saludo y a la vez deseamos toda clase de éxitos en las funciones que tan acertadamente viene desempeñando.

Por medio de la presente informo que en el Distrito de educación esta gustosa en abrir las puertas para que realice su Trabajo de Integración Curricular, Proyecto de Investigación con el tema denominado:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN LA SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DISTRITO DE EDUCACIÓN VENTANAS- QUINSALOMA, PROVINCIA DE LOS RIOS, AÑO 2024. al Sr. Lenyker Daniel Ordoñez Loor, con cedula de identidad N° 1207150408, estudiante del octavo ciclo de la Carrera de Administración de Empresas de la Universidad Estatal de Bolívar, en el tiempo requerido:

Particular que ponga en su conocimiento para fines pertinentes.

Muy Atentamente

Firmado electrónicamente por:
IRIS ELIZABETH FERNANDEZ FREIRE

Ab. Iris Fernández Freire, Mgs.
Jefa Distrital de Talento Humano
DIRECCIÓN DISTRITAL 12D04 QUINSALOMA-VENTANAS-EDUCACIÓN

6% Similitud general

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

Filtrado desde el informe

- Trabajos entregados
- Fuentes de Internet

Exclusiones

- N.º de fuentes excluidas

Fuentes principales

0% Fuentes de Internet
6% Publicaciones
0% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

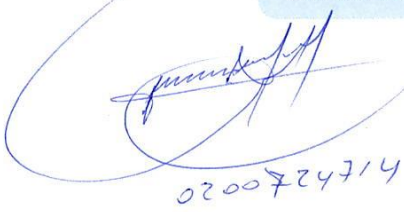
Marcas de integridad

N.º de alerta de integridad para revisión

Texto oculto
216 caracteres sospechosos en N.º de páginas
El texto es alterado para mezclarse con el fondo blanco del documento.

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.



DR. GARCÍA SALTOS MARLON ALBERTO EN CALIDAD DE DIRECTOR ACADÉMICO DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR.

CERTIFICA

Que el trabajo de integración curricular denominado **"GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN LA SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DISTRITO DE EDUCACIÓN VENTANAS-QUINSALOMA, PROVINCIA DE LOS RIOS, AÑO 2024",** presentado por **Cajo LENYKER DANIEL ORDOÑEZ LOOR,** estudiantes de la **Carrera de Administración de Empresas,** paso el análisis de coincidencia no accidental en la herramienta Turnitin reflejando un **porcentaje de similitud del 6%** como se puede evidencia en el documento adjunto.

Guaranda, 17 de febrero del 2025

Atentamente,

Dr. García Saltos Marlon Alberto
Director