



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA  
ELENA**

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS  
INSTITUTO DE POSTGRADO**

**TÍTULO DEL TRABAJO DE TITULACIÓN**

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO: IMPORTANCIA EN EL  
DESEMPEÑO LABORAL DE LAS UNIDADES EDUCATIVAS DEL  
DISTRITO 15D01-TENA, 2023.**

**AUTORA**

Ramírez Acosta Mónica Gricela

**TRABAJO DE TITULACIÓN**

Para la obtención del grado académico en  
**MAGÍSTER EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**TUTORA**

PhD. Lovato Torres Sofia Georgina.

**SANTA ELENA – ECUADOR**

**2025**



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**  
**INSTITUTO DE POSTGRADO**

**TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN**

---

**Mgtr. María Daniela García García**  
**COORDINADORA DEL**  
**PROGRAMA**

---

**PhD. Sofía Lovato Torres**  
**TUTOR**

---

**PhD. Lupe García Espinoza**  
**ESPECIALISTA**

---

**PhD. Benjamín Marcheco Acuña**  
**ESPECIALISTA**

---

**Ab. María Rivera González, Mgtr.**  
**SECRETARIA GENERAL**  
**UPSE**



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**  
**INSTITUTO DE POSTGRADO**

**CERTIFICACIÓN**

Certifico que luego de haber dirigido científica y técnicamente el desarrollo y estructura final del trabajo, este cumple y se ajusta a los estándares académicos, razón por el cual apruebo en todas sus partes el presente trabajo de titulación que fue realizado en su totalidad por **MÓNICA GRICELA RAMÍREZ ACOSTA**, como requerimiento para la obtención del título de Magíster en Gestión del Talento Humano.

**TUTORA**

---

**PhD. Sofia Georgina Lovato Torres**

**Santa Elena, 26 mayo del año 2025**



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**  
**INSTITUTO DE POSTGRADO**

**DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD**

**Yo, MÓNICA GRICELA RAMÍREZ ACOSTA**

**DECLARO QUE:**

El trabajo de Titulación, con el tema **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO: IMPORTANCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LAS UNIDADES DEL DISTRITO 15D01-TENA, 2023**, previo a la obtención del título en Magíster en Gestión del Talento Humano, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Santa Elena, 26 de mayo del año 2025

---

**Mónica Gricela Ramírez Acosta**



UPSE

**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**  
**INSTITUTO DE POSTGRADO**

**CERTIFICACIÓN DE ANTIPLAGIO**

Certifico que después de revisar el documento final del trabajo de titulación denominado Gestión del Talento Humano: Importancia en el desempeño laboral de las Unidades del Distrito 15D01-Tena, 2023, presentado por el estudiante, Mónica Gricela Ramírez Acosta fue enviado al Sistema Antiplagio COMPILATIO, presentando un porcentaje de similitud correspondiente al 5%, por lo que se aprueba el trabajo para que continúe con el proceso de titulación.

**CERTIFICADO DE ANÁLISIS**  
magister

**TESIS FINAL TTHH TENA -  
CORRECCIONES 25 MARZO**

**5%**  
Textos sospechosos

**4% Similitudes**  
• 1% similitudes entre comillas  
• 1% entre las fuentes mencionadas

**1% Idiomas no reconocidos**  
• 3% Textos potencialmente generados por la IA (ignorado)

Nombre del documento: TESIS FINAL TTHH TENA - CORRECCIONES 25 MARZO.doc  
ID del documento: 4dcd50fa5b0795b5345ce4d05d1fe5818b0312ba  
Tamaño del documento original: 1,1 MB  
Autores: []

Depositante: SOFÍA GEORGINA LOVATO TORRES  
Fecha de depósito: 25/3/2025  
Tipo de carga: Inicial  
Fecha de fin de análisis: 25/3/2025

Número de palabras: 20.721  
Número de caracteres: 141.711

**TUTORA**

---

**PhD. Sofia Georgina Lovato Torres.**



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**  
**INSTITUTO DE POSTGRADO**  
**AUTORIZACIÓN**

**Yo, MÓNICA GRICELA RAMÍREZ ACOSTA**

Autorizo a la Universidad Estatal Península de Santa Elena, para que haga de este trabajo de titulación o parte de él, un documento disponible para su lectura consulta y procesos de investigación, según las normas de la Institución.

Cedo los derechos en línea patrimoniales de este informe de investigación con el Tema **“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO: IMPORTANCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LAS UNIDADES DEL DISTRITO 15D01-TENA, 2023”** con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de este informe de investigación dentro de las regulaciones de la Universidad, siempre y cuando esta reproducción no suponga una ganancia económica y se realice respetando mis derechos de autora.

Santa Elena, 26 de mayo del año 2025

---

**Mónica Gricela Ramírez Acosta**

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios por concederme fuerza de carácter y voluntad, por dotarme de paciencia y deseos de progreso para concluir esta carrera profesional.

A Mis hijos Jheremy y Jamie son el mejor regalo que haya podido recibir de parte de Dios. Son mi mayor tesoro y también la fuente más pura de mi inspiración; por eso quiero agradecer cada momento de felicidad con el que colman mi vida. Les doy las gracias, hijos míos, por darle sentido a mi vida y permitirme ser cada día mejor.

Son el mayor tesoro de mi vida y mi fuente de motivación.

*Mónica Gricela Ramírez Acosta*

## **DEDICATORIA**

A Dios por darme la fuerza y sabiduría, por sostenerme cuando lo necesite y por las bendiciones necesarias para cumplir cada etapa de este proceso.

A mis apreciados hijos quienes han sido mi motor e inspiración de cada día, ellos me han apoyado en mis momentos de decaimiento, les agradezco el apoyo y amor incondicional he cumplido un paso más en mi vida profesional.

*Mónica Gricela Ramírez Acosta*

## ÍNDICE GENERAL

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN.....	II
CERTIFICACIÓN .....	III
DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD.....	IV
CERTIFICACIÓN DE ANTIPLAGIO .....	V
AUTORIZACIÓN .....	VI
AGRADECIMIENTO .....	VII
DEDICATORIA .....	VIII
ÍNDICE GENERAL .....	IX
ÍNDICE DE TABLAS .....	XIII
ÍNDICE DE FIGURAS .....	XV
ÍNDICE DE ANEXOS .....	XVII
RESUMEN .....	XVIII
ABSTRACT.....	XIX
INTRODUCCIÓN.....	1
Formulación del problema de investigación.....	3
Problemas específicos .....	3
Objetivos.....	4
Objetivo General .....	4
Objetivos Específicos.....	4
Planteamiento hipotético.....	4
Hipótesis General.....	4
Hipótesis específicas .....	4
CAPÍTULO 1. MARCO TEÓRICO REFERENCIAL.....	5
1.1. Revisión de literatura.....	5
1.2. Desarrollo teórico y conceptual.....	8
1.2.1. Gestión del talento humano .....	8
1.2.2. Componentes de la gestión del talento humano.....	9
1.2.3. Planificación estratégica de recursos humanos.....	10
1.2.3.1. <i>Necesidades del personal</i> .....	10

1.2.3.2.	<i>Estrategias</i> .....	11
1.2.3.3.	<i>Compromiso personal</i> .....	11
1.2.4.	Procesos administrativos en la gestión del talento humano.....	12
1.2.4.1.	<i>Procedimientos Internos</i> .....	13
1.2.4.2.	<i>Cumplimiento de Políticas</i> .....	13
1.2.4.3.	<i>Gestión Administrativa</i> .....	14
1.2.5.	Comunicación Asertiva.....	14
1.2.6.	Motivación.....	15
1.2.6.1.	<i>Teoría de la Jerarquía de necesidades de Abraham Maslow</i> .....	15
1.2.6.2.	<i>Teoría de la motivación e higiene de Herzberg</i> .....	16
1.2.6.3.	<i>Teoría de las necesidades de McClellan</i> .....	16
1.2.6.4.	<i>Teoría X y Teoría Y de McGregor</i> .....	16
1.2.7.	Liderazgo .....	17
1.2.7.1.	<i>Teorías del liderazgo</i> .....	17
1.2.8.	Empatía .....	19
1.2.9.	Comunicación interna en la gestión del talento humano .....	19
1.2.9.1.	<i>Canales de comunicación</i> .....	19
1.2.9.2.	<i>Eficiencia</i> .....	20
1.2.9.3.	<i>Eficacia</i> .....	20
1.2.10.	Evaluación del desempeño.....	21
CAPÍTULO 2. METODOLOGÍA .....		22
2.1.	Contexto de la investigación.....	22
2.2.	Tipo investigación .....	22
2.2.1.	Investigación descriptiva .....	22
2.2.2.	Investigación de campo .....	22
2.2.3.	Investigación bibliográfica .....	23

2.3.	Tipo y métodos de investigación .....	23
2.3.1.	Método inductivo.....	23
2.4.	Fases de la Investigación .....	24
2.4.1.	Fase cuantitativa .....	24
2.4.1.1.	<i>Análisis de datos</i> .....	24
2.4.2.	Fase cualitativa .....	24
2.4.2.1.	<i>Recolección de datos</i> .....	24
2.4.2.2.	<i>Análisis de datos</i> .....	24
2.4.3.	Triangulación de resultados .....	25
2.4.4.	Plan de acción .....	25
2.4.5.	Consideraciones éticas.....	25
2.5.	Población y muestra .....	25
2.5.1.	Población .....	25
2.5.2.	Muestra .....	26
2.6.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	26
2.6.1.	Encuesta.....	26
2.6.2.	Entrevista .....	27
2.7.	Procesamiento de la evaluación: Validez y confiabilidad de los instrumentos aplicados para el levantamiento de información .....	27
2.8.	Matriz de consistencia .....	27
CAPÍTULO 3. RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....		32
3.1.	Resultados de las encuestas .....	32
3.1.1.	Influencia del Líder.....	34
3.1.2.	Planificación de Recursos Humanos.....	34
3.1.3.	Comunicación Interna.....	34
3.1.4.	Procesos Administrativos .....	34
3.1.5.	Funciones y Comportamiento.....	34
3.1.6.	Rendimiento y Responsabilidad .....	35

3.1.7.	Conclusión general .....	35
3.2.	Resultados de las encuestas gráficamente.....	36
3.3.	Resultados de las entrevistas .....	66
3.4.	Estadística de fiabilidad.....	67
3.5.	Correlación entre las variables.....	67
3.6.	Discusión.....	68
3.7.	Plan de Acción – Propuesta .....	68
3.7.1.	Introducción .....	68
3.7.2.	Objetivos.....	69
3.7.1.1.	<i>Objetivo General</i> .....	69
3.7.1.2.	<i>Objetivos Específicos</i> .....	69
3.7.3.	Plan de acción integral.....	69
3.7.4.	Seguimiento y evaluación.....	71
	CONCLUSIONES .....	74
	RECOMENDACIONES.....	75
	REFERENCIAS.....	76
	ANEXOS .....	82

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> Componentes claves de la GTH.....	9
<b>Tabla 2</b> Teorías sobre el liderazgo .....	18
<b>Tabla 3</b> Matriz de consistencia variable independiente .....	28
<b>Tabla 4</b> Matriz de consistencia variable independiente .....	30
<b>Tabla 5</b> Resultados de las encuestas aplicadas .....	32
<b>Tabla 6</b> Expresar las ideas de manera clara y directa .....	36
<b>Tabla 7</b> Percepción sobre la comunicación interna.....	37
<b>Tabla 8</b> Existe retroalimentación por el jefe inmediato para influir en la motivación diaria .....	38
<b>Tabla 9</b> Nivel de empatía entre los trabajadores y superiores en la UE.....	39
<b>Tabla 10</b> Participación en las capacitaciones de relaciones laborales .....	40
<b>Tabla 11</b> Identificación de las necesidades de ingreso personal nuevo .....	41
<b>Tabla 12</b> Existen actualmente implementadas estrategias para mejorar el desempeño. ....	42
<b>Tabla 13</b> Nivel de compromiso con los objetivos de la UE.....	43
<b>Tabla 14</b> La UE podría aumentar el compromiso de los servidores .....	44
<b>Tabla 15</b> Sugerencias para mejorar los canales de comunicación interna .....	45
<b>Tabla 16</b> Recomendaciones para mejorar la eficiencia en el trabajo .....	46
<b>Tabla 17</b> Criterio sobre modificar indicadores para evaluar al personal en la UE .....	47
<b>Tabla 18</b> Nivel de dificultad para seguir los procedimientos establecidos en el trabajo .....	48
<b>Tabla 19</b> Si se presentan mejorar en los procedimientos internos podrían ser más eficientes .....	49
<b>Tabla 20</b> Cumplimiento de las políticas educativas de forma efectiva.....	50
<b>Tabla 21</b> Sugerencias para mejorar la gestión administrativa de los procesos internos .....	51
<b>Tabla 22</b> Actividades desarrolladas & nivel de experiencia .....	52
<b>Tabla 23</b> Conocimiento & funciones .....	53
<b>Tabla 24</b> UE apoya el desarrollo profesional de una manera adecuada.....	54
<b>Tabla 25</b> Mediciones periódicas de las actividades .....	55
<b>Tabla 26</b> Habilidades & desempeño del trabajo .....	56
<b>Tabla 27</b> Actitud dentro del trabajo diario .....	57
<b>Tabla 28</b> Cambios para mejorar la satisfacción de los clientes .....	58

<b>Tabla 29</b> Conoce los pasos para resolver un problema en el trabajo .....	59
<b>Tabla 30</b> Implementar medidas para reducir el ausentismo en la UE.....	60
<b>Tabla 31</b> Colaboración efectiva entre los empleados para la consecución de objetivos	61
<b>Tabla 32</b> Dentro del equipo existe valores como la puntualidad .....	62
<b>Tabla 33</b> Consecuencias negativas por la falta de puntualidad.....	63
<b>Tabla 34</b> Nivel de empoderamiento de las tareas .....	64
<b>Tabla 35</b> Oportunidad de crecimiento en la UE.....	65
<b>Tabla 36</b> Resultado de las entrevistas a las autoridades .....	66
<b>Tabla 37</b> Cálculo de Alfa de Cronbach.....	67
<b>Tabla 38</b> Plan de acción integral de mejora .....	70

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1</b> Expresar las ideas de manera clara y directa.....	36
<b>Figura 2</b> Percepción sobre la comunicación interna .....	37
<b>Figura 3</b> Existe retroalimentación por el jefe inmediato para influir en la motivación diaria .....	38
<b>Figura 4</b> Nivel de empatía entre los trabajadores y superiores en la UE.....	39
<b>Figura 5</b> Participación en las capacitaciones de relaciones laborales.....	40
<b>Figura 6</b> Identificación de las necesidades de ingreso personal nuevo.....	41
<b>Figura 7</b> Existen actualmente implementadas estrategias para mejorar el desempeño .	42
<b>Figura 8</b> Nivel de compromiso con los objetivos de la UE .....	43
<b>Figura 9</b> La UE podría aumentar el compromiso de los servidores .....	44
<b>Figura 10</b> Sugerencias para mejorar los canales de comunicación interna .....	45
<b>Figura 11</b> Recomendaciones para mejorar la eficiencia en el trabajo .....	46
<b>Figura 12</b> Criterio sobre modificar indicadores para evaluar al personal en la UE.....	47
<b>Figura 13</b> Nivel de dificultad para seguir los procedimientos establecidos en el trabajo .....	48
<b>Figura 14</b> Si se presentan mejorar en los procedimientos internos podrían ser más eficientes .....	49
<b>Figura 15</b> Cumplimiento de las políticas educativas de forma efectiva .....	50
<b>Figura 16</b> Sugerencias para mejorar la gestión administrativa de los procesos internos .....	51
<b>Figura 17</b> Actividades desarrolladas & nivel de experiencia .....	52
<b>Figura 18</b> Conocimiento & funciones.....	53
<b>Figura 19</b> UE apoya el desarrollo profesional de una manera adecuada.....	54
<b>Figura 20</b> Mediciones periódicas de las actividades.....	55
<b>Figura 21</b> Habilidades & desempeño del trabajo.....	56
<b>Figura 22</b> Actitud dentro del trabajo diario .....	57
<b>Figura 23</b> Cambios para mejorar la satisfacción de los clientes .....	58
<b>Figura 24</b> Conoce los pasos para resolver un problema en el trabajo.....	59
<b>Figura 25</b> Implementar medidas para reducir el ausentismo en la UE .....	60
<b>Figura 26</b> Colaboración efectiva entre los empleados para la consecución de objetivos .....	61

<b>Figura 27</b> Dentro del equipo existe valores como la puntualidad.....	62
<b>Figura 28</b> Consecuencias negativas por la falta de puntualidad .....	63
<b>Figura 29</b> Nivel de empoderamiento de las tareas .....	64
<b>Figura 30</b> Oportunidad de crecimiento en la UE .....	65

## ÍNDICE DE ANEXOS

<b>Anexo 1</b> Carta Aval .....	82
<b>Anexo 2</b> Cronograma del Trabajo de Investigación.....	83
<b>Anexo 3</b> Presupuesto del Trabajo de Investigación.....	88
<b>Anexo 4</b> Fundamentación Legal.....	89
<b>Anexo 5</b> Modelo de encuesta.....	90
<b>Anexo 6</b> Modelo de entrevista.....	93

## **RESUMEN**

La gestión del talento humano permite a las instituciones que puedan desempeñarse de forma adecuada contando con procesos estandarizados, por lo tanto, las unidades educativas del Distrito 15D01 en Tena, deben tener personal capacitado para cumplir con las actividades diarias. Esta investigación tuvo como objetivo determinar cómo la gestión del talento humano se relaciona con el desempeño laboral del personal del distrito. Se empleó una metodológica descriptiva, de campo y documental, con un enfoque mixto, aplicando el método inductivo. En este sentido, se realizó cinco entrevistas a funcionarios del distrito y 104 encuestas a miembros del personal educativo. Los resultados mostraron debilidades de planificación, comunicación, liderazgo y de relaciones interpersonales, para lo cual se debe establecer estrategias que permitan mejorar la gestión de TTHH en las Unidades Educativas. Por lo tanto, se planteó un Plan de Acción Integral enfocado en el ciclo administrativo con una comunicación asertiva y bidireccional.

**Palabras claves:** Gestión del Talento Humano, desempeño laboral, unidades educativas, eficiencia organizacional.

## **ABSTRACT**

Human talent management allows institutions to perform adequately with standardized processes; therefore, the educational units of District 15D01 in Tena must have trained personnel to comply with daily activities. The objective of this research was to determine how human talent management is related to the work performance of district personnel. A descriptive, field and documentary methodology was used, with a mixed approach, applying the inductive method. In this sense, five interviews were conducted with district officials and 104 surveys were conducted with members of the educational staff. The results showed weaknesses in planning, communication, leadership and interpersonal relations, for which strategies should be established to improve the management of TTHH in the educational units. Therefore, an Integral Action Plan focused on the administrative cycle with assertive and bidirectional communication was proposed.

**Keywords:** Human Talent Management, work performance, educational units, organizational efficiency.

## INTRODUCCIÓN

La administración del talento humano desempeña un rol importante en la implementación de estrategias institucionales, tomando en consideración que permite gestionar diversas actividades y funciones de una organización. En este sentido, el objetivo fundamental es fomentar el trabajo en equipo y la cooperación para el cumplimiento de los objetivos institucionales. Por consiguiente, la gestión del talento humano ayuda a desarrollar las competencias personales y laborales de los colaboradores (Altamirano, 2020). Es decir, las personas dentro de una entidad son los agentes de cambio que permiten que exista un desarrollo organizacional al conocer las actividades que deben cumplir y como se desarrollan de acuerdo a los puestos que ocupan con la finalidad de obtener una mejora continua en el ámbito institucional.

Por lo tanto, la gestión del talento humano es reconocida a nivel internacional como un procedimiento que permite retener al personal dentro de la institución con la finalidad contar con profesional capacitado para el cumplimiento de los objetivos empresariales (Quiroz & Torres, 2021). En este contexto, las personas que se encuentran en el departamento de talento humano son los encargados de realizar el proceso de selección del personal, acorde a las necesidades institucionales con el objetivo de contar con colaboradores expertos, que aporten profesionalmente a la entidad.

Por ende, la gestión del talento humano busca integrarse en todos los niveles para contribuir al cumplimiento de los objetivos organizacionales. Sin embargo, existen falencias como la falta de organización administrativa adecuada y el control deficiente en la ejecución de procesos sobre la asignación de funciones y el incumplimiento de responsabilidades. Estas deficiencias en la gestión del talento humano dificultan el cumplimiento de las metas institucionales. Por ello, es fundamental identificar y analizar los problemas que enfrentan los servidores de las instituciones para mejorar su desempeño laboral (Figueroa, et al., 2021).

En consecuencia, la gestión del talento humano ha sido analizada desde diferentes enfoques en los sectores público y privado. En el sector público, se han realizado estudios que enfatizan la relevancia de modelos y estrategias sistematizadas para mejorar la eficiencia de los procesos. En el ámbito privado, la gestión del talento humano es importante para atraer, desarrollar y retener a los colaboradores más

capacitados, buscando resultados óptimos para el negocio y el desarrollo profesional de los empleados (Pérez, 2022). Desde este aspecto, a pesar de los retos se detalla la necesidad de seguir profesionalizando esta gestión, compartiendo buenas prácticas y experiencias, e integrando criterios éticos en su implementación.

El talento humano es uno de los recursos más fundamentales en las organizaciones, porque aportan al desempeño laboral a través de los procedimientos que ejecutan mediante el trabajo en equipo, de acuerdo a las funciones por las que fueron contratados (Moreira, 2015). Por consiguiente, la gestión del talento humano está enfocada en desarrollar las competencias, habilidades y destrezas que poseen los colaboradores a través de una formación integral (Jara, et al., 2019). Es decir, se requiere contar con procesos estandarizados que se enfoquen en cumplir con el proceso administrativo dentro de la empresa.

Asimismo, el desempeño laboral implica supervisar las tareas del personal con el propósito de verificar las actividades que desarrolla a diario (Baque & Cañarte, 2023). Por ello, la evaluación del desempeño analiza las aptitudes y el cumplimiento de las tareas asignadas con el fin de lograr el éxito de la empresa.

En los últimos años, ha adquirido una creciente importancia en la esfera educativa la gestión del talento humano, equipos trabajadores, entendida como uno de los pilares para la mejora del desempeño institucional y académico. Y es que, múltiples estudios han revelado que una correcta gestión del talento humano no solo permite aumentar la eficiencia de los procesos internos, sino también, influir directamente en la calidad del servicio educativo brindado (Chicaiza, et al., 2023). Por lo tanto, se busca conseguir un clima laboral idóneo para todos los colaboradores y que permita garantizar la productividad del personal.

Actualmente, la transformación organizacional está enfocada en el talento humano considerándose el pilar fundamental y estratégico de las instituciones, especialmente en el ámbito educativo, donde la calidad de los servicios se relaciona directamente con la motivación y el desempeño del personal. Considerando que debe existir un proceso administrativo establecido que se enfoque en los procedimientos internos para conseguir la eficiencia mediante el cumplimiento de los objetivos y la consolidación de una cultura organizacional basada en la mejora continua.

En el ámbito educativo y en particular del Distrito 15D01 de Educación en Tena, se ha evidenciado que la gestión del talento humano no se realiza de manera adecuada presentado falencias en la planificación del recurso humano, la comunicación institucional y la gestión de los procesos administrativos. Estas debilidades organizacionales terminan repercutiendo negativamente en el desempeño laboral del personal administrativo, que impacta en la comunidad educativa.

Durante el diagnóstico realizado en las unidades educativas del distrito, se identifican múltiples problemas estructurales entre los cuales están procesos de contratación ineficientes, falta de formación y capacitación continua, que genere una actualización permanente de los conocimientos, escasa retroalimentación de las evaluaciones de desempeño realizadas, un liderazgo directivo débil que afecta a la comunicación interna entre los servidores. En este sentido, se plantea la necesidad de realizar este trabajo investigativo con la finalidad de determinar cómo influye la gestión del talento humano en el desempeño laboral de las unidades educativas por consiguiente se presenta la formulación del problema general y específicos.

### **Formulación del problema de investigación**

¿De qué manera la Gestión del Talento Humano contribuye en el Desempeño laboral en las Unidades Educativas del Distrito 15D01 en El Tena, 2023?

#### **Problemas específicos**

1. ¿De qué manera las influencias del líder contribuyen en el Desempeño laboral en las Unidades Educativas del Distrito 15D01 en El Tena?
2. ¿En qué forma la planificación de recursos humanos contribuye en el desempeño laboral en las Unidades Educativas del Distrito 15D01 en El Tena?
3. ¿En qué medida la comunicación interna contribuye en el desempeño laboral en las Unidades Educativas del Distrito 15D01 en El Tena?
4. ¿De qué forma los procesos administrativos contribuye en el Desempeño laboral en las Unidades Educativas del Distrito 15D01 en El Tena?

De acuerdo a lo antes mencionado se detalla el objetivo general y los objetivos específicos de la investigación.

## **Objetivos**

### **Objetivo General**

Determinar de qué manera la Gestión del Talento Humano contribuye con el desempeño laboral del personal en las Unidades Educativas del Distrito 15D01 en Tena, 2023.

### **Objetivos Específicos**

1. Identificar de qué manera las influencias del líder contribuye en el desempeño laboral en las Unidades Educativas del Distrito 15D01 en El Tena.
2. Analizar de que forma la planificación de recursos humanos contribuye en el desempeño laboral en las Unidades Educativas del Distrito 15D01 en El Tena.
3. Establecer en qué medida la comunicación interna contribuye en el Desempeño laboral en las Unidades Educativas del Distrito 15D01 en El Tena
4. Evaluar de qué forma los procesos administrativos contribuye en el Desempeño laboral en las Unidades Educativas del Distrito 15D01 en El Tena

## **Planteamiento hipotético**

### **Hipótesis General**

La Gestión del Talento Humano contribuye de manera significativa con el desempeño laboral en las Unidades Educativas del Distrito 15D01 en Tena, 2023.

### **Hipótesis específicas**

1. Las influencias del líder contribuyen en el desempeño laboral en las Unidades Educativas del Distrito 15D01 en El Tena
2. La planificación de recursos humanos contribuye el desempeño laboral en las Unidades Educativas del Distrito 15D01 en El Tena.
3. La comunicación interna contribuye el desempeño laboral en las Unidades Educativas del Distrito 15D01 en El Tena.
4. Los procesos administrativos contribuyen el desempeño laboral en las Unidades Educativas del Distrito 15D01 en El Tena.

# CAPÍTULO 1. MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

## 1.1. Revisión de literatura

La gestión efectiva del talento humano es fundamental para lograr una alta competitividad, porque permite alinear el desempeño de los empleados con la visión, misión y objetivos estratégicos de la empresa (Jara, et al., 2019). Es necesario detallar que las empresas siempre necesitan contar con personal capacitado y empoderado a la filosofía institucional, por lo tanto, se debe identificar y aplicar las mejores estrategias para desarrollar el capital humano, con la finalidad que exista un compromiso que estará reflejado en el desempeño laboral y responsabilidad de los trabajadores a cumplir con las tareas que tienen a cargo.

En este contexto, la globalización exige que las empresas adopten nuevas alternativas de administración enfocadas en la gestión del talento humano. Este enfoque es esencial para mantenerse competitivos en un mercado en constante cambio, impulsado por el rápido avance tecnológico (Gaspar, 2021). Es decir, las empresas han comprendido la importancia de actualizar a sus empleados, reconociendo que una gestión adecuada del recurso humano promueve tanto el desarrollo individual como el colectivo, contribuyendo al cumplimiento de los objetivos organizacionales. Por lo tanto, es necesario realizar un análisis detallado de diferentes investigaciones a nivel internacional y nacional con la finalidad de contar con un fundamento referencial que aporte al desarrollo de este trabajo que se está realizando.

A nivel internacional en el trabajo titulado: Gestión del talento humano en organizaciones educativas. La gestión del talento humano es una filosofía gerencial que aborda valores, creencias, roles y la relación entre organizaciones y la sociedad. La investigación analiza por qué las organizaciones tardan en adaptarse a los cambios y desarrollar una gestión adecuada, enfocándose en un modelo para instituciones educativas. Con un enfoque descriptivo y de campo, en modalidad de proyecto factible, se enmarca en el paradigma cuantitativo, no experimental y transeccional. La muestra incluyó 20 escuelas del municipio San Cristóbal, con 431 docentes y 40 directivos. Se utilizó una encuesta validada por expertos, con una confiabilidad de 0,95 según el Alfa de Cronbach. Los resultados mostraron carencias en la gestión, el talento humano y el

trabajo en equipo. Se concluye que el proceso de integración del componente humano, alineado con las competencias individuales y los objetivos organizacionales, no es óptimo, lo que respalda la creación de un modelo de gestión del talento humano (Majad, 2016).

La tesis titulada: Relación entre gestión del talento humano y desempeño laboral de trabajadores, Institución Educativa del Ejército Andrés Avelino Cáceres, Tumbes, 2020. El objetivo de la investigación fue determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Institución Educativa del Ejército Andrés Avelino Cáceres, Tumbes, en 2020. Es un estudio transversal correlacional, que utilizó un enfoque cuantitativo, donde se aplicaron dos cuestionarios con base estructurada enfocados en la escala de Likert que permitió identificar los niveles de motivación y desempeño laboral el cual se encuentran directamente relacionado con el talento humano, encontrando un nivel del 78% (Pérez, 2021).

En el artículo titulado: Gestión del talento humano para el desempeño docente en instituciones educativas públicas en tiempos de pandemia. Esta investigación aplicó un enfoque cualitativo que detalló que existe una sobrecarga de trabajo que afecta directamente al personal de las instituciones educativas. Se concluye que el bajo rendimiento docente se relaciona con esta ineficaz gestión y la carencia de desarrollo profesional e identidad docente (Anccasi, et al., 2022).

En el artículo titulado: Gestión del talento humano y el desempeño docente en educación primaria en Callao, Perú. La Gestión del Talento Humano (GTH) se centra en seleccionar, retener, desarrollar y aprovechar al máximo el personal dentro de una organización. Un estudio en la educación primaria de Callao, Perú, examinó la relación positiva entre la GTH y el desempeño docente, utilizando un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental con 75 docentes. Los resultados determinaron ( $Rho$  de Spearman = 0,761,  $p = 0,001$ ) entre la GTH y el desempeño docente, lo que indica que una gestión efectiva del talento humano es crucial para aumentar y mejorar el rendimiento de los docentes, destacando su importancia en el sector educativo (Flores & Salvatierra, 2024).

En el ámbito nacional: Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo del Distrito 18D06 Cevallos a Tisaleo–Educación. Dentro de esta investigación se enfocó en analizar la relación entre la gestión del talento humano y

el desempeño laboral, donde se aplicó un cuestionario con base en la escala de Likert y se determinó que existe relación significativa y permite la eficiencia en el personal. Se concluye que fortalecer la gestión del talento humano contribuiría positivamente al desarrollo organizacional y al servicio en la institución (Altamirano, 2020).

En el artículo titulado: Rendimiento del talento humano en el ámbito educativo del sur de Manabí a través de la gestión administrativa. El talento humano es un recurso clave y eficaz en las instituciones educativas, responsable de gestionar actividades para alcanzar los objetivos y metas propuestas. Estas instituciones cuentan con personal capacitado en diversas áreas del conocimiento, comprometido con el cambio social junto a la comunidad educativa. La gestión administrativa es fundamental para facilitar el cumplimiento de actividades y estrategias, reconociendo el conocimiento, actitudes y habilidades del personal para mejorar los resultados institucionales. El objetivo planteado fue mejorar el rendimiento del talento humano en el ámbito educativo del sur de Manabí mediante la gestión administrativa. La investigación, de diseño no experimental, descriptivo y cualitativo, se realizó con 57 docentes que trabajan con 1100 estudiantes en la Universidad Estatal del Sur de Manabí. Se concluyó con la actualización de conocimientos en áreas científicas y técnicas, a través del desarrollo de programas curriculares, formación pedagógica y gestión administrativa, enfocándose en mejorar las habilidades en el proceso de enseñanza-aprendizaje (Vásquez, et al., 2020).

En la tesis titulada: Gestión del talento humano en el desempeño laboral docente. En la Universidad Estatal del Sur de Manabí, la gestión del talento humano y la eficacia educativa están interconectadas por un marco jurídico complejo que involucra áreas administrativas. Un estudio utilizando un enfoque de investigación acción examinó la relación entre estas variables en una muestra de 60 personas, incluyendo 54 docentes y 6 administrativos. Los datos, recolectados mediante encuestas y analizados con el Coeficiente de Spearman, mostraron una relación entre el talento humano y el desempeño docente. La confiabilidad de los instrumentos se verificó con el alfa de Cronbach. En conclusión, una gestión eficaz del talento humano puede mejorar el éxito profesional de los docentes en la universidad (Baque & Cañarte, 2023).

El análisis de la gestión del talento humano en relación con el desempeño laboral en las instituciones educativas es necesario tanto a nivel internacional como nacional, porque tiene un impacto directo en la calidad educativa y el desarrollo social.

A nivel global, la educación es fundamental para el progreso económico y social de los países (Bailon & Romero, 2020). El rendimiento aumenta considerablemente cuando se elige, forma y retiene en los centros educativos a profesores altamente competentes mediante una gestión eficaz del talento humano. El entorno global exige que los sistemas educativos preparen a los estudiantes con competencias globales para que puedan adaptarse a los cambios en la mano de obra y en la tecnología. Así pues, la gestión del talento humano se convierte en un elemento crucial para garantizar que los profesores puedan impartir información y competencias que respondan a las demandas de todo el mundo.

En el ámbito nacional, este análisis adquiere una relevancia particular al enfrentar problemas específicos como la falta de recursos, la baja motivación docente, la sobrecarga administrativa y las brechas en la formación continua. Al evaluar cómo se gestiona el talento humano en el contexto educativo, se pueden identificar áreas críticas que afectan tanto el desempeño laboral de los docentes como la calidad del aprendizaje de los estudiantes. Debido a su impacto directo sobre el desarrollo social y la calidad educativa, la gestión eficiente del talento humano en las instituciones educativas es fundamental porque se enfoca en el desarrollo personal y profesional continuo de los servidores.

## **1.2. Desarrollo teórico y conceptual**

En el marco conceptual se presentan los principales criterios que fueron analizados de acuerdo a los objetivos y metodología destallada. Siguiendo una matriz coherente que permitirá organizar y explicar los componentes clave de la investigación, se definirán las dimensiones e indicadores relevantes en este contexto. Además de promover una comprensión más profunda del tema, esta organización sentará las bases para la creación de planes exitosos de gestión de recursos humanos para instituciones educativas, como se explica a continuación.

### **1.2.1. Gestión del talento humano**

Se considera que la gestión del talento humano permite el éxito en las empresas porque se basa en el ciclo administrativo que apoyo de forma continua (Gaspar, 2021). Es decir, la gestión del talento humano busca equilibrar diversos intereses dentro de la organización para alcanzar los objetivos de manera efectiva.

La gestión humana define Arias et al., (2023) “permite influir en el desarrollo y cumplimiento de los objetivos y de esa manera crea un vínculo entre los trabajadores y la organización, logrando incrementar la productividad de la empresa” (p. 3738). Por lo tanto, la gestión del talento humano permite maximizar el rendimiento de los empleados de acuerdo con los objetivos estratégicos institucionales, dentro de esta área se incluyen procesos como la contratación, selección de personal, capacitación, desarrollo, evaluación del desempeño, compensación, beneficios, y la gestión de las relaciones laborales entre los miembros de la empresa.

### 1.2.2. Componentes de la gestión del talento humano

En un mundo competitivo GTH es un componente crítico del desempeño y la viabilidad a largo plazo de una organización. La capacidad de atraer, nutrir y retener el talento ha surgido como una ventaja estratégica necesaria, en este sentido dada la amplia gama de procedimientos y prácticas destinados a maximizar el potencial de los trabajadores, adecuar sus objetivos de la organización y crear un entorno de trabajo inspirador y productivo (Recalde et al., 2023). Por lo tanto, los componentes clave de la GTH son la planificación de recursos humanos, el reclutamiento y selección, la capacitación y desarrollo, la gestión del desempeño, la compensación y beneficios, las relaciones laborales, el cumplimiento legal y ético, y el desarrollo organizacional.

De acuerdo con Vallejo (2016) “los componentes están relacionados dentro de los parámetros del proceso administrativos” (p.13). Es decir, el talento humano ayuda a que se realicen los procedimientos internos de forma adecuada, enfocados en una secuencia lógica con la finalidad que se pueda cumplir los objetivos institucionales. Por consiguiente, se detalla en la siguiente tabla.

**Tabla 1** Componentes claves de la GTH

<b>Componente</b>	<b>Definición</b>	<b>Autor</b>
<b>Planificación de Recursos Humanos</b>	Proceso de anticipar y hacer provisión para el movimiento de personas dentro y fuera de la organización.	(Mendoza, et al., 2016)
<b>Reclutamiento y Selección</b>	Proceso mediante el cual la organización intenta identificar y atraer solicitantes potenciales a partir de un grupo de candidatos.	(Chiavenato, 2020)
<b>Capacitación y Desarrollo</b>	Capacitación se enfoca en proporcionar a los empleados el conocimiento y las habilidades necesarias para sus trabajos actuales, mientras que el desarrollo se enfoca en la preparación para futuros roles.	(Pérez & Alfonso, 2023)

<b>Gestión del Desempeño</b>	Proceso continuo de identificación, medición y desarrollo del desempeño de los individuos y equipos, alineando ese rendimiento con los objetivos estratégicos de la organización.	(Baque & Cañarte, 2023)
<b>Compensación y Beneficios</b>	Diseño y administración de paquetes de compensación y beneficios para atraer, retener y motivar a empleados talentosos, alineando su comportamiento con los objetivos estratégicos.	(Jiménez & Hernández, 2010)

**Elaborado por:** La Autora

### **1.2.3. Planificación estratégica de recursos humanos**

De acuerdo a lo manifestado por Claro et al. (2018) “la planificación estratégica de recursos humanos es un proceso integral que abarca la evaluación de las necesidades de personal, el desarrollo de estrategias adecuadas para atraer y retener talento, y la promoción del compromiso personal entre los empleados” (p.220). Por consiguiente, la planificación estratégica de recursos humanos es un proceso esencial para alinear las prácticas de gestión de personas con los objetivos organizacionales a largo plazo.

Esto incluye determinar las necesidades actuales y futuras de recursos humanos, crear estrategias para abordarlas, poner en marcha políticas y procedimientos específicos y vigilar los procesos para asegurarse de que se alcancen los objetivos estratégicos. Con esta estrategia, las empresas pueden adaptarse a la dinámica cambiante del mercado, contar con el personal y los conocimientos necesarios para abordar los problemas actuales y proyectarse con éxito hacia el futuro.

#### **1.2.3.1. Necesidades del personal**

Bratton y Gold (2019) definen "la evaluación precisa de las necesidades de personal permite a las organizaciones planificar de manera efectiva la contratación, la formación y el desarrollo, asegurando que se disponga de los recursos humanos adecuados en el momento adecuado" (p. 45). En cuanto al análisis de las necesidades de personal, se enfocan en contar con una planificación estratégica de recursos humanos que busque tener a los servidores idóneos para el puesto.

Las necesidades de personal, se visualizan como un procedimiento que implica un examen exhaustivo de la oferta y la demanda de mano de obra de la organización, teniendo en cuenta variables internas y externas (Armijos et al., 2019). En este sentido, como resultado de esta búsqueda, las necesidades de empleo de una institución deben estar alineadas con sus objetivos estratégicos. Esto significa garantizar que la empresa

cuenta con las personas adecuadas, con las habilidades y capacidades adecuadas para afrontar los retos futuros. Es decir, los requisitos abarcan desde los conocimientos técnicos y el número de trabajadores necesarios hasta los recursos, la formación, los incentivos y las condiciones de trabajo necesarias para que realicen su trabajo con eficacia.

#### ***1.2.3.2. Estrategias***

De acuerdo con Boxall y Purcell (2020) "las estrategias de recursos humanos deben estar alineadas con los objetivos organizacionales y adaptarse a los cambios en el entorno empresarial para garantizar una ventaja competitiva sostenible" (p. 112). Por consiguiente, las estrategias en la planificación de recursos humanos son fundamentales para la implementación efectiva de los planes organizacionales. Estas estrategias incluyen la creación de programas de capacitación y desarrollo, la implementación de sistemas de gestión del desempeño y el diseño de paquetes de compensación competitivos (Saavedra, et al., 2021).

En este sentido, la formulación de estrategias debe estar en sintonía con la visión y los objetivos a largo plazo de la organización, facilitando una respuesta rápida y efectiva a las dinámicas del mercado, considerando que las estrategias son planes diseñados para lograr objetivos específicos dentro de una organización o proyecto. En la planificación estratégica de recursos humanos, estas estrategias son acciones concretas para satisfacer las necesidades del personal, mejorar el desempeño y alinear las capacidades de los empleados con los objetivos de la organización.

#### ***1.2.3.3. Compromiso personal***

Cori et al. (2019) destacan que "el compromiso individual es fundamental para el éxito de una organización, porque los empleados comprometidos tienden a esforzarse más y a contribuir para lograr las metas de la empresa" (p. 1267). Dado que tiene un impacto directo en la producción, la retención de los empleados y la felicidad laboral, el compromiso individual, es fundamental cuando se trata de la planificación estratégica de los recursos humanos.

Un buen ambiente de trabajo, ofrece oportunidades de progreso y recompensar los logros del personal son esenciales para fomentar un alto nivel de compromiso (Díaz,

2016). Dicho de otro modo, un fuerte compromiso personal genera una mayor lealtad y la voluntad de ayudar a la empresa a tener éxito.

El compromiso laboral abarca el involucramiento de los individuos, así como su satisfacción y entusiasmo por su trabajo. De este modo, el compromiso organizacional se refiere al apego afectivo o emocional que los colaboradores sienten hacia su organización, lo que incluye identificarse con sus metas, creencias e ideas (Arias & López, 2020). Por lo tanto, este subsistema ofrece una visión cohesiva de cómo la planificación estratégica de recursos humanos puede optimizar el talento organizacional, garantizando que se cuenten con las personas adecuadas en los puestos adecuados, con las estrategias correctas y un fuerte compromiso personal, para así alcanzar el éxito a largo plazo.

Por lo tanto, el nivel de implicación, dedicación y sentido de la responsabilidad de una persona por su trabajo y sus objetivos, es una medida de su compromiso personal. En el contexto, el compromiso de recursos humanos, significa que los miembros del personal no sólo cumplen con sus obligaciones, sino que también se preocupan realmente por el éxito de la empresa mostrándose optimistas y dispuestos a hacer un esfuerzo adicional.

#### **1.2.4. Procesos administrativos en la gestión del talento humano**

Para que toda empresa tenga éxito el proceso del talento humano es necesario, y los procedimientos administrativos son esenciales para esta esta gestión, por lo que se requiere contar con una planificación, organización, dirección y control de los recursos humanos generando pautas que garantizan el buen funcionamiento de una organización y la ayudan a alcanzar sus objetivos estratégicos (Recalde et al., 2023).

Los procedimientos internos son los principales componentes de los procesos administrativos en la gestión del talento humano (Armijos et al., 2019). En este sentido, es necesario que se cuente con procesos internos que tengan definido las políticas que se van a desarrollar y de esta manera se cumpla con lo establecido en la normativa legal vigente en el ámbito educativo.

El proceso administrativo está enfocado en que se cumplan las fases de manera sistemática con base en las políticas internas y los objetivos institucionales (Gaspar, 2021). En este sentido, los procesos administrativos en la gestión del talento humano son un conjunto de actividades sistemáticas diseñadas para planificar, organizar, dirigir

y controlar los recursos humanos de una organización. Estos procesos son esenciales para gestionar el talento de manera eficiente, promoviendo el desarrollo de los empleados y asegurando el logro de los objetivos organizacionales.

#### ***1.2.4.1. Procedimientos Internos***

La definición y construcción de indicadores normativos son necesarios para la implementación exitosa de un sistema de gestión del talento humano. Según Armijos et al. (2019) estas métricas son esenciales para reforzar procedimientos importantes incluyendo la contratación, las evaluaciones de desempeño y el desarrollo e implementación de programas de capacitación. Por lo tanto, cuando se cuenta con métricas se puede realizar seguimientos periódicos y mejorar los procesos internos con la finalidad de capacitar al personal de acuerdo a las falencias existentes.

Las estrategias están basadas en lograr el compromiso del personal con la finalidad que exista un desarrollo integral de la organización, y enfocarse en la especificación de las reglas y procesos que se deben cumplir en cada paso del ciclo empresarial, los procedimientos internos son esenciales para la gestión del talento humano (Chiavenato, 2020). En otras palabras, los procedimientos internos son un conjunto de reglas, normas y acciones que se forman dentro de una organización para llevar a cabo tareas específicas de forma coherente, eficiente y organizada.

Dentro de los principales objetivos de los procedimientos internos son garantizar la coherencia en el desempeño del trabajo, hacer el mejor uso de los recursos disponibles y enfocarse en los propósitos corporativos, recursos, finanzas, operaciones, recursos humanos y atención al cliente como protocolos departamentales (Díaz, 2016). Los procedimientos internos reducen los errores, mejoran la calidad del trabajo y promueven una cultura responsable en toda la empresa al estandarizar las operaciones y proporcionar un marco de referencia claro.

#### ***1.2.4.2. Cumplimiento de Políticas***

Dentro de las políticas educativas es fundamental visibilizar los reglamentos y lineamientos emitidos por el Ministerio de Educación con la finalidad que se realicen los procesos de forma coordinada y se cumpla la normativa legal vigente. Según Robbins y Coulter (2012), cuando se cumplen las políticas emitidas estas permiten que

la entidad educativa realice los procedimientos de una manera eficaz en beneficio de la institución.

Es decir, el cumplimiento de políticas se refiere a la adhesión y observancia de las normas, directrices y reglas internas, establecidas por una organización para regular las actividades, comportamientos y procesos de sus miembros. Estas políticas tienen como objetivo garantizar el funcionamiento armónico, la legalidad, y el cumplimiento de los valores y objetivos organizacionales.

#### ***1.2.4.3. Gestión Administrativa***

La gestión administrativa en talento humano implica la utilización de los recursos disponibles de la institución, tomando en consideración que, siempre es necesario realizar una optimización de cada uno de ellos, en beneficio de las políticas planteadas para el normal funcionamiento de la unidad educativa. De acuerdo a lo manifestado por Dessler (2013) contar con una adecuada administración de los recursos permite que la concientización en los empleados y lograr la productividad con la finalidad de cumplir con los objetivos estratégicos. Esta gestión busca garantizar que las actividades laborales se desarrollen de manera eficiente, alineadas con los objetivos organizacionales y en cumplimiento de las políticas internas.

#### **1.2.5. Comunicación Asertiva**

Adler & Elmhurst (2016) definen “la comunicación asertiva es la habilidad de expresar pensamientos y sentimientos de manera directa y honesta, sin ser agresivo o pasivo. Implica la defensa de los propios derechos y necesidades mientras se respetan los de los demás” (p.24). En este contexto, la comunicación asertiva en el lugar de trabajo contribuye a una mayor claridad en la transmisión de información, lo que mejora la efectividad del trabajo en equipo y la resolución de conflictos (Kahn & Byars, 2014). Es decir, la comunicación asertiva favorece un ambiente de trabajo saludable, donde se promueve el respeto y la colaboración entre los empleados, por consiguiente, este tipo de comunicación puede aumentar la satisfacción laboral y reducir la rotación de personal, porque los empleados se sienten más valorados y escuchados.

### **1.2.6. Motivación**

La motivación para Alfaro (2019) “es la percepción que tienen los miembros de la institución de acuerdo a las directrices emitidas por los líderes de la organización” (p. 6). Según Borja (2021) “la motivación está directamente vinculado con el clima organizacional porque es la forma como los trabajadores perciben el entorno en el que se encuentran y si es satisfactorio su productividad será elevada” (p. 17).

Para que cualquier organización sea dirigida y gestionada con éxito, la motivación de los empleados es esencial. El uso eficaz del talento humano es lo más importante para el buen funcionamiento y un clima organizacional favorable, independientemente del propósito o la estructura de una organización (Chóez & Vélez, 2021). En consecuencia, es esencial mantener la motivación del personal y su alineación con la misión y los objetivos de la organización.

La motivación de los empleados influye considerablemente en el clima organizativo. Los trabajadores motivados suelen estar más comprometidos, ser más proactivos y centrarse más en el trabajo. Su entusiasmo y su actitud optimista pueden repercutir en el lugar de trabajo, fomentando el trabajo en equipo y la productividad (Robalino, 2020). Por otra parte, la falta de motivación puede dar lugar a un mal ambiente de trabajo marcado por la baja moral y la falta de compromiso. Así pues, existe una estrecha relación entre motivación y ambiente organizativo.

#### ***1.2.6.1. Teoría de la Jerarquía de necesidades de Abraham Maslow***

La teoría se representa y ejemplifica mediante una pirámide, donde en la base se encuentran las necesidades más básicas y fundamentales, y en la parte superior se sitúan las más trascendentales. El ser humano se esfuerza por avanzar en la pirámide, lo cual implica satisfacer necesidades cada vez más complejas que requieren más tiempo para ser cumplidas. Cada nivel de la pirámide está compuesto por necesidades similares y de naturaleza igual (Padovan, 2020).

La teoría de la Jerarquía de Necesidades de Abraham Maslow explica cómo las necesidades influyen en la motivación y el comportamiento humano dentro de una organización. Esta teoría, propuesta en 1943, presenta una estructura jerárquica de cinco niveles de necesidades, desde las más básicas hasta las más complejas, donde los

individuos deben satisfacer las necesidades de los niveles inferiores antes de poder aspirar a las de los niveles superiores.

La Teoría de la Jerarquía de Necesidades de Maslow es esencialmente un modelo psicológico que destaca la influencia de las necesidades humanas en el comportamiento y la motivación clasificándolas en una jerarquía. Esta teoría, planteada por Maslow en 1943, afirma que las personas deben satisfacer primero sus necesidades básicas antes de aspirar a las más complejas (Madero, 2023). Especifica cinco etapas de necesidades, de las más básicas a las más complejas.

#### ***1.2.6.2. Teoría de la motivación e higiene de Herzberg***

Cuofano (2023) expresa “la teoría de dos factores de Herzberg sostiene que ciertos factores del lugar de trabajo causan satisfacción laboral mientras que otros causan insatisfacción laboral” (p.1). Es decir, estos factores higiénicos se refieren a las necesidades fundamentales de acuerdo con la teoría de Maslow.

La teoría de los dos factores está enfocada directamente en buscar la motivación de los trabajadores con la finalidad que si un empleado se encuentra satisfecho en lo que está realizando va estar comprometido en el ámbito laboral y cumplirá con los objetivos y el puesto para el que fue contratado.

#### ***1.2.6.3. Teoría de las necesidades de McClelland***

La teoría de las necesidades de McClelland establece que existen tres necesidades fundamentales que deben satisfacerse para mejorar tanto en la vida profesional como personal de los colaboradores. Estas necesidades son: la necesidad de logro, la necesidad de poder y la necesidad de afiliación (Cueva, 2018). Estas necesidades son adquiridas a través de la cultura y se consideran como fuentes de motivación, tanto a nivel individual como en el entorno laboral. Identificar las necesidades predominantes en una persona puede resultar útil para determinar qué tipos de roles o puestos de trabajo brindarán una mayor motivación.

#### ***1.2.6.4. Teoría X y Teoría Y de McGregor***

Según Obando & García (2018), la teoría X plantea que los jefes tienen una visión negativa de los colaboradores, creyendo que estos no disfrutan del trabajo y se sienten obligados a realizar sus tareas. Por otro lado, la teoría Y sostiene que los

superiores tienen una percepción más positiva de los trabajadores, considerando que estos ven el trabajo como algo similar a un hobby o pasatiempo. En esta teoría, el liderazgo se clasifica en dos estilos: participativo (Y) y autocrático (X), en este contexto, estos estilos se distinguen por una serie de características que influirán en el desempeño de los empleados, así como en la motivación y en la forma en que se relacionan con los superiores.

Estas teorías buscan generar las imágenes positivas y negativas en un ambiente laboral, tomando en consideración que la motivación y la participación dentro del puesto de trabajo hace que el trabajador se sienta involucrado en las decisiones y así cumple las funciones con compromiso para la institución. Estas teorías describen la importancia de adoptar un enfoque de gestión participativo y de confianza para fomentar un ambiente laboral más efectivo y motivador.

### **1.2.7. Liderazgo**

De acuerdo a Ramírez & Ramírez (2016) “ser líder significa que una persona tiene capacidad para motivar a otros y lograr que lo sigan con confianza, con entusiasmo y con respeto” (p.16). Posiblemente el líder es la figura más importante dentro de las organizaciones. Ellos son los que impulsan a las empresas, marcan la misión y visión, crean la cultura corporativa, definen las políticas y estrategias que ayudarán a alcanzar las metas propuestas y sobre todo se encargan de desarrollar a los demás miembros de la organización para crear equipos que ayuden a lograr todo lo anterior (Fuentes, 2019). Por lo tanto, el liderazgo es la habilidad de influir, motivar y dirigir a otros hacia metas compartidas. Implica tomar decisiones, comunicarse eficazmente, inspirar a los demás y guiarlos a alcanzar su máximo potencial. Un líder establece una visión clara, la comunica de manera convincente y guía a su equipo a través de estrategias efectivas, adaptando su estilo a las necesidades del equipo y de la organización.

#### ***1.2.7.1. Teorías del liderazgo***

La tabla 1 presenta una síntesis de las principales teorías sobre el liderazgo a lo largo del tiempo.

**Tabla 2** *Teorías sobre el liderazgo*

<b>Siglo</b>	<b>Teorías</b>	<b>Aporte o características de la teoría</b>
<b>Principios de los años 20 del s. XX</b>	Enfoque personalista	Énfasis en las características personales de los líderes: personalidad, capacidad de influencia, etc.
<b>Mediados del s. XX hasta inicios del s. XXI</b>	Enfoque situacional o funcionalista	Énfasis en la conducta del líder, más que en la personalidad.
<b>Inicios del s. XXI hasta la actualidad</b>	<p>Teorías contingenciales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Teoría de la contingencia de Fiedler</li> <li>• Teoría de la trayectoria – meta (“path – goal theory”) de Robert House y colaboradores.</li> <li>• Teoría situacional del Liderazgo de Paul Hersey y Kenneth Blanchard</li> <li>• Teoría de la decisión normativa de Vroom-Yetton (1973) y Vroom. Jago (1990).</li> </ul>	Énfasis en la interacción de un tipo de líder y las características de la situación en la que ejecuta la tarea.

**Fuente:** Northouse (2007)

Es importante detallar que el liderazgo es la base fundamental dentro de una organización, porque permite que los trabajadores tengan la afinidad de conversar con el jefe inmediato sin ningún recelo y las opiniones sean tomadas en cuenta (Rodríguez, et al. 2022). Por lo tanto, es necesario tener identificadas las teorías de liderazgo, para comprender los estilos de liderazgo existentes para poder trabajar de forma coordinada en una institución.

El liderazgo no puede explicarse plenamente con una sola teoría, sino que en la práctica se suelen integrar muchos métodos para adaptarse a contextos variados. Estas teorías ofrecen un marco para comprender cómo los líderes motivan y dirigen a sus equipos, permitiendo modificar su enfoque para mejorar el compromiso, la motivación y el rendimiento de los seguidores, teniendo en cuenta al mismo tiempo los requisitos y las condiciones particulares de cada escenario

### **1.2.8. Empatía**

De acuerdo a Goleman (1998) “la empatía es la capacidad de comprender y compartir los sentimientos de otra persona, lo cual es fundamental en la gestión de relaciones y en el liderazgo efectivo” (p. 50). Por lo tanto, la empatía promueve un ambiente de trabajo positivo y colaborativo, facilitando la resolución de conflictos y la comunicación abierta. De igual manera, la empatía en la gestión del talento humano y el liderazgo no solo facilita un mejor entendimiento y relación con los empleados, sino que también contribuye a crear un entorno de trabajo más saludable y productivo, donde cada individuo se siente valorado y comprendido (López, et al., 2014)

Por lo tanto, la empatía se refiere a la capacidad de un individuo para comprender, compartir con las emociones, sentimientos y perspectivas de otros, incluso cuando esas experiencias pueden ser diferentes de las propias. En el contexto de la gestión del talento humano y liderazgo, la empatía se convierte en una habilidad necesaria para los líderes

### **1.2.9. Comunicación interna en la gestión del talento humano**

La comunicación interna es fundamental en la gestión del talento humano, porque facilita la coordinación, la motivación y el alineamiento de los empleados con los objetivos organizacionales (Jara, et al., 2018). Dentro de todas las organizaciones es necesario que exista una comunicación adecuada con la finalidad que los empleados siempre se encuentren informados, por lo tanto, se deben establecer canales de comunicación formales, oficiales y adecuados con el objetivo que todo el personal este claro de las directrices a seguir.

#### ***1.2.9.1. Canales de comunicación***

La comunicación interna es una herramienta estratégica fundamental para los gerentes, porque mejora la productividad, la competitividad y el éxito empresarial. Por esta razón, es importante que los administradores de empresas comprendan bien los conceptos relacionados con la comunicación interna (Oyarvide, et al., 2017). Por lo tanto, es necesario explicar estos conceptos para optimizar la gestión empresarial donde se deben incluir los aspectos teóricos sobre la comunicación interna, incluyendo los públicos, los mensajes, los canales, las redes, la retroalimentación y los flujos.

En las instituciones existen dos tipos de comunicaciones las formales e informales, por consiguiente, se tienen que definir políticas que determinen como se van a utilizar y desde ese análisis socializar para que pueda fluir la comunicación (Robbins & Judge, 2018). Es necesario que los canales formales se den a conocer al personal en las reuniones para que se apliquen dentro de cada departamento. Para garantizar que la información se envía con eficacia y de forma comprensible para todos los miembros de la organización, estos canales deben elegirse cuidadosamente.

#### **1.2.9.2. Eficiencia**

Cuando se trata de comunicación interna, la eficiencia es la capacidad de transmitir información rápidamente consumiendo el menor número de recursos posible. Esto sugiere utilizar herramientas y procesos que maximicen el flujo de información, minimizando los obstáculos y las distorsiones que podrían producirse a lo largo del proceso de comunicación (Daft, 2019).

En la eficiencia comunicacional están vinculados en los procedimientos internos que permiten identificar los canales comunicacionales y como deben ser manejados en cada departamento con el objetivo de mejorar la calidad del trabajo y evitar conflictos internos (Llanos & Tomalá, 2024). Por lo tanto, la eficiencia permite que los servidores puedan enfocarse en realizar las actividades de mejor manera, con la finalidad de mantener un buen clima laboral y de esta manera ser más eficientes en la organización. La eficiencia en la comunicación interna en la gestión del talento humano se refiere a la capacidad de transmitir y recibir información de manera rápida, precisa y clara dentro de una organización.

Esta eficiencia permite que los empleados comprendan los mensajes sin malentendidos, promueve una respuesta oportuna y reduce los tiempos de respuesta a las demandas o inquietudes laborales. Además, mejora la toma de decisiones, facilita la implementación de políticas y procedimientos, y optimiza el uso de recursos, lo que resulta en un entorno laboral más productivo y alineado con los objetivos organizacionales.

#### **1.2.9.3. Eficacia**

La comunicación interna es un proceso fundamental de interacción social que establece un buen ambiente de trabajo a través del intercambio de información entre las

personas. Una comunicación interna con eficacia y fluida entre todos los miembros de la organización crea un ambiente de confianza, promueve la participación activa y fortalece las relaciones humanas (Llanos & Bell, 2019). Se necesita establecer procedimientos estandarizados los cuales permitan ser seguidos de una forma sistemática.

El enfoque comunicacional interno debe ser planteado desde el ámbito psicológico donde se conozca a cada uno de los trabajadores y guíe dentro del proceso de comunicarse, informarse y transmitir un mensaje adecuado. Se consigue cuando las comunicaciones son significativas y coherentes con los valores y objetivos de la empresa (Petroni, 2021). Un equipo cohesionado y una mayor lealtad de los empleados hacia la empresa son los resultados de una comunicación interna eficaz. Es decir, la eficacia, por otro lado, es la capacidad de cumplir los objetivos en la gestión del talento humano. Esto implica hacer el mejor uso de los recursos disponibles para lograr resultados favorables en el desempeño, la producción y la satisfacción laboral.

#### **1.2.10. Evaluación del desempeño**

La evaluación del desempeño se enfoca en el rendimiento basado en los puntos fuertes y débiles del personal de acuerdo a los parámetros establecidos con la finalidad de lograr la efectividad de las actividades individuales y grupales dentro de la organización (Aguinis, et al. 2013). En este contexto, la evaluación del desempeño se enfoca directamente en medir los indicadores de gestión que han sido establecidos de acuerdo a los parámetros de los perfiles de los empleados que han sido aprobados por talento humano (Dessler, 2017).

Por consiguiente, es necesario que los trabajadores identifiquen las actividades que tienen asignados de acuerdo a los contratos, para que de esta manera se cumplan de forma adecuada y evitar conflictos. Desde este parámetro, los encargados de talento humano, son los responsables de la notificación, socialización y ejecución de los procesos de evaluación de desempeño y quienes indicaran los resultados en casos de existir problemas para tomar los correctivos adecuados. Además, la evaluación del desempeño facilita la alineación de los objetivos de los empleados con las metas organizacionales, lo que a su vez fortalece la motivación y el compromiso laboral (Franco, 2025).

## **CAPÍTULO 2. METODOLOGÍA**

### **2.1. Contexto de la investigación**

El enfoque mixto nace para superar la separación entre paradigmas al combinar las ventajas de los métodos cualitativos y cuantitativos. Su principal ventaja es proporcionar una evaluación más completa en las investigaciones (Molano & Cárdenas, 2021). La investigación tuvo un enfoque mixto, combinando elementos de investigación cuantitativa por medio de la aplicación de encuestas de base estructurada y cualitativa mediante el análisis de las entrevistas para obtener una comprensión completa de la situación actual de la administración del personal y la importancia del desempeño laboral del personal en la Unidades Educativas del Distrito 15D01 en Tena, 2023.

### **2.2. Tipo investigación**

#### **2.2.1. Investigación descriptiva**

La investigación descriptiva según Ramos (2022) “se centra en estudios fenomenológicos o narrativos constructivistas para describir las percepciones subjetivas de un grupo humano sobre un fenómeno particular” (p.3). En este contexto, se aplicó una investigación descriptiva porque permitió obtener una comprensión detallada de cómo se gestionan los recursos humanos en las Unidades Educativas del Distrito 15D01 en Tena y de qué manera impacta en el desempeño laboral del personal administrativo, con la finalidad de caracterizar prácticas, procesos y factores relacionados con la gestión del talento humano, para identificar fortalezas y áreas de mejora proporcionando una base para futuras recomendaciones que puedan influir positivamente en el rendimiento y satisfacción laboral del personal en el distrito educativo del Tena.

#### **2.2.2. Investigación de campo**

La investigación de campo es esencial en los estudios cualitativos que buscan recolectar datos en contextos naturales. Los métodos principales, como la observación, entrevistas, grupos de discusión y encuestas, permiten un contacto directo con el entorno del fenómeno estudiado. Este enfoque es especialmente útil en ciencias sociales, ya que facilita la obtención de datos en situaciones reales, aunque también exige evaluar aspectos prácticos y éticos (Hernández, et al., 2014). Se aplicó esta investigación porque permitió recopilar datos directamente en el entorno real de las

instituciones educativa, al realizar encuestas y entrevistas facilitando una comprensión profunda y contextualizada de las prácticas y percepciones del personal administrativo y directivos sobre el impacto en el rendimiento laboral, de igual manera este enfoque proporcionó datos específicos y detallados sobre las experiencias y necesidades de los participantes, generando información valiosa para realizar recomendaciones efectivas y ajustadas a la realidad del Distrito 15D01.

### **2.2.3. Investigación bibliográfica**

La investigación documental se centra en obtener nuevos conocimientos a través del análisis y la interpretación de datos secundarios, previamente recopilados y difundidos por otros investigadores o instituciones, utilizando fuentes documentales impresas, audiovisuales o electrónicas (Reyes & Carmona, 2020). Se aplicó la investigación documental con la finalidad que se realizó una revisión bibliográfica de documentos, artículos académicos y repositorios digitales para fundamentar teóricamente el marco conceptual de acuerdo a las variables y dimensiones detalladas sobre la gestión del talento humano y la importancia en el desempeño laboral en las Unidades Educativas del Distrito 15D01 en Tena.

## **2.3. Tipo y métodos de investigación**

### **2.3.1. Método inductivo**

El método inductivo es un enfoque de investigación que consiste en partir de observaciones específicas, hechos o datos particulares para llegar a conclusiones generales o teorías. Este método se basa en la acumulación de evidencias concretas que permiten formular hipótesis o principios generales, donde se realizar una recopilación de sus fortalezas y debilidades, así como una comparación entre ambos (Ameneyro, 2024). Se utilizó este método con la finalidad levantar informaciones específicas sobre la gestión y desempeño en estas unidades para identificar patrones, relaciones y tendencias que conduzcan a conclusiones generales. Este enfoque facilitó analizar casos particulares dentro del contexto educativo del distrito, lo que ayudó a generar conocimiento sobre cómo la gestión del talento humano influye en el rendimiento laboral, permitiendo desarrollar recomendaciones fundamentadas y aplicables a ese entorno específico.

## **2.4. Fases de la Investigación**

### **2.4.1. Fase cuantitativa**

En la fase cuantitativa, se aplicó como técnica de investigación la encuesta, previamente al desarrollo de un cuestionario a todo el personal administrativo de las Unidades Educativas del Distrito 15D01 con el objetivo de evaluar el desempeño laboral actual. Esta encuesta permitió identificar las competencias, habilidades, destrezas comunicativas, procesos internos que manejan y las relaciones interpersonales dentro del entorno laboral. El propósito de esta fase fue obtener un diagnóstico claro de la situación actual del personal, para, en base a los resultados, tomar medidas preventivas y correctivas que mejoren su desempeño.

#### ***2.4.1.1. Análisis de datos***

Los datos obtenidos de la encuesta fueron procesados y analizados mediante herramientas estadísticas, en este caso en el programa SPSS versión 26 que permitió identificar patrones, tendencias y relaciones entre las diferentes variables evaluadas. Se empleó un análisis descriptivo para conocer el estado general del desempeño del personal, y análisis inferenciales para evaluar las competencias más prevalentes, identificar brechas en las habilidades del personal y detectar áreas en las que se requiere capacitación.

### **2.4.2. Fase cualitativa**

#### ***2.4.2.1. Recolección de datos***

En esta fase, se realizaron entrevistas semiestructuradas a autoridades de las Unidades Educativas del Distrito 15D01, el objetivo de estas entrevistas fue profundizar en sus percepciones sobre el desempeño laboral actual, las prácticas de evaluación y desarrollo del talento humano, y el desempeño laboral.

#### ***2.4.2.2. Análisis de datos***

Las entrevistas fueron transcritas y analizadas utilizando técnicas de análisis de contenido, lo que permitió identificar temas emergentes y categorías que proporcionaron una visión profunda sobre el desempeño y las prácticas internas, con el propósito de evaluar aspectos relevantes en el ámbito de las relaciones interpersonales,

comunicación asertiva, liderazgo, las dinámicas de trabajo, y las estrategias de gestión del talento humano dentro del distrito educativo.

#### **2.4.3. Triangulación de resultados**

La triangulación de los datos se enfoca en la etapa cualitativa y cuantitativa, en donde se identifica los puntos convergentes y divergentes con la finalidad de que los resultados permitan analizar la situación sobre la gestión del talento humano y el desempeño laboral puede afectar al personal del Distrito 15D01.

#### **2.4.4. Plan de acción**

En este plan se incluirán tácticas específicas para agilizar los procedimientos de contratación y selección, implementar un sistema de revisión del desempeño productivo, crear iniciativas de capacitación pertinentes y fomentar una atmósfera de trabajo saludable. Además, se establecerán indicadores de seguimiento para seguir la ejecución del plan y evaluar sus efectos sobre la eficacia administrativa y la calidad educativa.

#### **2.4.5. Consideraciones éticas**

Es importante detallar que para este estudio se tomó las consideraciones éticas con la finalidad de informar a los empleados de cada distrito sobre cómo será el levantamiento de información y garantizar la confidencialidad de los datos en vista que es necesario identificar la imparcialidad donde la información guarde la coherencia necesaria.

### **2.5. Población y muestra**

#### **2.5.1. Población**

La población se define como el conjunto de elementos o unidades de análisis que forman parte del ámbito específico donde se desarrolla el estudio. Por otro lado, la muestra constituye un subconjunto representativo de dicha población, el cual, al mantener las mismas características generales, permite extrapolar los resultados obtenidos al total de la población (Condori, 2020). En este sentido, se trabajó con una población de 141 servidores de las Unidades Educativas del Distrito 15D01 del Tena.

### 2.5.2. Muestra

El muestreo probabilístico es un método de selección de muestras en el que todos los elementos de la población tienen la misma probabilidad de ser elegidos. Este enfoque garantiza que la muestra sea representativa de la población, porque la selección se realiza de manera aleatoria, reduciendo el sesgo y permitiendo la generalización de los resultados (Hernández & Mendoza, 2018). Por consiguiente, se aplicó la fórmula del cálculo de la muestra como se detalla a continuación.

- $n$  (Muestra)=?
- $N$ (Población) = 141 servidores
- $Z$  (Nivel de confianza) = 95% = 1,96  $p$  (Probabilidad a favor) = 50% = 0.5
- $q$  (Probabilidad en contra) = 50% = 0.5
- $d$  (error máximo admisible en términos de proporción) = 5% = 0.05

Fórmula de la muestra con población finita:

$$n = \frac{Z^2 pqN}{e^2(N - 1) + Z^2 pq}$$

Reemplazando la fórmula:

$$n = \frac{(1,96)^2 (0,5) (0,5)(141)}{(0,05)^2(141 - 1) + (1,96)^2(0,5) (0,5)}$$

$n = 104$  encuestas

## 2.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

### 2.5.1. Encuesta

Según lo señalado por Ochoa & Yunkor (2021) “la encuesta se destaca como una técnica de investigación ampliamente empleada, ya que facilita la recopilación y el procesamiento de datos de manera eficiente y rápida” (p. 5). Se implementó una encuesta estructurada para recopilar información directa y específica sobre las percepciones, experiencias y opiniones de los servidores del Distrito 15D01. El objetivo era evaluar cómo la planificación, los procesos administrativos, la comunicación interna

y el liderazgo influyen en su desempeño laboral. Además, la encuesta resultó ser una herramienta efectiva para identificar fortalezas, debilidades y áreas de mejora en la gestión del talento humano, lo que contribuyó al desarrollo de estrategias destinadas a optimizar el rendimiento y la satisfacción laboral de los empleados.

### **2.5.2. Entrevista**

Es importante detallar que la entrevista es una técnica para la recolección de información enfocada en una conversación directa con las personas que pueden ser objeto de investigación y permite tener un diálogo abierto y recolectar la información de fuente primaria (Feria, et al., 2020). En este sentido se realizó una guía de entrevista donde se entrevistó a cinco autoridades del Distrito 15D01, para conocer cuáles son las percepciones sobre la gestión del talento humano y deficiencias que se han presentado actualmente y desde el punto de vista de las autoridades como solucionarlas.

### **2.7. Procesamiento de la evaluación: Validez y confiabilidad de los instrumentos aplicados para el levantamiento de información**

Para el procesamiento de la información es importante detallar que las encuestas se realizaron mediante la plataforma del Google Forms de donde se obtuvieron los resultados, los mismos que para ser tabulados fueron ingresados en el programa SPSS con la finalidad de ser procesados y tener cada uno de los datos de forma consistente. En el caso de las entrevistas se realizó una transcripción para luego determinar los puntos convergentes y divergentes con la finalidad de poder ser contrastados con los resultados de las encuestas y generar una triangulación de los datos y refutar con estudios similares.

### **2.8. Matriz de consistencia**

Este estudio estuvo enfocado en identificar el impacto que tiene la gestión del talento humano en el rendimiento laboral en los trabajadores de las unidades educativas que pertenecen al Distrito 15D01, tomando en consideración que, para este análisis se utilizaron diferentes indicadores, dimensiones, objetivos, variables que permitieron medir la relación y efectividad de cada uno de ellos y como puede afectar el desempeño laboral e influenciar en los objetivos institucionales. Por consiguiente, la investigación estuvo enfocada en una metodología mixta que a través de los diferentes indicadores se comprobó el nivel de correlación entre las dos variables, como se detalla en la siguiente tabla.

**Tabla 3** Matriz de consistencia variable independiente

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	HIPOTESIS DE LA INVESTIGACION	VARIABLES DE ESTUDIO	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN
<p><b>PROBLEMA GENERAL:</b></p> <p>¿De qué manera la Gestión del Talento Humano contribuye en el Desempeño laboral en las Unidades Educativas del Distrito 15D01 en El Tena?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL:</b></p> <p>Determinar de qué manera la Gestión del Talento Humano contribuye con el desempeño laboral del personal en las Unidades Educativas del Distrito 15D01 en Tena.</p>	<p><b>HIPÓTESIS GENERAL:</b></p> <p>La Gestión del Talento Humano contribuye de manera significativa con el desempeño laboral en las Unidades Educativas del Distrito 15D01 en Tena.</p>	<p><b>INDEPENDIENTE</b></p> <p>(X)</p>	<p><b>INFLUENCIA DEL LIDER</b></p>	<p>COMUNICACIÓN ASERTIVA</p>	<p><b>Diseño de la Investigación</b></p> <p><b>Mixto Cualitativo-Cuantitativo.</b> - Permite medir de manera objetiva aspectos específicos de la gestión del talento humano y su impacto en el desempeño laboral. Esto se logra a través de datos numéricos que pueden ser analizados estadísticamente.</p> <p><b>Tipo de Investigación</b></p> <p><b>Descriptiva.</b> – Se describió la problemática existente sobre como la inadecuada gestión del talento humano afecta al desempeño laboral en los servidores de las Unidades Educativas del Distrito 15D01.</p> <p><b>De campo.</b> – Se aplicó la investigación de campo porque la información se obtuvo in situ, es decir, con el personal de la Unidades Educativas del Distrito 15D01</p> <p><b>Bibliográfica.</b> – Para el desarrollo del marco teórico se lo realizó mediante la revisión bibliográfica de libros, artículos científicos, repositorios digitales con la finalidad de sustentar conceptualmente las variables, dimensiones e indicadores planteados.</p>
					<p>MOTIVACIÓN</p>	
<p>EMPATÍA</p>						
<p><b>PROBLEMA ESPECÍFICO 1:</b></p> <p>¿De qué manera la influencia del líder aporta en el Desempeño laboral en las Unidades Educativas del Distrito 15D01 en El Tena?</p>	<p><b>OBJETIVO ESPECÍFICO 1:</b></p> <p>Identificar de qué manera la influencia del líder aporta en el Desempeño laboral en las Unidades Educativas del Distrito 15D01 en El Tena.</p>	<p><b>HIPÓTESIS ESPECIFICAS 1:</b></p> <p>La influencia del líder aporta en el Desempeño laboral en las Unidades Educativas del Distrito 15D01 en El Tena</p>	<p><b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b></p>	<p><b>PLANIFICACIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b></p>	<p>NECESIDADES DE PERSONAL</p>	
					<p>ESTRATEGIAS</p>	
				<p><b>COMUNICACIÓN INTERNA</b></p>	<p>COMPROMISO PERSONAL</p>	
					<p>CANALES DE COMUNICACIÓN</p>	

<p><b>PROBLEMA ESPECÍFICO 2:</b> ¿En qué forma la Planificación de los Recursos Humanos influye en el Desempeño laboral en las Unidades Educativas del Distrito 15D01 en El Tena?</p>	<p><b>OBJETIVO ESPECÍFICO 2:</b> Analizar de que forma la Planificación de los Recursos Humanos influye en el Desempeño laboral en las Unidades Educativas del Distrito 15D01 en El Tena.</p>	<p><b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS 2:</b> La Planificación de los Recursos Humanos influye el Desempeño laboral en las Unidades Educativas del Distrito 15D01 en El Tena.</p>			EFICIENCIA	<p><b>Método</b> <b>Inductivo.</b> – Este método permitió analizar la información de lo general que es la estructura del Distrito 15D01 y de ahí realizar de forma particular en cada Unidades Educativas con la finalidad de identificar las fortalezas y debilidades existentes en los procesos de gestión del talento humano.</p> <p><b>Técnica</b> <b>Encuestas.</b> – Se aplicó la encuesta con la finalidad de levantar la información a y obtener datos sobre la problemática existente.</p> <p><b>Revisión documental.</b> – Mediante el análisis de fuentes secundarias se revisó toda la información que permitió fundamentar teóricamente la investigación.</p> <p><b>Instrumento</b> <b>Cuestionario.</b> – Mediante la elaboración de un cuestionario de base estructurada con la utilización de la escala de Likert (Acuerdo) se levantó la información con la finalidad de obtener la percepción de los servidores con base en las dimensiones e indicadores planteados en la matriz de consistencia.</p>
<p><b>PROBLEMA ESPECÍFICO 3:</b> ¿En qué medida la comunicación interna incide en el Desempeño laboral en las Unidades Educativas del Distrito 15D01 en El Tena?</p>	<p><b>OBJETIVO ESPECÍFICO 3</b> Establecer en qué medida la comunicación interna incide en el Desempeño laboral en las Unidades Educativas del Distrito 15D01 en El Tena.</p>	<p><b>HIPÓTESIS ESPACÍFICA: 3</b> La comunicación interna incide el Desempeño laboral en las Unidades Educativas del Distrito 15D01 en El Tena.</p>			<b>PROCESOS ADMINISTRATIVOS</b>	
<p><b>PROBLEMA ESPECÍFICO 4:</b> ¿De qué forma los procesos administrativos afectan el Desempeño laboral en las Unidades Educativas del Distrito 15D01 en El Tena?</p>	<p><b>OBJETIVO ESPECÍFICO: 4</b> Evaluar de qué forma los procesos administrativos afectan el Desempeño laboral en las Unidades Educativas del Distrito 15D01 en El Tena.</p>	<p><b>HIPÓTESIS ESPACÍFICA: 4</b> Los procesos administrativos afectan el Desempeño laboral en las Unidades Educativas del Distrito 15D01 en El Tena.</p>		PROCEDIMIENTOS INTERNOS		

**Tabla 4** Matriz de consistencia variable independiente

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	HIPOTESIS DE LA INVESTIGACION	VARIABLES DE ESTUDIO	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN
<b>PROBLEMA ESPECÍFICO 1:</b> ¿Como las funciones contribuyen en el desempeño Laboral del personal en las Unidades Educativas del Distrito 15D01, en El Tena?	<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 1:</b> Establecer como las funciones contribuyen en el Desempeño laboral del personal en las Unidades Educativas del Distrito 15D01 en El Tena.	<b>HIPÓTESIS ESPECIFICAS 1:</b> Las funciones contribuyen el Desempeño laboral del personal en las Unidades Educativas del Distrito 15D01 en El Tena.	<b>DEPENDIENTE (Y)</b>	<b>FUNCIONES</b>	ACTIVIDADES A DESARROLLAR	Población: El Universo a observar serán los servidores de las Unidades Educativas del Distrito 15D01, que son 141 personas.
					CONOCIMIENTO DEL TRABAJO	
<b>PROBLEMA ESPECÍFICO 2:</b> ¿De qué manera el comportamiento incide en el Desempeño laboral en las Unidades Educativas del Distrito 15D01 en El Tena?	<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 2:</b> Identificar de qué manera el comportamiento incide en el Desempeño laboral en las Unidades Educativas del Distrito 15D01 en El Tena.	<b>HIPÓTESIS ESPECIFICAS 2:</b> El comportamiento incide Desempeño laboral en las Unidades Educativas del Distrito 15D01 en El Tena.	<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>	<b>COMPORTAMIENTO</b>	RESULTADOS	Muestra  $n = \frac{z^2 P Q N}{E^2(N - 1) + Z^2 P Q}$ $3,8416 * 0,5 * 0,5 * 141$ n=----- $0,0025(140) + 3,8416*0,5*0,5$ n= 104
					HABILIDADES	
					ACTITUD	
					SATISFACCIÓN	

<p><b>PROBLEMA ESPECÍFICO 3:</b></p> <p>En qué forma el rendimiento influye en el Desempeño laboral en las Unidades Educativas del Distrito 15D01 en El Tena.?</p>	<p><b>OBJETIVO ESPECÍFICO 3:</b></p> <p>Establecer en que forma el rendimiento influye en el Desempeño laboral en las Unidades Educativas del Distrito 15D01 en El Tena.</p>	<p><b>HIPÓTESIS ESPACÍFICA 3:</b></p> <p>El rendimiento influye el Desempeño laboral en las Unidades Educativas del Distrito 15D01 en El Tena.</p>		<p><b>RENDIMIENTO</b></p>	<p>RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS</p>	
					<p>AUSENTISMO</p>	
					<p>TRABAJO EN EQUIPO</p>	
<p><b>PROBLEMA ESPECÍFICO 4:</b></p> <p>¿De qué forma la responsabilidad afecta en el desempeño Laboral del personal en las Unidades Educativas del Distrito 15D01, en El Tena?</p>	<p><b>OBJETIVO ESPECÍFICO 4:</b></p> <p>Establecer de que forma la responsabilidad afecta en el Desempeño laboral del personal en las Unidades Educativas del Distrito 15D01 en El Tena.</p>	<p><b>HIPÓTESIS ESPACÍFICA 4:</b></p> <p>La responsabilidad afecta el Desempeño laboral del personal en las Unidades Educativas del Distrito 15D01 en El Tena.</p>		<p><b>RESPONSABILIDAD</b></p>	<p>PUNTUALIDAD</p>	
			<p>EMPODERAMIENTO</p>			

**Elaborado por:** La Autora

## CAPÍTULO 3. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### 3.1. Resultados de las encuestas

Las encuestas realizadas a los servidores administrativos de las Unidades Educativas del Distrito 15D01 en el Tena tuvieron como objetivo recoger información sobre diversos aspectos relacionados con la administración de personal y el rendimiento laboral dentro de estos centros educativos. Las preguntas fueron diseñadas para explorar temas clave como la comunicación interna, la motivación laboral, la gestión de los recursos humanos, la eficiencia en los procesos administrativos y la percepción de los servidores sobre su entorno laboral. A continuación, se presenta los resultados globales de acuerdo a la escala propuesta en la encuesta.

**TA=Totalmente de acuerdo (5)**

**DA=De acuerdo (4)**

**N= Neutral (3)**

**ED= En desacuerdo (2)**

**TD= Totalmente en desacuerdo (1)**

**Tabla 5** Resultados de las encuestas aplicadas

N.º	PREGUNTAS	TA	DA	N	ED	TD
		5	4	3	2	1
1	¿En su puesto de trabajo puede expresar sus ideas de manera clara y directa?	10%	20%	30%	25%	15%
2	¿Considera Ud. que la comunicación interna es la más adecuada?	5%	15%	30%	35%	15%
3	¿El proceso de trabajo es realimentado por su superior lo que influye en su motivación en sus actividades diarias.?	6%	14%	35%	30%	15%
4	¿Existe una buena empatía entre trabajadores y superiores de la UE?	5%	10%	20%	40%	25%
5	¿Participa activamente en capacitaciones de relaciones laborales?	5%	10%	30%	35%	20%
6	¿El rector (a) identifica claramente las necesidades de ingresos de personal??	8%	10%	30%	35%	17%
7	¿Se han implementado estrategias actualizadas para mejorar el desempeño del personal?	10%	15%	35%	25%	15%
8	¿Se siento comprometido con los objetivos de la UE?	5%	15%	40%	25%	15%
9	¿Cree que la UE podría aumentar el compromiso de los servidores de manera significativa?	15%	30%	25%	20%	10%
10	¿Tiene sugerencias para mejorar los canales de comunicación interna?	20%	30%	25%	15%	10%
11	¿Ha planteado o recomendado procedimientos para mejorar la eficiencia en su puesto de trabajo?	12%	18%	32%	25%	13%
12	¿Considera que deben ser modificados los actuales	25%	20%	25%	20%	10%

indicadores para evaluar al personal en su UE?						
13	¿Le resulta fácil seguir los procedimientos establecidos para su trabajo?	10%	20%	30%	25%	15%
14	¿Considera que si se presentan mejoras podrían hacer los procedimientos internos más eficientes?	15%	25%	30%	20%	10%
15	¿La UE asegura el cumplimiento de las políticas educativas de manera efectiva?	5%	15%	30%	35%	15%
16	¿Ud. sugeriría cambios para mejorar la gestión administrativa y reducir la burocracia en los procesos internos?	20%	30%	25%	15%	10%
17	¿Considera que las actividades que realiza son adecuadas para su nivel de experiencia?	10%	20%	25%	30%	15%
18	¿Considera Ud. que tiene el conocimiento necesario para realizar todas sus funciones?	15%	20%	25%	25%	15%
19	¿La UE apoya el desarrollo profesional y adquisición de conocimientos de manera adecuada?	5%	15%	35%	30%	15%
20	¿Dentro de su puesto de trabajo realizan mediciones periódicas de las actividades que tiene asignado?	6%	15%	35%	30%	14%
21	¿Considera Ud. que posee las habilidades esenciales para desempeñar el trabajo de manera efectiva?	12%	15%	35%	30%	8%
22	¿Mantiene una actitud positiva hacia su trabajo diario?	20%	30%	25%	15%	10%
23	¿Creo que hay cambios que podrían implementarse para mejorar la satisfacción de los servidores?	5%	10%	25%	35%	20%
24	¿Tiene claridad sobre los pasos a seguir para resolver un problema en el trabajo?	20%	25%	30%	15%	10%
25	¿Cree Ud. que se deberían implementar medidas para reducir el ausentismo dentro de la institución?	8%	12%	25%	30%	25%
26	¿La colaboración entre los miembros de mi equipo es efectiva y aporta a la consecución de los objetivos institucionales?	10%	20%	25%	30%	15%
27	¿En su equipo, se valora y se respeta la puntualidad?	20%	30%	25%	15%	10%
28	¿Considera que existen consecuencias negativas por la falta de puntualidad de algún miembro de trabajo?	20%	30%	25%	15%	10%
29	¿Se siente empoderado por su tarea dentro de la UE?	10%	20%	35%	25%	10%
30	¿Hay oportunidades claras para el crecimiento profesional dentro de la institución?	20%	25%	30%	15%	10%

**Elaborado por:** La Autora

### **Análisis:**

Los resultados se presentan de forma general las 30 preguntas, agrupadas en diferentes dimensiones e indicadores, con la finalidad de organizar las respuestas obtenidas, tomando en cuenta los aspectos clave de la comunicación, motivación, planificación de recursos humanos, comunicación interna, procesos administrativos, funciones, comportamiento, rendimiento y responsabilidad dentro del contexto institucional. A continuación, se detalla la interpretación de cada dimensión.

### **3.1.1. Influencia del Líder**

Dentro de las unidades educativas se evidencia la comunicación asertiva, sin embargo, es fundamental detallar que el 30% indica que es necesario mejorar en los procesos de comunicación interna, porque los canales no están siendo los adecuados y esto generara conflictos internos. Pero lo que si se tiene identificado que las relaciones interpersonales entre los pares son las adecuadas.

### **3.1.2. Planificación de Recursos Humanos**

Actualmente, dentro de las unidades educativas existen procesos que no han sido cumplidos de acuerdo a las políticas institucionales definidas, es decir, no sé a realizado las contrataciones del personal de acuerdo a las necesidades de cada uno de los departamentos afectando negativamente en la productividad del distrito.

### **3.1.3. Comunicación Interna**

Los procesos de comunicación no son los adecuados porque los canales de comunicación son están establecidos de acuerdo a las políticas internas emitidas por los órganos de control dificultando de esta manera que los servidores puedan estar informados, por lo que es necesario que existan mejorar y de esta manera lograr la eficiencia dentro de la institución.

### **3.1.4. Procesos Administrativos**

Es necesario que el personal que está encargado de la ejecución de los procesos internos sobre todos dentro del ámbito administrativo realice una socialización de cómo deben ejecutarse cada una de las actividades para que los servidores cumplan a cabalidad, y de esta manera lograr la optimización de los recursos disponibles ejecutar los objetivos institucionales de acuerdo a la planificación.

### **3.1.5. Funciones y Comportamiento**

En cada uno de los distritos el personal está claro de las actividades que deben ejecutar por el tiempo que se encuentran trabajando, sin embargo, es importante que periódicamente se realicen charlas de capacitación y reinducción con la finalidad que haya actualizaciones sobre los procedimientos y que estén directamente relacionados a las políticas públicas descritas dentro de los planes institucionales.

### **3.1.6. Rendimiento y Responsabilidad**

Actualmente, cada uno de los distritos están en la capacidad de resolver los problemas internos que tienen, con la finalidad de evitar que se generen conflictos en la institución, de igual manera es necesario describir que los empleados tienen un nivel alto de responsabilidad, puntualidad, respeto entre los pares y a las unidades educativas lo que evidencia ser un factor positivo sobre el compromiso institucional.

### **3.1.7. Conclusión general**

De acuerdo a cada una de las dimensiones analizadas la institución cuenta con fortalezas definidas dentro de la estructuración interna, sin embargo, la falta de personal, en algunos distritos dificulta que se realicen procesos adecuados a las necesidades institucional y es ahí donde en algunos casos se debe encargar las funciones a los trabajadores generando sobrecarga laboral, por lo que puede en un futuro afectar el desempeño laboral y el cumplimiento de los objetivos institucionales.

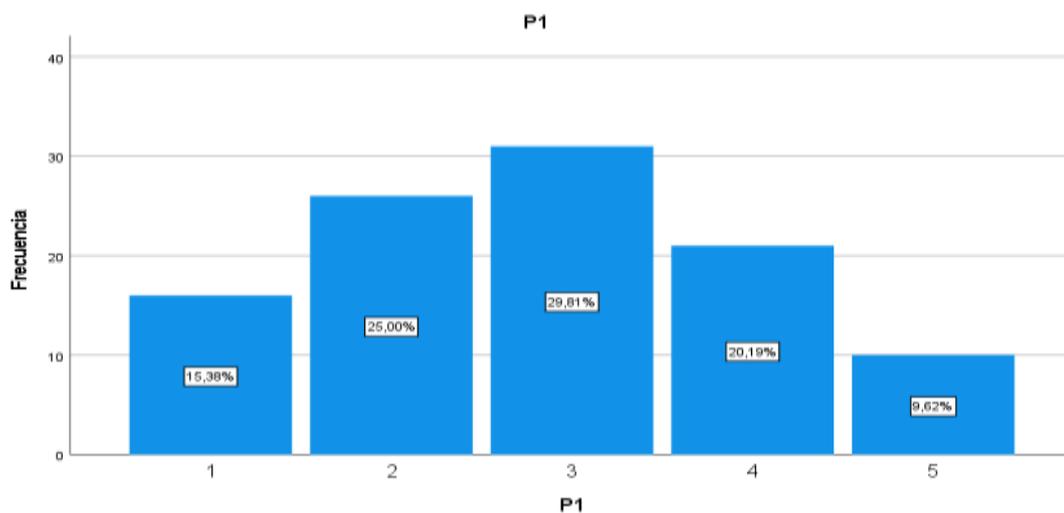
### 3.2. Resultados de las encuestas gráficamente

#### 1. ¿En su puesto de trabajo puede expresar sus ideas de manera clara y directa?

Tabla 6 Expresar las ideas de manera clara y directa

		P1			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	16	15,4	15,4	15,4
	2	26	25,0	25,0	40,4
	3	31	29,8	29,8	70,2
	4	21	20,2	20,2	90,4
	5	10	9,6	9,6	100,0
Total		104	100,0	100,0	

Figura 1 Expresar las ideas de manera clara y directa



#### Análisis:

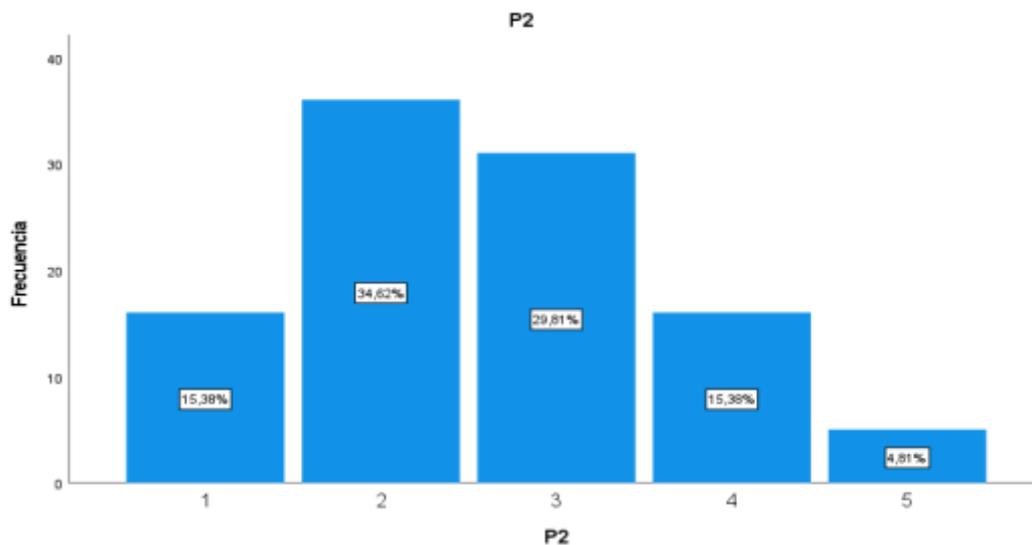
El análisis de la capacidad de expresión en el trabajo revela una diversidad de percepciones entre los empleados, dando como resultado que el 15,38% está totalmente en desacuerdo, el 25,00% en desacuerdo, el 29,81% se mantiene neutral a diferencia el 20,19% refleja estar de acuerdo, y un 9,62% se muestra totalmente de acuerdo. Es evidente que se debe fortalecer la comunicación para poder expresar sus ideas en el ámbito laboral, especialmente entre quienes experimentan mayores dificultades.

## 2. ¿Considera Ud. que la comunicación interna es la más adecuada?

**Tabla 7** Percepción sobre la comunicación interna

		P2			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	16	15,4	15,4	15,4
	2	36	34,6	34,6	50,0
	3	31	29,8	29,8	79,8
	4	16	15,4	15,4	95,2
	5	5	4,8	4,8	100,0
	Total	104	100,0	100,0	

**Figura 2** Percepción sobre la comunicación interna



### Análisis:

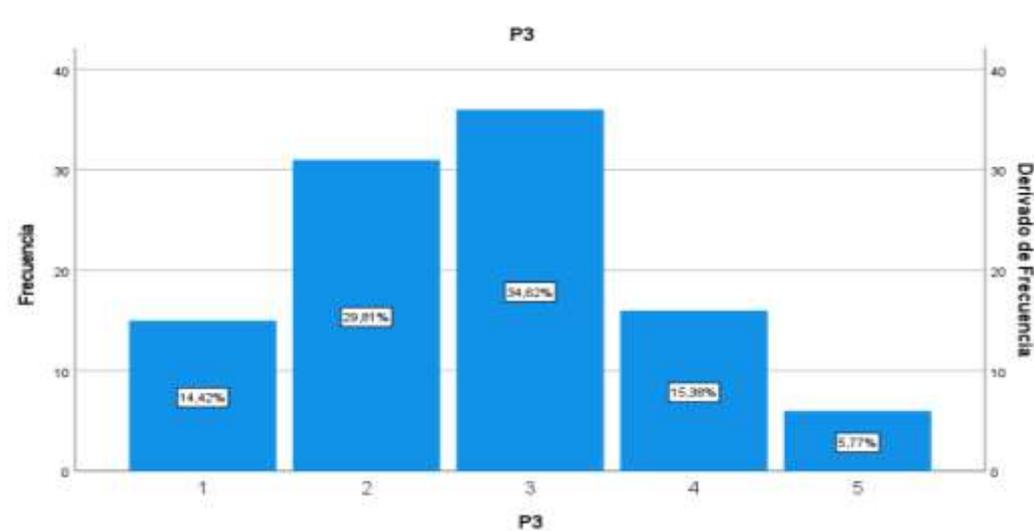
Analizando la pregunta sobre la comunicación interna refleja que el 15,38% de los encuestados considera estar totalmente en desacuerdo, mientras que el 34,62% percibe que estar en desacuerdo. Un 29,81% se mantiene neutral, el 15,38% está de acuerdo, y solo un 4,81% la califica como totalmente de acuerdo. Estos resultados evidencian la necesidad de mejorar los canales de comunicación, para garantizar la claridad en los mensajes y fomentar la participación de los empleados para de esta manera dar solución a los errores comunicacionales y así generar una percepción más positiva de la comunicación interna.

**3. ¿El proceso de trabajo es realimentado por su superior lo que influye en su motivación en sus actividades diarias.?**

**Tabla 8** Existe retroalimentación por el jefe inmediato para influir en la motivación diaria

		P3			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	15	14,4	14,4	14,4
	2	31	29,8	29,8	44,2
	3	36	34,6	34,6	78,8
	4	16	15,4	15,4	94,2
	5	6	5,8	5,8	100,0
Total		104	100,0	100,0	

**Figura 3** Existe retroalimentación por el jefe inmediato para influir en la motivación diaria



**Análisis:**

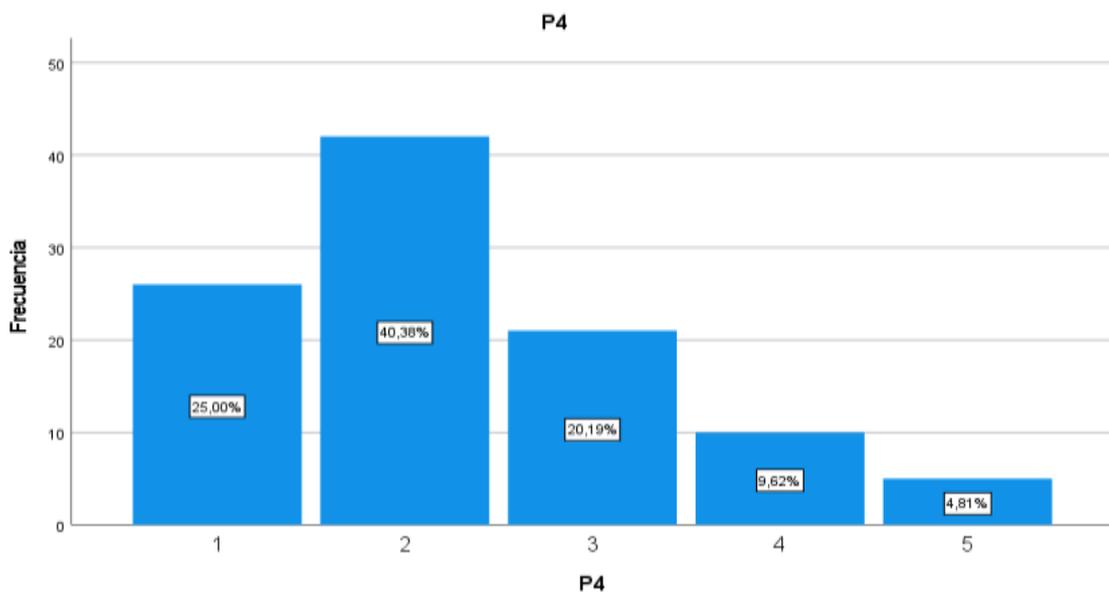
La percepción sobre la retroalimentación de los superiores y su influencia en la motivación diaria da como resultado que, el 14,42% está totalmente en desacuerdo, el 29,81% arroja que está en desacuerdo, y el 34,62% es neutral. Solo el 15,42% opina que está de acuerdo, y el 5,77% indica estar totalmente de acuerdo. Es indispensable de mejorar la retroalimentación con los jefes haciendo más frecuente y clara, para fomentar la motivación y el desempeño de los empleados.

#### 4. ¿Existe una buena empatía entre trabajadores y superiores de la UE?

**Tabla 9** Nivel de empatía entre los trabajadores y superiores en la UE

		P4			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	26	25,0	25,0	25,0
	2	42	40,4	40,4	65,4
	3	21	20,2	20,2	85,6
	4	10	9,6	9,6	95,2
	5	5	4,8	4,8	100,0
Total		104	100,0	100,0	

**Figura 4** Nivel de empatía entre los trabajadores y superiores en la UE



#### **Análisis:**

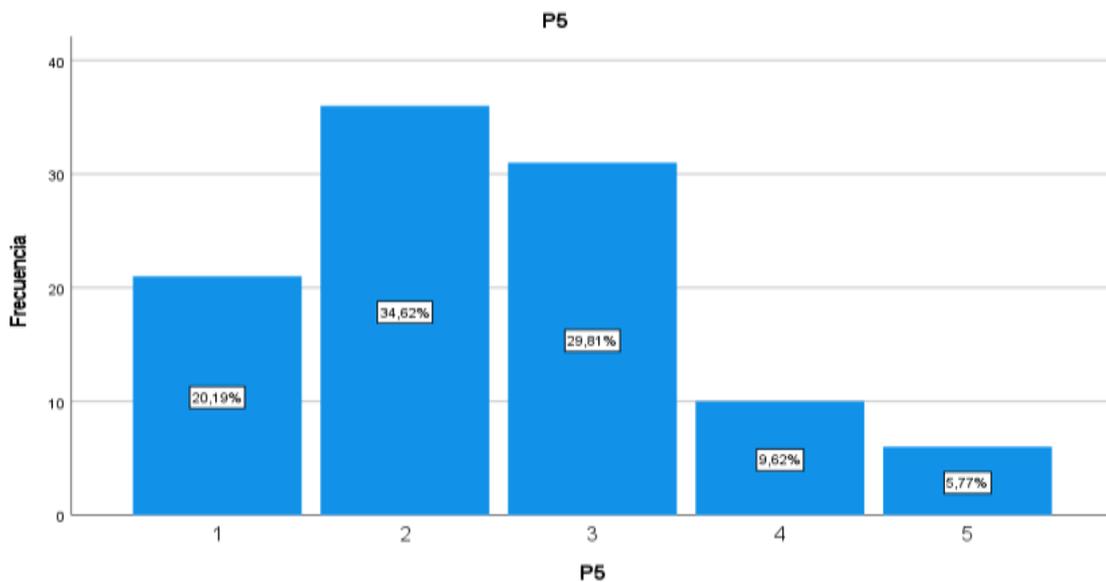
El 25,00% de los encuestados percibe estar totalmente en desacuerdo, mientras que el 40,38% está en desacuerdo. Un 20,19% se mantiene neutral, el 9,62% está de acuerdo, y solo el 4,81% considera estar totalmente de acuerdo. Estos resultados destacan la necesidad de mejorar el clima laboral por medio de estrategias de concientización y respeto mutuo entre trabajadores y superiores con la finalidad de alcanzar un solo objetivo en común que es el de consolidación de los equipos de trabajo.

## 5. ¿Participa activamente en capacitaciones de relaciones laborales?

**Tabla 10** Participación en las capacitaciones de relaciones laborales

		P5			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	21	20,2	20,2	20,2
	2	36	34,6	34,6	54,8
	3	31	29,8	29,8	84,6
	4	10	9,6	9,6	94,2
	5	6	5,8	5,8	100,0
Total		104	100,0	100,0	

**Figura 5** Participación en las capacitaciones de relaciones laborales



### Análisis:

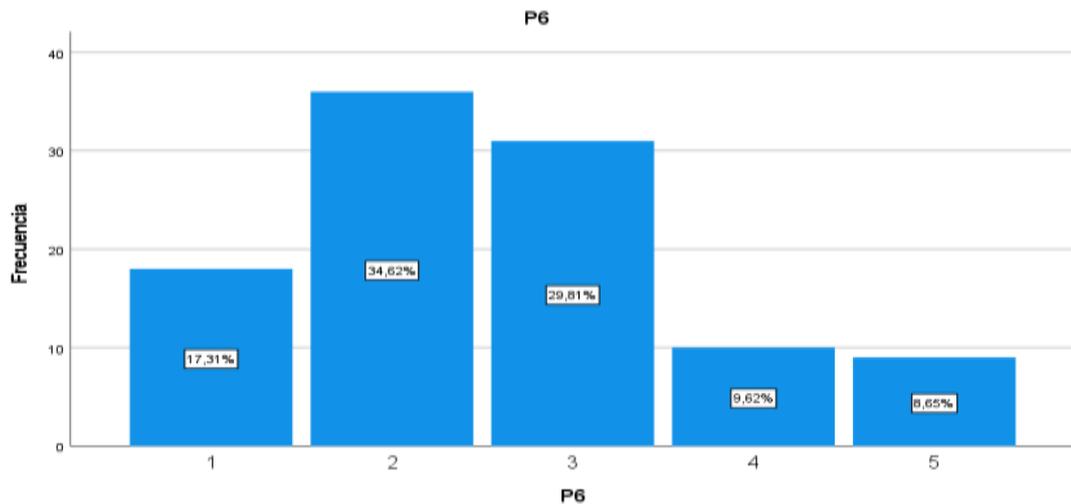
La percepción sobre la participación en capacitaciones de relaciones laborales es negativa. El 20,19% de los empleados está totalmente en desacuerdo, el 34,62% muestra estar en desacuerdo, y el 29,81% se mantiene neutral. Solo el 9,62% está de acuerdo, y apenas el 5,77% está totalmente de acuerdo. Esto evidencia la necesidad de mejorar la participación en las capacitaciones mediante estrategias de comunicación e incentivos que fortalezcan las relaciones laborales y el ambiente de trabajo.

**6. ¿El rector (a) identifica claramente las necesidades de ingresos de personal?**

*Tabla 11 Identificación de las necesidades de ingreso personal nuevo*

		<b>P6</b>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	18	17,3	17,3	17,3
	2	36	34,6	34,6	51,9
	3	31	29,8	29,8	81,7
	4	10	9,6	9,6	91,3
	5	9	8,7	8,7	100,0
Total		104	100,0	100,0	

**Figura 6** *Identificación de las necesidades de ingreso personal nuevo*



**Análisis:**

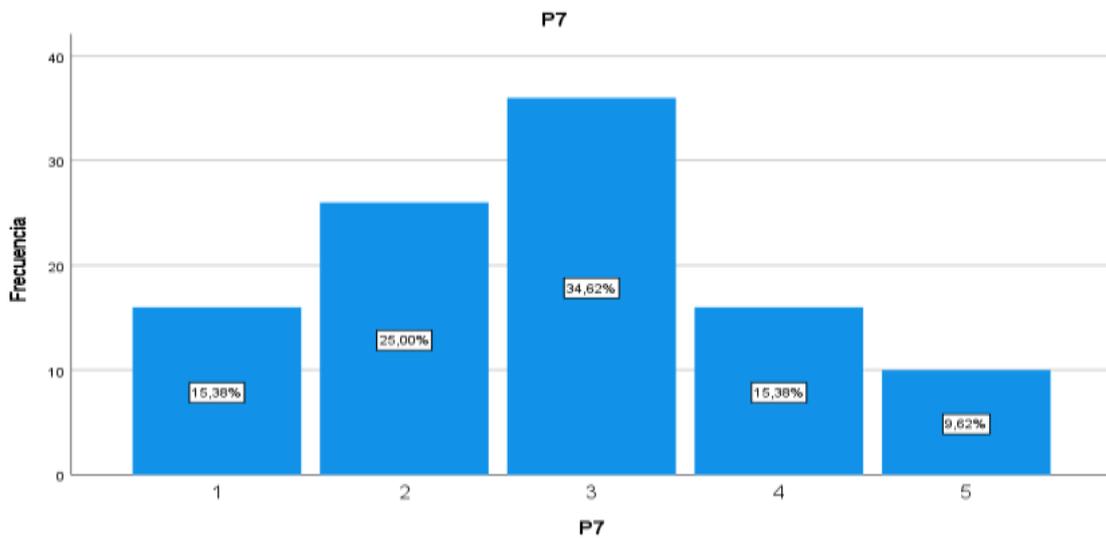
El 17,31% de los encuestados considera estar totalmente en desacuerdo, mientras que el 34,62% opina estar en desacuerdo. Un 29,81% se mantiene neutral, un 9,62% percibe a gestión como de acuerdo, y solo el 8,65% está totalmente de acuerdo. Estos resultados evidencian que mayoritariamente el personal necesita mayor atención a sus necesidades económicas para fortalecer la percepción de la gestión del rector(a).

**7. ¿Se han implementado estrategias actualizadas para mejorar el desempeño del personal?**

**Tabla 12** *Existen actualmente implementadas estrategias para mejorar el desempeño*

		<b>P7</b>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	16	15,4	15,4	15,4
	2	26	25,0	25,0	40,4
	3	36	34,6	34,6	75,0
	4	16	15,4	15,4	90,4
	5	10	9,6	9,6	100,0
Total		104	100,0	100,0	

**Figura 7** *Existen actualmente implementadas estrategias para mejorar el desempeño*



**Análisis:**

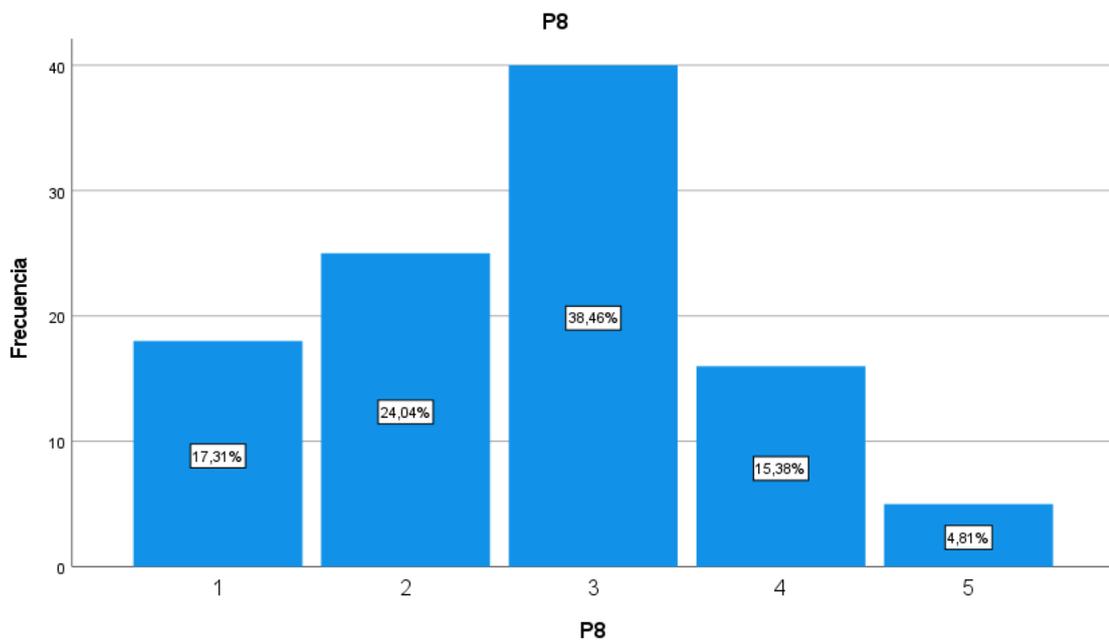
El 15,38% de los encuestados percibe estar totalmente en desacuerdo, mientras que el 25% considera estar en desacuerdo. Un 34,62% se mantiene neutral, y solo el 15,38% está de acuerdo y 9,62% están totalmente de acuerdo en que se han aplicado estrategias, aunque con resultados limitados. Esto resalta la necesidad de revisar y fortalecer las estrategias para alinearlas con las necesidades del personal y mejorar su eficacia, evitando impactos negativos en el desempeño y la motivación.

## 8. ¿Se siento comprometido con los objetivos de la UE?

**Tabla 13** Nivel de compromiso con los objetivos de la UE

		P8			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	18	17,3	17,3	17,3
	2	25	24,0	24,0	41,3
	3	40	38,5	38,5	79,8
	4	16	15,4	15,4	95,2
	5	5	4,8	4,8	100,0
Total		104	100,0	100,0	

**Figura 8** Nivel de compromiso con los objetivos de la UE



### Análisis:

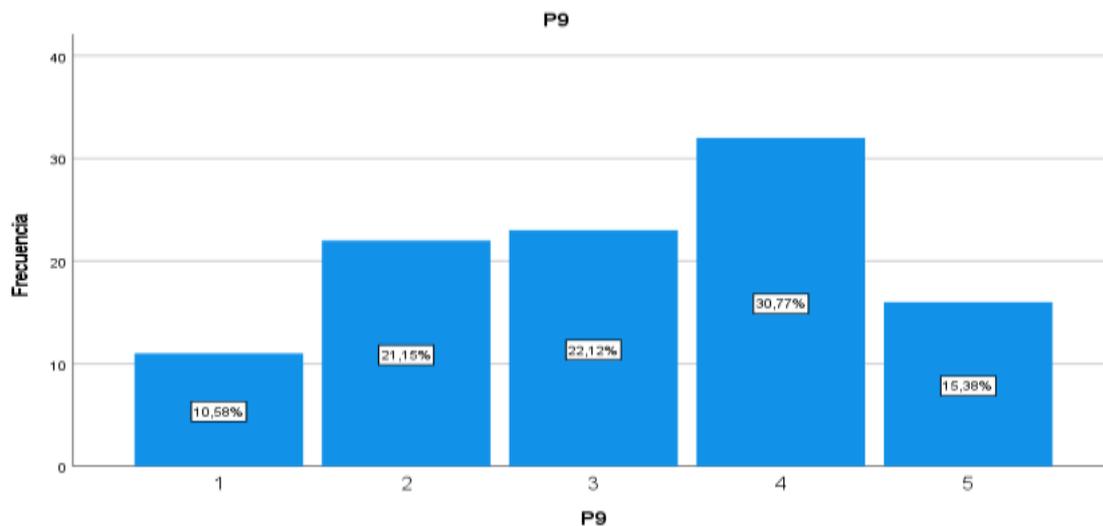
El 17,31% de los encuestados no se siente comprometido con los objetivos institucionales, por lo tanto, están totalmente en desacuerdo, y un 24,04% muestra un bajo nivel de compromiso y están en desacuerdo, reflejando una desconexión significativa entre el personal y las metas de la UE. Un 38,46% mantiene una postura neutral, sin expresar un vínculo claro con los objetivos. Solo el 15,38% muestra estar de acuerdo, y apenas el 4,81% está totalmente de acuerdo y se siente plenamente identificado con ellos. Estos resultados evidencian la necesidad de fortalecer la alineación entre los empleados y los objetivos institucionales.

**9. ¿Cree que la UE podría aumentar el compromiso de los servidores de manera significativa?**

**Tabla 14** La UE podría aumentar el compromiso de los servidores

		<b>P9</b>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	11	10,6	10,6	10,6
	2	22	21,2	21,2	31,7
	3	23	22,1	22,1	53,8
	4	32	30,8	30,8	84,6
	5	16	15,4	15,4	100,0
Total		104	100,0	100,0	

**Figura 9** La UE podría aumentar el compromiso de los servidores



**Análisis:**

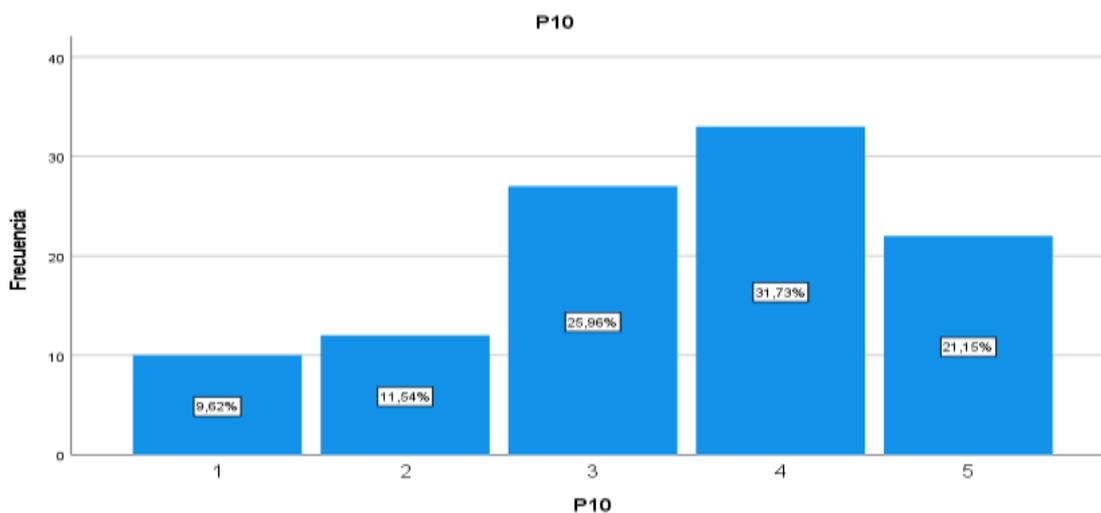
Las encuestas muestran que el 10,58% de los encuestados está totalmente en desacuerdo perciben una muy baja capacidad de la UE para fomentar el compromiso de los trabajadores, mientras que el 21,15% tiene una percepción negativa y está en desacuerdo. Un 22,12% mantiene una postura neutral, 30,77% refleja estar de acuerdo y 15,38% está totalmente de acuerdo y considera que la institución puede generar compromiso, se han identificado áreas de mejora para fortalecer la confianza en los procesos institucionales. Se recomienda implementar estrategias como capacitación, incentivos y una comunicación interna más efectiva.

## 10. ¿Tiene sugerencias para mejorar los canales de comunicación interna?

**Tabla 15** Sugerencias para mejorar los canales de comunicación interna

		P10			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	10	9,6	9,6	9,6
	2	12	11,5	11,5	21,2
	3	27	26,0	26,0	47,1
	4	33	31,7	31,7	78,8
	5	22	21,2	21,2	100,0
Total		104	100,0	100,0	

**Figura 10** Sugerencias para mejorar los canales de comunicación interna



### Análisis:

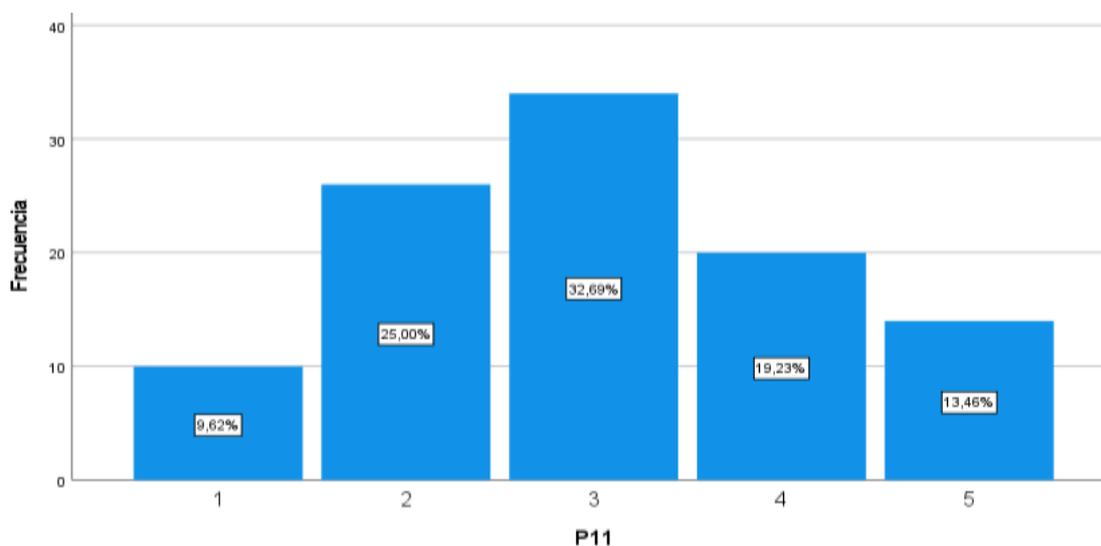
El 9,62% de los encuestados considera que los canales de comunicación interna de la UE son adecuados y no requieren mejoras por lo que están totalmente en desacuerdo, mientras que un 11,54% identifica áreas de mejora y están en desacuerdo. Un 25,96% se expresó de una forma neutral, donde se describe que deben existir procesos de mejora. El 31,73% manifiestan estar de acuerdo a los cambios que se necesitan, y el 21,15% considera que totalmente de acuerdo se deben definir cambios.

## 11. ¿Ha planteado o recomendado procedimientos para mejorar la eficiencia en su puesto de trabajo?

**Tabla 16** Recomendaciones para mejorar la eficiencia en el trabajo

		P11			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	10	9,6	9,6	9,6
	2	26	25,0	25,0	34,6
	3	34	32,7	32,7	67,3
	4	20	19,2	19,2	86,5
	5	14	13,5	13,5	100,0
Total		104	100,0	100,0	

**Figura 11** Recomendaciones para mejorar la eficiencia en el trabajo



### Análisis:

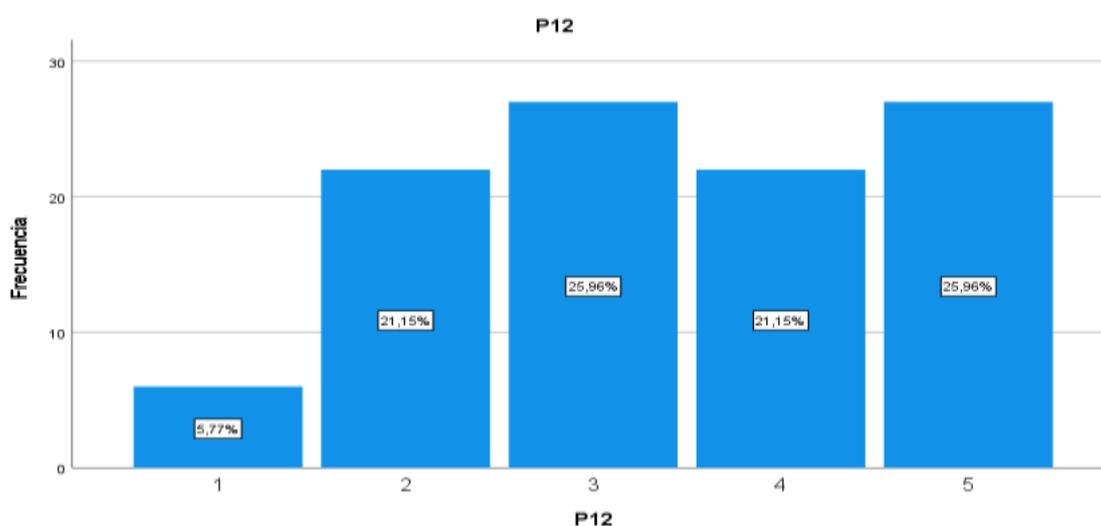
Los resultados indican que el 9,62% no ha propuesto procedimientos para mejorar la eficiencia en su puesto de trabajo por lo que indican estar totalmente en desacuerdo, mientras que el 25% ha hecho ocasionalmente y están en desacuerdo. Un 32,69% ha planteado algunas veces por lo que indican estar neutral, el 19,23% hace con frecuencia por lo que están de acuerdo, y el 13,46% siempre lo ha propuesto y se encuentra totalmente de acuerdo. Este resultado manifiesta el beneficio de implementar estrategias para motivar a más empleados a presentar ideas innovadoras y establecer canales efectivos para que sus sugerencias sean escuchadas y aplicadas.

**12. ¿Considera que deben ser modificados los actuales indicadores para evaluar al personal en su UE?**

**Tabla 17** Criterio sobre modificar indicadores para evaluar al personal en la UE

		<b>P12</b>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	6	5,8	5,8	5,8
	2	22	21,2	21,2	26,9
	3	27	26,0	26,0	52,9
	4	22	21,2	21,2	74,0
	5	27	26,0	26,0	100,0
Total		104	100,0	100,0	

**Figura 12** Criterio sobre modificar indicadores para evaluar al personal en la UE



**Análisis:**

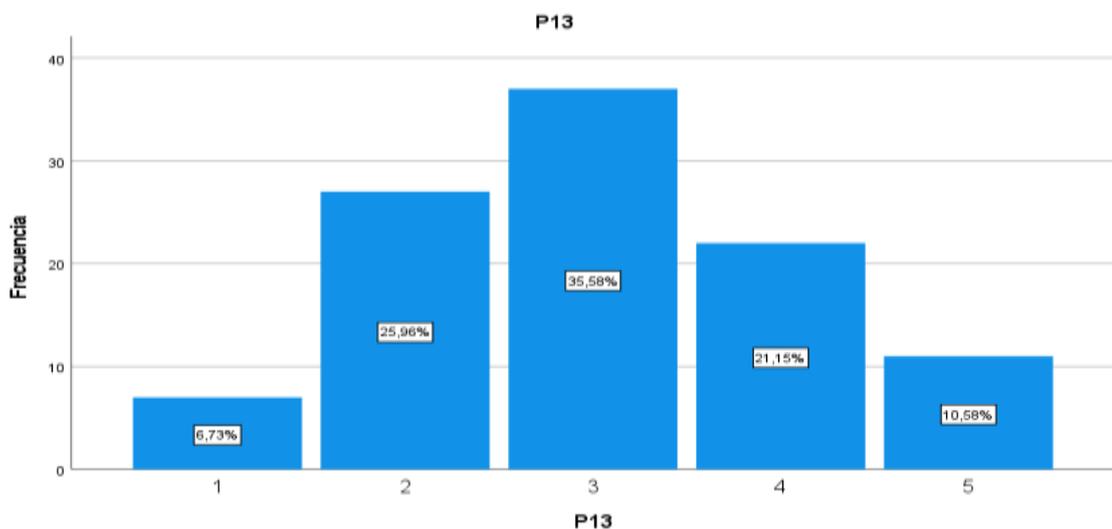
Los resultados muestran que el 5,77% considera que no es necesario modificar los indicadores actuales de evaluación del personal en la Unidad Educativa por lo que el resultado indica que están totalmente en desacuerdo. Un 21,15% opina que, en ocasiones, sería pertinente ajustarlos por lo que están en desacuerdo, mientras que un 25,96% están neutral. Otro 21,15% cree que los indicadores deberían cambiarse con regularidad y están de acuerdo, y el 25,96% restante considera que deben ser modificados siempre y están totalmente de acuerdo. Estos datos indican un alto nivel de insatisfacción con los actuales criterios de evaluación.

### 13. ¿Le resulta fácil seguir los procedimientos establecidos para su trabajo?

**Tabla 18** Nivel de dificultad para seguir los procedimientos establecidos en el trabajo

		P13			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	7	6,7	6,7	6,7
	2	27	26,0	26,0	32,7
	3	37	35,6	35,6	68,3
	4	22	21,2	21,2	89,4
	5	11	10,6	10,6	100,0
Total		104	100,0	100,0	

**Figura 13** Nivel de dificultad para seguir los procedimientos establecidos en el trabajo



#### Análisis:

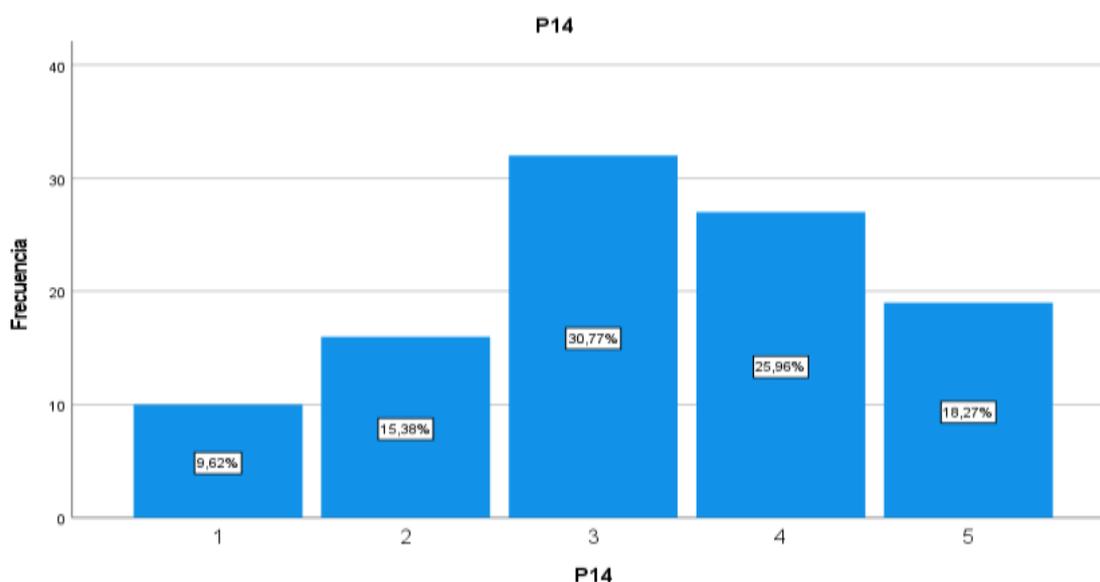
La mayoría de los encuestados 35,58% tienen una posición neutral. Un 25,96% detallan estar en desacuerdo, sin embargo, el 21,15% continuamente está de acuerdo. Un 10,58% está totalmente de acuerdo y asegura que siempre por lo encuentra facilidad en seguirlos. El 6,73% está totalmente en desacuerdo y expresa que no resulta fácil. Es decir, estos resultados detallan que se necesitan realizar procesos de cambios para mejorar los procedimientos internos que actualmente se están manejando.

**14. ¿Considera que si se presentan mejoras podrían hacer los procedimientos internos más eficientes?**

**Tabla 19** Si se presentan mejorar en los procedimientos internos podrían ser más eficientes

		P14			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	10	9,6	9,6	9,6
	2	16	15,4	15,4	25,0
	3	32	30,8	30,8	55,8
	4	27	26,0	26,0	81,7
	5	19	18,3	18,3	100,0
Total		104	100,0	100,0	

**Figura 14** Si se presentan mejorar en los procedimientos internos podrían ser más eficientes



**Análisis:**

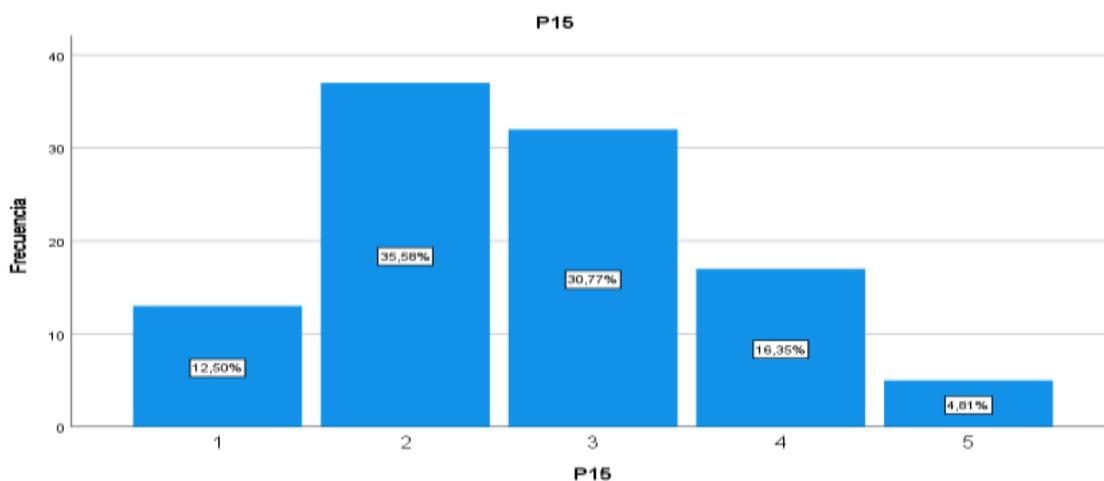
Un 30,77% considera estar neutrales. Un 25,96% está de acuerdo en que frecuentemente contribuirían a la eficiencia, mientras que un 18,27% están en desacuerdo. En contraste, un 15,38% opina que están totalmente de acuerdo, y un 9,62% considera estar totalmente en desacuerdo. Aunque la mayoría tiene una visión positiva sobre las mejoras, para otros grupos podrían necesitar más información o ajustes específicos.

**15. ¿La UE asegura el cumplimiento de las políticas educativas de manera efectiva?**

**Tabla 20** Cumplimiento de las políticas educativas de forma efectiva

		<b>P15</b>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	13	12,5	12,5	12,5
	2	37	35,6	35,6	48,1
	3	32	30,8	30,8	78,8
	4	17	16,3	16,3	95,2
	5	5	4,8	4,8	100,0
Total		104	100,0	100,0	

**Figura 15** Cumplimiento de las políticas educativas de forma efectiva



**Análisis:**

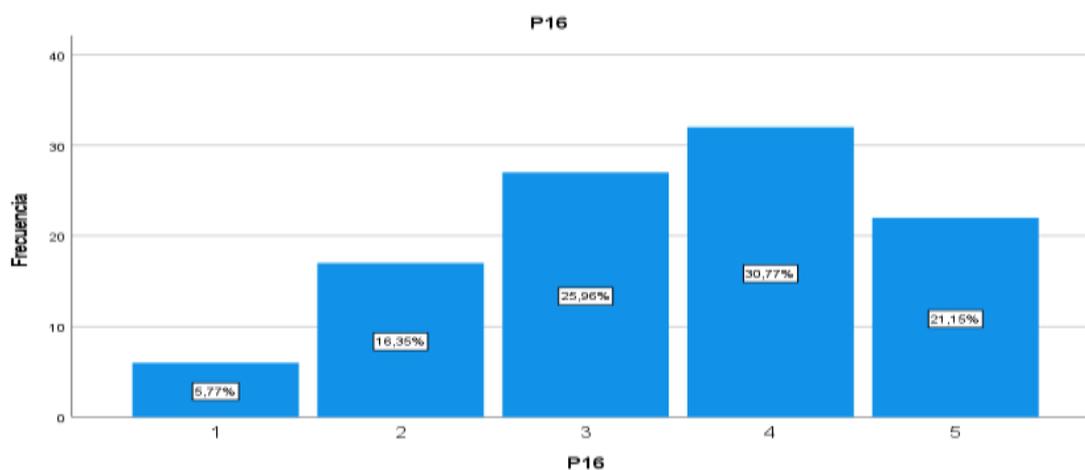
Un 35,56% considera que está en desacuerdo. Un 30,77% tiene una posición neutral, mientras que un 16,35% cree estar de acuerdo. En contraste, un 12,50% considera estar totalmente en desacuerdo, y un 4,81% opina estar totalmente de acuerdo. Estos resultados evidencian la necesidad de mejorar en ciertas áreas, con la finalidad que se cumplan las políticas determinadas para ser trabajadas en el distrito.

**16. ¿Ud. sugeriría cambios para mejorar la gestión administrativa y reducir la burocracia en los procesos internos?**

**Tabla 21** *Sugerencias para mejorar la gestión administrativa de los procesos internos*

		P16			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	6	5,8	5,8	5,8
	2	17	16,3	16,3	22,1
	3	27	26,0	26,0	48,1
	4	32	30,8	30,8	78,8
	5	22	21,2	21,2	100,0
Total		104	100,0	100,0	

**Figura 16** *Sugerencias para mejorar la gestión administrativa de los procesos internos*



**Análisis:**

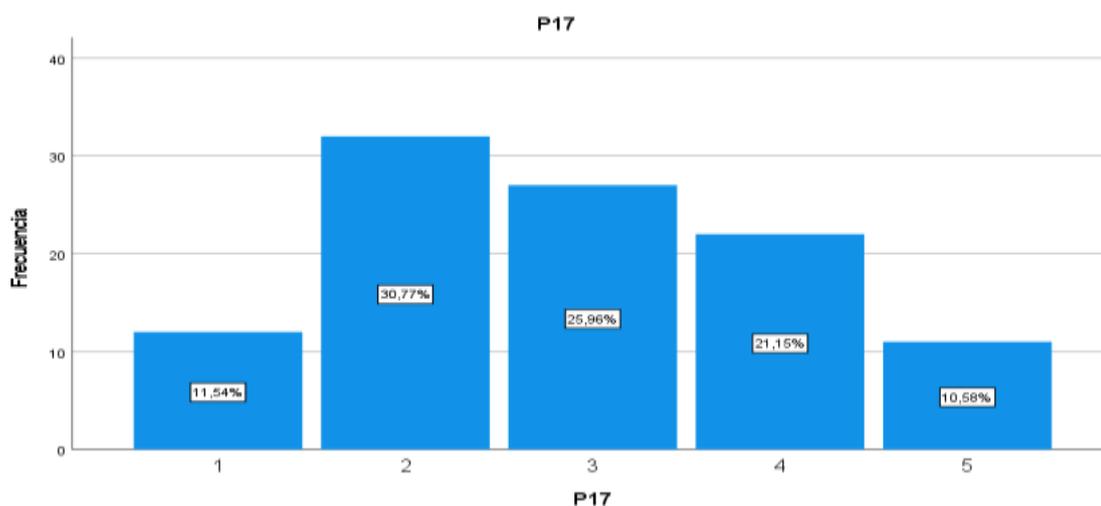
Un 30,8% considera que cambios para mejorar la gestión administrativa y reducir la burocracia están de acuerdo. Un 25,96% se manifiestan por estar en una posición neutral, y un 21,15 siempre recomendaría cambios por lo que están totalmente de acuerdo. En contraste, un 16,35% se encuentra en desacuerdo, y un 5,77% no vería necesario hacer ajustes por lo que están totalmente en desacuerdo. Los resultados destacan una tendencia hacia la mejora de la gestión administrativa y la reducción de la burocracia.

**17. ¿Considera que las actividades que realiza son adecuadas para su nivel de experiencia?**

**Tabla 22** Actividades desarrolladas & nivel de experiencia

		P17			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	12	11,5	11,5	11,5
	2	32	30,8	30,8	42,3
	3	27	26,0	26,0	68,3
	4	22	21,2	21,2	89,4
	5	11	10,6	10,6	100,0
Total		104	100,0	100,0	

**Figura 17** Actividades desarrolladas & nivel de experiencia



**Análisis:**

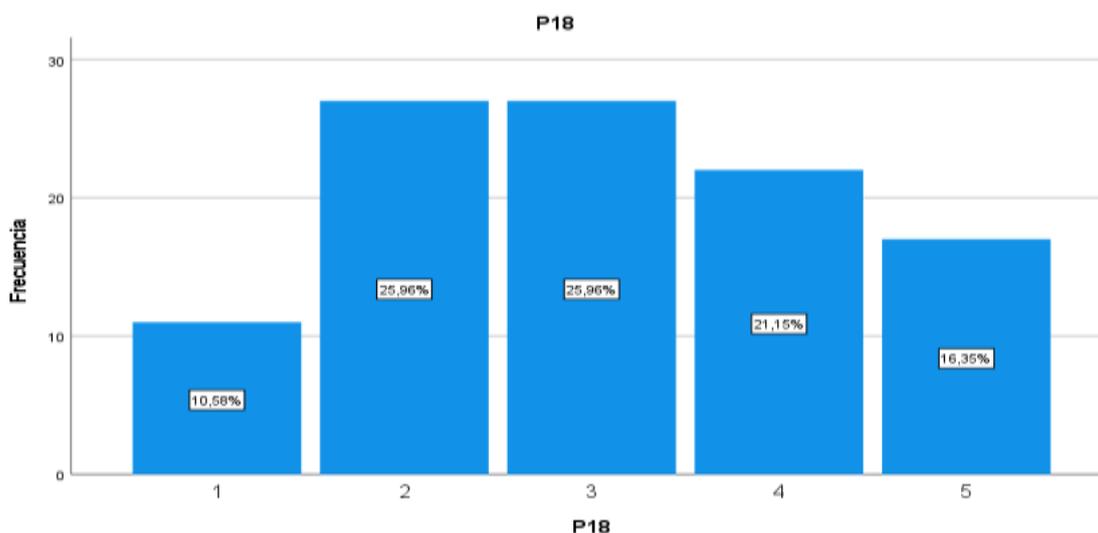
Un 30,77% están en desacuerdo puesto que las actividades son adecuadas para su nivel de experiencia, lo que sugiere desajustes ocasionales entre las tareas y sus habilidades. Un 25,96% tiene una posición neutral, 21,15% afirma estar de acuerdo. Sin embargo, un 11,54% señala que las actividades no son apropiadas por lo que refleja estar totalmente en desacuerdo, y un 10,58% asegura que siempre lo son, mostrando el mayor nivel de conformidad por lo que están totalmente de acuerdo. Estos resultados indican una percepción positiva, aunque se identifican áreas de mejora para asegurar una mejor coherencia entre las tareas y las competencias del personal.

**18. ¿Considera Ud. que tiene el conocimiento necesario para realizar todas sus funciones?**

**Tabla 23** *Conocimiento & funciones*

		<b>P18</b>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	11	10,6	10,6	10,6
	2	27	26,0	26,0	36,5
	3	27	26,0	26,0	62,5
	4	22	21,2	21,2	83,7
	5	17	16,3	16,3	100,0
Total		104	100,0	100,0	

**Figura 18** *Conocimiento & funciones*



**Análisis:**

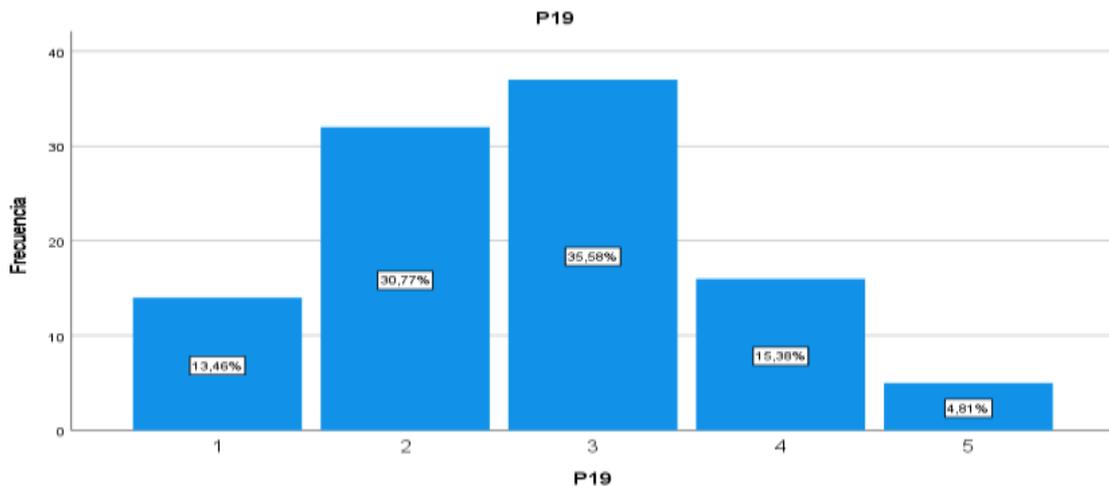
Un 26,96% se tiene como resultado que están en desacuerdo. Otro 25,96% señala que en general tiene el conocimiento adecuado, pero tienen una posición neutral. Un 21,15% afirma que frecuentemente tiene el conocimiento necesario, mostrando confianza en su preparación, por lo que están de acuerdo mientras que un 16,3% considera que siempre tiene el conocimiento necesario y refleja un resultado que están totalmente de acuerdo. Un 10,58% señala que no tiene el conocimiento necesario, por lo que están totalmente de acuerdo. En general, la mayoría se siente preparada, aunque algunos reconocen la necesidad de más formación en ciertas áreas.

## 19. ¿La UE apoya el desarrollo profesional y adquisición de conocimientos de manera adecuada?

**Tabla 24** UE apoya el desarrollo profesional de una manera adecuada

		P19			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	14	13,5	13,5	13,5
	2	32	30,8	30,8	44,2
	3	37	35,6	35,6	79,8
	4	16	15,4	15,4	95,2
	5	5	4,8	4,8	100,0
Total		104	100,0	100,0	

**Figura 19** UE apoya el desarrollo profesional de una manera adecuada



### Análisis:

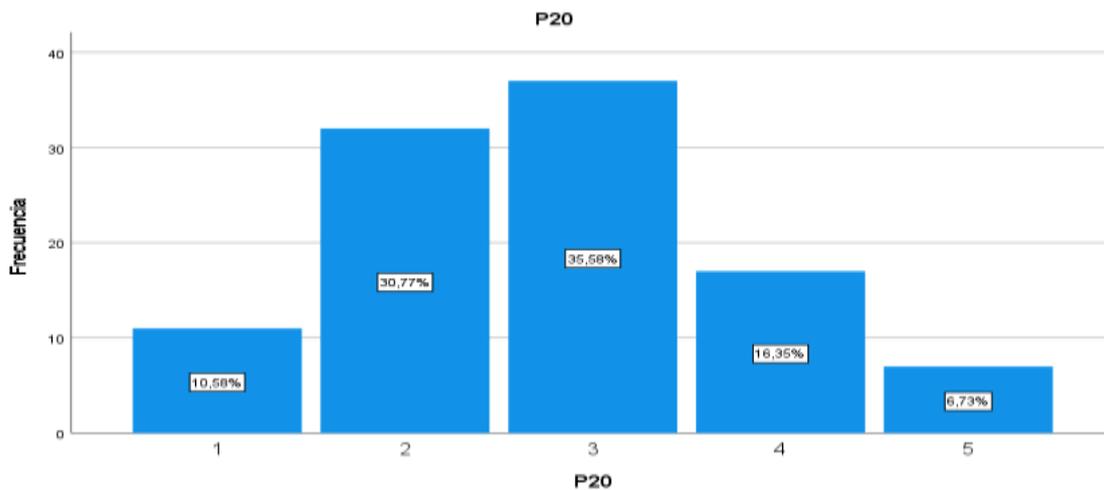
Un 35,58% considera que la UE tiene una postura neutral. Sin embargo, un 30,77% opina que están en desacuerdo. Un 15,38% señala que frecuentemente recibe apoyo por lo que están de acuerdo, mientras que un 13,46% considera que no recibe el apoyo necesario, indicando áreas de mejora por lo que están totalmente en desacuerdo. Finalmente, un 4,81% asegura que siempre recibe apoyo adecuado y están totalmente de acuerdo, reflejando plena satisfacción. Aunque la mayoría percibe apoyo, algunos consideran que este podría ser más consistente o mejorar en ciertas áreas.

**20. ¿Dentro de su puesto de trabajo realizan mediciones periódicas de las actividades que tiene asignado?**

**Tabla 25** Mediciones periódicas de las actividades

		<b>P20</b>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	11	10,6	10,6	10,6
	2	32	30,8	30,8	41,3
	3	37	35,6	35,6	76,9
	4	17	16,3	16,3	93,3
	5	7	6,7	6,7	100,0
Total		104	100,0	100,0	

**Figura 20** Mediciones periódicas de las actividades



**Análisis:**

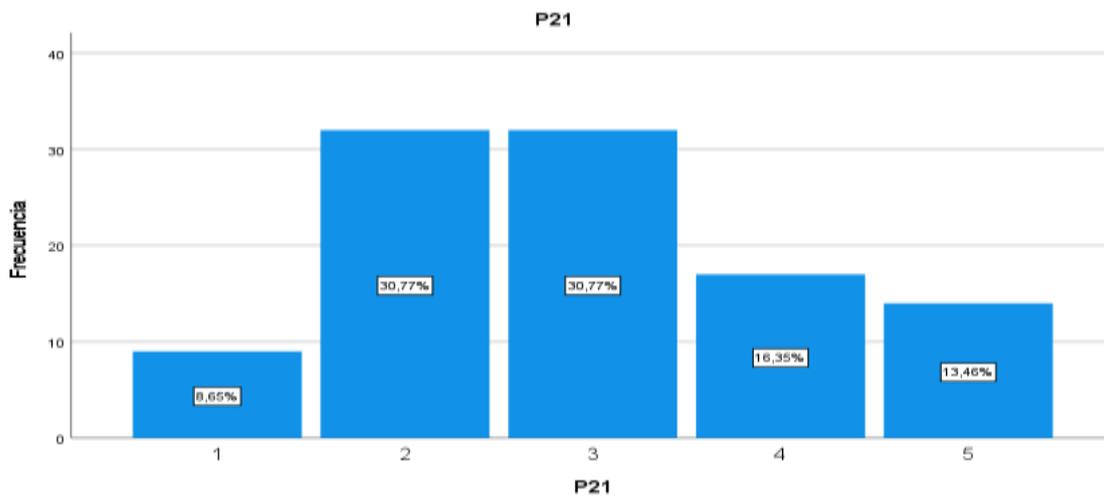
Un 35,56% considera que sus actividades son evaluadas periódicamente, mostrando una percepción neutral en los entrevistados. Sin embargo, un 30,77% opina que las mediciones son ocasionales y están en desacuerdo. Un 16,35% menciona que las evaluaciones son frecuentes por lo que están de acuerdo, mientras que un 10,58% indica que no se realizan mediciones periódicas y están en desacuerdo. Finalmente, un 6,73% asegura que siempre se realizan mediciones por lo que están totalmente de acuerdo, reflejando satisfacción plena con este proceso.

**21. ¿Considera Ud. que posee las habilidades esenciales para desempeñar el trabajo de manera efectiva?**

**Tabla 26** *Habilidades & desempeño del trabajo*

		P21			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	9	8,7	8,7	8,7
	2	32	30,8	30,8	39,4
	3	32	30,8	30,8	70,2
	4	17	16,3	16,3	86,5
	5	14	13,5	13,5	100,0
Total		104	100,0	100,0	

**Figura 21** *Habilidades & desempeño del trabajo*



**Análisis:**

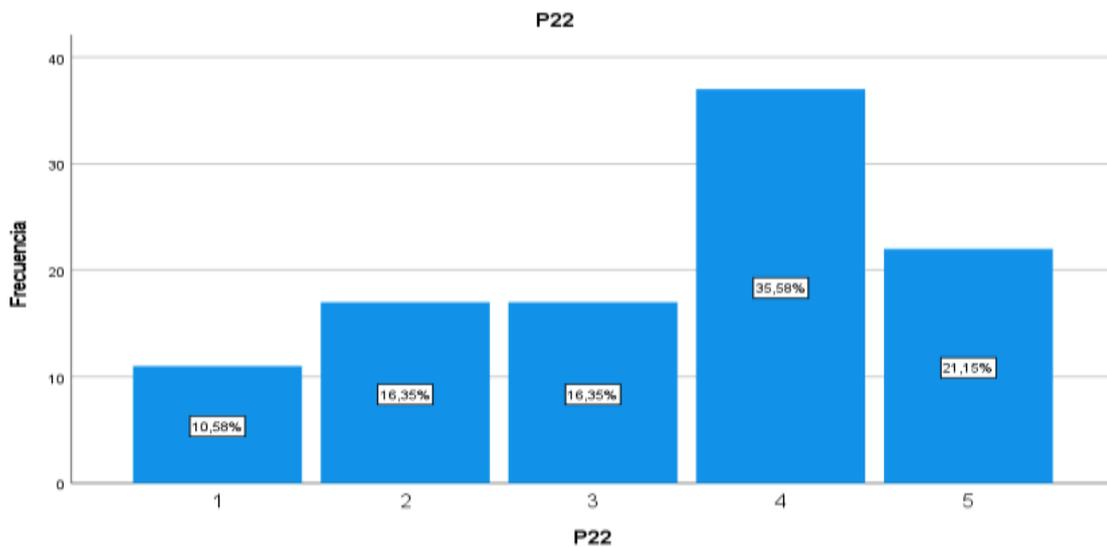
El 30,77% considera estar de acuerdo y que posee las habilidades esenciales para su trabajo. Otro 30,77% tiene una postura neutral. Sin embargo, un 16,35% menciona estar en desacuerdo, sugiriendo áreas de mejora. Un 8,65% indica estar totalmente en desacuerdo lo que podría reflejar inseguridad o deficiencias en su formación. Finalmente, un 13,46% asegura tener siempre las habilidades necesarias, destacando una alta percepción de competencia asegurando estar totalmente de acuerdo. En general, la mayoría se siente capacitada, aunque algunos perciben la necesidad de mejorar ciertas competencias.

## 22. ¿Mantiene una actitud positiva hacia su trabajo diario?

**Tabla 27** Actitud dentro del trabajo diario

		P22			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	11	10,6	10,6	10,6
	2	17	16,3	16,3	26,9
	3	17	16,3	16,3	43,3
	4	37	35,6	35,6	78,8
	5	22	21,2	21,2	100,0
Total		104	100,0	100,0	

**Figura 22** Actitud dentro del trabajo diario



### Análisis:

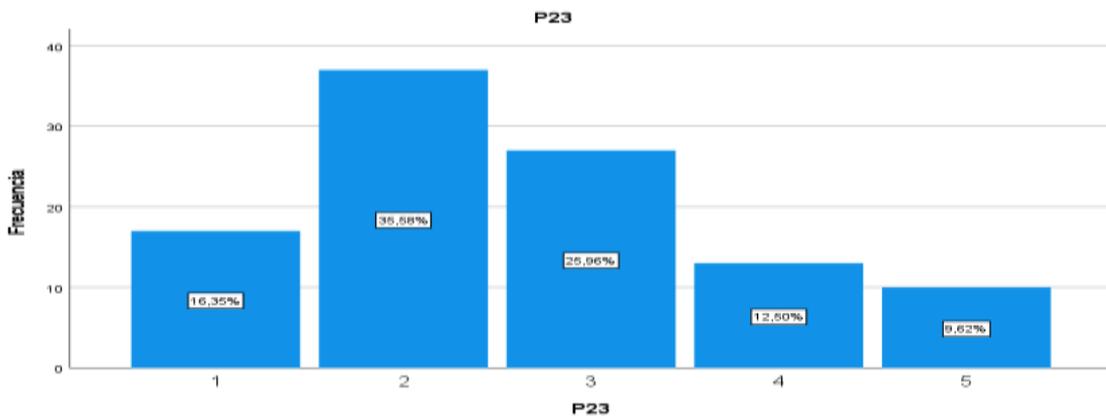
El 35,58% de los encuestados tiene una actitud positiva hacia su trabajo, lo que refleja motivación y satisfacción con sus tareas diarias y responden que están de acuerdo. Un 21,15% siempre mantiene esta actitud, indicando un alto nivel de bienestar laboral por lo que responden estar totalmente de acuerdo. Un 16,35% mantienen una posición neutral. Un 16,35% muestra actitud positiva las que influyen en su desempeño laboral y se encuentran totalmente de acuerdo. Finalmente, un 10,58% responden estar totalmente en desacuerdo, lo que podría reflejar insatisfacción. En general, la mayoría tiene una actitud positiva, aunque algunos enfrentan desafíos para mantenerla.

**23. ¿Creo que hay cambios que podrían implementarse para mejorar la satisfacción de los servidores?**

**Tabla 28** Cambios para mejorar la satisfacción de los clientes

		P23			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	17	16,3	16,3	16,3
	2	37	35,6	35,6	51,9
	3	27	26,0	26,0	77,9
	4	13	12,5	12,5	90,4
	5	10	9,6	9,6	100,0
Total		104	100,0	100,0	

**Figura 23** Cambios para mejorar la satisfacción de los clientes



**Análisis:**

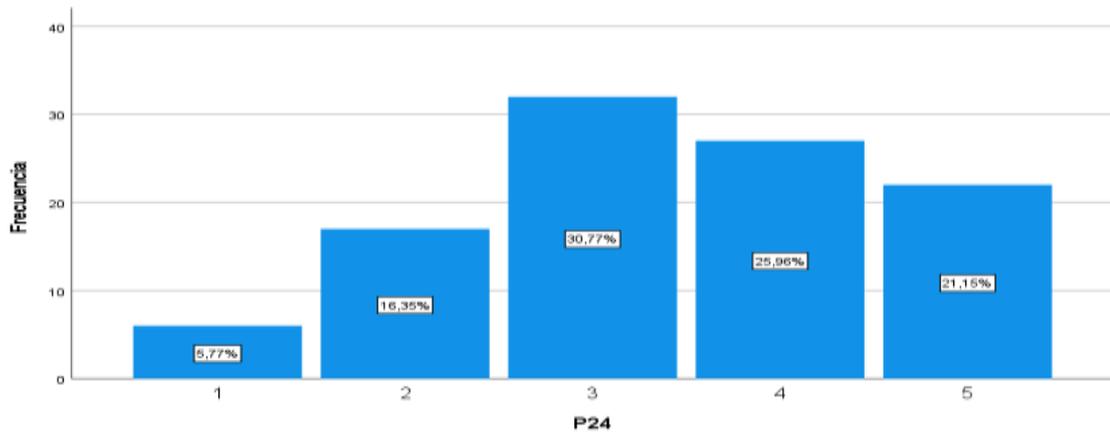
El 35,58% de los encuestados consideran estar en desacuerdo. Un 25,96% mantiene una posición neutral, sin tener una visión clara sobre posibles mejoras. Un 16,35% cree que no son necesarios cambios, sugiriendo satisfacción con el estado actual por lo que responden estar totalmente en desacuerdo. Un 12,50% ve algunas áreas para mejorar, por lo que responden estar de acuerdo, y un 9,62% de los encuestados indican estar totalmente de acuerdo. En general, la mayoría ve oportunidades de mejora, mientras que otros se muestran más escépticos o indiferentes.

**24. ¿Tiene claridad sobre los pasos a seguir para resolver un problema en el trabajo?**

**Tabla 29** *Conoce los pasos para resolver un problema en el trabajo*

		<b>P24</b>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	6	5,8	5,8	5,8
	2	17	16,3	16,3	22,1
	3	32	30,8	30,8	52,9
	4	27	26,0	26,0	78,8
	5	22	21,2	21,2	100,0
Total		104	100,0	100,0	

**Figura 24** *Conoce los pasos para resolver un problema en el trabajo*



**Análisis:**

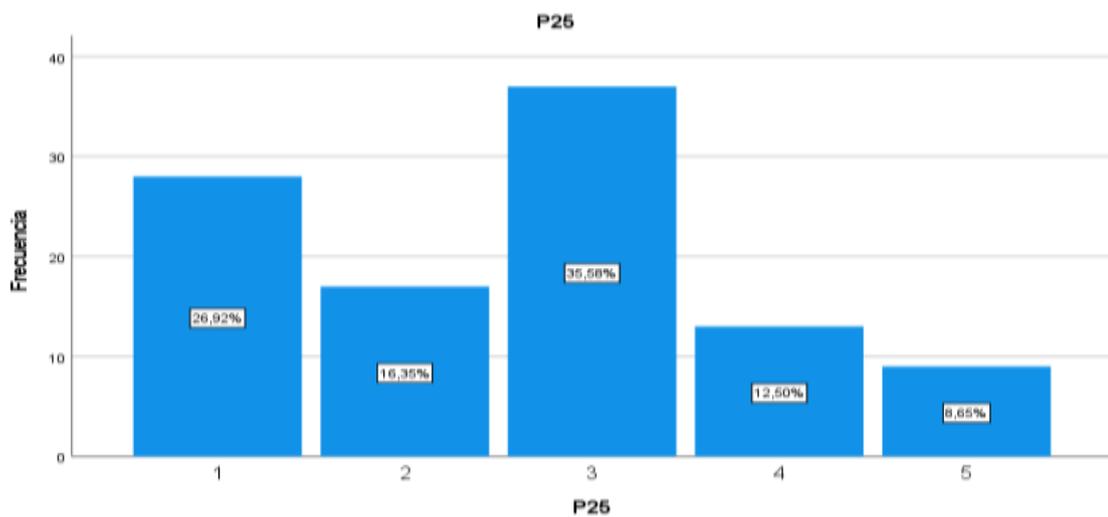
El 30,77% de los encuestados responde a la encuesta estar en una posición neutral. Un 25,96% responden estar de acuerdo y tienen claridad en los pasos a seguir para resolver un problema, y un 21,15% responden estar totalmente de acuerdo. Sin embargo, un 16,35% experimenta incertidumbre en la resolución de problemas y responden estar en desacuerdo, y un 5,77% afirma no tener claridad alguna y se encuentra totalmente en desacuerdo. Aunque la mayoría tiene certeza sobre cómo proceder, existe un grupo significativo que enfrenta dificultades, lo que sugiere la necesidad de mejorar la capacitación y comunicación sobre los procedimientos internos.

**25. ¿Cree Ud. que se deberían implementar medidas para reducir el ausentismo dentro de la institución?**

**Tabla 30** *Implementar medidas para reducir el ausentismo en la UE*

		<b>P25</b>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	28	26,9	26,9	26,9
	2	17	16,3	16,3	43,3
	3	37	35,6	35,6	78,8
	4	13	12,5	12,5	91,3
	5	9	8,7	8,7	100,0
Total		104	100,0	100,0	

**Figura 25** *Implementar medidas para reducir el ausentismo en la UE*



**Análisis:**

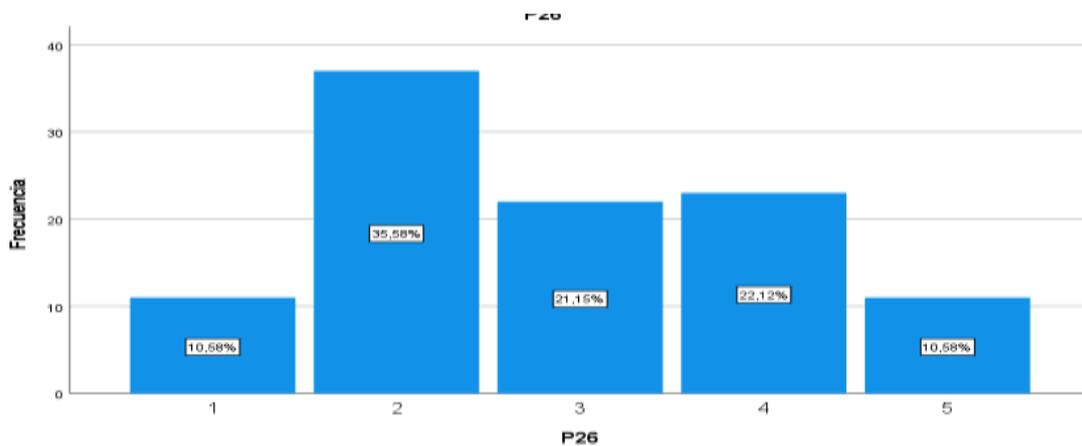
El 35,58% de los encuestados consideran estar en desacuerdo. Un 26,92% está totalmente en desacuerdo. Por otro lado, un 16,35% responde tener una posición neutral, y un 12,50% considera estar de acuerdo. Finalmente, un 8,65% está totalmente de acuerdo. En general, la mayoría no apoya la idea de que se deberían implementar medidas para reducir el ausentismo.

**26. ¿La colaboración entre los miembros de mi equipo es efectiva y aporta a la consecución de los objetivos institucionales?**

**Tabla 31** *Colaboración efectiva entre los empleados para la consecución de objetivos*

		<b>P26</b>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	11	10,6	10,6	10,6
	2	37	35,6	35,6	46,2
	3	22	21,2	21,2	67,3
	4	23	22,1	22,1	89,4
	5	11	10,6	10,6	100,0
Total		104	100,0	100,0	

**Figura 26** *Colaboración efectiva entre los empleados para la consecución de objetivos*



**Análisis:**

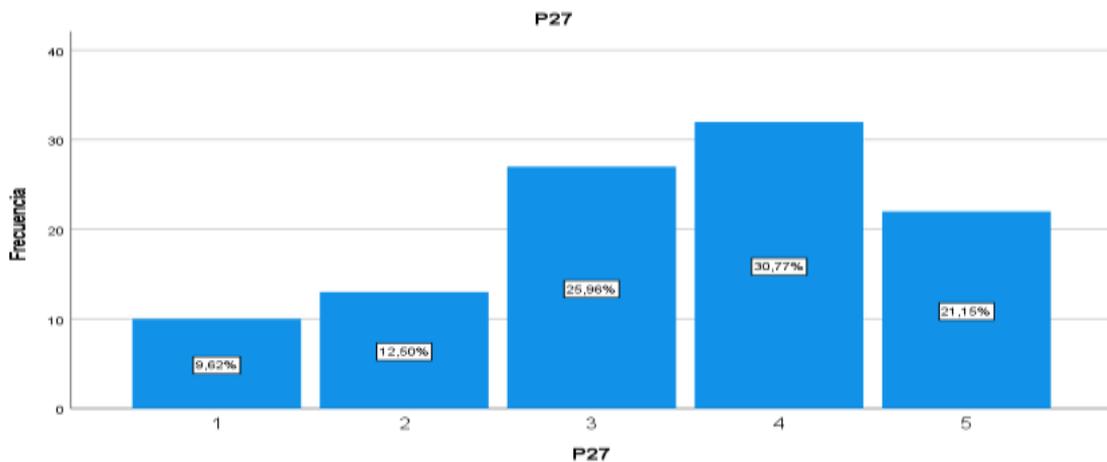
El 35,58% de los encuestados considera que la colaboración en su equipo es efectiva y contribuye significativamente a los objetivos institucionales por lo que la respuesta a la encuesta es de acuerdo, reflejando una percepción positiva sobre el trabajo conjunto. Un 22,12% también tiene una visión desfavorable y su respuesta es en desacuerdo. Un 21,15% mantiene una postura neutral, sin identificar claramente la efectividad de la colaboración. Un 10,58% opina negativamente, y refleja su posición totalmente en desacuerdo, y el 10,58% mismo porcentaje expresa una postura muy positiva, por lo que su respuesta es totalmente de acuerdo. Es decir, más de la mitad de los encuestados percibe positivamente la colaboración, pero aún existen áreas que podrían mejorar para optimizar la cooperación en equipo.

## 27. ¿En su equipo, se valora y se respeta la puntualidad?

**Tabla 32** Dentro del equipo existe valores como la puntualidad

		P27			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	10	9,6	9,6	9,6
	2	13	12,5	12,5	22,1
	3	27	26,0	26,0	48,1
	4	32	30,8	30,8	78,8
	5	22	21,2	21,2	100,0
Total		104	100,0	100,0	

**Figura 27** Dentro del equipo existe valores como la puntualidad



### Análisis:

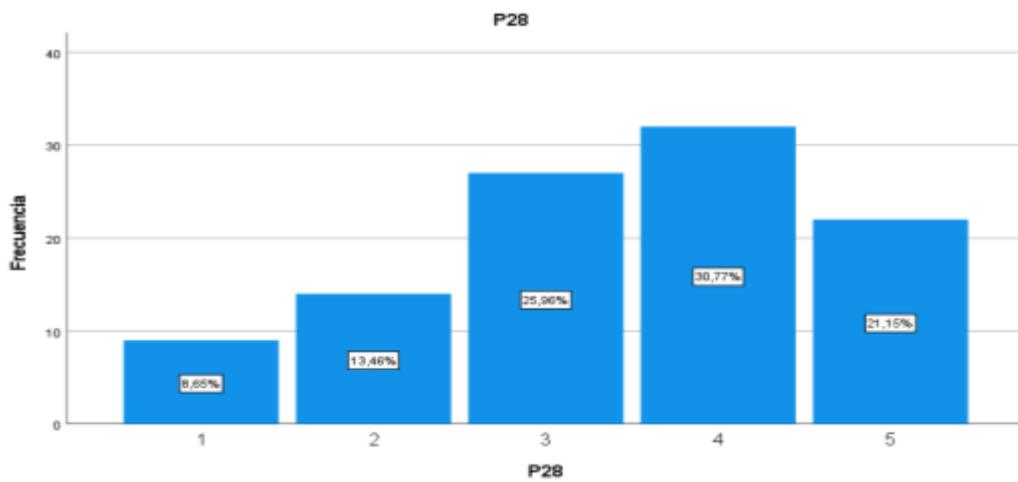
El 30,77% responde a esta respuesta en desacuerdo. Un 25,96% de los encuestados tiene una posición neutral. Un 21,15% responde estar totalmente en desacuerdo. Un 12,50% responde estar de acuerdo. Finalmente, un 9,6% considera estar totalmente de acuerdo. La mayoría respeta y valora la puntualidad y sus horarios, con la finalidad de realizar un buen trabajo en equipo.

**28. ¿Considera que existen consecuencias negativas por la falta de puntualidad de algún miembro de trabajo?**

**Tabla 33** Consecuencias negativas por la falta de puntualidad

		P28			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	9	8,7	8,7	8,7
	2	14	13,5	13,5	22,1
	3	27	26,0	26,0	48,1
	4	32	30,8	30,8	78,8
	5	22	21,2	21,2	100,0
Total		104	100,0	100,0	

**Figura 28** Consecuencias negativas por la falta de puntualidad



**Análisis:**

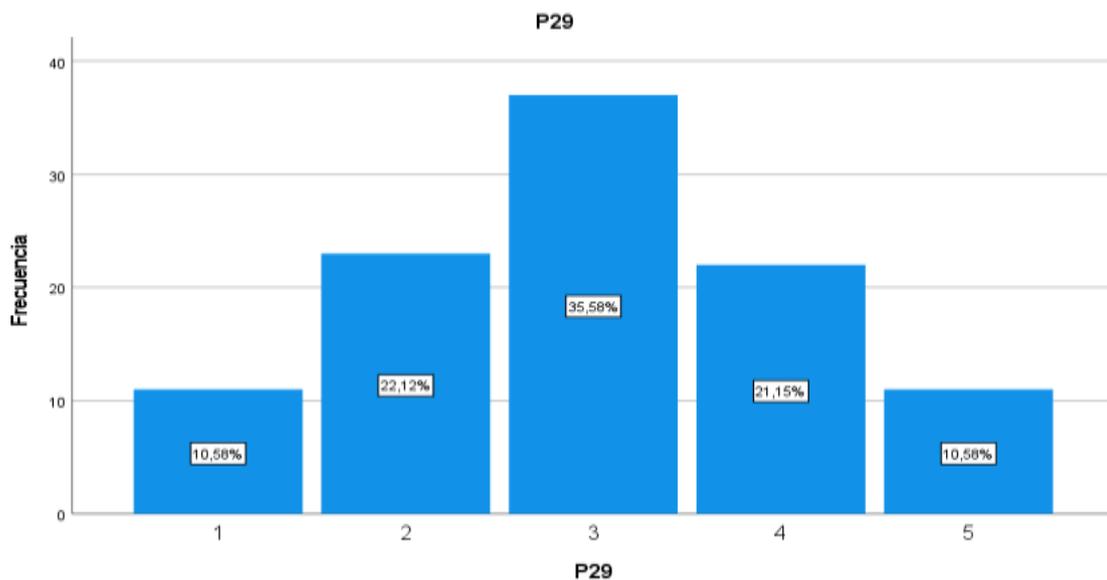
El 30,77% de los encuestados responde estar en desacuerdo. Un 25,96% tiene una posición neutral. Un 21,15% responde estar totalmente en desacuerdo. Un 13,46% considera estar de acuerdo, mientras que un 8,65% está totalmente de acuerdo, lo que sugiere una mayor flexibilidad en los horarios o una menor percepción del problema.

## 29. ¿Se siente empoderado por su tarea dentro de la UE?

**Tabla 34** Nivel de empoderamiento de las tareas

		P29			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	11	10,6	10,6	10,6
	2	23	22,1	22,1	32,7
	3	37	35,6	35,6	68,3
	4	22	21,2	21,2	89,4
	5	11	10,6	10,6	100,0
Total		104	100,0	100,0	

**Figura 29** Nivel de empoderamiento de las tareas



### Análisis:

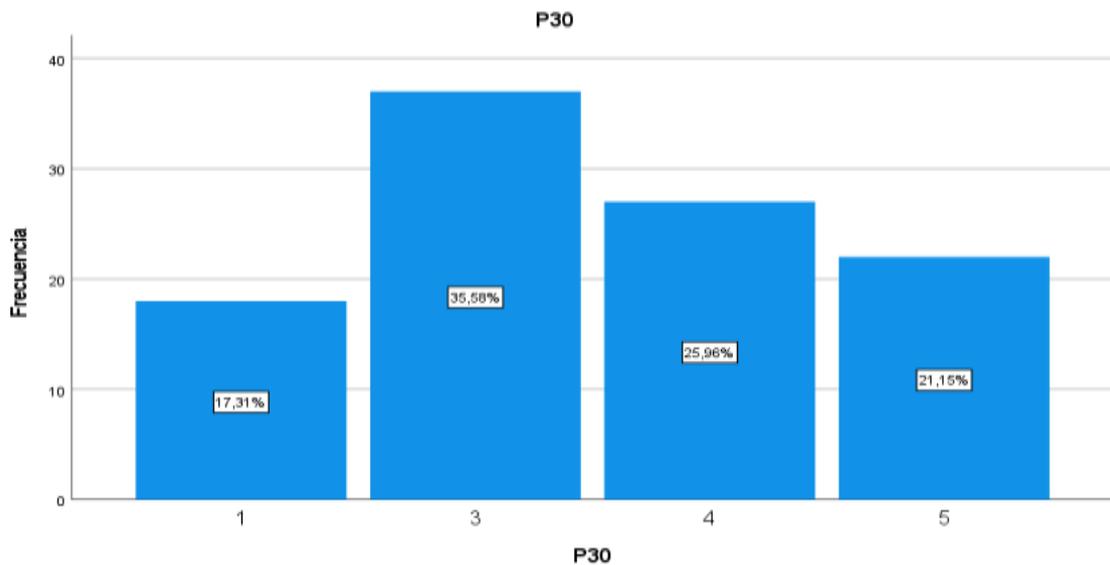
El 35,58% tiene una posición neutral ante esta pregunta. Un 21,15% responde estar en desacuerdo. A diferencia de un 22,12% responde positivamente y está de acuerdo y un 10,58% se siente poco empoderado, lo que refleja falta de confianza en sus responsabilidades y responden totalmente de acuerdo, y otro 10,58% se siente completamente no está empoderado, indicando desconexión o frustración con las tareas asignadas y responde estar totalmente en desacuerdo.

**30. ¿Hay oportunidades claras para el crecimiento profesional dentro de la institución?**

**Tabla 35** Oportunidad de crecimiento en la UE

		<b>P30</b>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	18	17,3	17,3	17,3
	3	37	35,6	35,6	52,9
	4	27	26,0	26,0	78,8
	5	22	21,2	21,2	100,0
Total		104	100,0	100,0	

**Figura 30** Oportunidad de crecimiento en la UE



**Análisis:**

El 35,58% tiene una posición neutral. Un 25,96% considera estar en desacuerdo. Un 21,15% siente que no hay suficientes oportunidades claras y responden estar totalmente en desacuerdo, y un 17,31% responde estar totalmente de acuerdo. Se tiene percepción negativa sobre el avance en sus carreras y oportunidades de ascender dentro de la institución.

### 3.3. Resultados de las entrevistas

En cuanto a los resultados de las entrevistas es importante indicar que se presenta de manera sintetiza cada una de las preguntas que tienen puntos de congruencia con las respuestas realizadas por las cinco (5) autoridades que formaron parte de la población y quienes tuvieron la predisposición de aportar con el conocimiento para esta investigación, como se detalla a continuación en la siguiente tabla.

**Tabla 36** Resultado de las entrevistas a las autoridades

Preguntas	Respuestas
¿Cómo considera que la gestión del talento humano actual en las Unidades Educativas del Distrito 15D01 contribuye al desempeño laboral de los servidores educativos? ¿Qué aspectos se deben mejorar para optimizar este desempeño?	La gestión del talento humano en las Unidades Educativas del Distrito 15D01 juega un papel fundamental en la creación de un ambiente laboral eficiente, que impacta directamente en el desempeño de los docentes y personal administrativo. Actualmente, se trabaja en procesos de selección de personal, capacitación continua y la implementación de estrategias de motivación, como reconocimiento al buen desempeño y programas de bienestar laboral. Sin embargo, se considera que aún hay áreas por mejorar, como la implementación de programas de desarrollo profesional más personalizados, para que cada miembro del equipo educativo pueda fortalecer sus habilidades de acuerdo con sus necesidades y el contexto de cada unidad educativa. Además, es esencial mejorar la evaluación del desempeño laboral y vincularla más estrechamente con oportunidades de crecimiento y promoción dentro del sistema educativo.
Desde su perspectiva, ¿cuál es el impacto de un liderazgo efectivo dentro de las instituciones educativas en el rendimiento y motivación de los empleados? ¿Qué estrategias se implementan para fortalecer las habilidades de liderazgo en los directivos?	En todas las instituciones educativas es necesario que exista un liderazgo efectivo, es decir, que quien se encuentre al mando tome las decisiones de una forma adecuada de acuerdo a las necesidades del distrito y este enfocado en fortalecer continuamente las habilidades internas del personal, para de esta forma cumplir con la planificación de la institución.
En su opinión, ¿de qué manera la planificación de los recursos humanos influye en la eficiencia operativa y el bienestar de los empleados dentro de las Unidades Educativas? ¿Existen mecanismos de evaluación y ajuste para asegurar que la planificación sea	Contar con una planificación adecuada del talento humano, permite que las actividades diarias se realicen de la mejor forma, por lo que es fundamental que los procesos de selección, contratación e inducción estén acorde a los requerimientos de las áreas

efectiva?	operativas.
La comunicación interna es un factor clave en la gestión del talento humano. ¿Qué medidas se han tomado para mejorar los canales de comunicación entre el personal educativo y las autoridades del Distrito 15D01? ¿Cómo se asegura que la información fluya de manera efectiva dentro de las unidades educativas?	Se deben establecer canales de comunicación efectivos con la finalidad que todos los miembros de la comunidad educativa estén informados y de esta forma la comunicación llegue a todos los departamentos de una forma sistemática y evitar la tergiversación de información.
En cuanto a los procesos administrativos, ¿cómo evalúa su incidencia en el desempeño laboral del personal? ¿Qué procesos administrativos considera que deberían modificarse o reforzarse para aumentar la productividad y satisfacción laboral en las Unidades Educativas del Distrito 15D01?	Se debe implementar políticas administrativas de acuerdo a las necesidades de cada unidad educativa, considerando que las realidades en el territorio son diferentes y lo que se necesita que el personal este activo con las actividades que deben desarrollar a diario.

**Elaborado por:** La Autora

### 3.4. Estadística de fiabilidad

El Alfa de Cronbach es un indicador estadístico que evalúa la fiabilidad interna de un conjunto de ítems (preguntas o elementos) en un instrumento de medición, como una encuesta o cuestionario. En este contexto, el cuestionario diseñado para este estudio sobre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en las unidades educativas del Distrito 15D01 es altamente confiable. El Alfa de Cronbach fue de 0,997 respaldando que las preguntas del instrumento están bien relacionadas y ofrecen resultados consistentes, en cuanto a que la gestión del talento humano impacta el desempeño laboral como se muestra a continuación.

**Tabla 37** *Cálculo de Alfa de Cronbach*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,997	30

**Fuente:** SPSS

**Elaborado por:** La Autora

### 3.5. Correlación entre las variables

Es importante indicar que la variable independiente fue la Gestión del Talento Humano, mientras que la variable dependiente fue el Desempeño Laboral, en este contexto, se obtuvo una correlación significativa en el nivel 0,01 (bilateral) refleja una relación estadística entre las dos variables estudiadas, es decir, los resultados obtenidos

tienen un 99% de probabilidad, lo que valida la existencia de una asociación significativa. En este sentido, la correlación es directamente proporcional por lo que se evidencia que cada una de las dimensiones e indicadores están acorde a la investigación planteada.

### **3.6. Discusión**

En cuanto a los resultados de los instrumentos de medición aplicados en cada una de las Unidades Educativas del Distrito 15D01, se determinó que existen factores claves que deben ser analizados y estos están directamente vinculados en el proceso administrativo, es decir, es necesario mejorar la planificación, los procesos administrativos y la comunicación interna.

Actualmente, el estilo de liderazgo es necesario que en las unidades educativas se defina un estilo participativo, delegativo, enfocado en una comunicación abierta, con perspectiva a motivar al personal y lograr que todo el personal este enfocado en la planificación estratégica de la institución y que al momento de evaluar a cada uno de los miembros de las entidades busquen cumplir con las políticas definidas.

Con base en las encuestas y entrevistas es necesario que se garantice la inclusión del nuevo personal para evitar la sobrecarga de trabajo y de esta manera buscar que los procesos estén normalizados y vinculados a las actividades diarias que realizan. En este contexto, es necesario que todo el personal este inmiscuido en cada una de las tareas a ejecutarse.

### **3.7. Plan de Acción – Propuesta**

Plan de Acción Integral para la Mejora de la Gestión del Talento Humano y el Fortalecimiento del Desempeño Laboral en las Unidades Educativas del Distrito 15D01.

#### **3.7.1. Introducción**

El objetivo principal del presente plan de acción es optimizar la gestión del talento humano y potenciar el rendimiento laboral en las Unidades Educativas del Distrito 15D01. Por lo tanto, este plan busca mejorar las variables identificadas en los resultados que necesitan ser mejoradas y reestructuradas de acuerdo a las necesidades existentes.

### **3.7.2. Objetivos**

#### **3.7.1.1. *Objetivo General***

Optimizar la gestión del talento humano en las Unidades Educativas del Distrito 15D01 para mejorar el desempeño laboral y garantizar un ambiente educativo de calidad.

#### **3.7.1.2. *Objetivos Específicos***

- Implementar estrategias efectivas de reclutamiento y selección de personal.
- Diseñar y aplicar un sistema de evaluación del desempeño orientado a la mejora continua.
- Desarrollar programas de capacitación alineados con las necesidades del personal educativo.
- Promover un liderazgo participativo y motivador.
- Mejorar los canales de comunicación interna y optimizar los procesos administrativos.

#### **3.7.3. Plan de acción integral**

El plan de acción presentado a continuación tiene como propósito abordar de manera integral las áreas prioritarias identificadas para mejorar la gestión del talento humano y el desempeño laboral en las Unidades Educativas del Distrito 15D01. A partir de los resultados obtenidos en los análisis y encuestas realizadas, se han definido estrategias específicas orientadas a optimizar las prácticas de gestión, liderazgo, planificación, comunicación interna y procesos administrativos.

La tabla detalla las estrategias, actividades, recursos necesarios, responsables, e indicadores de seguimiento, asegurando un enfoque estructurado y medible. Este enfoque busca no solo resolver los desafíos actuales, sino también sentar las bases para un sistema de gestión del talento humano más eficiente, sostenible y adaptado a las necesidades específicas del sector educativo en la región.

**Tabla 38** Plan de acción integral de mejora

Área de Mejora	Estrategias	Actividades	Recursos	Responsables	Indicadores de Seguimiento
<b>Gestión del talento humano y desempeño laboral</b>	Optimizar las prácticas de reclutamiento y selección. Implementar programas de bienestar laboral.	Actualizar los perfiles de los cargos según necesidades actuales. Realizar ferias de empleo para captar talento local. Implementar encuestas de clima laboral y sesiones de feedback semestrales.	Recursos financieros para publicidad de vacantes. Software para gestión de encuestas. Equipos de recursos humanos capacitados.	Dirección Distrital de Recursos Humanos.	Tiempo promedio de cobertura de vacantes. Índice de satisfacción laboral según encuestas anuales.
<b>Liderazgo efectivo y su impacto</b>	Diseñar programas de formación en liderazgo participativo. Promover un liderazgo basado en la empatía y la comunicación abierta.	Realizar talleres y seminarios de liderazgo para directivos. Implementar mentorías entre líderes consolidados y nuevos directivos. Crear un reconocimiento mensual para líderes destacados.	Consultores externos especializados en liderazgo. Espacios físicos y materiales para talleres. Plataforma para evaluaciones post-capacitación.	Equipo de capacitación y liderazgo.	Número de directivos capacitados. Incremento en la motivación laboral según encuestas internas.
<b>Planificación de recursos humanos y eficiencia operativa</b>	Fortalecer la planificación de recursos humanos. Ajustar cargas laborales y prever necesidades de personal a corto y mediano plazo.	Implementar revisiones anuales de cargas laborales. Crear un repositorio digital de habilidades del personal para su redistribución según requerimiento	Software de gestión de recursos humanos. Consultores para análisis de cargas laborales. Presupuesto para contratación temporal en casos de necesidad.	Dirección de Planificación del Distrito.	Relación ideal de personal por unidad educativa. Porcentaje de cumplimiento en la proyección de necesidades de personal.

		os.			
<b>Comunicación interna</b>	Mejorar los canales de comunicación . Fomentar la transparencia y participación activa del personal en las decisiones importantes.	Diseñar una plataforma de comunicación interna interactiva. Programar reuniones trimestrales entre directivos y personal administrativo. Implementar buzones digitales de sugerencias con respuestas periódicas.	Plataforma digital interna. Materiales para reuniones. Personal técnico para implementación de canales digitales.	Equipo de Tecnología y Comunicación Interna.	Índice de uso de los canales de comunicación interna. Número de sugerencias recibidas y atendidas.
<b>Procesos administrativos</b>	Digitalizar y simplificar los procesos administrativos. Implementar un sistema de seguimiento para procedimientos críticos.	Identificar procesos administrativos que puedan digitalizarse. Crear un sistema de gestión de trámites en línea. Capacitar al personal en el uso de nuevas herramientas digitales. Monitorear los tiempos de resolución de solicitudes para evaluar la efectividad de los procesos.	Presupuesto para software de gestión administrativa . Infraestructura tecnológica adecuada. Capacitaciones internas en digitalización de procesos.	Dirección Administrativa del Distrito.	Porcentaje de procesos administrativos digitalizados. Tiempo promedio de resolución de trámites.

**Elaborado por:** La Autora

#### **3.7.4. Seguimiento y evaluación**

Para la implementación del plan es necesario definir y establecer fases que estén vinculadas con los objetivos planteados buscando los siguientes enfoques:

- **Definición de Indicadores de Desempeño**

Los objetivos deben ser elaborados para ser cumplidos, es decir SMART, con un enfoque en el tiempo y espacio.

- **Recolección de Datos**

Se aplicarán instrumentos de medición acorde a las necesidades del sector, donde las plataformas digitales serán un necesario.

- **Evaluaciones Periódicas**

Se realizarán evaluaciones trimestrales para analizar el avance en la implementación del plan. En estas reuniones participarán los responsables de cada estrategia, quienes deberán presentar informes detallados que incluyan:

- Resultados obtenidos en relación con los indicadores establecidos.
- Identificación de desafíos o barreras en la implementación.
- Propuestas de ajustes o nuevas acciones necesarias.

- **Informes de Progreso**

Al término de cada trimestre, se generarán informes de progreso que serán presentados a las autoridades del Distrito 15D01 y compartidos con el personal involucrado. Estos informes incluirán:

- Comparación de resultados con los objetivos iniciales.
- Impacto de las estrategias en el desempeño laboral y en la gestión del talento humano.
- Recomendaciones basadas en las lecciones aprendidas.

- **Revisión Anual Integral**

Además de las evaluaciones trimestrales, se llevará a cabo una revisión anual integral que permitirá:

- Realizar un análisis comparativo del impacto acumulado del plan.
- Ajustar las metas y estrategias para el siguiente período.
- Planificar recursos adicionales si es necesario.
- Retroalimentación Continua

- **Reconocimiento de Logros**

En este proceso es necesario que se incentiva la participación de los miembros de la comunidad educativa, tomando en consideración que el personal debe hacer cada una de las actividades y quien haya cumplido y superado de ser reconocido en el espacio de trabajo.

## CONCLUSIONES

Se identificó que el liderazgo que se ejecuta en las Unidades Educativas del Distrito 15D01 en El Tena, tiene una incidencia directa en el desempeño laboral en virtud que se requiere que el líder sea una persona comprometida, proactiva, participativa enfocada a los objetivos de las instituciones, sin embargo, actualmente se evidenció que hace falta fortalecer las competencias directivas que estén enfocadas a promover la motivación, la comunicación asertiva y evitar que se generen conflictos.

En las unidades educativas, la planificación es uno de los ejes importantes del talento humano que está vinculado a los procedimientos internos donde se especifican la adecuada distribución de tareas, la asignación eficiente de recursos y la garantía del cumplimiento de objetivos. Por lo tanto, es necesario contar con un plan estratégico que cumpla con los objetivos y políticas institucionales, considerando que también es fundamental proveer las necesidades para gestionarlas a tiempo y evitar sobrecarga laboral que puede afectar al desempeño de los trabajadores.

La comunicación interna fue identificada como un elemento fundamental en la gestión de talento humano, en virtud que permite transmitir de forma clara y eficaz los mensajes, disposiciones, responsabilidades, normas y objetivos organizacionales, sin embargo, de los resultados obtenidos se verificó que existen falencias en los canales y mecanismos de comunicación que han generado bajos niveles de comunicación, desinformación y malos entendidos, por lo que se necesita fortalecer de manera urgente.

En cuanto a los procesos administrativos internos dentro de las unidades educativas requiere ser fortalecidos porque actualmente son donde mayor falencia existe en virtud que no tener procesos actualizados, procesos ineficientes de contratación de personal, limitada capacitación del personal, disminuyendo el desempeño laboral que afecta directamente a la conclusión de los objetivos institucionales por la falta de cumplimiento de las funciones. Es decir, se evidencia una problemática estructural que está afectando negativamente a las unidades educativas, porque el personal no está cumpliendo con las actividades diarias, por lo que se verifica que en el desempeño laboral, de igual manera es fundamental detallar que la falta de retroalimentación, un liderazgo poco participativo limita la comunicación asertiva y bidireccional generando que el talento humano este desmotivado, al no existir políticas de gestión de talento humano eficientes.

## RECOMENDACIONES

Es necesario fortalecer las competencias de liderazgo de cada uno de los directivos de las unidades educativas, mediante programas de formación continua enfocados en un liderazgo participativo, con base en estrategias de comunicación empática y asertiva que permita tener un dialogo permanente entre los colaboradores y los directivos para que de esta manera se garantice un clima organizacional efectivo con la finalidad cumplir con los objetivos institucionales.

Es necesario que se elabore un plan estratégico de talento humano, donde se detalle las necesidades del personal de acuerdo a cada unidad educativa, con un enfoque en la efectividad de los procedimientos establecidos de acuerdo a las políticas educativas implementadas. Además, es importante que se describan los canales de comunicación interna que existen y como se deben manejar mediante una socialización a todo el personal con el enfoque en la inclusión, mejorar continua y optimización de las plataformas que se aplicaran para una comunicación eficiente.

En cuanto a los procesos administrativos, es fundamental que se ajusten a las políticas del sistema educativo vigente. Para ello, se recomienda capacitar continuamente al personal administrativo sobre los procedimientos, normativas y reglamentos aplicables, asegurando así un desempeño eficiente y alineado con los objetivos institucionales. De igual manera se debe diseñar manuales de procedimientos internos por área, los cuales deben contener flujos de trabajo claros, responsables definidos y tiempos estimados de ejecución, considerando que es necesario incluir las herramientas tecnológicas como ejes en el desarrollo de los trabajos administrativos y tomando en cuenta que son mecanismos que permiten retroalimentar los conocimientos en beneficio de la institución y de lograr un desarrollo profesional de todos los miembros de las unidades educativas.

## REFERENCIAS

- Aguinis, H., Gottfredson, R., Joo, H. (2012). Delivering effective performance feedback: The strengths-based approach. *About ScienceDirect*. 55(2). 105-111. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0007681311001509>
- Altamirano, A. (2020). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo del Distrito 18D06 Cevallos a Tisaleo–Educación*. <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/31763>
- Ameneyro, H. (2024). Razonamiento Inductivo desde Diversos Paradigmas de Investigación. *Revista Ciencia & Sociedad*, 4(3), 267–281. <https://cienciaysociedaduatf.com/index.php/ciesocieuatf/article/view/159>
- Ancasi, L., Tantaleán, C., & Montesinos, H. (2022). Gestión del talento humano para el desempeño docente en instituciones educativas públicas en tiempos de pandemia. *Revista Científica Certificada con la Norma Internacional*, 3(4), 11 - 20. <https://journalalphacentauri.com/index.php/revista/article/view/131/237>
- Arias, I., Guerrero, K., Orozco, W., Castro, G., & Caminos, W. (2023). La gestión del talento humano como un aporte fundamental para el desarrollo de las empresas: *LATAM Revista Latinoamericana De Ciencias Sociales Y Humanidades*, 3736–3749. <https://doi.org/10.56712/latam.v4i2.867>
- Arias, S., & López, H. (2020). Gestión del compromiso, prácticas laborales que la fortalecen. Caso de estudio. *Revista Nacional de Administración*, 11(2), 31-43. <https://www.scielo.sa.cr/pdf/rna/v11n2/1659-4908-rna-11-02-2646.pdf>
- Armijos, F., Bermúdez, A., & Mora, N. (2019). Gestión de administración de los Recursos Humanos. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(4), 163-170. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202019000400163](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000400163)
- Bailon, M., & Romero, E. (2020): “La administración del talento humano: incidencia en el rendimiento laboral del docente de la Unidad Educativa Fiscal “Abdón Calderón” del Canton Portoviejo-Ecuador”, *Revista Atlante Cuadernos de Educación y Desarrollo*, <https://www.eumed.net/rev/atlante/2020/08/talento-humano.html>

- Baque, M., & Cañarte, L. (2023). Gestión del talento humano en el desempeño laboral docente. *Revista Ciencia & Sociedad*, 3(2), 99–111. <https://cienciaysociedaduatf.com/index.php/ciesocieuatf/article/view/73>
- Boxall, P., & Purcell, J. (2020). Strategy and human resource management (4th ed.). *Industrial & Labor Relations Review*, 57(1), 110 - 120. <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/ilrreview/vol57/iss1/84>
- Bratton, J., & Gold, J. (2019). *Human resource management: Theory and practice (6th ed.)*. Estados Unidos: Macmillan Press LTD.
- Chiavenato, I. (2020). *Gestión del talento humano, 5ª edición: El nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones*. McGraw-Hill. <https://www.libriacentral.com/gestion-del-talento-humano-5-edicion-9781456272098.libro>
- Chicaiza, E., Salazar, C., & Chávez, H. (2023). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral. Caso de estudio Lácteos Maribella*. <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/37905>
- Chóez, M. & Vélez, L. (2021). Motivación laboral y su relación con el nivel de compromiso organizacional en las escuelas de conducción. 6(4) 88-107. <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/2540/5303>
- Claro, A., Pérez, A., Hernández, I., & Laguna, O. (2018). Enfoque estratégico de la planeación de los recursos humanos.: Visión teórico práctico en el sector empresarial. *Revista Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina*, 6(1), 219-237. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2308-01322018000100010](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-01322018000100010)
- Condori, P. (2020). *Universo, población y muestra*. <https://www.aacademica.org/cporfirio/18.pdf>
- Cori, S., Hadi, M., & Pacovilca, O. (2019). Gestión del talento humano y compromiso organizacional en una Universidad de Huancayo. *Opción*, 35(89), 1266-1288. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/opcion/article/view/27526>
- Daft, R. (2019). *Teoría y Diseño Organizacional*. México: Cengage Learning Editores, S.A. de C.V. [https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w23309w/Teoria\\_Disenio\\_Organizacional.pdf](https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w23309w/Teoria_Disenio_Organizacional.pdf)

- Dessler, G., & Varela, R. (2017). *Administración de recursos humanos: Un enfoque latinoamericano*. México D.F.: Pearson.
- Díaz, E. (2016). *La gestión del talento humano y el compromiso docente en las instituciones educativas de Huánuco, 2015*.  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/7904>
- Figueroa, D., Pelegrín, N., & López, L. (2021). Gestión del talento humano y el desempeño docente en la Unidad Educativa Franklin Delano Roosevelt de la ciudad de Portoviejo. *Mikarimin. Revista Científica Multidisciplinaria*, 7(1), 97–114. <https://revista.uniandes.edu.ec/ojs/index.php/mikarimin/article/view/2248>
- Flores, S., & Salvatierra, Á. (2024). Gestión del talento humano y el desempeño docente en educación primaria en Callao, Perú. *Revista de Investigación en Ciencias Administrativa y Sociales*, 7(17), 69-77.  
<https://revistaneque.org/index.php/revistaneque/article/view/157/465>
- Franco, J. (2025). Gestión del Talento Humano y su incidencia en el desempeño laboral del Cuerpo de Bomberos-Jaramijó.  
<https://repositorio.ulead.edu.ec/bitstream/123456789/6576/1/ULEAM-ADM-0380.pdf>
- Gaspar, M. (2021). La gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el éxito de las empresas. *Polo del Conocimiento*, 6(8), 318-329.  
<https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/2942>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*.  
<https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Jara, A., Asmat, N., Alberca, N., & Medina, J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83), 739 - 758.  
<https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/29058775014.pdf>
- Jara, A., Asmat, N., Alberca, N., & Medina, J. (2019). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana De Gerencia*, 23(83), 740-760.  
<https://doi.org/10.37960/revista.v23i83.24500>

- Jiménez, L., & Hernández, S. (2010). Importancia de las compensaciones laborales y de la gestión humana en las empresas. *Proyecta* (3), 47-57. <https://revistas.uexternado.edu.co/index.php/proyecta/article/view/1958/1748>
- Llanos, M., & Bell, R. (2019). a Cultura Organizacional: Abordaje conceptual y delimitación de variables para su estudio. *Ecociencia*, 5(2), 1 - 19. <https://doi.org/10.21855/ecociencia.52.60>
- Llanos, M., & Tomalá, G. (2024). La comunicación interna, clave para el desarrollo organizacional de empresas del sector industrial manufacturero ecuatoriano. *Sapientia Technological*, 5(2), 1 - 11. <https://doi.org/10.58515/025RSPT>
- Majad, M. (2016). Gestión del talento humano en organizaciones educativas. *Revista de Investigación*, 40(88), 148-165. [https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1010-29142016000200008](https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1010-29142016000200008)
- Madero, S. (2023). Percepción de la jerarquía de necesidades de Maslow y su relación con los factores de atracción y retención del talento humano. *Contaduría y administración*, 68(1), 235-259. <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2023.3416>
- Mendoza, D., López, D., & Salas, E. (2016). Planificación estratégica de recursos humanos: efectiva forma de identificar necesidades de personal. *Económicas CUC*, 37(1), 63–80. <https://doi.org/10.17981/econcuc.37.1.2016.03>
- Morán, A. (20234). Gestión talento humano en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Urdaneta, periodo 2023. <http://dspace.utb.edu.ec/handle/49000/15848>
- Moreira, R. (2015). *Gestión de talento humano y su relación en el desempeño laboral en la unidad distrital de educación Quevedo - Mocache 12d03, cantón Quevedo, año 2014. Quevedo*. <https://repositorio.uteq.edu.ec/handle/43000/864>
- Ochoa, J., & Yunkor, Y. (2021). El estudio descriptivo en la investigación científica. *ACTA JURÍDICA PERUANA*, 1 - 19. <http://revistas.autonoma.edu.pe/index.php/AJP/article/view/224>
- Oyarvide, H., Reyes, E., & Montaña, M. (2017). La comunicación interna como herramienta indispensable de la administración de empresas. *Dominio De Las Ciencias*, 3(4), 296–309. <https://doi.org/10.23857/dc.v3i4.687>

- Pérez, F. (2021). *Relación entre gestión del talento humano y desempeño laboral de trabajadores, Institución Educativa del Ejército Andrés Avelino Cáceres, Tumbes, 2020*. <http://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/2506>
- Pérez, J. (2022). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en el personal docente de una institución educativa de Atalaya, región Ucayali*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/96898>
- Pérez, K., & Alfonso, D. (2023). El proceso de capacitación. Retos para lograr resultados superiores en una organización. *Cooperativismo y Desarrollo*, 11(2), 1 - 14. [http://scielo.sld.cu/pdf/cod/v11n2/en\\_2310-340X-cod-11-02-e624.pdf](http://scielo.sld.cu/pdf/cod/v11n2/en_2310-340X-cod-11-02-e624.pdf)
- Petrone, P. (2021). Principios de la comunicación efectiva en una organización de salud. *Revista Colombiana de Cirugía*, 36(2), 188-192. <https://www.redalyc.org/journal/3555/355568248002/html/>
- Quiroz, G., & Torres, M. (2021). Gestión del talento humano y competencias laborales en docentes de instituciones educativas públicas. *Educación*, 25(2), 157-164. <https://doi.org/10.33539/educacion.2019.v25n2.2044>
- Ramos, C. (2022). Los Alcances de una investigación. *CienciAmérica.*, 9(3), 1 - 6. <https://cienciamerica.edu.ec/index.php/uti/article/view/336/621>
- Recalde, L., Cuzme, C., Jara, M., Cadena, D., Méndez, E., & Muñoz, S. (2023). La gestión del talento humano y su relación con la competitividad organizacional. *South Florida Journal of Development*, 4(6), 2530–2542. <https://doi.org/10.46932/sfjdv4n6-025>
- Reyes, L., & Carmona, F. (2020). *La investigación documental para la comprensión ontológica del objeto de estudio*. <https://hdl.handle.net/20.500.12442/6630>
- Robalino, M. (2020). El clima organizacional y su influencia en la productividad de los empleos del Banco Pichincha agencia Tena, provincia de Napo. <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/12122>
- Robbins, S., & Judge, T. (2018). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson. [https://www.pucesa.edu.ec/wp-content/uploads/2019/11/2\\_Comportamiento\\_Organizacional\\_13\\_edicion.pdf](https://www.pucesa.edu.ec/wp-content/uploads/2019/11/2_Comportamiento_Organizacional_13_edicion.pdf)
- Rodríguez, E., Marichal, O., Meneses, Z. (2022). Teorías del liderazgo y su impacto en los dirigentes y estudiantes universitarios. *Revista Estrategia y Gestión*

Universitaria. 10(2), 66 – 79.  
<https://portal.amelica.org/ameli/journal/780/7803972006/>

Saavedra, F., Saldaña, C., & Delgado, J. (2021). Proceso de incorporar de personal y desempeño laboral, registro nacional de identificación y estado civil tarapoto. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(4), 5593-5616.  
[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i4.709](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i4.709)

Vallejo, L. (2016). *Gestión del talento humano*. Riobamba, Ecuador: Escuela Superior Politécnica de Chimborazo.  
<https://www.coursehero.com/file/238079961/TALENTO-Hpdf/>

Vásquez, M., Rodríguez, Z., Cantos, M., & Cañarte, T. (2020). Rendimiento del talento humano en el ámbito educativo del sur de Manabí a través de la gestión administrativa. *Ciencia Digital*, 4(4), 29-43.  
<https://www.mendeley.com/catalogue/b50e9e7d-1f5f-3bf3-bd9a-b229ef7a974e/>

# ANEXOS

## Anexo 1 Carta Aval



La Libertad, 1 de febrero 2025  
Oficio N ° 097 -DIR-IPG-2025

Mgtr. Miguel Ángel Gallo Fonseca  
**Director Distrital Distrito 15D01 Archidona C.J.**  
Arosemena Tola – Tena - Educación  
En su despacho. –

Reciba un cordial saludo del Instituto de Postgrado de la Universidad Estatal Península de Santa Elena.

Conocedora de su alto espíritu de pertinencia para con la academia y principalmente con nuestra institución, tenemos a bien solicitar de la manera más comedida, se extienda una Carta Aval a la Lcda. **RAMÍREZ ACOSTA MÓNICA GRICELA** con C.I. 1500574809 **maestrante del Programa en Gestión de Talento Humano COHORTE VI**, a fin de que la misma le permita al interesado el levantamiento de información en su jurisdicción para el desarrollo del tema de investigación **"GESTIÓN DE TALENTO HUMANO: IMPORTANCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LAS UNIDADES EDUCATIVAS DEL DISTRITO 15D01 – TENA, 2023."** la que le permitirá titularse como Magíster en Gestión del Talento Humano.

Seguro de contar con lo solicitado anticipamos nuestros agradecimientos.

Atentamente,



Econ. Roxana Álvarez Acosta, Ph.D.  
**DIRECTORA DEL INSTITUTO DE POSTGRADO**  
**UNIVERSIDAD ESTATAL PENINSULA DE SANTA ELENA**  
CC. *Archivo*

UPSE - Salinas, Av. Carlos Espinoza Larrea s/n, Cdlla  
La Milina, diagonal al Estadio Camilo Gallegos Domínguez @PostgradoUPSE  
0960081712 / 0982495331 www.upse.edu.ec/postgrado  
postgrado@upse.edu.ec / info@postgrado@upse.edu.ec

**¡crece SIN LÍMITES!**

**MAESTRÍA EN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO**  
 SEXTA COHORTE  
 MODALIDAD DE TITULACIÓN: DE INFORME DE INVESTIGACIÓN  
 CRONOGRAMA DE TUTORÍAS

**NOMBRE:** RAMÍREZ ACOSTA MÓNICA GRICELA  
**TEMA:** GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO: IMPORTANCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LAS UNIDADES EDUCATIVAS DEL DISTRITO 15D01-TENA, 2023.

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES																			
ACTIVIDADES	DICIEMBRE 2024				ENERO 2025					FEBRERO 2025					MARZO 2025				
	Semanas				Semanas					Semanas					Semanas				
	1	2	3	4	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
TEMA	X																		
RESUMEN																		X	
INTRODUCCIÓN	X	X																	
CAPÍTULO 1 – MARCO TEÓRICO REFERENCIAL				X	X	X													
CAPÍTULO 2 – METODOLOGÍA					X	X	X												
CAPÍTULO 3 - RESULTADOS Y DISCUSIÓN						X	X	X	X										
CONCLUSIONES										X									
RECOMENDACIONES											X								
Referencias												X							
Anexos													X						
Entrega del trabajo de titulación																	X	X	
<b>Total, horas</b>	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

\*El total de horas de tutorías es de 20 en contacto con el docente.



UPSE - Salinas, Av. Carlos Espinoza Larrea s/n. Cdla La Milina, diagonal al Estadio Camilo Gallegos Domínguez  
 0960081712 / 0982495331 | www.upse.edu.ec/postgrado  
 postgrado@upse.edu.ec / infopostgrado@upse.edu.ec



**¡crece SIN LÍMITES!**

**COMPROMISO:**

Yo **Mónica Gricela Ramírez Acosta**, me comprometo a cumplir responsablemente el presente cronograma de control de tutoría del componente práctico de la modalidad de titulación **DE INFORME DE INVESTIGACIÓN**.

Socializado previamente con el Docente Tutor, caso contrario será decisión del Docente con autorización del Consejo Postgrado, tomar las decisiones pertinentes.

Para constancia de lo actuado firman:



SOFIA GEORGINA  
LOVATO TORRES

**DR. SOFIA GEORGINA  
LOVATO TORRES, PHD**  
Tutora



MONICA GRICELA  
RAMIREZ ACOSTA

**Mónica Gricela Ramírez**  
Autora

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

DATOS: RAMÍREZ ACOSTA MÓNICA GRICELA

TEMA: DR. SOFIA GEORGINA LOVATO TORRES, PHD

DATOS GENERALES						
<b>Estudiante:</b>	Ramírez Acosta Mónica Gricela	<b>CI.</b> 1500574800	<b>Telf.</b> 0983777841		<b>E-mail:</b> monicgracosta1981@yahoo.com	
<b>Facultad:</b>	Ciencias Administrativa	<b>Programa:</b>	MAESTRÍA EN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		<b>Cód. SNIESE:</b>	750417A-P-01
<b>TEMA:</b>	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO: IMPORTANCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LAS UNIDADES EDUCATIVAS DEL DISTRITO 15D01-TENA, 2023.					
<b>Tutor:</b>	DR. SOFIA GEORGINA LOVATO TORRES, PHD	<b>CI.</b> 0912500584	<b>Telf.</b> 0982918419		<b>E-mail:</b> slovato0584@upse.edu.ec	
<b># total de horas de la Tutoría:</b>	20 horas	<b>Fecha de inicio:</b>	10/12/2024		<b>Resolución:</b>	COF 24-01-2025-021
REGISTRO DE TUTORIAS						
N° Sesión	FECHA	ACTIVIDADES DE LA TUTORIA	DURACIÓN		OBSERVACIONES Y TAREAS ASIGNADAS	TOTAL, DE HORAS
			INICIO	FIN		
1	10-12-2024	Lineamientos como desarrollar la introducción donde se estableció la problemática, objetivos y la línea de investigación que se iba a	18:00	20:30	Revisar los lineamientos generales de la universidad y los formatos enviados por la tutora	4

📍 UPSE - Salinas, Av. Carlos Espinoza Larrea s/n. Cdla La Milina, diagonal al Estadio Camilo Gallegos Domínguez



✉ postgrado@upse.edu.ec / infopostgrado@upse.edu.ec  
☎ 0960081712 / 0982495331 🌐 www.upse.edu.ec/postgrado

**¡crece SIN LÍMITES!**

		desarrollar.				
2	20-12-2024	Primera entrega sobre la introducción, problemática, objetivos e hipótesis planteadas.	19:00	20:30	Ajustes en la matriz de consistencia sobre las variables, dimensiones e indicadores	1
3	08-01-2025	Desarrollo del capítulo I sobre el marco teórico, contemplado una revisión literaria.	17:30	19:30	Incrementar investigaciones similares y completar el marco conceptual de acuerdo a la matriz de consistencia	4
4	29-01-2025	Entrega del capítulo I completo donde se incluyeron las revisiones bibliográficas acorde a las normas APA.	18:30	20:30		1
5	03-02-2025	Presentación del capítulo II que contemplaba la metodología a utilizar y los instrumentos a aplicar para levantar la información.	18:00	20:30	Se enviaron modificaciones sobre las encuestas y las entrevistas que deben aplicarse.	4
6	21-02-2025	Entrega del capítulo II completo con la finalidad de levantar la información.	19:00	20:30	Se aprobaron los instrumentos de levantamiento de información para aplicar a la población objeto de investigación	1
7	05-03-2025	Presentación de los resultados, discusión mediante el programa SPSS y descripción del plan de acción propuesto para resolver la problemática detectada.	17:30	19:30		4
8	25-03-2025	Elaboración de las conclusiones, recomendaciones y presentación del informe final	18:30	20:30	Aprobación del trabajo de titulación.	1

UPSE - Salinas, Av. Carlos Espinoza Larrea s/n. Cda La Milina, diagonal al Estadio Camilo Gallegos Domínguez



✉ postgrado@upse.edu.ec / infopostgrado@upse.edu.ec  
☎ 0960081712 / 0982495331 🌐 www.upse.edu.ec/postgrado

**¡crece SIN LÍMITES!**

Por la presente certifico que el Estudiante cumplió con el proceso de tutoría con el tema:

"GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO: IMPORTANCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LAS UNIDADES EDUCATIVAS DEL DISTRITO 15D01-TENA, 2023"

Para constancia de lo actuado firman:



SOFIA GEORGINA  
LOVATO TORRES

PhD SOFIA LOVATO  
TORRES  
TUTORA



MONICA GRICELA  
RAMIREZ ACOSTA

MONICA GRICELA  
RAMIREZ ACOSTA  
AUTORA

📍 UPSE - Salinas, Av. Carlos Espinoza Larrea s/n. Cdla La Milina, diagonal al Estadio Camilo Gallegos Domínguez



@PostgradoUPSE

✉️ [postgrado@upse.edu.ec](mailto:postgrado@upse.edu.ec) / [infopostgrado@upse.edu.ec](mailto:infopostgrado@upse.edu.ec)

☎️ 0960081712 / 0982495331

🌐 [www.upse.edu.ec/postgrado](http://www.upse.edu.ec/postgrado)

**¡crece SIN LÍMITES!**

**Anexo 3 Presupuesto del Trabajo de Investigación**

Para el desarrollo de la investigación se utilizó el siguiente presupuesto:

<b>RECURSOS</b>	
<b>INSUMOS DE OFICINA</b>	<b>MONTO</b>
Papel Bond	\$30,00
Anillados	\$50,00
Cartucho impresora	\$75,00
Internet	\$40,00
Libreta de apuntes	\$10,00
Esferos, lápices, Correctores	\$15,00
<b>SUBTOTAL</b>	<b>\$220,00</b>
<b>OTROS RECURSOS</b>	<b>MONTO</b>
Viáticos y Movilización	\$175,00
<b>SUBTOTAL</b>	<b>\$175,00</b>
<b>SUBTOTAL RECURSOS</b>	<b>\$395,00</b>
Imprevistos (15%)	\$59,25
<b>TOTAL</b>	<b>\$454,25</b>

#### **Anexo 4** *Fundamentación Legal*

Para abordar la gestión del talento humano y su importancia en el desempeño laboral en unidades educativas del Distrito 15D01-Tena, 2023, se consideró la siguiente fundamentación legal:

- Constitución de la República del Ecuador (2008)
- Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) y su Reglamento
- Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) y su Reglamento
- Reglamento Interno del Ministerio de Educación

**MODELO DE ENCUESTA**



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENINSULA DE SANTA ELENA**

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**

**INSTITUTO DE POSTGRADO**

**PROGRAMA DE MAESTRIA DE TALENTO HUMANO**

**PROYECTO DE TESIS DE GRADO**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**MAGISTER EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**AUTOR: MÓNICA GRICELA RAMÍREZ ACOSTA**

**TEMA:**

**LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU IMPORTANCIA EN EL  
DESEMPEÑO LABORAL EN LAS UNIDADES EDUCATIVAS DEL DISTRITO  
15D01 EN EL TENA, 2024.**

**Estimado (a) Señor (a):** Se le pide muy comedidamente responda las siguientes interrogantes, ya que las mismas servirán para realizar una investigación sobre el La

Gestión del Talento Humano y su importancia en el Desempeño laboral en las Unidades Educativas del Distrito 15D01 en El Tena, 2024, y cuyas respuestas serán confidenciales y anónimas, además de ser incluidas en el presente trabajo de Investigación.

Gracias.

**Elija una de las alternativas de respuestas con el valor que le corresponde:**

**TA**=Totalmente de acuerdo (5)

**DA**=De acuerdo (4)

**N**= Neutral (3)

**ED**= En desacuerdo (2)

**TD**= Totalmente en desacuerdo (1)

N.º	PREGUNTAS	TA	DA	N	ED	TD
		5	4	3	2	1
1	¿En su puesto de trabajo puede expresar sus ideas de manera clara y directa?					
2	¿Considera Ud. que la comunicación interna es la más adecuada?					
3	¿El proceso de trabajo es realimentado por su superior lo que influye en su motivación en sus actividades diarias.?					
4	¿Existe una buena empatía entre trabajadores y superiores de la UE?					
5	¿Participa activamente en capacitaciones de relaciones laborales?					
6	¿El rector (a) identifica claramente las necesidades de ingresos de personal??					
7	¿Se han implementado estrategias actualizadas para mejorar el desempeño del personal?					
8	¿Se siento comprometido con los objetivos de la UE?					
9	¿Cree que la UE podría aumentar el compromiso de los servidores de manera significativa?					
10	¿Tiene sugerencias para mejorar los canales de comunicación interna?					
11	¿Ha planteado o recomendado procedimientos para mejorar la eficiencia en su puesto de trabajo?					
12	¿Considera que deben ser modificados los actuales indicadores para evaluar al personal en su UE?					
13	¿Le resulta fácil seguir los procedimientos establecidos para su trabajo?					

14	¿Considera que si se presentan mejoras podrían hacer los procedimientos internos más eficientes?					
15	¿La UE asegura el cumplimiento de las políticas educativas de manera efectiva?					
16	¿Ud. sugeriría cambios para mejorar la gestión administrativa y reducir la burocracia en los procesos internos?					
17	¿Considera que las actividades que realiza son adecuadas para su nivel de experiencia?					
18	¿Considera Ud. que tiene el conocimiento necesario para realizar todas sus funciones?					
19	¿La UE apoya el desarrollo profesional y adquisición de conocimientos de manera adecuada?					
20	¿Dentro de su puesto de trabajo realizan mediciones periódicas de las actividades que tiene asignado?					
21	¿Considera Ud. que posee las habilidades esenciales para desempeñar el trabajo de manera efectiva?					
22	¿Mantiene una actitud positiva hacia su trabajo diario?					
23	¿Creo que hay cambios que podrían implementarse para mejorar la satisfacción de los servidores?					
24	¿Tiene claridad sobre los pasos a seguir para resolver un problema en el trabajo?					
25	¿Cree Ud. que se deberían implementar medidas para reducir el ausentismo dentro de la institución?					
26	¿La colaboración entre los miembros de mi equipo es efectiva y aporta a la consecución de los objetivos institucionales?					
27	¿En su equipo, se valora y se respeta la puntualidad?					
28	¿Considera que existen consecuencias negativas por la falta de puntualidad de algún miembro de trabajo?					
29	¿Se siente empoderado por su tarea dentro de la UE?					
30	¿Hay oportunidades claras para el crecimiento profesional dentro de la institución?					

**MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**

**MODELO DE ENTREVISTA**



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENINSULA DE SANTA ELENA**

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**

**INSTITUTO DE POSTGRADO**

**PROGRAMA DE MAESTRIA DE TALENTO HUMANO**

**PROYECTO DE TESIS DE GRADO**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**MAGISTER EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**AUTOR: MÓNICA GRICELA RAMÍREZ ACOSTA**

**TEMA:**

**LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU IMPORTANCIA EN EL  
DESEMPEÑO LABORAL EN LAS UNIDADES EDUCATIVAS DEL DISTRITO  
15D01 EN EL TENA, 2024.**

**Estimado (a) Señor (a):** Se le pide muy comedidamente responda las siguientes preguntas, ya que las mismas servirán para realizar una investigación sobre el La Gestión del Talento Humano y su importancia en el Desempeño laboral en las Unidades Educativas del Distrito 15D01 en El Tena, 2024, y cuyas respuestas serán confidenciales y anónimas, además de ser incluidas en el presente trabajo de Investigación.

Gracias.

### **PREGUNTAS**

1. ¿Cómo considera que la gestión del talento humano actual en las Unidades Educativas del Distrito 15D01 contribuye al desempeño laboral de los servidores educativos? ¿Qué aspectos se deben mejorar para optimizar este desempeño?

.....  
.....  
.....

2. Desde su perspectiva, ¿cuál es el impacto de un liderazgo efectivo dentro de las instituciones educativas en el rendimiento y motivación de los empleados? ¿Qué estrategias se implementan para fortalecer las habilidades de liderazgo en los directivos?

.....  
.....  
.....

3. En su opinión, ¿de qué manera la planificación de los recursos humanos influye en la eficiencia operativa y el bienestar de los empleados dentro de las Unidades Educativas? ¿Existen mecanismos de evaluación y ajuste para asegurar que la planificación sea efectiva?

.....  
.....  
.....

4. La comunicación interna es un factor clave en la gestión del talento humano. ¿Qué medidas se han tomado para mejorar los canales de comunicación entre el personal educativo y las autoridades del Distrito 15D01? ¿Cómo se asegura que la información fluya de manera efectiva dentro de las unidades educativas?

.....  
.....  
.....

5. En cuanto a los procesos administrativos, ¿cómo evalúa su incidencia en el desempeño laboral del personal? ¿Qué procesos administrativos considera que deberían modificarse o reforzarse para aumentar la productividad y satisfacción laboral en las Unidades Educativas del Distrito 15D01?

.....  
.....  
.....

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN