



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN, FINANZAS E INFORMÁTICA

PROCESO DE TITULACIÓN

JUNIO- OCTUBRE 2023

EXAMEN COMPLEXIVO DE GRADO O DE FIN DE CARRERA

PRUEBA PRACTICA

LICENCIATURA EN COMERCIO

PREVIO A LA OBTENCION DEL TITULO DE LICENCIADO/A EN COMERCIO

TEMA:

GESTIÓN ADMINISTRATIVA DEL TALENTO HUMANO DEL COLEGIO

EMIGDIO ESPARZA MORENO EN EL PERIODO 2022

EGRESADO

KATHERINE PAULINA RECALDE AGUACHELA

TUTOR

ING. RONNY ONOFRE ZAPATA

AÑO 2023

Índice

RESUMEN	3
SUMMARY	4
PROBLEMA.....	5
JUSTIFICACIÓN	7
OBJETIVOS	8
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN	9
ARTICULACIÓN CON EL PROYECTO DE PRACTICAS.....	10
MARCO TEÓRICO.....	11
MARCO REFERENCIAL.....	24
MARCO METODOLÓGICO.....	27
RESULTADOS.....	28
DISCUSIÓN DE RESULTADOS	33
CONCLUSIONES	35
RECOMENDACIONES.....	36
Bibliografía	37
ANEXOS	41

RESUMEN

La gestión administrativa del talento humano en el Colegio Emigdio Esparza Moreno es esencial para garantizar un ambiente educativo eficiente y satisfactorio, la selección y contratación de personal es un proceso clave. El colegio se esfuerza por reclutar docentes y personal de apoyo altamente calificados y comprometidos con la misión educativa de la institución. Se realiza una exhaustiva evaluación de las competencias y experiencia de los candidatos para asegurar la calidad del equipo. La formación y desarrollo profesional continuo son fundamentales. El colegio ofrece programas de capacitación y actualización para el personal, lo que les permite mantenerse al día con las tendencias educativas y mejorar sus habilidades pedagógicas.

La evaluación del desempeño es una herramienta vital. Se llevan a cabo revisiones regulares del rendimiento del personal para identificar fortalezas y áreas de mejora. Esto permite brindar retroalimentación constructiva y establecer metas de desarrollo individual. La comunicación interna efectiva es esencial. El colegio promueve un ambiente de trabajo abierto y colaborativo, fomentando la comunicación entre todos los niveles de empleados. Esto contribuye a la cohesión del equipo y a la resolución eficiente de problemas. La gestión de recursos humanos también incluye aspectos relacionados con la compensación y los beneficios, asegurando que los empleados sean recompensados de manera justa por su trabajo.

Palabras Claves: Administración, Capacitación, Gestión, Mejora Continua, Talento Humano.

SUMMARY

The administrative management of human talent at the Emigdio Esparza Moreno School is essential to guarantee an efficient and satisfactory educational environment; the selection and hiring of personnel is a key process. The school strives to recruit highly qualified teachers and support staff committed to the educational mission of the institution. An exhaustive evaluation of the candidates' skills and experience is carried out to ensure the quality of the team. Training and continuous professional development are essential. The school offers training and refresher programs for staff, allowing them to keep up to date with educational trends and improve their pedagogical skills.

Performance evaluation is a vital tool. Regular reviews of staff performance are carried out to identify strengths and areas for improvement. This allows you to provide constructive feedback and set individual development goals. Effective internal communication is essential. The school promotes an open and collaborative work environment, encouraging communication between all levels of employees. This contributes to team cohesion and efficient problem solving. Human resource management also includes aspects related to compensation and benefits, ensuring that employees are fairly rewarded for their work.

Keywords: Administration, Training, Management, Continuous Improvement, Human Talent.

PROBLEMA

La unidad educativa Emigdio Esparza Moreno es una de las instituciones más prestigiosas de la ciudad de Babahoyo, se encuentra ubicada en el kilómetro 2, vía a Montalvo, en la avenida universitaria frente al programa muchacho trabajador, la cual cuenta con 107 docentes y 3295 estudiantes, está a cargo del rector: Master Marcos Zamora Mendoza y su número de ruc es: 1260047290001, tiene sus inicios en el año de 1977, donde esta surgió como una sociedad dedicada a la educación de niños, pero con el paso de los años se fueron implementando nuevas leyes y reformas de inclusión por la que hoy en día esta institución está dirigida para niños y niñas en goce de sus derechos, su modalidad es presencial de jornada Matutina y Vespertina con el nivel educativo de Inicial, educación Básica y Bachillerato.

La institución educativa, reconocida en la ciudad y con una amplia aceptación en la comunidad de Babahoyo y sus alrededores debido a su oferta académica, se enfrenta a serios problemas en su gestión administrativa del talento humano. Esta deficiencia tiene un impacto directo en la acreditación de los programas por parte del gobierno, ya que las quejas sobre la falta de personal en el área de secretariado son recurrentes. Los padres y alumnos se ven afectados por la incapacidad de gestionar adecuadamente los trámites y la obtención de información relevante.

Además, se ha notado una obsolescencia tecnológica en el departamento de administración, donde la contabilidad se lleva a cabo de manera arcaica debido a la falta de inversión en sistemas y procesos modernos. Esto resulta en una ineficiencia al registrar las transacciones contables necesarias para respaldar las operaciones de la institución. La carencia de personal en las áreas de administración y secretariado es evidente, lo que se traduce en una mala atención a los padres de familia que buscan realizar trámites para obtener información relevante sobre sus hijos. Las largas esperas y la falta de atención oportuna son comunes, lo que provoca la insatisfacción de los usuarios.

La falta de personal en el área de secretaría, con solo una persona asignada, no puede satisfacer la creciente demanda de padres que acuden a la institución a diario. Esto genera molestias y, en ocasiones, lleva a interacciones desagradables con el personal, así como quejas formales presentadas ante las autoridades competentes. Otro aspecto crítico es la falta de conocimiento del personal en cuanto a los procesos administrativos y su gestión óptima en la institución. Esto se traduce en una carencia de habilidades y destrezas necesarias para desempeñar eficazmente las funciones dentro de estas áreas. La persona a cargo de los recursos humanos no ha sabido identificar y aprovechar los talentos que existen en su equipo de trabajo, lo que agrava la problemática en la gestión del personal.

A pesar de la reputación y la popularidad de la institución educativa en Babahoyo y sus alrededores, enfrenta serios desafíos en su gestión administrativa del talento humano. La falta de personal, la obsolescencia tecnológica, la mala atención a los padres de familia y la carencia de habilidades en el personal son cuestiones críticas que deben abordarse de manera urgente para mejorar la eficiencia y la calidad de los servicios que ofrece la institución.

SISTEMATIZACION DEL PROBLEMA

¿Podrá la Unidad Educativa Emigdio Esparza Moreno poner en marcha una buena gestión administrativa del talento humano, en el periodo 2022?

SUBPROBLEMAS

- ¿Es necesario que la Unidad Educativa Emigdio Esparza Moreno lleve una buena gestión de su personal?
- ¿Necesitara la Unidad Educativa Emigdio Esparza Moreno implementar los debidos procesos administrativos para la buena gestión del talento humano que posee?
- ¿Sera preciso buscar alternativas de solución en la gestión administrativa de la Unidad Educativa Emigdio Esparza Moreno?

JUSTIFICACIÓN

Es fundamental realizar este trabajo debido a la creciente importancia de la información en la toma de decisiones en la era actual. La información es un activo invaluable para individuos, empresas y gobiernos, ya que les permite comprender su entorno, anticipar cambios y tomar decisiones informadas. La recopilación y análisis de datos, así como la generación de informes y estudios, contribuyen a proporcionar una base sólida para la toma de decisiones estratégicas en una variedad de campos, desde la economía hasta la medicina y la política.

Si no se realiza este trabajo, la sociedad en su conjunto sufriría una pérdida significativa de información valiosa, la falta de investigaciones y estudios adecuados limitaría nuestra capacidad para abordar problemas y desafíos en evolución, y tomar decisiones con confianza. Por ejemplo, en el ámbito de la salud, la falta de estudios médicos podría llevar a diagnósticos y tratamientos menos efectivos. En el ámbito económico, la ausencia de análisis de mercado podría resultar en decisiones empresariales menos rentables. Además, la sociedad en general se perdería de avances científicos y tecnológicos que dependen de la investigación y el análisis de datos.

Se considera que el estudio es auténtico porque se basa en un enfoque metodológico sólido y utiliza fuentes confiables y datos verificables; además, el proceso de revisión por pares y la transparencia en la metodología utilizada aumentan la credibilidad del estudio. Esto beneficia a una amplia gama de partes interesadas, incluidos los tomadores de decisiones, los investigadores, la comunidad académica y el público en general, los resultados de un estudio auténtico pueden utilizarse para informar políticas públicas, impulsar la innovación, mejorar la calidad de vida y promover avances en diversas áreas. Un estudio auténtico beneficia a una amplia gama de partes interesadas y contribuye al avance de la sociedad en su conjunto. Por lo tanto, es imperativo continuar apoyando la investigación y el análisis de datos como un pilar fundamental para el progreso y el desarrollo.

OBJETIVOS

Objetivo General

- Optimizar la gestión administrativa del talento humano en el Colegio Emigdio Esparza Moreno mediante la implementación de estrategias y técnicas efectivas, con el fin de mejorar la eficiencia y el bienestar.

Objetivos Específicos

- Evaluar los procesos de talento humano aplicados en la institución, mediante una encuesta a los docentes para la identificación de falencias.
- Determinar los procesos aplicados por el departamento de talento humano, mediante un análisis de FODA para establecer las falencias entorno a la gestión.
- Sugerir medidas de acción correctivas, mediante los resultados obtenidos para el mejoramiento de la gestión administrativa.

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

El estudio de caso titulado "Gestión Administrativa Del Talento Humano Del Colegio Emigdio Esparza Moreno En El Periodo 2022" se centra en un minucioso análisis de cómo se está llevando a cabo la administración del talento humano en esta institución educativa durante el estudio, se tiene como objetivo principal identificar y evaluar los diferentes procesos que son gestionados por el departamento de recursos humanos de la empresa. El tema del estudio se encuentra estrechamente relacionado con la línea de investigación de "Gestión financiera, administrativa, tributaria, auditoría y control" y se enmarca dentro de la sublínea de "marketing y comercialización".

Este estudio presenta un vínculo directo entre las actividades llevadas a cabo por el Colegio Emigdio Esparza Moreno y la mencionada línea de investigación. La institución educativa, a pesar de su naturaleza educativa, se considera una empresa de carácter comercial debido a su dedicación a la compra y venta de productos de primera necesidad para las familias y hogares de la sociedad a la que sirve. La amplia disponibilidad de productos que ofrece, sin restricciones para el público en general, hace que su funcionamiento esté alineado con las normas y prácticas comerciales vigentes.

Este estudio de caso se sitúa específicamente en la sublínea de investigación que aborda tanto empresas como instituciones públicas y privadas. Aunque el Colegio Emigdio Esparza Moreno es una entidad del sector público, se prestará una atención detallada a su gestión administrativa de talento humano. El análisis se centrará en la comprensión de los procesos y prácticas relacionadas con el talento humano dentro de esta entidad, con el objetivo de identificar posibles problemas y áreas de mejora.

ARTICULACIÓN CON EL PROYECTO DE PRACTICAS

El presente análisis desempeña un papel crucial en la relación entre las prácticas pre-profesionales y su aplicación en los procesos administrativos y comerciales en el ámbito empresarial, tanto en empresas públicas como privadas. La experiencia obtenida durante estas pasantías ha demostrado ser sumamente beneficiosa para abordar y resolver problemas de manera eficaz.

En primer lugar, las prácticas pre-profesionales brindan a los estudiantes una oportunidad única para adquirir experiencia práctica en situaciones laborales reales. Durante este período, los conceptos teóricos aprendidos en el aula pueden ponerse en práctica en el mundo empresarial, lo que permite a los estudiantes comprender en profundidad cómo operan los procesos administrativos y comerciales en este contexto.

Además, este estudio proporciona una base sólida para la identificación de problemas dentro de las empresas. Los conocimientos adquiridos permiten una detección efectiva de los desafíos y áreas de mejora, lo que a su vez contribuye al desarrollo de estrategias y soluciones apropiadas.

La contribución positiva de este trabajo se refleja en la habilidad de implementar estrategias, tácticas, técnicas y conocimientos en el entorno laboral y profesional. Los estudiantes que han completado estas prácticas están más preparados para enfrentar desafíos reales en el mundo empresarial y para aportar valor a las empresas, independientemente de si son públicas o privadas, este análisis establece una sólida conexión entre la teoría y la práctica, lo que equipa a los estudiantes para realizar una transición exitosa al mundo laboral.

MARCO TEÓRICO

Variable Dependiente: Administración

La administración puede considerarse como variable dependiente cuando se investiga cómo ciertos factores o intervenciones afectan el funcionamiento de una organización, la administración se convierte en la respuesta o resultado que se mide en función de las variables independientes o acciones tomadas, se podría analizar cómo la implementación de un nuevo sistema de gestión de proyectos afecta la eficiencia administrativa de una empresa entorno al talento humano. La variable dependiente, en este caso, sería la eficiencia administrativa, y se evaluaría en relación con la intervención, es decir, la implementación del nuevo sistema, para determinar su impacto en la administración de la organización (Beltran J, 2018, pág. 45).

La administración es un concepto fundamental en el mundo de los negocios y en la gestión de organizaciones de todo tipo, desde empresas hasta instituciones gubernamentales y organizaciones sin fines de lucro, la administración se refiere al proceso de planificar, organizar, dirigir y controlar los recursos disponibles para alcanzar los objetivos y metas establecidos de manera eficiente y efectiva (Terry, 2019, pág. 56).

Procesos Administrativos

Según Munch (2017), dice que:

Los procesos administrativos se refieren a las actividades y funciones fundamentales que los gerentes y líderes de una organización llevan a cabo para planificar, organizar, dirigir y controlar los recursos y actividades de la empresa con el objetivo de alcanzar sus metas y objetivos de manera eficiente y efectiva, estos procesos son esenciales para el funcionamiento adecuado de cualquier organización, ya sea una empresa, una institución gubernamental, una organización sin fines de lucro o cualquier otra entidad (pág.68).

Los procesos administrativos suelen dividirse en cuatro etapas principales:

- **Planificación:** En esta etapa, se establecen los objetivos de la organización y se determinan las estrategias y planes necesarios para alcanzar esos objetivos, esto incluye la definición de metas a corto y largo plazo, la identificación de recursos necesarios y la elaboración de planes de acción (Munch L, 2014, pág. 38).
- **Organización:** En esta etapa, se establece la estructura organizativa de la empresa, se asignan responsabilidades y se crean líneas de autoridad y comunicación, se trata de establecer cómo se llevarán a cabo las tareas y quién será responsable de cada una (Munch L, 2014, pág. 38).
- **Dirección:** Esta etapa implica liderar y guiar a los empleados para que ejecuten las tareas de acuerdo con los planes y objetivos establecidos, esto incluye la toma de decisiones, la motivación de los empleados y la resolución de conflictos para garantizar que se avance hacia los objetivos de la organización de manera eficiente (Munch L, 2014, pág. 38).
- **Control:** En esta etapa, se supervisa y se evalúa el desempeño de la organización y de sus miembros para asegurarse de que se están cumpliendo los objetivos establecidos; se comparan los resultados obtenidos con los planes y, si es necesario, se toman medidas correctivas para corregir desviaciones y mejorar el rendimiento (Munch L, 2014, pág. 38).

Estos procesos son iterativos y continuos, lo que significa que se llevan a cabo de manera cíclica a lo largo de la vida de una organización para adaptarse a cambios internos y externos, la gestión eficaz de estos procesos es esencial para el éxito y la supervivencia de una organización en un entorno empresarial competitivo y en constante evolución.

Variable independiente: Gestión administrativa del talento humano

La gestión administrativa del talento humano en un colegio es crucial para el funcionamiento efectivo de la institución educativa, la gestión administrativa del talento humano es una disciplina fundamental en el ámbito empresarial que se enfoca en la planificación, organización, dirección y control de los recursos humanos de una organización con el objetivo de maximizar su desempeño y contribución al logro de los objetivos organizacionales; esta función clave en la gestión empresarial implica una serie de actividades estratégicas y operativas que abarcan desde la atracción y selección de talento hasta su desarrollo y retención a largo plazo (Lopez S & Ruiz E, 2019, pág. 65).

Atracción y Selección de Talentos:

La primera etapa de la gestión del talento humano es atraer a candidatos talentosos y seleccionar a los más adecuados para las vacantes disponibles, esto implica la creación de perfiles de trabajo precisos, la difusión de las oportunidades laborales en diferentes medios y la realización de procesos de selección efectivos que evalúen las habilidades, competencias y valores de los candidatos, la selección adecuada es crucial, ya que impacta directamente en la calidad de los empleados que se incorporan a la organización (Vallejo L, 2016, pág. 46).

Capacitación y Desarrollo:

Una vez que los empleados son contratados, es esencial invertir en su desarrollo continuo. Esto incluye la capacitación en habilidades específicas, el fomento del crecimiento profesional y la promoción de un ambiente de aprendizaje, la capacitación y el desarrollo no solo aumentan la productividad y la calidad del trabajo, sino que también mejoran la satisfacción de los empleados y la retención del talento (Vallejo L, 2016, pág. 46).

Evaluación del Desempeño:

La evaluación del desempeño es un proceso que permite medir el rendimiento de los empleados en relación con los objetivos y estándares de la organización, proporciona retroalimentación valiosa a los empleados y a los líderes, y es esencial para la toma de decisiones sobre aumentos salariales, promociones y desarrollo profesional. Además, es una herramienta efectiva para identificar áreas de mejora y proporcionar oportunidades de desarrollo personalizado (Chiavenato I, 2019, pág. 56).

Compensación y Beneficios:

La gestión de la compensación y los beneficios es crucial para atraer y retener talento; esto implica establecer políticas de remuneración competitivas que reconozcan el valor que aportan los empleados a la organización; además, la gestión de beneficios, como seguro de salud, vacaciones pagadas y otros incentivos, también desempeña un papel importante en la satisfacción y retención de los empleados (Terry, 2019, pág. 76).

Gestión del Rendimiento:

La gestión del rendimiento va más allá de la evaluación anual del desempeño. Implica establecer objetivos claros, proporcionar retroalimentación constante, reconocer los logros y abordar los problemas de rendimiento de manera proactiva, una gestión efectiva del rendimiento contribuye a mantener a los empleados comprometidos y motivados (Terry, 2019, pág. 76).

Cultura Organizacional:

La cultura organizacional es la suma de los valores, creencias, normas y prácticas que rigen el comportamiento de los empleados en una organización. La gestión del talento humano juega un papel fundamental en la promoción y el mantenimiento de una cultura que fomente la

colaboración, la innovación y el compromiso. Una cultura positiva puede ser un diferenciador clave en la atracción y retención de talento (Chiavenato I, 2008 (2018), pág. 56).

Diversidad e Inclusión:

La diversidad e inclusión son componentes esenciales de la gestión del talento humano en la actualidad, las organizaciones que valoran y promueven la diversidad en su fuerza laboral tienden a ser más innovadoras y adaptativas, la inclusión se refiere a crear un ambiente en el que todos los empleados se sientan valorados y respetados, independientemente de su origen, género, orientación sexual u otros factores (Acosta, Salas L, Jiménez M, & Guerra A, 2018).

Gestión del Cambio:

En un entorno empresarial en constante evolución, la gestión del cambio se ha convertido en un aspecto crucial de la gestión del talento humano, los profesionales de recursos humanos desempeñan un papel importante en la comunicación, planificación y ejecución de cambios organizacionales, ayudando a los empleados a adaptarse y prosperar en nuevas circunstancias (Arguello A, Llumiguano M, Gaviláñez C, & Torres L, 2020).

Retención de Talentos:

La retención de talento es un desafío importante en un mercado laboral competitivo. Para retener a los empleados talentosos, las organizaciones deben ofrecer oportunidades de desarrollo, un ambiente de trabajo satisfactorio y un equilibrio adecuado entre trabajo y vida personal, la gestión del talento humano desempeña un papel clave en la identificación de estrategias efectivas de retención (Terry, 2019, pág. 89).

Cumplimiento Legal y Ético:

La gestión administrativa del talento humano debe cumplir con todas las leyes laborales y regulaciones aplicables, esto incluye cuestiones como el salario mínimo, las horas de trabajo,

la igualdad de oportunidades y la seguridad en el lugar de trabajo; además debe promover prácticas éticas en todas las interacciones con los empleados (Armas Y, Llanos M, & Traverso P, 2017).

Variable Externa:

La unidad educativa Emigdio Esparza Moreno es una de las instituciones más prestigiosas de la ciudad de Babahoyo, se encuentra ubicada en el kilómetro 2, vía a Montalvo, en la avenida universitaria frente al programa muchacho trabajador, la cual cuenta con 107 docentes y 3295 estudiantes, está a cargo del rector: Master Marcos Zamora Mendoza y su número de ruc es: 1260047290001, tiene sus inicios en el año de 1977, donde esta surgió como una sociedad dedicada a la educación de niños, pero con el paso de los años se fueron implementando nuevas leyes y reformas de inclusión por la que hoy en día esta institución está dirigida para niños y niñas en goce de sus derechos, su modalidad es presencial de jornada Matutina y Vespertina con el nivel educativo de Inicial, educación Básica y Bachillerato.

Variabes Interna: Talento humano

Importancia de la Gestión Administrativa del Talento Humano:

- **Mejora el desempeño organizacional:** Al asegurarse de que los empleados estén bien capacitados, motivados y alineados con los objetivos de la organización, la gestión del talento humano contribuye directamente al éxito empresarial (Teran A, 2020, pág. 57).
- **Aumenta la retención de talento:** Las organizaciones que invierten en el desarrollo y satisfacción de sus empleados tienden a retener a sus talentos clave durante más tiempo, lo que ahorra tiempo y dinero en la búsqueda y capacitación de nuevos empleados (Teran A, 2020, pág. 57).

La Administración de Recursos Humanos (RRHH) se erige como una disciplina crucial en el ámbito empresarial, con un enfoque específico en la gestión y optimización del elemento humano dentro de una organización. Su propósito fundamental radica en la creación de un entorno laboral que sea propicio y eficiente, permitiendo a los empleados alcanzar su máximo potencial en pos de los objetivos corporativos (Terry, 2019, pág. 65).

Este campo de estudio abarca un amplio espectro de funciones y responsabilidades que engloban desde el reclutamiento y selección de personal, la capacitación y el desarrollo, hasta la evaluación del desempeño, la compensación y los beneficios, la gestión de relaciones laborales, y la planificación estratégica de recursos humanos. En esencia, su cometido se traduce en la creación de políticas y estrategias que posibiliten a la organización atraer, retener y fomentar el desarrollo de su talento humano, alineando de forma armoniosa los objetivos individuales de los empleados con los metas generales de la empresa (Alava J, 2018).

El proceso de reclutamiento y selección constituye una etapa crítica en la gestión de RRHH, donde se identifican las habilidades y competencias necesarias para cada puesto, se atraen candidatos potenciales, se evalúan sus cualidades y experiencia, y se elige al candidato más adecuado para la posición, una vez que los empleados se incorporan a la organización, la función de RRHH se encarga de su desarrollo continuo, a través de programas de capacitación y formación diseñados para mejorar sus habilidades y fomentar su crecimiento profesional (Drucker P, 2014 (Actualizacion 2019))

Evaluación de Desempeño

La evaluación del desempeño representa un pilar fundamental para medir el rendimiento de los empleados y proporcionarles retroalimentación constructiva, por otro lado, la gestión de relaciones laborales se concentra en mantener un ambiente laboral positivo y resolver eficazmente los conflictos. En cuanto a la compensación y beneficios, involucra la

estructuración de salarios y paquetes de remuneración competitivos y equitativos, lo cual contribuye significativamente a la satisfacción y retención del personal, la planificación estratégica de RR.HH. se enfoca en anticipar las futuras necesidades de la organización en términos de talento y en diseñar estrategias que garanticen contar con el personal adecuado en el momento oportuno (Vallejo L, 2016, pág. 32)

En su esencia, la Administración de Recursos Humanos busca maximizar el potencial de las personas en una organización, promoviendo un ambiente de trabajo positivo y productivo. De esta manera, contribuye al éxito y al crecimiento sostenible de la empresa (Chiavenato I, 2008 (2018)).

Evolución de la administración del talento humano

La evolución de la administración del talento humano ha sido un proceso dinámico y continuo, experimentando transformaciones significativas a lo largo de las décadas. Desde sus inicios, cuando se centraba principalmente en la gestión de personal, hasta su transformación en una disciplina estratégica integral, la administración del talento humano ha transitado por una serie de etapas clave que reflejan la evolución de su enfoque y prácticas (Armas L, 2019, pág. 76)

En sus primeras etapas, la administración del talento humano se enfocaba en aspectos básicos de la gestión de empleados, como la contratación, el registro de horas y la nómina. Sin embargo, carecía de una estrategia profunda y se centraba principalmente en la gestión administrativa de los empleados (Chiavenato I, 2008 (2018), pág. 54)

A medida que las organizaciones comenzaron a reconocer la importancia del capital humano en su éxito, la administración del talento humano evolucionó hacia una función más estratégica. La gestión del rendimiento y la evaluación del desempeño se convirtieron en elementos clave para mejorar la productividad y el desarrollo de los empleados. La retención

de talento emergió como una preocupación crucial, impulsando la necesidad de crear entornos de trabajo más atractivos y propicios para el crecimiento profesional (Chiavenato I, Gestión del Talento Humano, 2008 (2018), pág. 75).

Llegada de la administración del talento humano en las empresas

Con la llegada de la era digital, la administración del talento humano se ha visto influenciada por tecnologías avanzadas, como sistemas de gestión de recursos humanos y plataformas de reclutamiento en línea, la analítica de recursos humanos se ha vuelto esencial para tomar decisiones basadas en datos, desde la identificación de brechas de habilidades hasta la planificación de sucesiones (Alava J, 2018).

En la actualidad, la administración del talento humano ha evolucionado hacia una función estratégica y proactiva que impulsa el éxito organizacional a través de la gestión eficiente y el desarrollo continuo de los empleados. La diversidad e inclusión también han ganado relevancia, con un enfoque en la creación de equipos diversos que fomenten la innovación y la perspectiva global (Parker M, 2019).

A medida que las organizaciones continúan evolucionando en un entorno empresarial en constante cambio, la administración del talento humano seguirá adaptándose para satisfacer las necesidades cambiantes de los empleados y las demandas del mercado (Parker M, 2019, pág. 56).

Evolución de los recursos humanos

La evolución de la función de Recursos Humanos en las empresas se ha desarrollado a lo largo de la historia, desde los albores de la Revolución Industrial hasta su consolidación como un componente esencial en la toma de decisiones estratégicas en las organizaciones, lo

cual ocurrió principalmente a partir de la década de 1980 (Armas Y, Llanos M, & Traverso P, 2017, pág. 49).

Es posible identificar cuatro etapas en esta evolución:

En la primera etapa, influenciada por los principios de la administración científica, se buscaba aumentar la productividad a bajo costo, se consideraba al trabajador como un ente racional y económico, motivado por recompensas monetarias y controlado mediante sistemas de retribución y medidas disciplinarias. La función de Recursos Humanos tenía una orientación reactiva y sus responsabilidades estaban principalmente relacionadas con aspectos administrativos y económicos, como la gestión de nóminas y seguros sociales (Arguello A, Llumiguano M, Gavilánez C, & Torres L, 2020).

La segunda etapa, influida por la corriente de las relaciones humanas, rompió con el enfoque anterior. Se comenzaron a considerar las necesidades sociales y se buscaba la adaptación mutua entre las personas y la organización (Pacheco F, 2020, pág. 58).

Estrategias para mejorar a administración del talento humano

La gestión del talento humano es esencial para el éxito de cualquier organización, ya que el capital humano es uno de los recursos más valiosos. Para mejorar la administración del talento humano, es importante implementar estrategias efectivas que fomenten el desarrollo (pág. 58).

Planificación estratégica de recursos humanos:

La planificación estratégica de recursos humanos implica anticipar las necesidades de talento de la organización a corto y largo plazo, esto se logra mediante la identificación de las competencias y habilidades necesarias para alcanzar los objetivos de la empresa, los departamentos de recursos humanos deben trabajar en estrecha colaboración con los líderes de

la organización para comprender sus metas y objetivos estratégicos y, a partir de ahí, desarrollar planes para reclutar, capacitar y retener al personal adecuado (Armas Y, Llanos M, & Traverso P, 2017, pág. 45).

Esta estrategia permite a la empresa estar preparada para los cambios y adaptarse eficazmente a las demandas del mercado.

Desarrollo y formación continua:

El desarrollo y la formación continuos son esenciales para mejorar la administración del talento humano. Esto implica la identificación de las brechas de habilidades en la organización y la implementación de programas de capacitación y desarrollo para llenar esas brechas (Armas Y, Llanos M, & Traverso P, 2017, pág. 59).

Ofrecer oportunidades de aprendizaje y crecimiento a los empleados no solo mejora sus habilidades, sino que también aumenta su compromiso y satisfacción en el trabajo. Además, el desarrollo continuo permite a la organización promover desde dentro, lo que puede fortalecer la cultura y el compromiso de los empleados.

Comunicación y retroalimentación efectiva:

La comunicación abierta y efectiva es fundamental para una buena administración del talento humano. Los empleados necesitan saber qué se espera de ellos y cómo están contribuyendo al éxito de la organización. La retroalimentación constante permite a los empleados mejorar y crecer, y también brinda a la empresa información valiosa para tomar decisiones informadas sobre su gestión del talento humano (Teran A, 2020).

Cultura organizacional sólida:

La cultura organizacional juega un papel crucial en la administración del talento humano. Una cultura que valora la diversidad, la inclusión, el reconocimiento y el equilibrio

entre el trabajo y la vida personal atraerá y retendrá a empleados talentosos. Los líderes deben establecer el tono para la cultura y actuar como modelos a seguir (Vallejo L, 2016).

Una cultura sólida también implica la promoción de valores y comportamientos que refuercen la visión y la misión de la organización (Chiavenato I, Gestión del Talento Humano, 2008 (2018)).

Medición y análisis de datos:

La gestión del talento humano efectiva requiere la medición y el análisis constantes de datos relacionados con el desempeño de los empleados, la rotación de personal, la satisfacción laboral y otros indicadores clave, utilizar herramientas de análisis de datos y métricas permite a la organización tomar decisiones basadas en evidencia y ajustar sus estrategias de gestión del talento humano según sea necesario; además, ayuda a identificar tendencias y problemas antes de que se conviertan en desafíos significativos (Armas Y, Llanos M, & Traverso P, 2017).

Beneficios de la Administración del Talento Humano

Una gestión efectiva del talento humano conlleva una serie de ventajas significativas que repercuten positivamente en toda la organización. esta práctica juega un papel fundamental en la mejora del rendimiento organizativo. La presencia de empleados altamente competentes y motivados aumenta las probabilidades de que la empresa alcance sus metas de manera eficaz y eficiente (Terry, 2019, pág. 71).

La correcta administración del talento asegura que los trabajadores estén ubicados en roles que se ajusten a sus habilidades y aptitudes, lo que conduce a una mayor productividad y calidad en sus labores.

Además, la capacitación continua proporciona a los empleados las herramientas y conocimientos necesarios para afrontar los desafíos cambiantes del mercado y adaptarse a

nuevas tecnologías, lo que mantiene a la organización competitiva en un entorno empresarial en constante evolución; la rotación de personal puede generar costos y disrupciones considerables en una empresa, y la pérdida de empleados talentosos puede debilitar su capacidad competitiva (Terry, 2019, pág. 71).

Una gestión efectiva del talento humano se enfoca en crear un ambiente de trabajo positivo y motivador, donde los empleados se sientan apreciados y comprometidos. Esto implica proporcionar oportunidades para el desarrollo profesional, reconocimiento adecuado y recompensas justas, así como un equilibrio entre la vida laboral y personal. Cuando los empleados experimentan satisfacción y compromiso, disminuye su propensión a buscar oportunidades en otras organizaciones, lo que reduce la rotación y los costos relacionados con la contratación y formación de nuevos empleados (Vallejo L, 2016, pág. 65).

Un entorno laboral que promueva la contribución de nuevas ideas y soluciones empodera a los empleados y estimula la innovación, la diversidad de talentos y perspectivas en el lugar de trabajo puede dar lugar a enfoques creativos para abordar problemas y desafíos empresariales, la gestión del talento humano desempeña un papel vital en la creación de equipos diversos y en la promoción de la colaboración entre ellos. Además, el desarrollo profesional y la formación continua equipan a los empleados con las habilidades necesarias para abordar problemas complejos de manera innovadora (Chiavenato I, 2008 (2018)).

Los beneficios abarcan desde la mejora del rendimiento organizativo y la retención de empleados hasta el impulso de la innovación y la creatividad.

La gestión eficiente del talento humano no solo ayuda a la organización a alcanzar sus metas y objetivos, sino que también contribuye a crear un entorno laboral positivo y productivo que beneficia tanto a empleados como empleadores. Por lo tanto, invertir en la administración

del talento humano se presenta como una estrategia inteligente para cualquier empresa que aspire a prosperar en un mercado altamente competitivo (Terry, 2019, pág. 43).

MARCO REFERENCIAL

Karina Espinoza & Jovana Montalvo (2021): en su tesis titulada "Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N.º VIII-Sede Huancayo en tiempos de COVID-19", después de analizar los resultados obtenidos en la investigación, se confirma que la gestión del talento humano influye significativamente con el desempeño laboral de la entidad teniendo como resultado $r = 0,769$, la mencionada conclusión concuerda con la de otros autores como (Crisostomo, 2018), quien confirmo la influencia de manera significativa de la gestión de talento humano sobre el desempeño laboral (pág. 73).

Cinthia Esperanza Córdor Pallo (2023): De acuerdo con su tesis titulada "gestión de la administración del talento humano y el desempeño laboral en la empresa servicios y mantenimiento JR de Quito – Ecuador", se concluye, que el 50% de los colaboradores de la empresa están totalmente de acuerdo en contar con un modelo de Gestión administrativa de talento humano, permitiendo la interacción entre empleados y empleador tanto dentro como fuera de la entidad, conllevando a la participación e involucramiento en todas las áreas de la empresa, con la finalidad de crear un trabajo en conjunto para un beneficio común, logrando alcanzar las metas y objetivos empresariales (pág. 57).

Christian Fernando Morales (2018): En su tesis titulada "Modelo de gestión del talento humano aplicado al sector de servicios de transporte de la provincia de Tungurahua", Para la minoría del 13.9% de encuestados, la optimización de recursos es un determinante del logro de resultados en la empresa, en tanto que para un segundo 30.6% la disponibilidad de recursos lo determina de mejor manera, y el ultimo 55.6% afirma que se determina mediante la integración de procesos.

La integración de procesos es el mejor determinante para conocer los logros de los resultados en la empresa, de tal manera que es importante que se genere integración y coordinación de procesos para fomentar una eficacia del personal, la misma que bajo parámetros de un buen comportamiento del recurso humano promueva dinamismo empresarial del equipo de trabajo (pág. 37).

Nicola Troya Miguel Antonio (2019): La tesis titulada “gestión administrativa que mejore desempeño laboral del talento humano del camal municipal de Babahoyo”, La propuesta de modelo de gestión administrativa para mejorar el desempeño laboral se enfoca en la planificación de lo que la institución desea lograr, para desde ahí establecer las acciones prioritarias a desarrollar para alcanzar sus objetivos. Estas acciones son llevadas a cabo por responsables previamente delegados, quienes debieron haber pasado por un proceso de reclutamiento y selección formal, que garantice un perfil idóneo para trabajar en el Camal (pág. 41).

MARCO CONCEPTUAL

Administración

La administración es un concepto fundamental en el mundo de los negocios y en la gestión de organizaciones de todo tipo, desde empresas hasta instituciones gubernamentales y organizaciones sin fines de lucro, la administración se refiere al proceso de planificar, organizar, dirigir y controlar los recursos disponibles para alcanzar los objetivos y metas establecidos de manera eficiente y efectiva (Terry, 2019, pág. 56).

Procesos

Es un proceso distinto que consiste en planificar, organizar, actuar y controlar; utilizando en cada uno de ellos tanto las ciencias como las artes, y que se sigue con el fin de lograr un objetivo predeterminado. (Terry, 2019, pág. 52)

Planificación

La planeación es el proceso por el cual la dirección (CEO) o staff directo de una organización prevé el futuro y desarrolla los procedimientos de las operaciones necesarias para alcanzarlo (el futuro). (Goldstein, 2022)

Organización

La organización según el autor Agustín Reyes Ponce. Organización es la estructuración de las relaciones que deben existir entre las funciones, los niveles y las actividades de los elementos materiales y humanos de un organismo social, con el fin de lograr su máxima eficiencia dentro de los planes y objetivos señalados. (Ponce, 2021, pág. 35)

Integración

Es la función administrativa que se ocupa de dotar de personal a la estructura de la organización, a través de una adecuada y efectiva selección de personas que han de ocupar los puestos dentro de la estructura. (O'Donnell., 2021, pág. 40)

Dirección

La dirección comprende la influencia del administrador a través de la cual logra que sus subordinados obtengan los objetivos de las organizaciones mediante la supervisión, la comunicación y la motivación. (Buchele, 2021, pág. 49)

Control

El control es una etapa primordial en la administración, pues, aunque una empresa cuente con magníficos planes, una estructura organizacional adecuada y una dirección eficiente, el ejecutivo no podrá verificar cuál es la situación real de la organización si no existe un mecanismo que se cerciore e informe se los hechos van de acuerdo con los estándares establecidos. (Lourdes, 2021, pág. 55)

MARCO METODOLÓGICO

Método Causa Raíz

El método de causa raíz fue una herramienta valiosa en la detección de falencias en la administración del talento humano. Permitió identificar las causas fundamentales de problemas en la gestión de recursos humanos, en lugar de abordar solo los síntomas superficiales. Al analizar a fondo las raíces de los desafíos, las organizaciones pudieron implementar soluciones efectivas y sostenibles que mejoraron la selección, desarrollo, retención y motivación de su personal. Esto condujo a una administración del talento humano más eficiente, promoviendo un entorno laboral saludable y un aumento en el rendimiento y la satisfacción de los empleados.

La implementación del método de causa raíz en la Gestión Administrativa de Recursos Humanos en el Colegio Emigdio Esparza Moreno de la ciudad de Babahoyo se destacó como un enfoque esencial para abordar los problemas de manera efectiva.

Este enfoque permitió la comprensión profunda de los desafíos que enfrenta la organización al descubrir las causas subyacentes detrás de los problemas en lugar de simplemente tratar los síntomas superficiales.

Técnicas

La técnica que se utilizaron en el presente estudio de caso fueron:

Encuestas:

Esta técnica permitió conocer mediante un cuestionario a los docentes del colegio identificar el grado de satisfacción con respecto a la administración del talento humano que aplica el colegio.

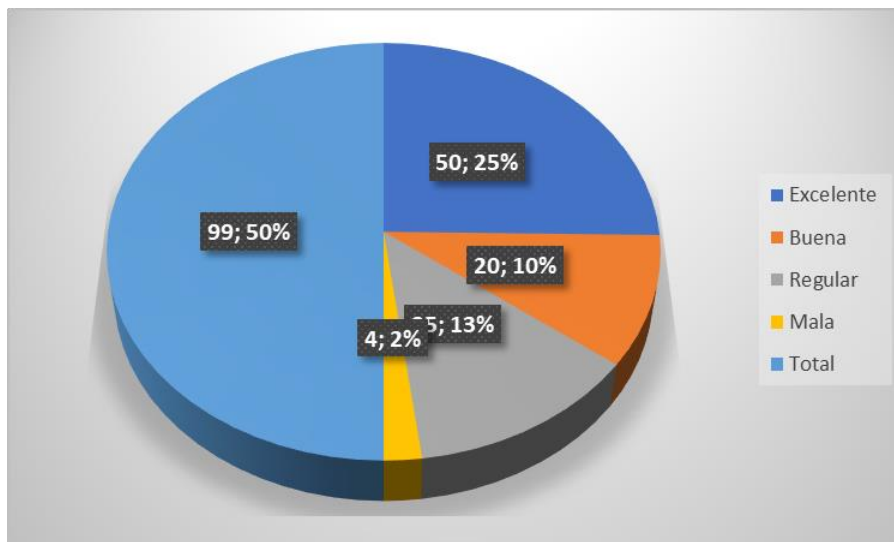
Instrumentos

Cuestionario cerrado: este instrumento permitió encuestar a un total de 99 docentes para la identificación de falencias y el nivel de satisfacción.

RESULTADOS

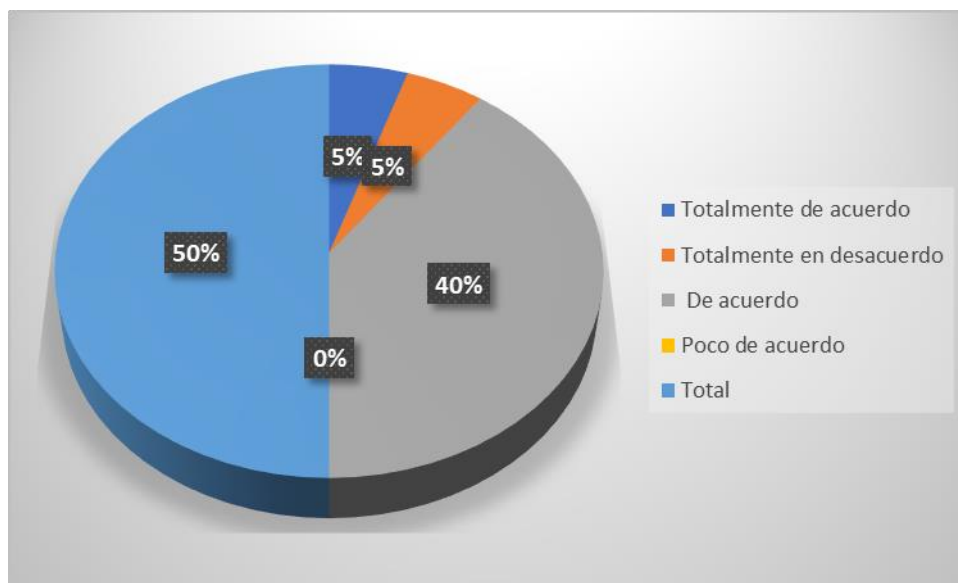
Encuestas

<i>1. ¿Considera usted que el departamento de talento humano es:</i>		
	<i>Frecuencia relativa</i>	<i>Frecuencia absoluta</i>
<i>Excelente</i>	50	50,05%
<i>Buena</i>	20	20,20%
<i>Regular</i>	25	25,25%
<i>Mala</i>	4	4,04%
<i>Total</i>	99	100%



Análisis: En las encuestas realizadas se puede identificar que el 50% de los encuestados consideran que el departamento de talento humano es excelente ya que posee personas capaces de realizar su trabajo de manera competente mientras que el 4% manifiesta de que es malo este departamento por lo cual siendo este el porcentaje más bajo se debe tomar en cuenta la observación para buscar su posible solución.

	<i>2. ¿El personal del departamento de talento humano fue amable y cortés?</i>	
	<i>Frecuencia relativa</i>	<i>Frecuencia absoluta</i>
<i>Totalmente de acuerdo</i>	10	10,10%
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	10	10,10%
<i>De acuerdo</i>	79	79,79%
<i>Poco de acuerdo</i>	0	0%
<i>Total</i>	99	100%

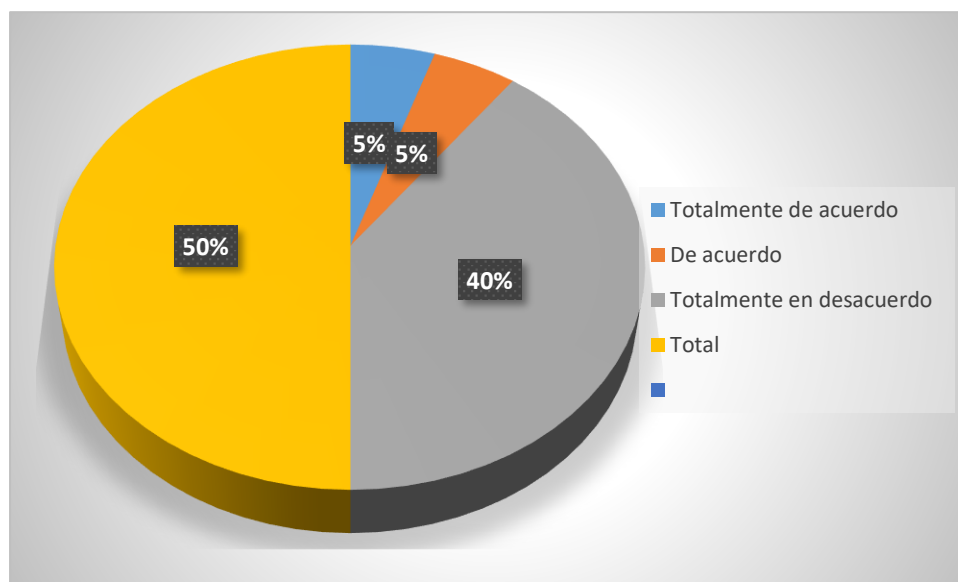


Análisis: En las encuestas realizadas se puede identificar que el 79% de los encuestados consideran que el departamento de talento humano es cortés y amable a la hora de realizar la respectiva atención a los usuarios y docentes, mientras que el restante de los encuestados está entre de acuerdo y desacuerdo de que este personal sea cortés y amable en beneficio de la institución.

3. ¿De acuerdo con su experiencia considera satisfactoria la labor que desempeña el departamento de talento humano en el colegio?

	<i>Frecuencia relativa</i>	<i>Frecuencia absoluta</i>
<i>Muy satisfecho</i>	27	27,27%
<i>Poco satisfecho</i>	49	49,49%

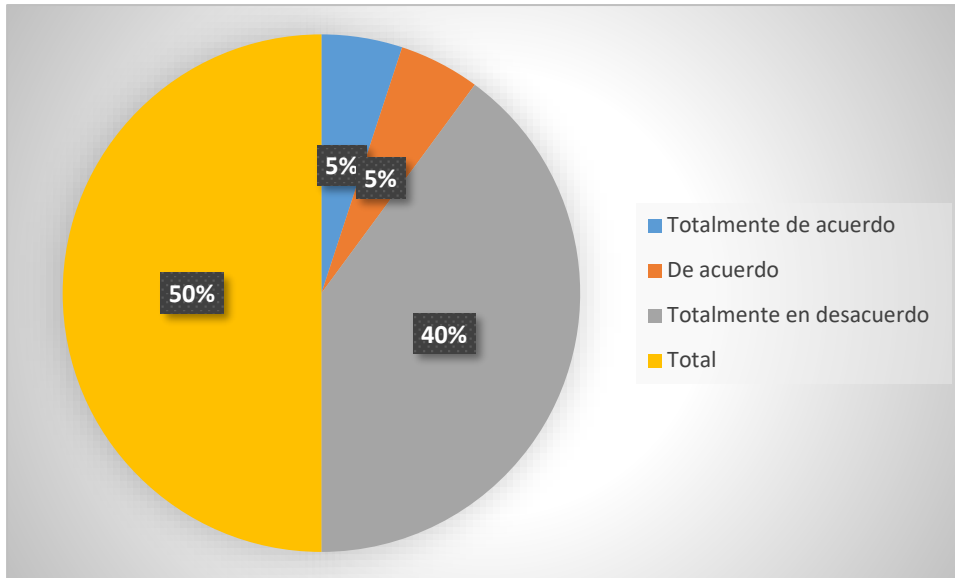
<i>Nada satisfecho</i>	23	23,23%
<i>Totalmente satisfecho</i>	12	12,12%
<i>Total</i>	99	100%



Análisis: En las encuestas realizadas se puede identificar que el 49% de los encuestados se sienten pocos satisfechos con la labor que desempeña el departamento de talento humano puesto que ellos prefieren que haya un incremento del personal ya que al haber muy poco no se pueden realizar más rápido las gestiones y pierden tiempo valioso, mientras que el 12% se siente satisfecho de que si es buena la labor que realizan.

4. ¿El tiempo de espera para ser atendido su requerimiento fue razonable.?

	<i>Frecuencia relativa</i>	<i>Frecuencia absoluta</i>
<i>Muy razonable</i>	6	6,06%
<i>Medianamente razonable</i>	59	59,9%
<i>Nada razonable</i>	34	34,34%
<i>Total</i>	99	100%



Análisis: En las encuestas realizadas se puede identificar el 59% de los encuestados sienten que medianamente es razonable el tiempo de espera para realizar un requerimiento en la unidad educativa, pero el 34% manifiesta que no es nada razonable el tiempo de espera ya que a veces les toca volver otro día para realizar algún trámite o gestión.

5. ¿El personal de talento humano se mostró dispuesto a solucionar su requerimiento.

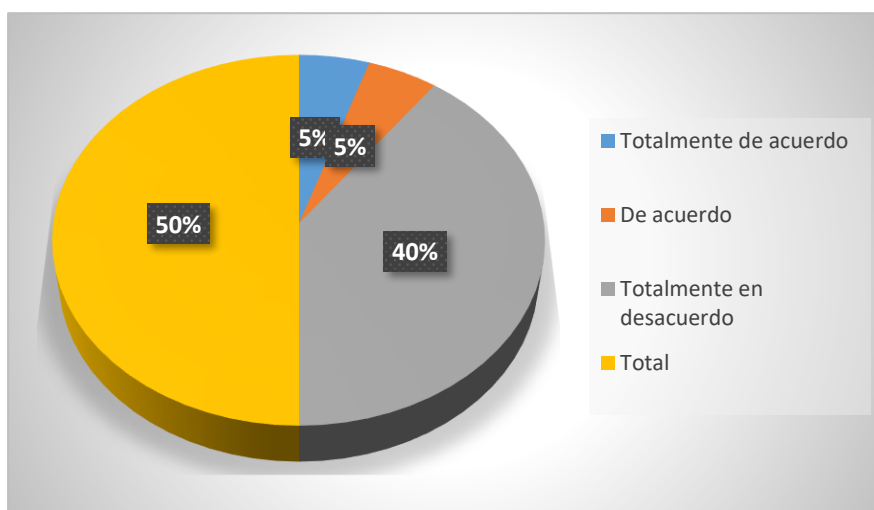
	<i>Frecuencia relativa</i>	<i>Frecuencia absoluta</i>
<i>Totalmente de acuerdo</i>	1	1,01%
<i>De acuerdo</i>	23	23,23%
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	75	75,75%
<i>Total</i>	99	100%

Análisis: En las encuestas realizadas se puede observar que el 75% de los encuestados argumentan de que están totalmente en desacuerdo al momento de que el personal de talento

humano no estuvo dispuesto a solucionar su requerimiento, mientras con un porcentaje mínimo de 1% se muestra la conformidad con la disposición de este departamento.

6. ¿El departamento de talento humano realiza reuniones o capacitaciones frecuentemente?

	<i>Frecuencia relativa</i>	<i>Frecuencia absoluta</i>
<i>Totalmente de acuerdo</i>	10	10,10%
<i>De acuerdo</i>	10	10,10%
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	79	79,79%
<i>Total</i>	99	100%



Análisis: En las encuestas realizadas se puede identificar que el 79% de las personas encuestadas manifiestan de que no se realiza con frecuencia capacitaciones al personal de la institución, se muestran totalmente en desacuerdo, mientras que el otro porcentaje restante se divide en que están de acuerdo y totalmente de acuerdo en que si se realizan capacitaciones continuas de como llevar una buena gestión administrativa en el departamento de talento humano.

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La encuesta realizada a los docentes del colegio Emigdio Esparza ha proporcionado valiosos insights sobre las preocupaciones fundamentales relacionadas con la gestión administrativa del talento humano en la institución educativa. Los resultados de esta encuesta ofrecen una visión clara de las áreas que requieren mejoras sustanciales para garantizar un entorno de trabajo más eficiente y efectivo. En primer lugar, es evidente que:

La mayoría de los docentes perciben una deficiencia significativa en la gestión administrativa del talento humano en el colegio Emigdio Esparza. Esta percepción es preocupante, dado que la administración efectiva del personal es esencial para el funcionamiento óptimo de cualquier institución educativa. Los docentes son el recurso más valioso en una escuela, y si no se les gestiona adecuadamente, pueden surgir una serie de problemas que afectan tanto a su satisfacción laboral como a la calidad de la educación que ofrecen a los estudiantes.

La falta de eficiencia en la gestión del talento humano puede manifestarse de diversas maneras, como la asignación inadecuada de responsabilidades, la falta de comunicación, la falta de apoyo y desarrollo profesional, entre otros. Esto puede llevar a la insatisfacción de los docentes, la disminución de la moral y, en última instancia, a un impacto negativo en la calidad de la enseñanza.

Un punto importante que se destaca el 10% en los resultados de la encuesta es la necesidad de capacitación. Los docentes mencionan que la falta de eficiencia puede atribuirse en parte a la falta de habilidades y conocimientos necesarios para gestionar eficazmente el talento humano. La capacitación es esencial para que los administradores comprendan y apliquen las mejores prácticas en la gestión del personal. Esto incluye habilidades de comunicación, resolución de conflictos, evaluación del desempeño y desarrollo profesional.

Además, los resultados de la encuesta indican mediante un 79% que la planificación de reuniones es deficiente. Las reuniones son una herramienta crucial para la comunicación y la colaboración en cualquier organización. Cuando no se planifican y ejecutan de manera efectiva, pueden convertirse en una pérdida de tiempo y recursos. Los docentes enfatizan que una planificación inadecuada de las reuniones no les permite mejorar. Esto sugiere la necesidad de implementar un enfoque más estructurado y estratégico para las reuniones, asegurándose de que se aborden temas relevantes y se tomen medidas concretas.

La encuesta realizada a los docentes del colegio Emigdio Esparza revela preocupaciones legítimas sobre la gestión administrativa del talento humano en la institución. Una planificación más efectiva de las reuniones como áreas clave de mejora. Abordar estos problemas es esencial para garantizar un entorno de trabajo más eficiente y productivo, lo que a su vez beneficiará a los docentes y, en última instancia, a los estudiantes. La administración debe tomar medidas concretas para abordar estas preocupaciones y trabajar en colaboración con el personal para implementar cambios significativos y positivos en la gestión del talento humano en el colegio Emigdio Esparza.

En primer lugar, es fundamental destacar las fortalezas del colegio, ya que proporcionan una base sólida para su mejora y desarrollo. La presencia de un personal docente altamente cualificado es un activo invaluable que contribuye significativamente a la calidad de la educación proporcionada. Esta cualificación no solo garantiza una educación de calidad para los estudiantes, sino que también contribuye a mantener una reputación sólida y atractiva para los padres de familia.

Por otro lado, en la encuesta se evidenció que 50% de los encuestados denotan que el personal que posee la institución es excelente solo que no se ha llevado una buena gestión administrativa de aquello para explotar su potencial y habilidades, además con un 79%

significativo se observó que el personal aparte de ser bueno es cortés y amable lo cual es un punto a favor para la institución educativa.

CONCLUSIONES

Para Concluir:

Los resultados de la encuesta realizada a los docentes del colegio Emigdio Esparza subrayan la importancia crítica de una sólida gestión administrativa del talento humano en las instituciones educativas. La percepción generalizada de una deficiencia significativa en este aspecto es una preocupación legítima, ya que los docentes son el recurso más valioso en una escuela.

La falta de un **plan estratégico** que aborde específicamente las deficiencias identificadas en la gestión del talento humano; La poca eficiencia en la gestión del personal da lugar a problemas que afectan tanto a la satisfacción laboral de los docentes como a la calidad de la educación.

La poca capacitación y deficiente planificación de las reuniones son áreas clave que requieren mejorar para abordar preocupaciones, dificultades académicas y resolución de conflictos

Poca Implementación de estrategias que permita mejorar la comunicación y la participación más interactiva de los docentes. La administración del colegio Emigdio Esparza debe tomar medidas concretas y trabajar en estrecha colaboración con el personal docente para lograr cambios significativos y positivos en la gestión del talento humano y en la infraestructura educativa. La voz y las preocupaciones de los docentes deben ser tenidas en cuenta en la toma de decisiones, fomentando un ambiente de colaboración y compromiso.

RECOMENDACIONES

Priorizar la Capacitación y Desarrollo del Personal Docente: La administración del colegio Emigdio Esparza debería implementar programas de capacitación continuos para los docentes. Estos programas podrían incluir talleres, cursos en línea y oportunidades de desarrollo profesional que aborden las áreas de preocupación identificadas en la encuesta. La formación continua no solo mejorará las habilidades y competencias de los docentes, sino que también aumentará su satisfacción laboral.

Mejorar la Comunicación y la Participación del Personal Docente: Es crucial que la administración del colegio fomente un ambiente de colaboración y compromiso con los docentes. Para lograrlo, se deben establecer canales de comunicación efectivos que permitan a los docentes expresar sus preocupaciones y sugerencias de manera regular. La administración debe estar dispuesta a escuchar y tomar en cuenta la voz de los docentes en la toma de decisiones que afecten a la gestión del talento humano y a la infraestructura educativa. Esto promoverá un sentido de pertenencia y responsabilidad compartida en la comunidad escolar.

Desarrollar un Plan Estratégico para la Gestión del Talento Humano: La administración del colegio Emigdio Esparza debería elaborar un plan estratégico que aborde específicamente las deficiencias identificadas en la gestión del talento humano. Este plan debería incluir metas y objetivos claros, plazos de implementación y métricas de seguimiento para evaluar el progreso. Además, debería establecerse un **comité de seguimiento** o una estructura similar que involucre a representantes del personal docente para supervisar la ejecución del plan y garantizar que se cumplan las mejoras necesarias.

Bibliografía

- Acosta M, M., Salas L, L., Jimenez M, M., & Guerra M, M. (2019). *La Administracion Empresarial*. Mexico: PEARSON.
- Acosta, M., Salas L, L., Jiménez M, M., & Guerra A, A. (2018). *Administración de Ventas Conceptos Clave en el siglo XXI*. Mexico: Editorial Área de Innovación y Desarrollo, S.L.
- Alava J, J. (3 de Julio de 2018). *gestiondeproyectos*. Obtenido de gestiondeproyectos: <https://gestiondeproyectos824249331.files.wordpress.com/2018/05/plan-de-adquisiciones-del-proyecto.pdf>
- Álvarez J, J. (2006). *Gestion de Calidad*. Colombia: PEARSON.
- Arguello A, A., Llumiguano M, M., Gavilánez C, C., & Torres L, L. (2020). *Administración de Empresas (Elementos Basicos)*. Ecuador; Bolivar, Guayas : ASOCIACIÓN LATINOAMERICANA DE CIENCIAS NEUTROSÓFICAS.
- Armas L, L. (2019). *Importancia de la informática para los estudiantes de administración*. Argentina : PEARSON. Obtenido de <https://www.euroinnova.ec/blog/informatica-en-administracion#:~:text=La%20inform%C3%A1tica%20en%20administraci%C3%B3n%20resulta,la%20gesti%C3%B3n%20de%20la%20organizaci%C3%B3n>.
- Armas Y, Y., Llanos M, M., & Traverso P, P. (2017). *Gestion del Telento Humano y Nuevos Escenarios Laborales*. Guayas- Ecuador: ECOTEC.
- Ballou R, R. (2016). *Logística: Administración de la Cadena de Suministro*. Colombia: PEARSON.
- Beltran J, J. (2018). *Evolución de la Administracion*. Medellin: Luis Amigo.
- Buchele, a. R. (2021). *Temas administrativos*. Mexico: editorial investigaciones el campeche.
- Caedenas L, L. (15 de Mayo de 2016). *todopmp.com*. Obtenido de todopmp.com: <https://todopmp.com/planificar-la-gestion-de-las-adquisiciones/>
- Carro R, R., & Gonzalez D, D. (2019). *Administracion de la Calidad Total*. Argentina: Mc Graw Hill.
- Chiavenato I, I. (2008 (2018)). *Gestion del Talento Humano*. Bogota- Colombia: Mc Graw Hill.

- Chiavenato I, I. (2019). *INTRODUCCION A LA TEORIA GENERAL DE LA ADMINISTRACION una vision global de la moderna administracion de las organizaciones*. Mexico: MCGRAW-HILL INTERAMERICANA S.A.
- Daft, R. (2018). *Fundamentos de la Administración*. Madrid- España: Cengage Editores 12° ed.
- docplayer.es. (23 de Marzo de 2019). *docplayer.es*. Obtenido de docplayer.es: <https://docplayer.es/8582385-Plan-de-gestion-de-adquisiciones.html>
- Drucker P, P. (2014 (Actualizacion 2019)). *La práctica de la administración de empresas*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Erazo P, P. (2020). *Gestión Administrativa* . Mexico: Santillana.
- Fayol H, H. (2019-1995). *Administration industrielle et générale"*. España- Barcelona: Mc GrawHILL.
- Forbes. (2019). Gestion de Atención al Cliente. *Forbes*, 3,6.
- Friedman J, J. (2020). *Administracion y Gestion Empresarial*. Mexico: Pearson.
- Goldstein. (2022). Planeacion. En D. d. administrativo, *Administracion* (pág. 56). Colombia: blog:soyadministrador.net.
- Griffin R, R., & Moorhead G, G. (2019). *Administración: Una Perspectiva Global y Empresarial*. Argentina: Cengage Learning Editores 11° Ed.
- Guillin X, X., & Pérez I, I. (2022). *GESTIÓN ADMINISTRATIVA*. Quevedo; Ecuador : Universidad Técnica Estatal de Quevedo. Ecuador.
- Johnston, M., & Marshall G, G. (2019). *Administración en Ventas* . MÉXICO, BOGOTÁ, BUENOS AIRES , CARACAS : Mc GraW Hill.
- Kindred P, P., & Olivera P, P. (2019). *Administracion de empresas*. España: MC GRAWHILLS.
- Lopez S, S., & Ruiz E, E. (2019). *Operaciones Administrativas de Recursos Humanos*. Madrid- España: Mc Graw Hill.
- Lourdes, M. G. (2021). *Temas administrativos*. Mexico: editorial investigaciones el campeche.
- Mora L, L. (2015). *Gestion Logistica Integral*. Mexico: ECOE EDICIONES.

- Mosley W, W. (2019). *Gestion administrativa*. Medellin- Colombia: SANTILLANA EDICIONES .
- Munch L, L. (2014). *Administración Gestión organizacional enfoques y proceso administrativo.(Administración general)*. Mexico: Pearson.
- Novatrans. (16 de Marzo de 2016). *Novatrans*. Obtenido de Novatrans: <https://www.novatrans.es/blog/objetivos-funciones-la-gestion-del-transporte-logistica/>
- O'Donnell., K. y. (2021). *Temas administrativos* . Mexico: Editorial investigaciones científicas el campeche .
- Obón M, M., Fortín L, L., & Chiavenato I, I. (2019). *Introducción a la teoría general de la administración: Una visión integral de la moderna administración de las organizaciones*. Mexico: McGrawHill .
- Pacheco F, F. (2020). *Administración de recursos humanos -- Bibliotecas – Tendencias*. Mexico: Universidad Nacional Autónoma de México .
- Parker M, M. (2019). *Teoria de las Relaciones Humanas y la Administracion* . Madrid- Spain: PEARSON EDICIONES.
- Ponce, A. R. (2021). *Temas administrativos*. Mexico: editorial estado del campeche colegio de estudios científicos .
- Quispe A, A., Vasquez E, E., Menacho A, A., & Albitres E, E. (2020). *Gestión administrativa y planeamiento estratégico en la gestión de recursos financieros UGEL-04-2020*. Piura, Peru: Universidad Cesar Vallejo.
- Teran A, A. (2020). *Servicio al Cliente y su Gestion de exito*. Babahoyo: Patria.
- Terry, G. R. (2019). *Administración: liderando personas y organizaciones*. Canada: blog:soyadministrador.net.
- Vallejo L, L. (2016). *Gestion del Talento Humano*. Riobamba-Ecuador: ESPOCH.
- Veliz M, M., Salas L, L., Jimenez M, M., & Guerra A, A. (2018). *Administración de Ventas* . Mexico: Editorial Área de Innovación y Desarrollo, S.L.
- wordpress.com. (2018). *josain.wordpress.com*. Obtenido de [josain.wordpress.com: https://actcita07josain.wordpress.com/2018/05/19/el-contexto-de-la-administracion-de-recursos-humanos/](https://actcita07josain.wordpress.com/2018/05/19/el-contexto-de-la-administracion-de-recursos-humanos/)

Zona Logistica . (17 de Agosto de 2018). *Zona Logistica* . Obtenido de Zona Logistica :
<https://zonalogistica.com/la-gestion-del-transporte-parte-iii-la-estrategia-del-transporte/>

ANEXOS

Anexo 1 Carta de aceptación



UNIDAD EDUCATIVA EMIGDIO ESPARZA MORENO

Babahoyo 18 de septiembre 2023

Magister

EDUARDO GALEAS GUIJARRO

DECANO DE LA FACULTAD DE ADMINISTRACION, FINANZAS E INFORMATICA

En su despacho. –

De mis consideraciones

Yo, Master Marcos Zamora Mendoza, en calidad de **Rector de la Unidad Educativa Emigdio Esparza Moreno** dejo expresa la autorización a la estudiante **Recalde Aguachela Katherine Paulina**, con C.I: **1207470244**, de la **Carrera de Licenciatura en Comercio de la Facultad de Administración, finanzas e informática de la Universidad Técnica de Babahoyo** para que realice el respectivo caso de estudio con el tema **GESTIÓN ADMINISTRATIVA DEL TALENTO HUMANO DEL COLEGIO EMIGDIO ESPARZA MORENO EN EL PERIODO 2022**, el cual es un requisito para la obtención de su título de Licenciada en Comercio.

Admitiendo que dicha información no podrá ser manipulada en sus cifras y en su contenido.

Sin otro particular, me suscribo.

Atentamente



Master: Marcos Zamora Mendoza

Rector de la Unidad Educativa Emigdio Esparza Moreno

Anexo 2 RUC de la empresa

Consulta de RUC

RUC
1260047290001

Razón social
DIRECCION DISTRITAL 12D01-BABA-BABAHOYO-MONTALVO-
EDUCACION

Estado contribuyente en el RUC

ACTIVO

Representante legal	
Nombre/Razón Social:	HIDALGO GAMARRA KLEBER OCTAVIO
Identificación:	1203402159

Contribuyente fantasma

NO

Contribuyente con transacciones inexistentes

NO

Actividad económica principal

ACTIVIDADES DE ADMINISTRACION DE PROGRAMAS DE ENSEÑANZA
POSTSECUNDARIA Y DE PROGRAMAS ESPECIALES DE REEDUCACION
PROFESIONAL

Tipo contribuyente	Régimen	Categoría	
SOCIEDAD	GENERAL		
Obligado a llevar contabilidad	Agente de retención	Contribuyente especial	
SI	SI	SI	
Fecha inicio actividades	Fecha actualización	Fecha cese actividades	Fecha reinicio actividades
2013-01-25	2023-05-23		

Anexo 3 Certificado del Antiplagio



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN, FINANZAS E INFORMÁTICA
CARRERA DE COMERCIO



Babahoyo, 19 de septiembre del 2023

CERTIFICACIÓN DE PORCENTAJE DE SIMILITUD CON OTRAS FUENTES EN EL SISTEMA DE ANTIPLAGIO

En mi calidad de Tutor del Trabajo de la Investigación de: el/la, Sr./Sra./ Srta.: **RECALDE AGUACHELA KATHERINE PAULINA**, cuyo tema es: **GESTIÓN ADMINISTRATIVA DEL TALENTO HUMANO DEL COLEGIO EMIGDIO ESPARZA MORENO DE LA CIUDAD DE BABAHOYO EN EL PERIODO 2022**, certifico que este trabajo investigativo fue analizado por el Sistema Antiplagio Compilato, obteniendo como porcentaje de similitud de [7%], resultados que evidenciaron las fuentes principales y secundarias que se deben considerar para ser citadas y referenciadas de acuerdo a las normas de redacción adoptadas por la institución y Facultad.

Considerando que, en el Informe Final el porcentaje máximo permitido es el 10% de similitud, queda aprobado para su publicación.

CERTIFICADO DE ANÁLISIS
katherine Recalde

7% Similitudes

Trazo entre consultas
Última no reconocida

Nombre del documento: katherine Recalde.pdf
ID del documento: 5431616075172441124912141884181414111
Tamaño del documento original: 536,53 KB

Depositante: ONOFRE ZAFATA RIVERA FERNANDO
Fecha de depósito: 15/09/2023
Tipo de carga: manual
Fecha de fin de análisis: 15/09/2023

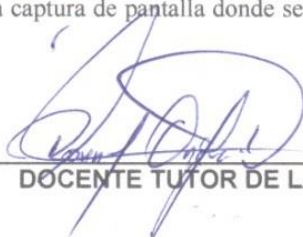
Número de palabras: 780
Número de caracteres: 52.148

Ubicación de las similitudes en el documento

Fuentes principales detectadas				
Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	impuestos de la uia.edu.ec	1%		
2	dipolce.com.ec	1%		
3	biblioteca	< 1%		
4	dipolce.com.ec	< 1%		
5	impuestos de la uia.edu.ec	< 1%		

Fuentes con similitudes fortuitas				
Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	library.ec	< 1%		
2	dipolce.com.ec	< 1%		

Por lo que se adjunta una captura de pantalla donde se muestra el resultado del porcentaje indicado.



DOCENTE TUTOR DE LA FAFI.