



Maestría en
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

AUTORES:

MARIUXI PAOLA LITUMA CARRASCO

PABLO NEPTALI CARRILLO DUEÑAS

CARLOS JAVIER GUEVARA YEROVI

**Trabajo de investigación previo a la obtención del título de Magíster en Gestión
del Talento Humano**

Director:

Marisol Carvajal Camperos

Nathalie Chauvin Andrade

**REESTRUCTURACIÓN DEL AREA DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN A
TRAVÉS DE LA IMPLEMENTACIÓN DE GESTIÓN POR COMPETENCIAS EN
LA ESCUELA SIMON BOLIVAR**

CERTIFICACIÓN

Nosotros, **MARIUXI PAOLA LITUMA CARRASCO, PABLO NEPTALI CARRILLO DUEÑAS, CARLOS JAVIER GUEVARA YEROVI** declaramos que somos los autores exclusivos de la presente investigación y que ésta es original, auténtica y personal. Todos los efectos académicos y legales que se desprendan de la presente investigación serán de nuestra sola y exclusiva responsabilidad.

Cedemos nuestros derechos de propiedad intelectual a la Universidad Internacional del Ecuador (UIDE), según lo establecido en la Ley de Propiedad Intelectual, reglamento y leyes.



Firmado electrónicamente por:
**MARIUXI PAOLA
LITUMA CARRASCO**

MARIUXI PAOLA LITUMA CARRASCO



Firmado electrónicamente por:
**PABLO NEPTALI
CARRILLO DUEÑAS**

PABLO NEPTALI CARRILLO DUEÑAS



Firmado electrónicamente por:
**CARLOS JAVIER
GUEVARA YEROVI**

CARLOS JAVIER GUEVARA YEROV

APROBACIÓN DE LOS DIRECTORES

Nosotros Marisol Carvajal Camperos y Nathalie Chauvin Andrade, declaramos que, personalmente conocemos que los graduandos: **MARIUXI PAOLA LITUMA CARRASCO, PABLO NEPTALI CARRILLO DUEÑAS, CARLOS JAVIER GUEVARA YEROVI**, son los autores exclusivos de la presente investigación y que ésta es original, auténtica y personal de ellos.

Firma del Director del Programa

Marisol Carvajal Camperos



**1709323057 NATHALIE
CHAUVIN ANDRADE**

Firma del Coordinador del Programa

Nathalie Chauvin Andrade

DEDICATORIAS Y AGRADECIMIENTOS

AGRADECIMIENTO

La más profunda gratitud a la MBA GESTION DE TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DEL ECUADOR, por todos los conocimientos entregados a lo largo de nuestra Maestría, nuestro sincero reconocimiento a todos y cada uno de nuestros Tutores por su valioso aporte en el desarrollo de la presente investigación.

De igual manera hacemos extensivo nuestro agradecimiento, a la Escuela Básica Particular "Simón Bolívar" y la empresa Amazonaseduc CIA LTDA, por la colaboración prestada en las diferentes actividades realizadas.

DEDICATORIA

Todo el esfuerzo entregado en la realización del presente trabajo, lo dedicamos con mucho cariño, en primer lugar, a Dios que es nuestra guía y de manera muy especial para nuestras familias por su apoyo y cariño incondicional.

Los Autores

INDICE GENERAL

CAPITULO I. IDENTIFICACIÓN DEL PROYECTO.....	19
1.1 PRESENTACIÓN Y PERFIL DE LA EMPRESA U ORGANIZACIÓN	19
1.1.1 Antecedentes y datos representativos	19
1.1.1.1 Antecedentes	19
1.1.1.2 Misión, visión, valores	21
1.1.1.3 Actividades, marcas, productos y servicios	22
1.1.1.4 Ubicación de la sede, ubicación de las operaciones, propiedad y forma jurídica.	24
1.1.1.5 Tamaño de la organización e información sobre empleados y otros trabajadores	25
1.1.2 Análisis del entorno	27
1.1.2.1 Entorno General (PESTEL)	27
1.1.2.2 Entorno específico (DAFO)	41
1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	44
1.2.1 Descripción del problema.....	44
1.2.2 Fines y Objetivos del Trabajo.....	48

1.2.2.1	Objetivo general	48
1.2.2.2	Objetivos específicos.....	49
1.2.3	Hipótesis o teoría que plantea este trabajo	49
1.3	JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DEL TRABAJO	50
CAPITULO II. MARCO CONCEPTUAL		52
2.1	CONCEPTO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.....	52
2.1.1	Importancia de la gestión del talento humano en la educación	54
2.1.2	Factores que influyen en la gestión del talento humano en el ámbito educativo.....	55
2.2	IMPACTO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE	57
2.2.1	Relación entre gestión del talento humano y desempeño laboral docente	59
2.2.2	Efectos de una gestión del talento humano efectiva en el ambiente escolar	61
2.2.3	Influencia de la gestión del talento humano en el rendimiento académico de los estudiantes.....	62
2.3	PRÁCTICAS Y ESTRATEGIAS EN LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.....	63
2.3.1	Reclutamiento y selección de personal docente	64
2.3.2	Desarrollo profesional y capacitación continua.....	66
2.3.3	Evaluación del desempeño y retroalimentación	67
2.3.4	Apoyo emocional y bienestar del personal docente	68
2.4	MODELOS Y ENFOQUES EN LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	70

2.4.1	Modelos teóricos de gestión del talento humano.....	72
2.4.2	Enfoques innovadores en la gestión del talento humano en la educación	73
2.4.3	Buenas prácticas y lecciones aprendidas en la gestión del talento humano	75
CAPITULO III. METODOLOGÍA.....		77
3.1	DISEÑO METODOLÓGICO.....	77
3.2	FUENTES DE DATOS E INFORMACIÓN.....	77
3.3	ENTREVISTA.....	78
3.4	ENCUESTA	80
CAPÍTULO IV: DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS		83
4.1	FILOSOFÍA DEL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS	83
4.1.1	Direccionamiento estratégico de AMAZONASEDUC CIA LTDA.....	83
4.2	FILOSOFÍA DE AMAZONASEDUC CIA LTDA PARA GESTIONAR SU TALENTO HUMANO.....	84
4.2.1	Entorno interno y externo de la dirección de personas de AMAZONASEDUC CIA LTDA.....	85
4.2.2	Representación conceptual del modelo de gestión del talento humano de AMAZONASEDUC CIA LTDA.....	89
4.2.3	Misión y Visión de la Dirección de Personas de AMAZONASEDUC CIA LTDA.....	90
4.2.4	Valores de la dirección de personas de AMAZONASEDUC CIA LTDA.....	90

4.3	Objetivos estratégicos de la Dirección de Personas de AMAZONASEDUC CIA LTDA.....	92
4.3.1	Objetivos explícitos	92
4.3.2	Objetivos implícitos.....	92
4.3.3	Objetivos a largo plazo:.....	93
4.4	Política de Talento Humano en AMAZONASEDUC CIA LTDA.....	94
4.5	Modelo sistémico para la organización partiendo del modelo de Valderrama (2012) estructurando y definiendo cada elemento	95
4.5.1	La empleabilidad en AMAZONASEDU CIA LTDA	97
4.6	MODELO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DE AMAZONASEDU CIA LTDA.....	100
4.6.1	UN ENTORNO COMO EL ACTUAL, CADA VEZ MÁS DIGITALIZADO	104
4.6.2	¿Cómo AMAZONASEDU CIA LTDA. está enfrentando la era digital?	105
4.7	AMAZONASEDU CIA LTDA. Y SU ESTRUCTURA ORGANIZATIVA:.....	108
4.8	MODELO SISTÉMICO DE AMAZONASEDU CIA LTDA.....	109
4.8.1	Explicación de cada uno de sus componentes	111
4.9	COMPETENCIAS ORGANIZACIONALES Y TIPOS DE COMPETENCIAS	113
4.9.1	Importancia de la gestión por competencias.....	114
4.9.2	Enfoque de competencias para la gestión del talento humano en AMAZONASEDU CIA LTDA.....	115

4.10	LA GESTIÓN DEL TALENTO EN AMAZONASEDU CIA LTDA.	116
4.10.1	Escala de competencias en AMAZONASEDU CIA LTDA	129
4.11	APLICACIÓN DEL MODELO DE COMPETENCIA EN LAS PRINCIPALES ÁREAS EN AMAZONASEDU CIA LTDA.	130
4.11.1	Ventajas de usar este modelo en AMAZONASEDU CIA LTDA.....	131
4.11.2	Diccionario de competencias para AMAZONASEDU CIA LTDA.....	132
CAPITULO V. DESARROLLO DE LA PROPUESTA		136
5.1	IMPLEMENTACIÓN DE NUEVAS TÉCNICAS EN EL PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL DE LA ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA SIMÓN BOLÍVAR.....	136
5.2	RETO.....	137
5.3	MODO DE RECLUTAMIENTO (INTERNO/ EXTERNO/MIXTO).....	143
5.4	VALORACIÓN/ SELECCIÓN CANDIDATO	146
CAPÍTULO VI: IMPACTO FINANCIERO Y LABORAL DE LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL.....		151
6.1	IMPLEMENTACIÓN DEL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO	153
6.1.1	Remuneración Mensual del jefe de Talento Humano.....	153
6.1.2	Valor por Hora del jefe de Talento Humano Proyecto Implementación del Departamento de Recursos Humanos.....	154
6.2	PROCESOS DE CAPACITACIÓN AL PERSONAL	154

6.2.1	Costo para employer branding.....	155
6.3	COSTO ADQUISICIÓN DE SOFTWARE	155
6.4	CONTRATACIÓN LABORAL, TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y GOBERNANZA CORPORATIVA.....	156
6.4.1	Necesidades específicas del proyecto con relación a Habilidades digitales	156
6.4.2	Liderazgo digital.....	157
6.4.3	Contratos de trabajo (ahora y a futuro).....	158
6.4.3.1	Situación Actual.....	158
6.4.3.2	En un futuro:	158
6.4.3.3	Requisitos	158
6.4.4	Gestión del cambio	159
6.4.5	Estrategia de Comunicación.	161
6.5	ANÁLISIS DE LA INVERSIÓN	165
CAPITULO VII. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		168
7.1	CONCLUSIONES GENERALES.....	168
7.1.1	Conclusiones Específicas.....	169
7.1.2	Análisis del cumplimiento de los objetivos del proyecto	170
7.2	CONTRIBUCIONES.....	171
7.2.1	Contribución a nivel personal.....	171
7.2.2	Contribución a nivel académico	171

7.2.3	Contribución a la gestión empresarial	172
7.2.4	Limitaciones del proyecto	172
7.3	RECOMENDACIONES.....	173
REFERENCIAS		174

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Escala de competencias	129
Tabla 2 Técnica de selección	144
Tabla 3 Remuneración Mensual del jefe de talento humano	153
Tabla 4 Cálculos del valor por hora del jefe de talento humano	154
Tabla 5 Plan de Capacitación 2024	154
Tabla 6 Costo Employer Branding	155
Tabla 7 Costo Adquisición de Software	155
Tabla 8 Gestión de los stakeholders internos	160
Tabla 9 Medición de Impactos	160

INDICE DE FIGURAS

Figura 1 Ubicación.....	24
Figura 2 Organigrama	26
Figura 3 Factores que afectan la gestión del talento humano	85
Figura 4 Representación conceptual del modelo de Gestión del Talento Humano.....	89
Figura 5 Componentes del talento humano.....	102
Figura 6 Modelo de gestión de AMAZONASEDU	104
Figura 7 Organigrama AMAZONASEDU CIA LTDA	109
Figura 8 Resultados esperados	118
Figura 9 Modelo de competencias de AMAZONASEDU CIA LTDA	119
Figura 10 Modelo de diccionario	132
Figura 11 Esquema de diccionario	133
Figura 12 Reclutamiento	143
Figura 13 Estrategias de Comunicación.....	161

RESUMEN

El presente trabajo ofrece una visión detallada sobre la implementación de un sistema integral de gestión del talento humano en la Escuela Básica Particular "Simón Bolívar" y la empresa AMAZONASEDUC CIA LTDA, fundamentalmente e identifica la falta de gestión efectiva del talento humano como un problema principal que afecta la eficacia educativa; para abordar el desafío, se proponen medidas como el reclutamiento y selección de personal altamente calificado, programas de desarrollo profesional y sistemas de evaluación del desempeño.

El enfoque en competencias, la adaptación a la transformación digital y la justificación de costos asociados con la gestión del talento humano son temas recurrentes, se destaca la importancia de alinear las habilidades del personal con los objetivos estratégicos de la organización para mejorar la productividad y el compromiso laboral.

En conclusión, se subraya la relevancia de una gestión eficiente del talento humano tanto en el ámbito educativo como empresarial, y se resalta la necesidad de invertir en políticas integrales y adaptativas para enfrentar los desafíos del entorno laboral cambiante.

Palabras claves: gestión del talento humano, ámbito educativo, sistema integral de gestión, eficacia educativa, políticas integrales, habilidades del personal.

ABSTRACT

The present investigation provides a detailed insight into the implementation of a comprehensive human talent management system in the "Simón Bolívar" Private Basic School and the company AMAZONASEDUC CIA LTDA, primarily identifying the lack of effective human talent management as a key issue affecting educational effectiveness. To address this challenge, measures such as recruiting and selecting highly qualified personnel, professional development programs, and performance evaluation systems are proposed.

Competency-based approach, adaptation to digital transformation, and justification of costs associated with human talent management are recurring themes, emphasizing the importance of aligning personnel skills with the organization's strategic objectives to enhance productivity and employee engagement. In conclusion, the relevance of efficient human talent management is underscored both in the educational and business realms, emphasizing the need to invest in comprehensive and adaptive policies to tackle the challenges of the changing work environment.

Keywords: human talent management, educational realm, comprehensive management system, educational effectiveness, comprehensive policies, personnel skills.

INTRODUCCIÓN

En el contexto dinámico y competitivo de la gestión de recursos humanos, la comprensión y optimización de los procesos de reclutamiento, selección y organización del personal son esenciales para el éxito sostenido de cualquier institución. Consciente de esta premisa fundamental, la Escuela de Educación Básica Simón Bolívar ha emprendido una iniciativa interna de investigación exhaustiva, con el objetivo de examinar en profundidad estas dinámicas en su entorno laboral específico. Mediante la implementación de una encuesta meticulosa y detallada, se ha logrado recopilar una amplia gama de datos relevantes que abarcan desde los métodos de ingreso de los empleados hasta su trayectoria laboral y sus percepciones sobre la estructura y organización del proceso de selección.

Los resultados de esta investigación representan un tesoro de información valiosa que ofrece una visión panorámica de las prácticas actuales de reclutamiento y selección en la escuela. Además, estos hallazgos permiten identificar claramente áreas de oportunidad que podrían ser aprovechadas para mejorar tanto la eficacia como la eficiencia en la gestión del talento humano dentro de la institución. En este sentido, la presente introducción sirve como un preámbulo esencial para adentrarse en el análisis detallado de los resultados clave de la encuesta, donde se destacarán los aspectos críticos que requieren atención inmediata y se propondrán posibles acciones correctivas y de mejora para fortalecer y perfeccionar el proceso de reclutamiento y selección en la Escuela de Educación Básica Simón Bolívar.

La importancia de esta investigación no puede subestimarse, ya que proporciona una base sólida para la toma de decisiones informadas y estratégicas en materia de gestión de recursos humanos. Al entender mejor las fortalezas y debilidades de los procesos de reclutamiento y

selección existentes, la escuela está mejor equipada para implementar cambios significativos que promuevan un ambiente laboral más efectivo, eficiente y satisfactorio para todos sus empleados, el objetivo final es impulsar el crecimiento y el desarrollo continuo de la institución, garantizando así su relevancia y éxito a largo plazo en el ámbito educativo y más allá.

El primer capítulo se centra en la identificación del proyecto, comenzando con una presentación y perfil de la empresa u organización en cuestión, aquí se proporcionan antecedentes, datos representativos, la misión, visión, valores, actividades, marcas, productos y servicios, así como información sobre la ubicación de la sede y operaciones, tamaño de la organización y datos sobre empleados y otros trabajadores. se realiza un análisis del entorno general y específico utilizando herramientas como PESTEL y DAFO.

El segundo capítulo aborda el marco conceptual de la gestión del talento humano, discutiendo su importancia en la educación, los factores que influyen en el ámbito, y el impacto en el desempeño laboral docente y el rendimiento académico de los estudiantes. Se exploran prácticas y estrategias, modelos y enfoques, así como el marco legal y normativo en la gestión del talento humano educativo.

El tercer capítulo detalla la metodología utilizada en el proyecto, incluyendo el diseño metodológico y las fuentes de datos e información empleadas. El cuarto capítulo se enfoca en la filosofía del área de recursos humanos, específicamente en el caso de AMAZONASEDUC CIA LTDA. Se discute el direccionamiento estratégico, la filosofía para gestionar el talento humano, la representación conceptual del modelo de gestión del talento humano, la misión, visión y valores, así como los objetivos estratégicos y la política de talento humano de la organización.

El quinto capítulo desarrolla la propuesta del proyecto, incluyendo la implementación de nuevas técnicas en el proceso de selección de personal, el impacto financiero y laboral de la transformación digital, y conclusiones y recomendaciones generales, se detallan aspectos como la remuneración del personal, procesos de capacitación, costos de adquisición de software, contratación laboral, liderazgo digital, gestión del cambio y estrategias de comunicación.

El presente trabajo refleja una estructura detallada que aborda aspectos clave relacionados con la gestión del talento humano en organizaciones educativas y empresariales, desde la identificación del proyecto hasta la implementación de propuestas y conclusiones.

CAPITULO I. IDENTIFICACIÓN DEL PROYECTO

1.1 PRESENTACIÓN Y PERFIL DE LA EMPRESA U ORGANIZACIÓN

1.1.1 Antecedentes y datos representativos

1.1.1.1 Antecedentes

La iniciativa de establecer un proyecto educativo en respuesta a las necesidades de la comunidad lojana surgió en 1998, como resultado de un profundo compromiso con la mejora continua de la educación en la región. Tras un exhaustivo proceso de planificación y gestión, se dio inicio a la creación de un establecimiento de educación básica que abordara de manera integral las demandas educativas locales, el proyecto cobró vida con la emisión del Acuerdo No. 047-DPEL por parte de la Dirección Provincial de Educación de Loja el 19 de octubre de 1998, otorgando la autorización oficial para el establecimiento y funcionamiento de la institución.

Con el aval de las autoridades educativas, la Escuela Básica Particular "SIMÓN BOLÍVAR" inició sus actividades en el año lectivo 1998-1999, marcando el comienzo de una nueva etapa en la educación de la comunidad. El nombre elegido, "SIMÓN BOLÍVAR", evoca no solo la figura emblemática del Libertador de América, sino también sus ideales de libertad, igualdad y justicia, que inspiran el compromiso de la institución con la formación integral de sus estudiantes.

Desde su fundación, la Escuela Básica Particular "SIMÓN BOLÍVAR" se ha consolidado como un referente de excelencia educativa en la región, gracias al esfuerzo conjunto de directivos, docentes, estudiantes y padres de familia. Su enfoque en la calidad académica, el desarrollo personal y el compromiso con los valores éticos ha permitido que la institución trascienda como un bastión de educación de calidad, contribuyendo así al crecimiento y progreso de la comunidad lojana.

El compromiso inquebrantable de directivos, docentes, estudiantes y padres de familia ha sido fundamental para el crecimiento y fortalecimiento de la Escuela Básica Particular "SIMÓN BOLÍVAR". Gracias a su dedicación y colaboración, se han establecido procesos administrativos y académicos sólidos, que han elevado los estándares de calidad y alcanzados niveles de éxito notables, el esfuerzo conjunto ha sido reconocido tanto por la comunidad educativa local como por la ciudadanía en general, destacando el impacto positivo que la institución ha tenido en la sociedad lojana.

Conscientes de la importancia de contar con instalaciones adecuadas y equipamiento moderno, se han realizado significativas inversiones en infraestructura y tecnología, las mejoras han permitido crear un entorno de aprendizaje innovador y dinámico, que se adapta a las necesidades y demandas de la educación contemporánea. Desde aulas equipadas con recursos audiovisuales hasta laboratorios tecnológicos y áreas recreativas, la institución se ha esforzado por proporcionar un ambiente propicio para el desarrollo integral de sus estudiantes.

En la actualidad, la Escuela Básica Particular "SIMÓN BOLÍVAR" cuenta con un equipo de 28 profesionales altamente cualificados y comprometidos con la misión educativa de la institución, los dedicados educadores trabajan incansablemente para brindar una educación de calidad, personalizada y centrada en el alumno. Junto con los 425 estudiantes matriculados, forman una comunidad escolar vibrante y diversa, donde se promueve el respeto, la colaboración y el compromiso con la excelencia académica y el desarrollo integral de cada estudiante, el compromiso con la calidad educativa y el bienestar de sus alumnos continúa siendo el pilar fundamental de la Escuela Básica Particular "SIMÓN BOLÍVAR", guiando cada paso hacia un futuro prometedor y lleno de oportunidades.

1.1.1.2 Misión, visión, valores

Misión:

La misión de la Escuela Básica Particular "SIMÓN BOLÍVAR" es brindar una educación integral de calidad, basada en valores éticos y morales, que fomente el desarrollo académico, personal y social de cada estudiante. Nos comprometemos a ofrecer un ambiente de aprendizaje inclusivo, innovador y seguro, donde se promueva el pensamiento crítico, la creatividad y la responsabilidad ciudadana. Trabajamos en estrecha colaboración con los padres de familia y la comunidad, buscando siempre el bienestar y el éxito de nuestros estudiantes, preparándolos para enfrentar los desafíos del mundo actual y contribuir positivamente a la sociedad.

Visión:

La visión de la Escuela Básica Particular "SIMÓN BOLÍVAR" es ser reconocida como un referente de excelencia educativa a nivel local, nacional e internacional. Nos proyectamos como una institución innovadora y líder en el desarrollo de prácticas pedagógicas avanzadas, que inspiren y potencien el crecimiento integral de nuestros estudiantes. Buscamos formar ciudadanos íntegros, comprometidos con el aprendizaje continuo, la justicia social y el respeto por la diversidad cultural. Aspiramos a ser una comunidad educativa vibrante y dinámica, que promueva la colaboración, la creatividad y la búsqueda constante de la excelencia, contribuyendo así al progreso y al bienestar de la sociedad.

Valores:

Los valores que guían la comunidad educativa en la Escuela Básica Particular "SIMÓN BOLÍVAR" son:

- **Excelencia:** Buscamos la calidad en todo lo que hacemos, promoviendo el máximo rendimiento académico y personal de nuestros estudiantes y miembros del equipo educativo.

- **Ética:** Nos comprometemos a actuar con integridad, honestidad y respeto en todas nuestras interacciones, tanto dentro como fuera del entorno escolar.
- **Inclusión:** Valoramos y respetamos la diversidad de género, etnia, religión y habilidades, creando un ambiente inclusivo donde cada individuo se sienta valorado y aceptado.
- **Responsabilidad:** Fomentamos la responsabilidad individual y colectiva, promoviendo el cumplimiento de compromisos, la puntualidad y el cuidado del entorno escolar y comunitario.
- **Colaboración:** Reconocemos la importancia del trabajo en equipo y la colaboración mutua entre estudiantes, docentes, padres de familia y la comunidad en general para alcanzar metas comunes.
- **Creatividad:** Estimulamos la creatividad y la innovación en el proceso de aprendizaje, alentando a nuestros estudiantes a pensar de manera crítica, resolver problemas y expresarse de manera original.
- **Compromiso social:** Inspiramos a nuestros estudiantes a ser ciudadanos responsables y comprometidos con el bienestar de la comunidad, promoviendo la solidaridad y la participación activa en acciones de servicio y ayuda social.

1.1.1.3 Actividades, marcas, productos y servicios

Talleres extracurriculares: Además de ofrecer una amplia gama de talleres extracurriculares, la institución se esfuerza por adaptar las actividades para satisfacer los intereses y las necesidades individuales de los estudiantes, los talleres no solo se centran en áreas tradicionales como arte, música, teatro, robótica y cocina, sino que también abarcan disciplinas emergentes como programación de computadoras, diseño gráfico, emprendimiento y mindfulness.

Eventos culturales y deportivos: La organización de eventos culturales y deportivos no solo busca promover la participación y el espíritu comunitario, sino también fomentar el aprecio por la diversidad cultural y el trabajo en equipo. Además de los festivales culturales y las competencias deportivas intercolegiales, se organizan excursiones culturales, visitas a museos, exposiciones de arte y conciertos, brindando a los estudiantes la oportunidad de expandir sus horizontes y enriquecer su comprensión del mundo que los rodea, los eventos no solo son momentos de diversión y entretenimiento, sino también oportunidades para el crecimiento personal y el desarrollo de habilidades sociales, como la comunicación, el liderazgo y la colaboración.

Tutorías académicas personalizadas: Las tutorías académicas personalizadas van más allá de simplemente brindar apoyo en áreas específicas del conocimiento. Se trata de un enfoque integral que se adapta a las necesidades individuales de cada estudiante, identificando sus fortalezas y áreas de mejora para diseñar un plan de acción personalizado. Además de reforzar el aprendizaje en áreas como matemáticas, ciencias o idiomas, las tutorías también se centran en el desarrollo de habilidades de estudio efectivas, técnicas de resolución de problemas y estrategias para mejorar el rendimiento académico en general.

Programas de orientación vocacional: Los programas de orientación vocacional no solo ayudan a los estudiantes a explorar sus intereses y habilidades, sino que también los preparan para tomar decisiones informadas sobre su futuro educativo y profesional, los programas incluyen evaluaciones de intereses y aptitudes, sesiones de asesoramiento individualizado y talleres prácticos sobre búsqueda de carreras, elaboración de currículos y preparación para entrevistas de trabajo.

Programas de desarrollo personal y habilidades socioemocionales: El desarrollo personal y las habilidades socioemocionales son aspectos fundamentales de la educación integral

de los estudiantes, los programas no solo se centran en fortalecer la autoestima y la confianza en sí mismos, sino que también promueven la empatía, la colaboración y el respeto mutuo entre los miembros de la comunidad escolar. A través de actividades prácticas, ejercicios de reflexión y sesiones de grupo, los estudiantes aprenden a gestionar sus emociones, afrontar el estrés y resolver conflictos de manera constructiva.

1.1.1.4 Ubicación de la sede, ubicación de las operaciones, propiedad y forma jurídica

La ubicación estratégica de la Escuela de Educación Básica Particular "Simón Bolívar" en Sucre 211-27 entre las calles Lourdes y Mercadillo no solo garantiza comodidad y accesibilidad, sino que también crea un entorno seguro y propicio para el aprendizaje. (C. González, 2018) Al estar enclavada en una zona céntrica de la ciudad, la escuela se convierte en un punto de encuentro estratégico para estudiantes, padres de familia y el personal educativo, la ubicación privilegiada facilita la participación en eventos escolares, reuniones y actividades extracurriculares, permitiendo que la comunidad educativa se involucre de manera activa en la vida escolar y enriquezca la experiencia educativa de los estudiantes.

Figura 1

Ubicación



Fuente: Google maps (2024)

Las instalaciones de la escuela están diseñadas para satisfacer las necesidades educativas de los estudiantes y proporcionar un ambiente acogedor que fomente el crecimiento integral. Con aulas

bien equipadas, laboratorios de ciencias, biblioteca, áreas deportivas y recreativas, la propiedad ofrece un espacio idóneo para el desarrollo académico, social y emocional de los estudiantes, las instalaciones proporcionan el escenario perfecto para la exploración, el descubrimiento y la creatividad, promoviendo así una experiencia educativa enriquecedora.

En términos de su forma jurídica, la Escuela de Educación Básica Particular "Simón Bolívar" opera como una institución educativa privada comprometida con los más altos estándares de calidad académica y ética. Su enfoque en la excelencia académica y el bienestar de la comunidad escolar refleja su dedicación a proporcionar una educación integral que prepare a los estudiantes para el éxito en un mundo cada vez más globalizado y competitivo. La escuela se esfuerza por cultivar un ambiente de aprendizaje inclusivo y colaborativo que inspire a los estudiantes a alcanzar su máximo potencial y contribuir positivamente a la sociedad.

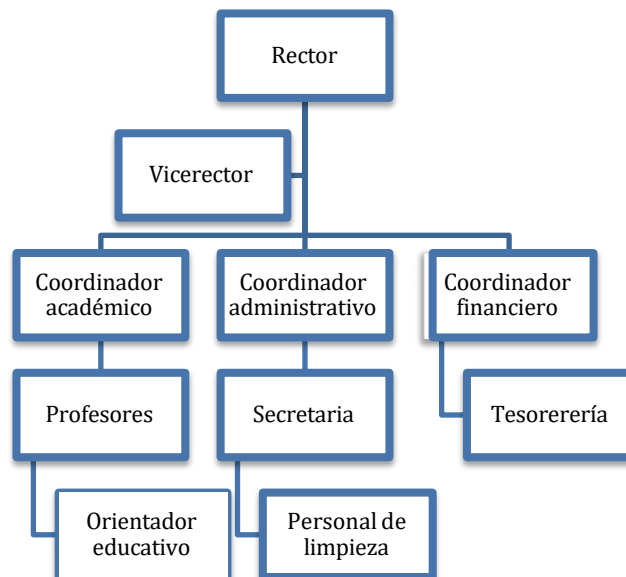
1.1.1.5 Tamaño de la organización e información sobre empleados y otros trabajadores

La Escuela de Educación Básica Particular "Simón Bolívar" se distingue por ser una institución de tamaño mediano en cuanto a su organización. Con una plantilla de 28 profesionales dedicados, la institución cuenta con un equipo docente altamente cualificado y comprometido con la misión educativa de la escuela, los educadores no solo poseen una sólida formación académica, sino que también cuentan con una amplia experiencia en la enseñanza y un profundo compromiso con el éxito de sus estudiantes (EEB Simón Bolívar, 2023).

Además del equipo docente, la escuela cuenta con personal administrativo y de apoyo que contribuye al funcionamiento eficiente de la institución, el personal desempeña una variedad de roles, que van desde la gestión administrativa y financiera hasta el mantenimiento de las instalaciones y la atención al estudiante. Su dedicación y profesionalismo son fundamentales para

garantizar que la escuela opere de manera fluida y satisfaga las necesidades de la comunidad escolar. El equipo de profesionales y el personal de apoyo de la Escuela Básica Particular "Simón Bolívar" forman una comunidad comprometida y cohesionada, centrada en el bienestar y el desarrollo integral de los estudiantes. Su trabajo conjunto y su dedicación son la piedra angular del éxito de la institución, contribuyendo a crear un ambiente de aprendizaje estimulante y enriquecedor donde cada estudiante puede alcanzar su máximo potencial académico y personal (EEB Simón Bolívar, 2023).

Figura 2
 Organigrama



El organigrama muestra una estructura jerárquica clásica de una entidad, probablemente educativa, con distintos niveles de gestión y operación. En la cúspide se encuentra el Rector, que es el responsable máximo y el que toma las decisiones estratégicas. Justo debajo está el Vicerector, quien parece tener una función de soporte y liderazgo directo, posiblemente encargándose de la gestión cotidiana y operativa de la entidad (EEB Simón Bolívar, 2023).

Debajo del Vicerrector, hay tres coordinadores especializados que dividen la gestión en áreas específicas. El Coordinador académico estaría a cargo de los aspectos educativos y pedagógicos, supervisando directamente a los profesores y al orientador educativo, cuyo papel es apoyar el desarrollo académico y emocional de los estudiantes. El Coordinador administrativo gestionaría las tareas diarias de la institución, incluyendo la administración general, y supervisaría al personal encargado de la secretaría y de la limpieza, garantizando así el mantenimiento de las instalaciones y la gestión de la comunicación y documentación necesaria para el funcionamiento de la organización. Por último, el Coordinador financiero se ocuparía de la salud económica de la entidad, manejando la tesorería y asegurando que las finanzas estén en orden, desde la planificación hasta la ejecución de los presupuestos.

La distribución de roles sugiere una clara delimitación de responsabilidades, permitiendo una administración eficiente y enfocada. Cada área tiene su especialización, lo que facilita una gestión más precisa y profesional de cada segmento de la organización, asegurando que tanto las necesidades educativas como las administrativas y financieras sean atendidas adecuadamente.

1.1.2 Análisis del entorno

1.1.2.1 Entorno General (PESTEL)

En el análisis del entorno general de la Escuela de Educación Básica Particular "Simón Bolívar", se examinan diversos factores que influyen en su funcionamiento y desarrollo, el análisis, conocido como PESTEL, abarca aspectos políticos, económicos, sociales, tecnológicos, ambientales y legales que impactan en la institución educativa. La comprensión de los factores externos es crucial para la toma de decisiones estratégicas y la adaptación a un entorno dinámico y cambiante. A través del análisis PESTEL, se busca identificar oportunidades y amenazas, así como

anticipar posibles cambios que puedan afectar el desempeño y la viabilidad de la escuela en el futuro (Castillo et al., 2023).

Factor político

El financiamiento educativo es un aspecto fundamental que influye en la calidad y el alcance de la educación en cualquier país. En el caso de la Escuela de Educación Básica Particular "Simón Bolívar", el presupuesto asignado por el gobierno para la educación puede experimentar fluctuaciones significativas de un año a otro, lo cual puede deberse a diversos factores, como cambios en las prioridades políticas, la situación económica del país o la disponibilidad de recursos financieros.

Según lo establecido en el artículo 348 de la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI), el gobierno tiene la obligación de destinar al menos el 6% del Producto Interno Bruto (PIB) a la educación, la disposición legal busca garantizar una inversión adecuada en el sector educativo para asegurar el acceso equitativo a una educación de calidad para todos los ciudadanos. Sin embargo, es importante tener en cuenta que el cumplimiento de esta normativa puede variar en función de la situación económica y las políticas gubernamentales en cada periodo fiscal (Asamblea Nacional del Ecuador, 2011).

La asignación presupuestaria para la educación tiene un impacto directo en la Escuela "Simón Bolívar" y otras instituciones educativas del país. Un mayor financiamiento puede traducirse en recursos adicionales para mejorar la infraestructura escolar, actualizar el equipamiento tecnológico, capacitar al personal docente y ofrecer programas educativos más completos y variados. Por otro lado, una reducción en el presupuesto puede limitar el acceso a recursos y afectar la calidad de la educación que se ofrece.

Las regulaciones laborales desempeñan un papel crucial en la protección de los derechos y el bienestar de los trabajadores, incluido el personal educativo de la Escuela de Educación Básica Particular "Simón Bolívar". La legislación laboral, como el Código del Trabajo y sus reformas, establece un marco legal que rige las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores. En el contexto de la escuela, las regulaciones pueden tener un impacto significativo en las condiciones de empleo y en los derechos laborales del personal docente, administrativo y de apoyo (Bancayán & Vega, 2020).

El artículo 167 del Código del Trabajo establece disposiciones específicas relacionadas con la contratación y el despido de empleados, por ejemplo, el artículo establece los procedimientos que deben seguirse al momento de contratar a un nuevo empleado, incluidos los requisitos para la firma de contratos laborales y la definición de las responsabilidades y beneficios asociados al puesto (Asamblea Nacional del Ecuador, 2008).

Es importante que la institución educativa esté al tanto de las regulaciones y las cumpla estrictamente para garantizar un ambiente laboral justo y respetuoso para todos los empleados. Los estándares de calidad son un aspecto fundamental en el ámbito educativo, ya que garantizan la excelencia y la relevancia de los programas de estudio ofrecidos por las instituciones educativas (Herrera, 2023). La Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) establece estándares de calidad para la educación básica y media, que incluyen aspectos como la infraestructura escolar, la formación del personal docente, el currículo educativo y la participación de la comunidad educativa, los estándares son fundamentales para garantizar una educación de calidad y equidad para todos los estudiantes, independientemente de su origen socioeconómico o geográfico.

Los programas de subvenciones desempeñan un papel crucial en el acceso a la educación y la igualdad de oportunidades, especialmente para aquellos estudiantes que enfrentan dificultades económicas, los programas, implementados por el gobierno, proporcionan apoyo financiero directo a los estudiantes para ayudarles a cubrir los costos educativos y facilitar su participación en la educación formal. Además de las becas, existen otros programas de subvenciones dirigidos a estudiantes de diferentes niveles educativos, incluida la educación básica y media, los programas pueden incluir becas para el transporte, alimentación, materiales escolares y otros gastos relacionados con la educación. El objetivo de las subvenciones es reducir las barreras económicas que pueden impedir el acceso a la educación y garantizar que todos los estudiantes tengan igualdad de oportunidades para desarrollar su potencial académico y profesional (Falconí, 2021).

Factor económico

El financiamiento educativo es un pilar fundamental para el desarrollo y la calidad del sistema educativo en cualquier país. En Ecuador, la legislación establece disposiciones específicas para garantizar una inversión adecuada en educación, reflejando el compromiso del gobierno con el fortalecimiento del sector educativo. Según el artículo 348 de la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI), el gobierno tiene la obligación de destinar al menos el 6% del Producto Interno Bruto (PIB) a la educación, la disposición legal tiene como objetivo asegurar recursos suficientes para cubrir los gastos necesarios para la operación y mejora del sistema educativo en todas sus etapas, desde la educación básica hasta la educación superior (Bayas, 2024).

En el último año fiscal, se observó un incremento en el porcentaje del PIB asignado al sector educativo. Según datos oficiales, el gobierno asignó el 6.2% del PIB al sector educativo, lo que representa un aumento del 0.2% en comparación con el año anterior, el aumento en la asignación

presupuestaria refleja el compromiso continuo del gobierno con la educación y el reconocimiento de su importancia para el desarrollo social, económico y cultural del país. El aumento en el financiamiento educativo puede traducirse en una serie de beneficios para el sistema educativo, incluyendo la mejora de la infraestructura escolar, la capacitación del personal docente, la actualización de los recursos educativos y la implementación de programas y políticas para mejorar la calidad de la educación. un mayor financiamiento puede contribuir a reducir las disparidades en el acceso a la educación y mejorar las oportunidades educativas para todos los ciudadanos, independientemente de su origen socioeconómico o geográfico (Burgos & Romero, 2022).

Sin embargo, es importante destacar que, a pesar del aumento en la asignación presupuestaria, pueden existir desafíos persistentes en términos de eficiencia en el gasto, transparencia en la asignación de recursos y equidad en la distribución de los beneficios del financiamiento educativo. Por lo tanto, es fundamental monitorear de cerca la ejecución del presupuesto educativo y garantizar que los recursos se utilicen de manera efectiva para mejorar la calidad y la equidad en la educación en todo el país.

La capacidad de las familias para cubrir los costos educativos, como matrículas y cuotas escolares, está estrechamente ligada a su situación económica y financiera. En muchos casos, las familias pueden enfrentar dificultades para afrontar los gastos, especialmente en momentos de crisis económica o inestabilidad financiera, es importante analizar cómo las dificultades pueden impactar en el acceso a la educación y en la permanencia de los estudiantes en el sistema escolar.

De acuerdo con una encuesta realizada a padres de familia, se encontró que un 30% de ellos reportaron tener dificultades financieras para cubrir los costos educativos de sus hijos, el dato refleja una realidad común en muchas comunidades, donde las familias se enfrentan a restricciones

económicas que pueden afectar la educación de sus hijos. Ante esta situación, es comprensible que un número significativo de familias busque alternativas para garantizar la continuidad de la educación de sus hijos, como solicitar becas o ayudas económicas (García, 2024).

El aumento del 10% en el número de estudiantes que solicitan becas y ayudas económicas es un indicador relevante de la creciente necesidad de apoyo financiero en la comunidad escolar, las becas y ayudas pueden desempeñar un papel crucial en la reducción de las barreras económicas que impiden el acceso a la educación y en la prevención del abandono escolar debido a dificultades financieras. pueden contribuir a promover la equidad en la educación al proporcionar oportunidades iguales de acceso y participación para todos los estudiantes, independientemente de su situación económica (García, 2024).

El impacto de la inflación y el aumento del costo de vida en las familias puede ser significativo y puede tener repercusiones en varios aspectos de su vida, incluidos los gastos educativos. Cuando la inflación aumenta, el poder adquisitivo de las familias tiende a disminuir, ya que los precios de bienes y servicios aumentan más rápido que los ingresos, el fenómeno puede afectar directamente el presupuesto familiar y dificultar la capacidad de cubrir los gastos necesarios, incluidos los relacionados con la educación de los hijos (K. García, 2024).

En el caso específico de la Escuela de Educación Básica Particular "Simón Bolívar", el incremento en la inflación anual del 5% con respecto al año anterior representa un desafío adicional para las familias, ya que implica un aumento en el costo de vida, lo cual puede traducirse en mayores dificultades para pagar matrículas, cuotas escolares, libros, uniformes y otros gastos educativos asociados. puede afectar la capacidad de las familias para acceder a recursos adicionales, como

tutorías o actividades extracurriculares, que pueden ser fundamentales para el éxito académico y personal de los estudiantes.

Es importante que la escuela esté atenta a las necesidades y preocupaciones de las familias y busque formas de apoyarlas durante períodos de inflación y aumento del costo de vida, lo cual puede implicar la implementación de políticas de alivio financiero, como descuentos en las tarifas escolares para familias con dificultades económicas, opciones de pago flexibles o programas de becas y ayudas económicas adicionales. la escuela puede colaborar con las autoridades locales y otras organizaciones para proporcionar recursos y servicios adicionales a las familias que enfrentan dificultades financieras, como asesoramiento financiero, acceso a programas de asistencia social o derivación a servicios de apoyo comunitario (Micha, 2021).

El aumento del desempleo tiene un efecto significativo en la capacidad de las familias para mantener el acceso a la educación privada. El aumento del desempleo del 2% en el último trimestre es un indicador preocupante de la inestabilidad económica que enfrentan muchas familias en la comunidad. La incertidumbre laboral puede llevar a una disminución en la confianza financiera de las familias y a una revisión de sus prioridades en términos de gastos. En el contexto, los costos educativos pueden considerarse un gasto discrecional y, por lo tanto, estar sujetos a recortes o reconsideraciones, especialmente si las familias están luchando por cubrir necesidades básicas como alimentos y vivienda.

Como resultado, existe el riesgo de que la demanda de educación privada disminuya y que la matriculación en la escuela se vea afectada. Las familias pueden optar por buscar opciones educativas más asequibles, como la educación pública, o pueden posponer la educación privada hasta que se restablezca la estabilidad financiera, lo cual puede tener consecuencias económicas y

operativas para la Escuela de Educación Básica Particular "Simón Bolívar", ya que una disminución en la matriculación puede afectar los ingresos y la viabilidad financiera de la institución (Montachana, 2024).

Factor social:

El análisis de la demografía estudiantil es fundamental para comprender la composición y las necesidades de la comunidad escolar. En el caso de la Escuela de Educación Básica Particular "Simón Bolívar", los datos del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) revelan que una proporción significativa, específicamente el 45% de la población estudiantil, proviene de familias de bajos recursos, el dato es revelador, ya que indica la presencia de una población estudiantil diversa en términos socioeconómicos, con una notable representación de familias que enfrentan dificultades financieras (Zabala, 2020).

El aumento del 5% en la proporción de estudiantes provenientes de familias de bajos recursos en los últimos dos años sugiere una tendencia hacia una mayor diversidad socioeconómica en la comunidad estudiantil, el cambio puede estar influenciado por una serie de factores, como cambios en la situación económica del país, fluctuaciones en las tasas de desempleo, migración interna, entre otros. Independientemente de las causas subyacentes, es importante reconocer y responder de manera efectiva a esta evolución en la composición demográfica de la escuela (Tillería, 2020).

La creciente diversidad socioeconómica en la comunidad estudiantil plantea desafíos y oportunidades para la Escuela "Simón Bolívar". Por un lado, es crucial garantizar que todos los estudiantes, independientemente de su origen socioeconómico, tengan acceso igualitario a una educación de calidad, lo cual puede implicar la implementación de políticas y programas destinados

a apoyar a los estudiantes de bajos recursos, como becas, ayudas económicas, programas de alimentación, entre otros.

Por otro lado, la diversidad socioeconómica también enriquece el ambiente escolar al fomentar la interacción entre estudiantes de diferentes contextos y experiencias, lo cual puede promover la empatía, la comprensión intercultural y el respeto por la diversidad, habilidades fundamentales en un mundo cada vez más globalizado y diverso.

La promoción de la inclusión educativa es un aspecto fundamental en el ámbito educativo, ya que busca garantizar que todos los individuos, independientemente de sus características personales o circunstancias socioeconómicas, tengan igualdad de oportunidades para acceder a una educación de calidad. En Ecuador, la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) desempeña un papel central en la promoción de políticas y medidas que fomentan la inclusión educativa (Tello, 2023).

El artículo 32 de la LOEI establece claramente el compromiso del Estado ecuatoriano de promover la igualdad de oportunidades en el ámbito educativo y eliminar cualquier forma de discriminación, la disposición legal es fundamental para garantizar que todas las personas tengan acceso equitativo a la educación, sin importar su origen étnico, género, condición socioeconómica, orientación sexual, discapacidad u otras características individuales.

En el contexto de la Escuela de Educación Básica Particular "Simón Bolívar", es importante que la institución se adhiera a los principios de inclusión educativa establecidos en la LOEI y trabaje activamente para crear un ambiente escolar inclusivo y acogedor para todos sus estudiantes, lo cual puede implicar la implementación de políticas y prácticas que promuevan la diversidad, la equidad

y el respeto por la diferencia, así como la adopción de medidas para abordar las barreras que puedan obstaculizar el acceso y la participación de ciertos grupos de estudiantes.

Además de cumplir con los requisitos legales, la promoción de la inclusión educativa también puede traer consigo una serie de beneficios para la comunidad escolar. Al fomentar la diversidad y la aceptación de la diferencia, la escuela puede enriquecer el aprendizaje y promover el desarrollo de habilidades interculturales y de convivencia entre sus estudiantes. Asimismo, al garantizar que todos los estudiantes tengan la oportunidad de desarrollar su máximo potencial, la escuela puede contribuir a reducir las desigualdades sociales y promover una sociedad más justa y equitativa en su conjunto (Silva & Holguín, 2024).

La creciente conciencia ambiental entre los estudiantes es un fenómeno significativo que refleja una mayor sensibilidad hacia los desafíos ambientales y el cambio climático en la sociedad actual. La preocupación por el medio ambiente y la necesidad de tomar medidas concretas para abordar los problemas se han convertido en temas centrales en el ámbito educativo y más allá. En el caso específico de la Escuela de Educación Básica Particular "Simón Bolívar", los resultados de una encuesta realizada a los estudiantes revelan un alto nivel de preocupación por el medio ambiente, con un 70% de los encuestados expresando inquietud por los temas.

El aumento en la conciencia ambiental entre los estudiantes ha generado una demanda creciente de programas educativos relacionados con la sostenibilidad y la conservación del medio ambiente. El incremento del 15% en la demanda de los programas es un indicador claro del interés y la motivación de los estudiantes por aprender más sobre los temas y participar activamente en iniciativas que promuevan la protección del medio ambiente (Ponce, 2023).

La participación de la comunidad en la gestión de los centros educativos es un componente fundamental para promover una educación inclusiva, equitativa y de calidad. En Ecuador, el marco legal reconoce y respalda el derecho a través del artículo 204 de la Constitución, que establece claramente el derecho de la comunidad a participar en la gestión de los centros educativos. En el contexto, la Escuela de Educación Básica Particular "Simón Bolívar" ha asumido un papel activo en la promoción de la participación comunitaria y la colaboración entre todos los actores involucrados en el proceso educativo (Loaiza et al., 2023).

La participación de la comunidad en la gestión de la escuela no solo fortalece la democracia y la transparencia en el proceso educativo, sino que también puede tener un impacto positivo en los resultados académicos y el bienestar de los estudiantes. La colaboración entre la escuela y la comunidad puede proporcionar recursos adicionales, conocimientos y apoyo emocional a los estudiantes, así como promover un ambiente escolar seguro, inclusivo y enriquecedor para todos (Zárate, 2023).

la participación comunitaria puede contribuir a la identificación y priorización de necesidades y preocupaciones locales, lo que permite a la escuela adaptar sus políticas, programas y prácticas educativas para satisfacer mejor las necesidades de la comunidad. Al fomentar una cultura de participación activa y colaboración entre todos los miembros de la comunidad educativa, la Escuela "Simón Bolívar" puede fortalecer su compromiso con la excelencia académica, la equidad y el desarrollo integral de sus estudiantes.

Factor tecnológico:

El acceso a la tecnología es un factor crucial en el ámbito educativo moderno, ya que puede facilitar el aprendizaje, promover la participación activa de los estudiantes y prepararlos para

enfrentar los desafíos de un mundo cada vez más digitalizado. En el caso específico de la Escuela de Educación Básica Particular "Simón Bolívar", los datos del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) revelan que el 80% de los estudiantes tienen acceso a dispositivos móviles, como teléfonos inteligentes y tabletas, el alto nivel de penetración de la tecnología en la comunidad estudiantil representa una oportunidad significativa para aprovechar las herramientas digitales en el proceso educativo (Guiz, 2023).

La presencia generalizada de dispositivos móviles entre los estudiantes ofrece una plataforma potencialmente poderosa para la integración de la tecnología en el aula, los dispositivos pueden utilizarse para acceder a recursos educativos en línea, realizar investigaciones, colaborar en proyectos, participar en actividades interactivas y aplicaciones educativas, y comunicarse con compañeros y docentes, la tecnología móvil puede ayudar a personalizar el aprendizaje, permitiendo a los estudiantes trabajar a su propio ritmo y adaptar las actividades y materiales de aprendizaje a sus necesidades individuales.

Además de los dispositivos móviles, la escuela también puede aprovechar otras formas de tecnología, como computadoras, pizarras digitales, software educativo y recursos en línea, para enriquecer el proceso educativo y mejorar la experiencia de aprendizaje de los estudiantes. La integración de las herramientas tecnológicas puede promover la innovación pedagógica, aumentar la motivación y el compromiso de los estudiantes, y prepararlos para el éxito en una sociedad digital (Muñiz, 2021).

Sin embargo, es importante reconocer que el acceso a la tecnología por sí solo no garantiza su uso efectivo en el aula. La capacitación y el apoyo adecuados para docentes y estudiantes son fundamentales para maximizar el potencial de la tecnología en el proceso educativo. La escuela

puede ofrecer programas de desarrollo profesional para docentes sobre cómo integrar de manera efectiva la tecnología en la enseñanza y el aprendizaje, así como proporcionar orientación y recursos para ayudar a los estudiantes a desarrollar habilidades digitales y competencias tecnológicas.

La infraestructura tecnológica juega un papel fundamental en el apoyo y la facilitación del proceso de enseñanza y aprendizaje en el entorno educativo actual. En cumplimiento con lo establecido en el artículo 45 de la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES), que establece la obligación de las instituciones educativas de contar con una infraestructura tecnológica adecuada, la Escuela de Educación Básica Particular "Simón Bolívar" ha realizado inversiones significativas en la mejora de su infraestructura tecnológica (Parraga, 2020).

Una de las áreas en las que se ha enfocado la escuela es la instalación de redes de internet de alta velocidad, lo cual permite que tanto docentes como estudiantes tengan acceso rápido y confiable a recursos educativos en línea, materiales de estudio, plataformas de aprendizaje virtual y herramientas colaborativas. La disponibilidad de una conexión a internet de calidad contribuye a enriquecer el proceso educativo, permitiendo la exploración de contenidos multimedia, la comunicación en tiempo real y la participación en actividades interactivas y colaborativas.

También ha realizado inversiones en la adquisición de equipos informáticos modernos, lo cual incluye la compra de computadoras, portátiles, tabletas y otros dispositivos tecnológicos que se utilizan en el aula y en otros espacios educativos. La disponibilidad de los equipos permite que los estudiantes desarrollen habilidades digitales y se familiaricen con herramientas tecnológicas relevantes para su formación y futuro profesional (Ponce, 2023).

La mejora de la infraestructura tecnológica de la escuela no solo beneficia a los estudiantes, sino también a los docentes y al personal administrativo. La disponibilidad de tecnología moderna

y herramientas digitales facilita la planificación de clases, la creación de materiales educativos, la comunicación con los estudiantes y la gestión de la información académica y administrativa.

La integración de plataformas educativas en línea en el proceso de enseñanza y aprendizaje es una práctica cada vez más común en el ámbito educativo moderno. En la Escuela de Educación Básica Particular "Simón Bolívar", el 60% de los docentes utiliza las plataformas, según una encuesta realizada al personal docente, la tendencia refleja el reconocimiento por parte de los educadores de los beneficios que las herramientas digitales pueden aportar a la experiencia educativa de los estudiantes (Salazar, 2023).

La formación en tecnología es una prioridad en el panorama educativo actual, ya que prepara a los estudiantes para enfrentar los desafíos y aprovechar las oportunidades en un mundo cada vez más digitalizado. En línea con lo establecido en el artículo 82 de la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI), que dicta la obligatoriedad de proporcionar formación en tecnología, la Escuela de Educación Básica Particular "Simón Bolívar" ha implementado programas destinados a desarrollar competencias digitales entre sus estudiantes (Asamblea Nacional del Ecuador, 2011).

Los programas de formación en competencias digitales están diseñados para equipar a los estudiantes con las habilidades necesarias para utilizar de manera efectiva las herramientas y recursos tecnológicos en su vida académica y profesional. Entre las competencias que se promueven se incluyen el manejo de software y aplicaciones informáticas, la navegación en internet, el uso responsable de las redes sociales, la creación y edición de contenido digital, la programación básica y el pensamiento computacional, entre otras (Acevedo & Pérez, 2023).

La implementación de programas de formación en tecnología no solo prepara a los estudiantes para el mundo laboral, donde las habilidades digitales son cada vez más demandadas,

sino que también fomenta su alfabetización tecnológica y les permite participar de manera activa y crítica en la sociedad del conocimiento. Al adquirir las competencias digitales, los estudiantes están mejor preparados para enfrentar los desafíos del siglo XXI y aprovechar las oportunidades que ofrece la era digital (Agudelo et al., 2022).

1.1.2.2 Entorno específico (DAFO)

La Escuela de Educación Básica Particular "Simón Bolívar" se enorgullece de contar con una comunidad educativa compuesta por 425 estudiantes, quienes reciben una educación de calidad y se benefician de un entorno propicio para su desarrollo integral. Con un ratio de estudiantes por maestro de 25 alumnos por maestro, la escuela se asegura de mantener un equilibrio adecuado en el tamaño de las clases, lo que permite una atención individualizada y enfocada en las necesidades de cada estudiante, la relación proporciona un ambiente de aprendizaje enriquecedor y facilita el proceso educativo, promoviendo la participación activa y el éxito académico de los estudiantes (EEB Simón Bolívar, 2023).

la impresionante tasa de retención estudiantil del 90% evidencia la confianza y satisfacción de los estudiantes y sus familias con la educación brindada por la escuela, el alto índice de retención refleja el compromiso de la institución con el bienestar y el progreso continuo de sus alumnos. La confianza depositada en la escuela por parte de los estudiantes y sus familias es un testimonio del ambiente de aprendizaje positivo y estimulante que se fomenta en la institución.

La Escuela Básica Particular "Simón Bolívar" se esfuerza constantemente por crear un entorno propicio para el aprendizaje y el crecimiento personal de sus estudiantes. El compromiso con el éxito académico y el bienestar de sus alumnos es una prioridad fundamental, reflejada en cada aspecto de la vida escolar. A través de programas educativos sólidos, recursos pedagógicos

innovadores y un equipo docente dedicado, la escuela sigue siendo un faro de excelencia educativa en la comunidad.

La Escuela de Educación Básica Particular "Simón Bolívar" se enorgullece de su impresionante tasa de graduación del 95%, lo que demuestra el compromiso de la institución con el éxito académico de sus estudiantes, el alto porcentaje de graduación es testimonio del riguroso programa educativo y del apoyo integral que se brinda a los alumnos durante su tiempo en la escuela. La graduación exitosa de los estudiantes es un reflejo del compromiso de la escuela con la excelencia académica y el desarrollo personal de sus alumnos.

En términos financieros, la escuela registra ingresos anuales de \$500,000, derivados principalmente de las matrículas y las generosas donaciones de la comunidad, los fondos son fundamentales para mantener las operaciones de la escuela y continuar brindando una educación de calidad a sus estudiantes. Sin embargo, es importante destacar que los ingresos deben gestionarse de manera efectiva y eficiente para garantizar que se utilicen de manera óptima en beneficio de la comunidad escolar (EEB Simón Bolívar, 2023).

A pesar de los ingresos generados, la escuela enfrenta gastos operativos anuales de \$400,000, que incluyen salarios del personal, mantenimiento de las instalaciones, adquisición de materiales educativos y otros gastos relacionados con la operación diaria de la institución. Gestionar los gastos de manera responsable y transparente es esencial para mantener la estabilidad financiera y asegurar la sostenibilidad a largo plazo de la escuela, al tiempo que se garantiza la continuidad de la oferta educativa de calidad y el apoyo a los estudiantes becados.

La ratio de eficiencia docente de 20 estudiantes por docente en la Escuela de Educación Básica Particular "Simón Bolívar" garantiza un equilibrio adecuado en el tamaño de las clases,

permitiendo una atención individualizada y de calidad para cada estudiante, la ratio refleja el compromiso de la escuela con la excelencia académica y el éxito estudiantil, al proporcionar un entorno propicio para el aprendizaje y el desarrollo personal. En términos financieros, la ratio de ingresos por estudiante de \$1,000 destaca la inversión realizada en cada alumno para garantizar una educación de calidad, el ingreso por estudiante se destina a cubrir diversos aspectos del programa educativo, incluyendo la contratación de personal calificado, el acceso a recursos educativos y el mantenimiento de las instalaciones, entre otros.

Por otro lado, la ratio de gastos operativos por estudiante de \$800 muestra el compromiso de la escuela con una gestión financiera responsable y eficiente, la ratio indica la asignación adecuada de recursos para garantizar un entorno de aprendizaje óptimo, al tiempo que se mantiene un equilibrio financiero sostenible. La escuela busca maximizar el valor de cada dólar invertido en la educación de sus estudiantes, priorizando la calidad y el bienestar de la comunidad educativa (EEB Simón Bolívar, 2023).

Los estudiantes son el centro de atención y la principal prioridad de la escuela. Buscan recibir una educación de calidad que los prepare para el futuro, así como participar en actividades extracurriculares que fomenten su desarrollo integral. valoran sentirse seguros y apoyados en el entorno escolar, lo que les permite concentrarse en su aprendizaje y crecimiento personal (Britos, 2022). El personal docente y administrativo de la escuela también es un grupo de interés crucial. Están comprometidos con proporcionar una educación de calidad y se esfuerzan por crear un entorno de aprendizaje enriquecedor para los estudiantes. buscan condiciones laborales justas y oportunidades de desarrollo profesional que les permitan crecer y contribuir al éxito académico de los estudiantes (Ruiz & Smith, 2022).

Las autoridades educativas locales desempeñan un papel fundamental en el monitoreo y la supervisión de la Escuela de Educación Básica Particular "Simón Bolívar". Están comprometidas en garantizar que la escuela cumpla con los estándares educativos y las regulaciones gubernamentales establecidas para garantizar la calidad de la educación ofrecida. Trabajan en estrecha colaboración con la institución para proporcionar orientación y apoyo en áreas como el currículo, la infraestructura escolar y el bienestar estudiantil.

La comunidad local es un importante grupo de interés para la escuela, interesada en el impacto social y cultural que la institución tiene en el vecindario. La escuela busca contribuir positivamente al desarrollo de la comunidad a través de programas educativos, actividades culturales y proyectos de servicio comunitario. la comunidad local valora las oportunidades de participación y colaboración ofrecidas por la escuela, que fortalecen los lazos entre la institución educativa y la comunidad en general.

1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.2.1 Descripción del problema

La educación debe ser el motor del desarrollo de todos los países, aún existen muchos problemas en cuanto a la necesidad de educación en el mundo, y lo que no se puede negar es la importancia de construir una sociedad más justa y justa. La educación en el Ecuador ha logrado cambios positivos que han cambiado la vida de muchas personas, generando oportunidades de trabajo y estudio; Ahora tiene un marco legal que lo legitima y conduce a un cambio radical. En la Constitución de la República y la Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe crean leyes y acuerdos para cambiar el antiguo régimen en el sistema educativo. Por lo tanto, se necesitan cambios para mejorar los servicios educativos que se brindan en el país (Pashanasi et al., 2021).

Según la Dirección de Educación Latinoamericana y Bilingüe, hace diez años no había control sobre la gestión del talento humano, pero desde la transición de la nueva revolución civil se ha llegado a los niveles de control y selección de personal. Anteriormente, ingresaban a la profesión docente sin haber sido evaluados académicamente por profesionales para determinar si tenían las competencias requeridas por el perfil laboral (Sandoval, 2016).

Contribuir al logro de las metas organizacionales diseñadas para conectar las áreas o departamentos de gestión. Sin embargo, debido a la falta de gestión del talento humano, existe falta de organización y control administrativo e inconsistencia en la ejecución de las prácticas de gestión (Epiqueñ, 2014), las son las razones de incompatibilidad con el trabajo, los fines y las metas institucionales. El desarrollo educativo ha experimentado un incremento exponencial en la complejidad del desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje, fenómeno que se subordina a la ampliación y fortalecimiento de los contenidos educativos aportados a los estudiantes. De tal forma que, es patente una mayor exigencia en la formación profesional de los docentes, situación que aboca al departamento de recursos humanos a desarrollar políticas eficientes y efectivas en torno a la captación del personal educativo.

Cabrera *et al.* (2021), definen el departamento de Recursos Humanos como el área de la institución responsable del manejo y atención del personal, abarcando entre sus actividades la propuesta de desarrollo de acciones y estrategias enfocadas en garantizar la satisfacción laboral, creación de equipos laborales motivados y comprometidos, fortalecimiento del clima laboral, materialización de la cultura organizacional, estructuración de un entorno laboral seguro y sano, ejecución de acciones dirigidas a la promoción del personal, y mantenimiento de los canales de comunicación internos, entre otras actividades.

Entre las principales falencias que actualmente se verifican en la estructura y funcionamiento de la Escuela de Educación Básica “Simón Bolívar”, debe señalarse la contratación sin pautas de introducción a la cultura laboral y personal que labora en la institución educativa, situación que afecta la comunicación efectiva de la institución educativa, fenómeno que obstaculiza la creación de equipos laborales motivados y comprometidos con la actividad educativa desarrollada, lo cual incide negativamente en la calidad educativa.

La cultura institucional educativa se revela cómo el conjunto de valores acciones y creencias que aglutinan al personal educativo alrededor de los objetivos institucionales que garantizan una adecuada comunicación e interrelación entre los profesionales de la educación con el objetivo de garantizar el cumplimiento de la educación significativa a través de la cual se logre la formación integral de los estudiantes (Huarcaya *et al.*, 2021). De igual forma la cultura institucional educativa prioriza la aplicación de metodologías pedagógicas de enseñanza plenamente concordante con las necesidades educativas de los estudiantes, objetivos que únicamente podrán ser alcanzados de verificarse una comunicación interna eficiente y efectiva.

Otra problemática latente en institución educativa está dada por la insuficiente promoción del talento interno, situación que afecta el nivel de compromiso profesional de los docentes con la institución, siendo patente un elevado nivel de rotación de personal docente, que al no encontrar posibilidades de desarrollo profesional en la institución migran a otras instituciones educativas, en las cuales ofrecen incentivos de desarrollo profesional, tal fenómeno afecta la cultura institucional, y por consecuencia la posibilidad de desarrollar equipos de trabajo coordinados y comprometidos, capaces de alcanzar el objetivo de la educación significativa.

Toala (2020), afirma que, la promoción interna dentro de las instituciones educativas se revela como un elemento clave en la gestión del personal docente dado que, a través de esta, se incentivan aspectos tales como: la motivación, productividad, retención de conocimientos y habilidades, cultura de innovación y excelencia, así como también, el compromiso laboral, por otra parte, la gestión del talento profesional docente incide positivamente en el desarrollo y aplicación de metodologías pedagógicas de enseñanza plenamente concordantes con las necesidades educativas de los estudiantes.

De igual forma, las inadecuadas condiciones laborales a las cuales se enfrentan los docentes en su quehacer cotidiano, inciden negativamente en la motivación de ellos, y por consecuencia en la posibilidad de aplicar metodologías pedagógicas de enseñanza activas y didácticas que agilicen la transferencia efectiva de conocimientos, de tal forma que es evidente el arraigo en la aplicación de metodologías pedagógicas de enseñanza tradicionales, como resultado directo la limitación de recursos económicos y materiales que garanticen la mejora sistemática de las condiciones laborales de los docentes.

Las condiciones laborales se revelan como un elemento clave en el desempeño profesional docente, de tal forma que, al garantizarse los factores que permitan un desempeño profesional óptimo, se asegura la materialización de relaciones profesionales efectivas que permiten el desarrollo de un entorno laboral educativo en el que primen principios de productividad, estabilidad laboral, compromiso profesional, e incremento sistemático de las capacidades profesionales (Regnault *et al.*, 2020).

Es de tomar en cuenta que, la deficiente y limitada agenda de capacitaciones dirigidas a los docentes con el objetivo de alcanzar niveles óptimos de actualización profesional, se revela como

una problemática significativa que incide negativamente en la motivación profesional de los docentes dado que, al no poseer los conocimientos y destrezas necesarias para implementar metodologías pedagógicas de enseñanza actualizadas y plenamente concordantes con las necesidades educativas de los estudiantes, se ven imposibilitados en lograr una transferencia efectiva del conocimiento y, por lo tanto, en dar cumplimiento al objetivo de una educación significativa.

Espinosa *et al.*, (2021), consideran que, la capacitación docente es vital en el desarrollo profesional docente dado que, a través de esta se adquieren nuevas habilidades y conocimientos pedagógicos que, garantiza la adaptación efectiva a los cambios y transformaciones en las metodologías pedagógicas de enseñanza, lográndose así el objetivo de brindar una educación significativa a partir de la actualización sistemática de conocimientos, desarrollo de habilidades pedagógicas, adaptación a la diversidad, uso de tecnologías, y gestión del aula.

1.2.2 Fines y Objetivos del Trabajo

1.2.2.1 Objetivo general

Diseñar e implementar políticas eficientes y efectivas en el departamento de Recursos Humanos de la Escuela de Educación Básica “Simón Bolívar”, orientadas a mejorar la captación, retención y desarrollo profesional del personal educativo, con el fin de fortalecer la cultura institucional, promover la comunicación interna efectiva, y garantizar la aplicación de metodologías pedagógicas de enseñanza acordes a las necesidades educativas de los estudiantes, en aras de alcanzar una educación significativa.

1.2.2.2 Objetivos específicos

- Establecer pautas claras y efectivas de introducción a la cultura laboral de la institución educativa para el personal docente, con el propósito de mejorar la comunicación interna, fomentar la creación de equipos laborales motivados y comprometidos, y fortalecer la cultura organizacional.
- Implementar un programa de promoción interna del talento docente que incentive la permanencia y el compromiso profesional dentro de la institución, mediante el reconocimiento y la valoración del desempeño, así como la creación de oportunidades de desarrollo profesional y crecimiento personal.
- Mejorar las condiciones laborales del personal docente, proporcionando recursos económicos y materiales adecuados, así como estableciendo medidas para garantizar un entorno laboral seguro, saludable y propicio para el desarrollo profesional, lo que favorecerá la aplicación de metodologías pedagógicas innovadoras y la transferencia efectiva de conocimientos.

1.2.3 Hipótesis o teoría que plantea este trabajo

La implementación de políticas eficientes y efectivas en el departamento de Recursos Humanos de la Escuela de Educación Básica “Simón Bolívar”, centradas en mejorar la captación, retención y desarrollo profesional del personal educativo, conducirá a un fortalecimiento de la cultura institucional, una promoción de la comunicación interna efectiva y una aplicación más adecuada de metodologías pedagógicas, lo que se traducirá en una mejora general en la calidad educativa y en la consecución de una educación significativa para los estudiantes.

1.3 JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DEL TRABAJO

La gestión del talento humano en el ámbito educativo es un aspecto fundamental para el desarrollo y el éxito de cualquier institución educativa. La calidad de la enseñanza y el aprendizaje están estrechamente vinculadas al desempeño y bienestar del personal docente. Cuando se implementa un enfoque estratégico y efectivo en la gestión del talento humano, se crea un ambiente laboral propicio que fomenta la motivación, satisfacción y compromiso de los educadores, el factor es clave, ya que los docentes desempeñan un papel fundamental en la formación integral de los estudiantes, no solo impartiendo conocimientos, sino también modelando comportamientos, valores y actitudes (Crespo, 2022).

El impacto positivo de una gestión del talento humano eficaz se refleja en el ambiente escolar y en el rendimiento académico de los estudiantes. Cuando los educadores se sienten valorados, apoyados y reconocidos en su labor, están más dispuestos a comprometerse con su trabajo y a brindar una educación de calidad, lo cual crea un ciclo virtuoso en el que el ambiente escolar se vuelve más positivo y estimulante, lo que a su vez motiva a los estudiantes a participar activamente en su proceso de aprendizaje y alcanzar su máximo potencial académico.

Al invertir en el crecimiento y bienestar de los educadores, se promueve una cultura organizacional sólida y colaborativa, en la que todos los miembros de la comunidad educativa se sienten parte importante del proceso educativo. Por lo tanto, el trabajo busca justificar la necesidad de investigar y comprender los procesos de gestión del talento humano en las instituciones educativas, con el fin de identificar prácticas y estrategias que promuevan el desarrollo profesional y el bienestar del personal docente.

La investigación y comprensión de los procesos de gestión del talento humano en las instituciones educativas se vuelven esenciales en el contexto actual de la educación. En un entorno en constante evolución, donde las demandas y desafíos para el personal docente son cada vez más complejos, es fundamental identificar prácticas y estrategias que puedan fortalecer el desarrollo profesional y el bienestar de los educadores, el enfoque no solo beneficia a los docentes, sino que también repercute directamente en la calidad de la enseñanza y, por ende, en el éxito académico de los estudiantes (Farías et al., 2021).

la investigación puede ayudar a identificar áreas de mejora y buenas prácticas que puedan ser replicadas en otras instituciones educativas. Al compartir conocimientos y experiencias, se puede promover la colaboración y el intercambio de recursos entre diferentes actores del ámbito educativo, en beneficio de toda la comunidad escolar (Martínez, 2023). La importancia del trabajo radica en su contribución al fortalecimiento de las prácticas de gestión del talento humano en el contexto educativo, lo que puede tener un impacto positivo en la calidad de la educación. Al profundizar en la comprensión de los factores que influyen en el desempeño laboral de los docentes y en la implementación de políticas y programas efectivos de gestión del talento humano, se pueden promover entornos de trabajo más colaborativos, inclusivos y estimulantes. Lo que no solo beneficia a los educadores al mejorar su satisfacción laboral y desarrollo profesional, sino que también contribuye al logro de los objetivos educativos y al éxito académico de los estudiantes (Calderón, 2020).

CAPITULO II. MARCO CONCEPTUAL

2.1 CONCEPTO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

La gestión del talento humano en el ámbito educativo va más allá de simplemente administrar recursos humanos; implica cultivar un entorno propicio que fomente el crecimiento profesional y personal de los educadores, lo cual implica no solo reclutar y seleccionar cuidadosamente al personal docente y administrativo, sino también proporcionar oportunidades de desarrollo profesional continuo y apoyo emocional. Así, se busca no solo mejorar el desempeño académico, sino también promover el bienestar y la satisfacción laboral del personal, lo que a su vez influye en la calidad de la educación brindada (Martínez, 2023).

En el contexto educativo, la gestión del talento humano se enfrenta a desafíos únicos, como la escasez de profesionales capacitados, la alta rotación laboral y las expectativas cambiantes de los educadores. Por lo tanto, es fundamental diseñar estrategias y políticas específicas que aborden las preocupaciones y promuevan un ambiente de trabajo positivo y colaborativo, lo cual puede implicar el establecimiento de programas de mentoría, la creación de planes de desarrollo profesional personalizados y la implementación de políticas de reconocimiento y recompensa.

Además de contratar y asignar tareas, la gestión del talento humano en el ámbito educativo implica cultivar un entorno que estimule el crecimiento y la excelencia profesional, lo cual significa ofrecer oportunidades de desarrollo continuo, como talleres, cursos y programas de capacitación, que permitan a los educadores mejorar sus habilidades y conocimientos. Asimismo, implica proporcionar retroalimentación constructiva y apoyo individualizado para ayudar al personal a alcanzar su máximo potencial (Yáñez, 2022).

La promoción de la colaboración y la innovación es otro aspecto crucial de la gestión del talento humano en la educación, lo cual puede lograrse mediante la creación de espacios y plataformas que fomenten el intercambio de ideas y la colaboración entre colegas. Al alentar la creatividad y el trabajo en equipo, se pueden encontrar soluciones innovadoras a los desafíos educativos y mejorar la calidad de la enseñanza y el aprendizaje.

Garantizar condiciones laborales justas y equitativas es fundamental para el bienestar y la satisfacción del personal docente y administrativo, lo cual incluye proporcionar un salario y beneficios competitivos, así como un ambiente de trabajo seguro y saludable. También implica promover la diversidad, la inclusión y la igualdad de oportunidades en todas las áreas de la institución educativa, para asegurar que todos los miembros del equipo se sientan valorados y respetados.

Una gestión efectiva del talento humano en el ámbito educativo implica un enfoque integral que reconozca las complejidades y particularidades del entorno educativo, lo cual implica no solo satisfacer las necesidades prácticas del personal, como la capacitación continua y el reconocimiento del desempeño, sino también brindar apoyo emocional y promover un sentido de comunidad y pertenencia en la institución educativa. Al reconocer y abordar las expectativas y desafíos específicos del sector educativo, se pueden implementar estrategias y políticas más efectivas que mejoren el clima laboral y fomenten el compromiso y la motivación del personal (Martínez, 2023).

La formación continua es un aspecto fundamental de la gestión del talento humano en la educación, ya que permite a los educadores mantenerse actualizados con las últimas tendencias y metodologías educativas, lo cual no solo beneficia a los profesionales individualmente, sino que también se traduce en una enseñanza de mayor calidad y en un mejor rendimiento estudiantil.

El reconocimiento del desempeño es clave para motivar al personal y recompensar el esfuerzo y la dedicación. Reconocer públicamente los logros y contribuciones del personal puede aumentar su satisfacción laboral y fortalecer su compromiso con la institución. El apoyo emocional también juega un papel crucial en la gestión del talento humano en la educación, especialmente considerando la naturaleza exigente y a menudo estresante del trabajo docente.

Proporcionar recursos y programas de apoyo, como asesoramiento y capacitación en manejo del estrés, puede ayudar a los educadores a mantener un equilibrio saludable entre su vida laboral y personal. Del mismo modo, el desarrollo de habilidades de liderazgo entre el personal administrativo y docente puede fomentar un ambiente de trabajo colaborativo y empoderar a los profesionales para asumir roles de liderazgo y responsabilidad en la institución educativa (Llanos & Yancha, 2024).

2.1.1 Importancia de la gestión del talento humano en la educación

La gestión del talento humano en el ámbito educativo es un proceso integral que influye significativamente en el desarrollo y éxito de las instituciones educativas. Más allá de simplemente contratar y asignar tareas, el enfoque estratégico implica una planificación cuidadosa, coordinación efectiva y supervisión continua de las actividades relacionadas con el personal docente y administrativo. Su objetivo principal es optimizar el desempeño y el bienestar del personal, lo que a su vez contribuye a mejorar la calidad de la enseñanza y el aprendizaje en la institución (Reategui, 2020).

La gestión del talento humano en la educación abarca una amplia gama de aspectos y procesos, desde el reclutamiento y selección de personal, hasta el desarrollo profesional, la evaluación del desempeño y la promoción de un ambiente laboral saludable y motivador. En cada

una de las áreas, se busca implementar estrategias y políticas que permitan atraer, retener y desarrollar al mejor talento, así como reconocer y recompensar el trabajo sobresaliente.

La gestión del talento humano en la educación no solo se centra en el personal docente, sino que también aborda las necesidades y expectativas del personal administrativo y de apoyo. Reconociendo la importancia de todos los miembros del equipo escolar, se busca crear un ambiente de trabajo inclusivo y colaborativo que promueva la excelencia y el compromiso en todos los niveles de la institución educativa.

La gestión del talento humano en la educación es un proceso dinámico y multifacético que requiere una atención continua y un compromiso firme por parte de los líderes educativos. Al priorizar el desarrollo y bienestar del personal, las instituciones educativas pueden fortalecer su capacidad para cumplir con su misión de proporcionar una educación de calidad y preparar a los estudiantes para un futuro exitoso (Crespo, 2022).

2.1.2 Factores que influyen en la gestión del talento humano en el ámbito educativo

La gestión del talento humano en el ámbito educativo está influenciada por una serie de factores que determinan la eficacia y la dirección de las prácticas y políticas adoptadas por las instituciones educativas. Uno de los factores más significativos es la política educativa y las regulaciones gubernamentales, que establecen el marco normativo en el que operan las instituciones y definen las condiciones laborales, los requisitos de formación y las responsabilidades del personal educativo (Yáñez, 2022).

Además de la política educativa y las regulaciones gubernamentales, otros factores clave influyen en la gestión del talento humano en el ámbito educativo. Uno de ellos es la disponibilidad de recursos financieros y materiales, que impacta directamente en la capacidad de las instituciones

para contratar personal calificado, ofrecer capacitación y desarrollo profesional, y mantener infraestructuras adecuadas para el aprendizaje. La cultura organizacional de la institución educativa también desempeña un papel crucial. Una cultura que valora el crecimiento profesional, la colaboración y el bienestar del personal puede promover un ambiente laboral positivo y productivo. Por otro lado, una cultura que carece de apoyo y reconocimiento puede generar desmotivación y dificultar el compromiso y la retención del personal.

El contexto socioeconómico y demográfico en el que opera la institución educativa tiene un impacto significativo en la gestión del talento humano. Las diferencias en la composición demográfica de la población estudiantil, los niveles de ingresos familiares y las expectativas de los padres pueden influir en las estrategias de reclutamiento, retención y desarrollo del personal educativo (Solis & Tisalema, 2024).

Las tendencias y avances en el campo de la educación, como las nuevas metodologías pedagógicas, el uso de la tecnología en el aula y la creciente importancia de la educación inclusiva, también influyen en la gestión del talento humano. Las instituciones educativas deben estar al tanto de los cambios y adaptar sus prácticas de gestión del personal para satisfacer las demandas y expectativas cambiantes del entorno educativo. Otro factor importante es la cultura organizacional de la institución educativa, que incluye las creencias, valores, normas y prácticas que guían el comportamiento y las interacciones dentro de la comunidad educativa. Una cultura organizacional sólida y orientada al apoyo y al crecimiento del personal puede fomentar un ambiente de trabajo positivo y colaborativo, mientras que una cultura tóxica o desfavorable puede obstaculizar el compromiso y la satisfacción laboral.

las condiciones socioeconómicas y políticas del entorno pueden influir en la disponibilidad de recursos financieros y humanos para la gestión del talento humano en las instituciones educativas. La falta de financiamiento, la inestabilidad económica o los cambios en las prioridades políticas pueden afectar la capacidad de las instituciones para contratar, retener y desarrollar al personal docente y administrativo de manera efectiva (Reategui, 2020).

El contexto demográfico y cultural también juega un papel importante en la gestión del talento humano en la educación. Las diferencias en la composición demográfica de la población estudiantil, las expectativas de los padres y la diversidad cultural pueden influir en las estrategias de reclutamiento, selección y retención del personal educativo, así como en las prácticas pedagógicas y el currículo escolar.

2.2 IMPACTO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE

La gestión del talento humano en el ámbito educativo tiene un impacto significativo en el desempeño laboral de los docentes. Cuando se implementan prácticas efectivas de gestión del personal, se crea un entorno propicio para el crecimiento profesional, la motivación y la satisfacción laboral de los educadores, lo cual, a su vez, se traduce en un mejor desempeño en el aula y una mayor calidad en la enseñanza y el aprendizaje.

Además de la capacitación y el desarrollo profesional, la gestión del talento humano también influye en el grado de autonomía y empoderamiento que tienen los docentes en su trabajo diario. Cuando los educadores se sienten respaldados por su institución y tienen la libertad de tomar decisiones pedagógicas, pueden adaptar mejor su enseñanza a las necesidades individuales de los estudiantes y crear un ambiente de aprendizaje más inclusivo y dinámico (Sierra, 2022).

Otro aspecto relevante es el reconocimiento y la valoración del trabajo de los docentes por parte de la comunidad educativa y la sociedad en general. Cuando los educadores reciben reconocimiento por su labor y se sienten valorados, se fortalece su sentido de pertenencia y compromiso con la institución, lo cual contribuye a un mayor bienestar emocional y a una mayor motivación para ofrecer lo mejor de sí mismos en el aula. La gestión del talento humano puede impactar en la cultura organizacional de la institución educativa. Cuando se promueven valores como la colaboración, la equidad, la transparencia y el respeto mutuo, se crea un ambiente laboral positivo que favorece el trabajo en equipo y la cohesión entre los miembros del personal, lo cual contribuye a un clima organizacional saludable que potencia el desempeño laboral y el compromiso de los docentes con la misión y visión de la institución.

Además de promover la colaboración y el trabajo en equipo, una gestión efectiva del talento humano también puede potenciar el liderazgo distribuido dentro de la institución educativa, lo cual implica reconocer y aprovechar el liderazgo de los docentes en diferentes áreas y niveles, otorgándoles roles de responsabilidad y facilitando su participación en la toma de decisiones. Cuando se empodera a los educadores para liderar proyectos, grupos de trabajo o iniciativas pedagógicas, se fortalece la capacidad de la institución para innovar y adaptarse a los cambios en el entorno educativo (Enríquez, 2021).

Otro aspecto importante es el establecimiento de un sistema de evaluación del desempeño justo y transparente. Cuando los criterios de evaluación son claros y objetivos, y se brinda retroalimentación oportuna y constructiva, los docentes pueden identificar áreas de mejora y desarrollar sus habilidades de manera continua, lo cual contribuye a un crecimiento profesional

sostenido y a un mayor nivel de satisfacción laboral, ya que los educadores se sienten valorados y reconocidos por su trabajo.

Una gestión efectiva del talento humano puede fomentar la diversidad y la inclusión en el cuerpo docente, al promover la equidad de género, la representación de minorías étnicas y culturales, y la inclusión de personas con discapacidad, se enriquece la perspectiva y el enfoque pedagógico de la institución, lo cual crea un ambiente más inclusivo y acogedor para los estudiantes, donde se valora y respeta la diversidad, y se promueve la igualdad de oportunidades para todos (Enríquez, 2021).

Por otro lado, una gestión deficiente del talento humano puede tener consecuencias negativas en el desempeño laboral docente. La falta de reconocimiento, la carga de trabajo excesiva, la falta de recursos y el ambiente laboral poco saludable pueden generar desmotivación, estrés y agotamiento entre los educadores, lo cual puede afectar su capacidad para enseñar de manera efectiva y tener un impacto negativo en el rendimiento académico de los estudiantes, la gestión del talento humano juega un papel crucial en el desarrollo profesional, la motivación y el desempeño laboral de los docentes, lo que a su vez influye en la calidad de la educación que se brinda en las instituciones educativas (González et al., 2021).

2.2.1 Relación entre gestión del talento humano y desempeño laboral docente

Además de la influencia positiva en la motivación y compromiso de los docentes, una gestión efectiva del talento humano puede promover un clima laboral saludable y colaborativo. Cuando los educadores perciben que existe un ambiente de trabajo favorable, donde se fomenta la comunicación abierta, el trabajo en equipo y la participación en la toma de decisiones, se sienten más empoderados y comprometidos con su labor, lo cual puede favorecer la creación de redes de

apoyo entre el personal docente, facilitando el intercambio de conocimientos y experiencias, y promoviendo el desarrollo profesional continuo (Campos & Torres, 2021).

Por otro lado, una gestión deficiente del talento humano puede tener efectos negativos en el desempeño laboral de los docentes. La falta de reconocimiento, apoyo o recursos por parte de la institución educativa puede generar desmotivación, estrés y desgaste entre el personal docente, lo que puede afectar su eficacia y compromiso en el aula. una mala gestión del talento humano puede dificultar la retención del personal calificado y contribuir a una alta rotación laboral, lo que a su vez puede afectar la continuidad y estabilidad en la enseñanza.

Una gestión deficiente del talento humano puede traducirse en una falta de apoyo y reconocimiento hacia los docentes, lo que puede generar un ambiente laboral poco motivador. Cuando los educadores no se sienten respaldados por la institución educativa, es más probable que experimenten altos niveles de estrés y desmotivación, lo que puede afectar su compromiso y desempeño en el aula, la falta de apoyo también puede manifestarse en la insuficiencia de recursos y herramientas necesarias para llevar a cabo su labor de manera efectiva, lo que puede limitar su capacidad para ofrecer experiencias de aprendizaje de calidad a los estudiantes (Campos & Torres, 2021).

Una gestión deficiente del talento humano puede dificultar la retención del personal docente calificado. Cuando los educadores no se sienten valorados ni tienen oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional dentro de la institución, es más probable que busquen oportunidades laborales en otros lugares, lo cual puede contribuir a una alta rotación laboral, lo que no solo afecta la continuidad y estabilidad en la enseñanza, sino que también puede tener un impacto negativo en

la cohesión del equipo docente y en la calidad de la educación ofrecida a los estudiantes (Flores & Orcco, 2023).

2.2.2 Efectos de una gestión del talento humano efectiva en el ambiente escolar

Una gestión del talento humano efectiva en el ámbito escolar puede tener una serie de efectos positivos que repercuten en el ambiente escolar y en la experiencia educativa de los estudiantes, cuando los docentes se sienten valorados, apoyados y motivados en su trabajo, tienden a transmitir esa energía positiva a sus estudiantes, lo cual puede crear un ambiente escolar más acogedor, inclusivo y estimulante, donde los estudiantes se sientan inspirados y motivados para aprender y participar activamente en su proceso educativo.

Puede fomentar la colaboración y el trabajo en equipo entre los docentes, cuando se promueve el intercambio de ideas, la planificación colaborativa y la retroalimentación constructiva, se fortalece la comunidad educativa y se estimula la innovación en el aula. Los docentes pueden compartir mejores prácticas, recursos y estrategias pedagógicas, lo que enriquece la experiencia educativa de los estudiantes y promueve un aprendizaje más significativo y profundo (Saldaña, 2022). Otro efecto importante de una gestión del talento humano efectiva es la mejora en la comunicación y la relación entre el personal educativo, los estudiantes y las familias. Cuando los docentes se sienten respaldados y motivados por la institución, es más probable que establezcan relaciones positivas y de confianza con sus estudiantes y padres de familia, lo cual puede facilitar la colaboración entre la escuela y el hogar, promoviendo una participación más activa y comprometida de las familias en la educación de sus hijos.

Cuando los educadores se sienten valorados y tienen oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional dentro de la institución, es menos probable que busquen oportunidades

laborales en otros lugares, lo cual puede reducir la rotación laboral y promover la continuidad en la enseñanza, lo que beneficia tanto a los docentes como a los estudiantes al mantener una comunidad educativa estable y comprometida (Porrás, 2024).

2.2.3 Influencia de la gestión del talento humano en el rendimiento académico de los estudiantes

La influencia de la gestión del talento humano en el rendimiento académico de los estudiantes es significativa y multifacética, cuando los docentes están debidamente capacitados, motivados y comprometidos con su trabajo, tienden a ofrecer una enseñanza de mayor calidad que beneficia directamente a los estudiantes. Los educadores bien preparados tienen la capacidad de transmitir los conceptos de manera clara y efectiva, adaptando sus métodos de enseñanza a las necesidades individuales de los estudiantes y facilitando su comprensión y aprendizaje.

Contribuye al desarrollo de un ambiente escolar positivo y estimulante que promueva el rendimiento académico de los estudiantes. Cuando los docentes se sienten respaldados, valorados y motivados en su trabajo, tienden a transmitir esa actitud positiva a sus estudiantes, lo cual puede generar un clima de aprendizaje más favorable, donde los estudiantes se sientan seguros, motivados y comprometidos con su educación, lo que puede conducir a un mayor rendimiento académico (Manturano, 2020).

Asimismo, una buena gestión del talento humano puede influir en la atención individualizada que los estudiantes reciben en el aula. Cuando los docentes tienen un número manejable de estudiantes por clase y cuentan con el apoyo y los recursos necesarios, tienen la capacidad de brindar una atención más personalizada y centrada en las necesidades de cada

estudiante, lo cual puede ayudar a identificar y abordar las áreas de dificultad de los estudiantes, proporcionando el apoyo y la orientación necesarios para su éxito académico.

Por otro lado, una gestión del talento humano deficiente puede tener un impacto negativo en el rendimiento académico de los estudiantes. La falta de capacitación, apoyo o reconocimiento por parte de la institución puede generar desmotivación y estrés entre los docentes, lo que puede afectar su eficacia en el aula y, en última instancia, el aprendizaje de los estudiantes. La alta rotación laboral y la falta de continuidad en la enseñanza pueden interrumpir el proceso de aprendizaje de los estudiantes y dificultar su progreso académico (Hernández & Díaz, 2021).

La gestión del talento humano juega un papel crucial en el rendimiento académico de los estudiantes. Un enfoque estratégico y efectivo en la gestión del personal docente puede promover un ambiente escolar positivo, estimulante y centrado en el aprendizaje, que beneficie tanto a los educadores como a los estudiantes. Por el contrario, una gestión deficiente del talento humano puede obstaculizar el rendimiento académico de los estudiantes y dificultar su éxito educativo.

2.3 PRÁCTICAS Y ESTRATEGIAS EN LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Las prácticas y estrategias en la gestión del talento humano son fundamentales para asegurar el éxito de una institución educativa. Una de las prácticas más importantes es el reclutamiento y selección de personal, que implica identificar y atraer a candidatos calificados que se ajusten a las necesidades y valores de la escuela, lo cual puede incluir la publicación de ofertas de trabajo, la realización de entrevistas y la evaluación de habilidades y competencias (Jimenez, 2023).

Otra práctica clave es el desarrollo profesional, que consiste en proporcionar oportunidades de formación y capacitación continua para el personal docente y administrativo, lo cual puede incluir cursos, talleres, conferencias y programas de mentoría que ayuden a mejorar las habilidades

pedagógicas, tecnológicas y de liderazgo del personal, y los mantengan actualizados sobre las últimas tendencias y metodologías educativas. La evaluación del desempeño es también una práctica importante en la gestión del talento humano, ya que permite medir y analizar el rendimiento de los empleados en relación con los objetivos y estándares establecidos, lo cual puede incluir la realización de evaluaciones de desempeño regulares, la retroalimentación constructiva y la identificación de áreas de mejora y desarrollo profesional para el personal.

La compensación y beneficios son aspectos esenciales de la gestión del talento humano, ya que influyen en la satisfacción y motivación de los empleados, lo cual puede incluir salarios competitivos, incentivos por rendimiento, seguro médico, plan de jubilación, entre otros beneficios, que ayuden a atraer, retener y motivar al personal (Chipana, 2022). la promoción de un ambiente laboral saludable y equitativo es fundamental para la gestión del talento humano, lo cual implica crear un clima de respeto, colaboración, inclusión y bienestar emocional en la escuela, donde todos los miembros del personal se sientan valorados, seguros y apoyados en su trabajo.

Por último, la comunicación efectiva es una práctica clave en la gestión del talento humano, ya que facilita la transmisión de información, expectativas y feedback entre el personal y la dirección de la institución, lo cual puede incluir reuniones regulares, canales de comunicación abiertos, encuestas de satisfacción y políticas de puertas abiertas, que fomenten la transparencia y la participación en la toma de decisiones (Santos & Diaz, 2022).

2.3.1 Reclutamiento y selección de personal docente

El reclutamiento y selección de personal docente es un proceso crítico en la gestión del talento humano en las instituciones educativas. Comienza con la identificación de las necesidades

de la escuela en términos de habilidades, experiencia y valores, y la elaboración de perfiles de puesto claros y detallados que definan los requisitos y responsabilidades del cargo.

Una vez establecidos los perfiles de puesto, se inicia el proceso de reclutamiento, que puede incluir la publicación de ofertas de empleo en diferentes medios, como portales de empleo, redes sociales, sitios web de la institución y ferias de empleo, lo cual permite atraer a una amplia gama de candidatos y aumentar las posibilidades de encontrar al candidato más adecuado para el puesto (Cruz, 2023). El siguiente paso es la selección de candidatos, que implica revisar las solicitudes recibidas, realizar entrevistas y evaluar las habilidades, competencias y experiencia de los candidatos en relación con los requisitos del puesto. También se pueden llevar a cabo pruebas de conocimientos, evaluaciones psicométricas y verificaciones de referencias para evaluar la idoneidad de los candidatos.

Una vez seleccionados los candidatos más adecuados, se procede a su contratación y a la incorporación a la institución educativa, lo cual incluye la elaboración y firma de contratos laborales, la orientación sobre las políticas y procedimientos de la escuela, la asignación de responsabilidades y la presentación al equipo y a la comunidad educativa (Sepúlveda, 2022).

Es importante que el proceso de reclutamiento y selección sea transparente, imparcial y basado en criterios objetivos para garantizar la igualdad de oportunidades y la diversidad en el lugar de trabajo. También es fundamental brindar retroalimentación a los candidatos no seleccionados y mantener una comunicación clara y abierta durante todo el proceso. El reclutamiento y selección de personal docente es un proceso estratégico que requiere planificación, dedicación y atención a los detalles para asegurar que la institución educativa cuente con el personal más calificado y comprometido para cumplir su misión y objetivos educativos.

2.3.2 Desarrollo profesional y capacitación continua

El desarrollo profesional y la capacitación continua son componentes fundamentales de la gestión del talento humano en el ámbito educativo, las prácticas permiten a los docentes mantenerse actualizados en cuanto a las últimas tendencias, metodologías y tecnologías educativas, así como mejorar sus habilidades pedagógicas y de liderazgo. El desarrollo profesional puede adoptar diversas formas, como cursos de actualización, talleres, seminarios, conferencias, programas de certificación y estudios de posgrado, las oportunidades brindan a los docentes la posibilidad de profundizar en áreas específicas de interés, adquirir nuevas competencias y fortalecer su práctica pedagógica (Rondón, 2022).

Además de las actividades formales de desarrollo profesional, es importante fomentar un ambiente de aprendizaje colaborativo en la institución educativa, lo cual puede incluir la creación de comunidades de práctica, grupos de estudio, equipos de trabajo y espacios de reflexión donde los docentes puedan compartir experiencias, ideas y recursos, y aprender unos de otros.

La capacitación continua también es esencial para garantizar que los docentes estén preparados para enfrentar los desafíos y demandas cambiantes del entorno educativo, lo cual puede incluir la formación en el uso de nuevas tecnologías, la implementación de metodologías innovadoras, la gestión del aula, el manejo de la diversidad y la inclusión, entre otros temas relevantes (Chilingano, 2021).

Es importante que el desarrollo profesional y la capacitación continua sean pertinentes, contextualizados y alineados con las necesidades y prioridades de la institución educativa y los objetivos de aprendizaje de los estudiantes. Para ello, es fundamental realizar una evaluación

regular de las necesidades de formación y diseñar programas y actividades que respondan a esas necesidades de manera efectiva.

Es importante brindar apoyo y reconocimiento a los docentes que participan en actividades de desarrollo profesional y capacitación continua, lo cual puede incluir incentivos económicos, oportunidades de promoción, reconocimiento público y la valoración del tiempo y esfuerzo invertidos en su desarrollo profesional. El desarrollo profesional y la capacitación continua son aspectos clave de la gestión del talento humano en el ámbito educativo, ya que contribuyen al crecimiento y desarrollo de los docentes, mejoran la calidad de la enseñanza y el aprendizaje, y fortalecen la capacidad institucional para cumplir con su misión educativa (Parodi, 2022).

2.3.3 Evaluación del desempeño y retroalimentación

El desarrollo profesional y la capacitación continua son componentes fundamentales de la gestión del talento humano en el ámbito educativo, las prácticas permiten a los docentes mantenerse actualizados en cuanto a las últimas tendencias, metodologías y tecnologías educativas, así como mejorar sus habilidades pedagógicas y de liderazgo. El desarrollo profesional puede adoptar diversas formas, como cursos de actualización, talleres, seminarios, conferencias, programas de certificación y estudios de posgrado, las oportunidades brindan a los docentes la posibilidad de profundizar en áreas específicas de interés, adquirir nuevas competencias y fortalecer su práctica pedagógica.

Además de las actividades formales de desarrollo profesional, es importante fomentar un ambiente de aprendizaje colaborativo en la institución educativa, lo cual puede incluir la creación de comunidades de práctica, grupos de estudio, equipos de trabajo y espacios de reflexión donde los docentes puedan compartir experiencias, ideas y recursos, y aprender unos de otros (Salas,

2022). La capacitación continua también es esencial para garantizar que los docentes estén preparados para enfrentar los desafíos y demandas cambiantes del entorno educativo, lo cual puede incluir la formación en el uso de nuevas tecnologías, la implementación de metodologías innovadoras, la gestión del aula, el manejo de la diversidad y la inclusión, entre otros temas relevantes. Es importante que el desarrollo profesional y la capacitación continua sean pertinentes, contextualizados y alineados con las necesidades y prioridades de la institución educativa y los objetivos de aprendizaje de los estudiantes. Para ello, es fundamental realizar una evaluación regular de las necesidades de formación y diseñar programas y actividades que respondan a esas necesidades de manera efectiva.

Brindar apoyo y reconocimiento a los docentes que participan en actividades de desarrollo profesional y capacitación continua, lo cual puede incluir incentivos económicos, oportunidades de promoción, reconocimiento público y la valoración del tiempo y esfuerzo invertidos en su desarrollo profesional (Rivera, 2022). El desarrollo profesional y la capacitación continua son aspectos clave de la gestión del talento humano en el ámbito educativo, ya que contribuyen al crecimiento y desarrollo de los docentes, mejoran la calidad de la enseñanza y el aprendizaje, y fortalecen la capacidad institucional para cumplir con su misión educativa.

2.3.4 Apoyo emocional y bienestar del personal docente

En el ámbito educativo, el bienestar emocional del personal docente es fundamental no solo para su salud personal, sino también para la calidad de la enseñanza que pueden ofrecer. Los educadores se enfrentan diariamente a desafíos que van más allá de la mera transmisión de conocimientos: manejan la diversidad de necesidades estudiantiles, presiones administrativas y, a

menudo, cargas de trabajo extensas, la realidad hace esencial que las instituciones implementen estrategias de apoyo emocional efectivas que permitan a los docentes manejar mejor las presiones.

Una estrategia eficaz para mejorar el bienestar emocional de los docentes es la creación de redes de apoyo dentro de las instituciones educativas, las redes pueden facilitar el intercambio de experiencias y consejos entre colegas, fomentando un ambiente de colaboración y apoyo mutuo. La implementación de programas de mentoría, donde los docentes más experimentados guíen a los más nuevos, puede ser particularmente beneficiosa para compartir estrategias de manejo del estrés y de la carga laboral (Ángel, 2020).

Otro aspecto importante es la formación continua en habilidades de manejo emocional y psicológico. Proporcionar a los docentes acceso a talleres y cursos sobre inteligencia emocional, manejo del estrés y técnicas de relajación puede dotarlos de herramientas valiosas para su salud emocional, los recursos no solo ayudan a los educadores a enfrentar mejor sus jornadas laborales, sino que también enriquecen su habilidad para gestionar las dinámicas emocionales de sus estudiantes. Es crucial que las instituciones educativas reconozcan y valoren el trabajo de los docentes, lo cual puede lograrse mediante políticas de reconocimiento que celebren los logros educativos y el compromiso de los docentes con su profesión. El reconocimiento puede ser tan simple como elogios en reuniones de personal o tan significativo como premios y bonificaciones, las acciones pueden mejorar significativamente la moral del personal docente y su percepción de valor dentro de la institución (García, 2024).

La flexibilidad en las políticas laborales también puede contribuir grandemente al bienestar emocional de los docentes. Permitir cierta flexibilidad en la programación y en la carga de trabajo puede ayudar a los educadores a gestionar mejor su tiempo y a balancear sus responsabilidades

laborales y personales. La posibilidad de adaptar horarios o de participar en la planificación escolar puede empoderar a los docentes y hacerlos sentir más controlados y menos abrumados.

Finalmente, es esencial que se proporcione apoyo psicológico profesional cuando sea necesario. Las instituciones deben facilitar el acceso a servicios de consejería y terapia para aquellos docentes que lo requieran, el apoyo puede ser crucial en momentos de crisis o cuando los educadores enfrentan problemas personales o profesionales que afectan su desempeño y bienestar emocional. La disponibilidad de los servicios subraya el compromiso de la institución con la salud integral de su personal (Acevedo, 2024).

2.4 MODELOS Y ENFOQUES EN LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

La gestión del talento humano ha evolucionado significativamente a lo largo de los años, adaptándose a los cambios en el entorno laboral y las expectativas de los empleados. Un enfoque prominente en esta área es el modelo integrado de gestión del talento, que busca alinear las prácticas de recursos humanos con la estrategia global de la empresa, el modelo enfatiza la importancia de entender las necesidades del negocio y de utilizar ese conocimiento para atraer, desarrollar y retener a los empleados que pueden contribuir más eficazmente al éxito organizacional.

Otra perspectiva importante en la gestión del talento es el enfoque centrado en el empleado, que prioriza la experiencia del empleado en la organización, el enfoque se enfoca en crear un ambiente de trabajo positivo y enriquecedor que fomente la lealtad y la motivación. Al ofrecer oportunidades de desarrollo profesional, soporte para el equilibrio entre vida laboral y personal, y reconocimiento a las contribuciones individuales, las empresas pueden mejorar su capacidad para retener talento (G. Acevedo, 2024).

El modelo de gestión por competencias también juega un papel crucial en la gestión del talento humano, el enfoque identifica las competencias clave que los empleados necesitan para ejecutar sus roles efectivamente y contribuir a los objetivos de la organización. A través de evaluaciones regulares y capacitaciones dirigidas, los recursos humanos pueden asegurar que el personal no solo posea las habilidades técnicas necesarias, sino también las habilidades interpersonales y estratégicas para avanzar en la empresa (Bancayán & Vega, 2020).

En respuesta a la creciente digitalización, muchas organizaciones están adoptando enfoques tecnológicos en la gestión del talento humano. Herramientas como sistemas de gestión de aprendizaje y plataformas de análisis de datos permiten a los gerentes de recursos humanos obtener insights más profundos sobre el desempeño y las necesidades de los empleados, las tecnologías facilitan la personalización de los programas de desarrollo y ayudan a prever necesidades futuras en términos de habilidades y capacitaciones.

El modelo de agilidad organizacional ha ganado atención como un enfoque vital para la gestión del talento humano en tiempos de cambio constante, el modelo enfatiza la necesidad de adaptabilidad y flexibilidad en las políticas de recursos humanos para responder rápidamente a las dinámicas del mercado y las innovaciones tecnológicas. Adoptar una estructura organizacional más fluida y equipos multidisciplinarios puede ayudar a las empresas a mantenerse competitivas y ágiles (Simón et al., 2020). El enfoque de liderazgo inclusivo en la gestión del talento humano resalta la importancia de cultivar líderes que valoricen la diversidad y fomenten un entorno inclusivo, el modelo no solo mejora el bienestar de los empleados, sino que también potencia la innovación al incorporar una variedad de perspectivas y experiencias en la toma de decisiones y en la solución de problemas.

Los modelos y enfoques ofrecen a las organizaciones una variedad de métodos para manejar eficazmente su recurso más valioso: su gente. Al elegir y combinar los modelos de forma estratégica, las empresas pueden desarrollar una fuerza laboral robusta, motivada y alineada con sus metas y objetivos a largo plazo (da Rosa, 2022).

2.4.1 Modelos teóricos de gestión del talento humano

Los modelos teóricos de gestión del talento humano proporcionan un marco conceptual que ayuda a las organizaciones a optimizar el desarrollo y la retención de su fuerza laboral. Uno de los modelos más influyentes es el Modelo de Planificación Estratégica de Recursos Humanos, que integra la gestión del talento con la planificación estratégica general de la empresa, el modelo enfatiza la necesidad de prever las necesidades futuras de talento basadas en la dirección estratégica de la organización y desarrollar programas específicos para satisfacer esas necesidades.

Otro modelo significativo es el Modelo de Desarrollo de Capital Humano, que ve a los empleados como activos cuyo valor puede aumentarse a través de la inversión en educación, capacitación y desarrollo, el enfoque no solo se enfoca en mejorar las habilidades y conocimientos necesarios para el trabajo actual, sino también en preparar a los empleados para desafíos futuros dentro de la empresa, fomentando una cultura de aprendizaje y crecimiento continuo (Polo, 2021).

El Modelo de Gestión del Rendimiento es crucial en la gestión del talento humano, ya que vincula las actividades individuales con los objetivos organizacionales, el modelo se centra en establecer objetivos claros, realizar seguimientos periódicos del rendimiento y proporcionar retroalimentación constante. A través del enfoque, las empresas pueden asegurarse de que cada empleado no solo entienda cómo su trabajo contribuye al éxito de la organización, sino que también se mantenga motivado y comprometido (Fierro, 2020).

El Modelo de Competencias es otro enfoque teórico que identifica las competencias específicas que son cruciales para el éxito en distintas funciones dentro de la organización, el modelo ayuda a las empresas a definir claramente qué habilidades y comportamientos se esperan de los empleados en diversos niveles y roles, facilitando procesos más efectivos de selección, capacitación y desarrollo profesional. El Modelo de Alineación Cultural examina la interacción entre los empleados y la cultura organizacional, el enfoque subraya la importancia de alinear las estrategias de gestión del talento con los valores, las normas y las prácticas de la empresa. Al asegurar que los empleados no solo sean competentes sino también culturalmente compatibles, las organizaciones pueden mejorar la cohesión interna y la satisfacción en el trabajo.

El Modelo de Gestión de Talento Basado en el Ciclo de Vida considera las diferentes etapas de la carrera de un empleado dentro de la organización, el modelo propone estrategias adaptadas a cada fase, desde la incorporación y la integración inicial hasta el desarrollo continuo y la eventual transición hacia roles más avanzados o diferentes. A través del enfoque, las organizaciones pueden gestionar de manera efectiva la evolución de sus empleados a lo largo del tiempo, asegurando que su talento se mantenga vital y relevante. Los modelos teóricos no solo proporcionan una estructura para la gestión sistemática del talento humano, sino que también ofrecen a las organizaciones la flexibilidad para adaptarse a cambios internos y externos, asegurando así la sostenibilidad y el éxito a largo plazo en un entorno empresarial competitivo (Llanos & Yancha, 2024).

2.4.2 Enfoques innovadores en la gestión del talento humano en la educación

En el sector educativo, la gestión del talento humano se enfrenta a desafíos únicos debido a la naturaleza dinámica de su entorno. Para abordar los desafíos, se están adoptando enfoques innovadores que buscan mejorar tanto la enseñanza como el bienestar del personal docente y

administrativo. Uno de los enfoques es la gamificación, que utiliza elementos de diseño de juegos en contextos no lúdicos para mejorar la participación y el aprendizaje. En la gestión del talento, esto puede traducirse en programas de formación y desarrollo profesional que son más interactivos y atractivos, fomentando así una mayor participación y retención del conocimiento entre el personal (Acuña & Salom, 2020).

Otra innovación significativa en la gestión del talento en la educación es el uso de análisis predictivo para mejorar las decisiones de contratación y desarrollo. Utilizando grandes volúmenes de datos sobre rendimiento académico y administrativo, las instituciones educativas pueden identificar patrones y predecir tendencias, lo que les permite anticipar necesidades futuras y prepararse adecuadamente, lo cual no solo optimiza los recursos, sino que también ayuda a alinear las estrategias de desarrollo del personal con los objetivos institucionales a largo plazo.

El aprendizaje personalizado para el desarrollo profesional es otro enfoque que está ganando terreno, el método reconoce que cada educador tiene necesidades de desarrollo únicas y ofrece recursos y programas que se adaptan a los requisitos individuales. Al hacerlo, las instituciones pueden asegurar que los educadores no solo mejoren sus habilidades técnicas, sino que también reciban apoyo en áreas que son más relevantes para su crecimiento profesional y personal. El enfoque en el bienestar emocional y físico del personal es otra tendencia emergente en la gestión del talento humano. Instituciones educativas están implementando programas de bienestar que incluyen acceso a consejería psicológica, actividades de mindfulness y opciones de trabajo flexible, las iniciativas reconocen que el bienestar del personal es crucial para mantener un ambiente educativo productivo y positivo (Chaves et al., 2023).

La colaboración interinstitucional también está redefiniendo la gestión del talento en la educación. Las instituciones están formando alianzas para compartir recursos, conocimientos y mejores prácticas en la formación del personal, las colaboraciones pueden incluir desde programas de intercambio de personal hasta desarrollo profesional conjunto, lo que permite a los educadores ganar nuevas perspectivas y experiencias que pueden llevar de vuelta a sus propias aulas.

Finalmente, la inclusión de la voz del personal en la toma de decisiones estratégicas está fortaleciendo la gestión del talento en la educación. Mediante la implementación de estructuras de gobernanza participativa, donde los educadores pueden contribuir con su feedback y sugerencias, las instituciones pueden asegurarse de que las políticas y programas de talento no solo son efectivas, sino también ampliamente aceptadas y valoradas por aquellos a quienes afectan directamente (A. García, 2024).

2.4.3 Buenas prácticas y lecciones aprendidas en la gestión del talento humano

La gestión del talento humano es un campo dinámico y esencial para el éxito organizacional. A lo largo de los años, diversas empresas han desarrollado buenas prácticas que han probado ser efectivas para mejorar la retención y satisfacción de los empleados. Una de las prácticas es la implementación de programas de desarrollo profesional continuo, los programas no solo mantienen a los empleados actualizados con las últimas habilidades y conocimientos en su campo, sino que también demuestran el compromiso de la empresa con su crecimiento personal y profesional, lo cual puede aumentar significativamente la lealtad y reducir la rotación.

Otra lección aprendida es la importancia de la flexibilidad laboral, con el auge de la tecnología y el cambio en las expectativas de los trabajadores, especialmente desde la pandemia global, muchas empresas han adoptado horarios flexibles y políticas de trabajo remoto, las opciones

no solo ayudan a los empleados a equilibrar mejor sus vidas personales y profesionales, sino que también pueden llevar a un aumento en la productividad y la satisfacción laboral (Gómez & Cáceres, 2021).

La comunicación transparente y regular entre la gerencia y los empleados es otra buena práctica en la gestión del talento humano. Mantener a los empleados informados sobre los cambios organizacionales, las expectativas y los logros puede fomentar un ambiente de confianza y apertura. proporcionar canales de comunicación donde los empleados puedan expresar sus opiniones y preocupaciones permite a los gestores abordar problemas antes de que se conviertan en crisis. Reconocer y recompensar el buen desempeño es también una práctica crítica. Las organizaciones que establecen sistemas de reconocimiento claros y justos tienden a tener empleados más motivados y comprometidos, los sistemas pueden incluir desde bonificaciones y aumentos salariales hasta premios no monetarios como días adicionales de vacaciones o reconocimientos públicos (Heredia, 2021).

La equidad y la inclusión se han convertido en componentes esenciales de la gestión del talento humano. Las empresas que promueven activamente un ambiente de trabajo inclusivo y diverso no solo cumplen con las normativas legales, sino que también benefician de una variedad de perspectivas y experiencias, lo cual puede llevar a una mayor innovación y a la capacidad de servir a un espectro más amplio de clientes y mercados. La tecnología no solo puede hacer los procesos más eficientes, sino que también puede proporcionar insights valiosos que mejoren las decisiones estratégicas (Reyes & Sánchez, 2022).

CAPITULO III. METODOLOGÍA

3.1 DISEÑO METODOLÓGICO

La metodología del Aprendizaje Basado en Problemas Reales (PBL) ha ganado prominencia en la educación contemporánea, gracias a su enfoque innovador que se aleja de la teoría pura para centrarse en situaciones del mundo real, el enfoque epistemológico se destaca por promover habilidades de pensamiento avanzadas, como la resolución de problemas, la toma de decisiones, el razonamiento causal y la reflexión metacognitiva, lo que ha generado un cambio significativo en la forma en que se concibe y se practica la educación.

El Aprendizaje Basado en Problemas Reales (PBL) se caracteriza por fomentar la autodirección en el aprendizaje, proporcionando una dinámica interactiva donde los estudiantes tienen la oportunidad de enfrentarse a situaciones reales mientras reciben la orientación de un docente especializado en la materia que están estudiando. Durante el desarrollo de esta metodología, los estudiantes asumen un papel activo en la planificación, ejecución y evaluación de su trabajo, lo que les permite ser los protagonistas de su propio proceso de aprendizaje. En cada asignatura que emplea el enfoque PBL, los docentes expertos brindan dirección y estructura para abordar los diferentes aspectos del trabajo, asegurando así la relevancia y coherencia con el contenido específico del curso.

3.2 FUENTES DE DATOS E INFORMACIÓN

El diagnóstico del proceso de contratación de personal se realizará mediante una encuesta en el sitio de la Escuela de Educación Básica Simón Bolívar, permitiendo obtener información directa y efectiva de los empleados. Esta encuesta exploratoria tiene como objetivo comprender la situación actual de la institución.

Para llevar a cabo esta investigación, se emplearán métodos bibliográficos y documentales, aprovechando recursos como libros, revistas y documentos relacionados. Además, se accederá a listas de empleados, regulaciones internas y guías de funciones proporcionadas por la compañía para garantizar resultados confiables.

La fase descriptiva consistirá en observar sistemáticamente y catalogar la información sobre el reclutamiento y selección de personal en la Escuela de Educación Básica Simón Bolívar. Este enfoque busca proporcionar datos precisos para cálculos estadísticos y promedios.

En cuanto al método observacional, se utilizará para describir y explicar comportamientos relacionados con el reclutamiento y selección de personal en la escuela. Se buscará obtener datos confiables y contextualizados que contribuyan a comprender mejor esta área de la gestión de recursos humanos.

3.3 ENTREVISTA

La entrevista se realizó al Rector, ya que fue la persona más indicada para responder las preguntas con la verdad sobre el procedimiento para reclutar y seleccionar el personal de la empresa. por el cual se observó la falta de un manual de procesos y selección de personal siendo una herramienta indispensable para el área administrativa de la empresa, también se observó una falta de organización de personal en el cargo del área de recurso humanos siendo el talento humano el elemento más impórtate dentro de una organización.

1. ¿Detalle los procedimientos que realizó para reclutar al personal?

Para reclutar al personal, realizamos una amplia difusión de las vacantes a través de diversos medios, como anuncios en plataformas de empleo, redes sociales y colaboraciones con instituciones educativas locales.

2. ¿Mencione las técnicas que utilizó para el proceso de selección de personal?

Utilizamos técnicas variadas para el proceso de selección, incluyendo entrevistas estructuradas, evaluaciones de habilidades y pruebas psicométricas. Además, realizamos revisión de referencias laborales y verificación de antecedentes para garantizar la idoneidad de los candidatos.

3. ¿Considera que el clima laboral es favorable dentro de la Escuela de Educación Básica Simón Bolívar?

Sí, consideramos que el clima laboral en la Escuela de Educación Básica Simón Bolívar es favorable. Fomentamos un ambiente de trabajo inclusivo, colaborativo y respetuoso, donde se valoran las opiniones y se promueve el trabajo en equipo.

4. ¿Considera usted que contribuirá a la Escuela de Educación Básica Simón Bolívar la elaboración de un departamento de Recursos Humanos de reclutamiento y selección de personal, para seleccionar el candidato idóneo que potencialice el mejoramiento y desarrollo de la institución?

Definitivamente, la implementación de un departamento de Recursos Humanos especializado en reclutamiento y selección de personal sería de gran beneficio para la Escuela de Educación Básica Simón Bolívar, lo cual nos permitiría identificar y seleccionar a los candidatos más adecuados para potenciar el crecimiento y desarrollo de nuestra institución.

En la entrevista, el representante de la Escuela de Educación Básica Simón Bolívar detalló los procedimientos utilizados para reclutar personal, destacando la amplia difusión de vacantes y la promoción de referencias internas. Además, mencionó diversas técnicas de selección empleadas, como entrevistas estructuradas y pruebas psicométricas.

En cuanto al clima laboral, se consideró favorable, caracterizado por un ambiente inclusivo y colaborativo. Por último, se expresó el interés en la creación de un departamento de Recursos Humanos especializado en reclutamiento y selección para potenciar el desarrollo de la institución.

3.4 ENCUESTA

La encuesta realizada a 30 trabajadores de la Escuela de Educación Básica Simón Bolívar reveló datos significativos sobre los procesos de ingreso y la experiencia laboral de los empleados. De acuerdo con los resultados, la mayoría de los encuestados, representando un 82%, accedieron a sus puestos a través de entrevistas, lo cual sugiere que la entrevista es la técnica más comúnmente empleada en el proceso de selección de personal en la institución. Por otro lado, el 14% de los encuestados indicaron que no fueron sometidos a ninguna técnica durante su ingreso, lo que podría señalar una falta de procesos formales de selección en algunos casos. Sin embargo, es notable que el 4% de los encuestados enfrentaron pruebas psicológicas como parte de su proceso de ingreso, lo que demuestra cierta variedad en las técnicas utilizadas por la escuela.

En cuanto a la experiencia laboral de los empleados, los datos muestran una distribución diversa. El 59% de los encuestados tienen menos de un año en su cargo actual, lo que sugiere una rotación relativamente alta en la institución, lo que podría ser indicativo de una tendencia de contratación de personal nuevo o de empleados en etapas iniciales de su carrera profesional.

Por otro lado, el 23% de los encuestados tienen entre uno y cinco años de experiencia en su cargo actual, lo que indica una presencia significativa de empleados con cierta estabilidad en sus roles. Además, el 14% de los encuestados tienen más de cinco años de experiencia en sus posiciones actuales, lo que sugiere una parte del personal que ha estado en la institución durante un período prolongado. Sin embargo, es importante señalar que solo el 4% de los encuestados carecen de

experiencia previa en sus posiciones actuales, lo que refleja una preferencia por empleados con cierto nivel de experiencia en la institución, los hallazgos pueden proporcionar información valiosa para la gestión de recursos humanos y la planificación de personal en la Escuela de Educación Básica Simón Bolívar.

Los resultados de la encuesta sobre la organización del proceso de selección revelan una diversidad de opiniones entre los trabajadores de la Escuela de Educación Básica Simón Bolívar. Mientras que el 41% de los encuestados expresaron su desacuerdo con la afirmación de que el proceso de selección fue organizado, un porcentaje similar, el 36%, estuvo de acuerdo con esta afirmación. Además, es alentador observar que el 23% de los encuestados están totalmente de acuerdo en que el proceso de selección fue organizado, las discrepancias en las percepciones pueden reflejar diferencias en las experiencias individuales de los empleados durante el proceso de selección, así como también áreas de mejora en los procedimientos de reclutamiento y selección de personal de la institución.

En cuanto a la forma en que los trabajadores se enteraron de la oferta de trabajo en la Escuela de Educación Básica Simón Bolívar, los resultados son sorprendentes. La totalidad de los 30 trabajadores encuestados informaron que fueron informados sobre la oportunidad laboral a través de amigos y familiares, la revelación destaca la importancia de las redes personales y profesionales en el proceso de búsqueda de empleo dentro de la institución. Además, sugiere que la escuela puede beneficiarse de estrategias más amplias de difusión de vacantes para alcanzar a una audiencia más diversa y potencialmente aumentar el número de candidatos calificados en futuros procesos de selección, los hallazgos pueden servir como base para mejorar las prácticas de reclutamiento y

selección de personal en la Escuela de Educación Básica Simón Bolívar, con el objetivo de aumentar la eficacia y la satisfacción tanto de los candidatos como de la institución.

Respecto a la implementación de un manual de procesos de reclutamiento y selección del personal para mejorar el desempeño de los trabajadores, los resultados muestran que el 73% de los encuestados están totalmente de acuerdo con esta medida. Mientras tanto, el 23% apoya la idea de implementar tanto un departamento de recursos humanos como un manual de procesos. Por otro lado, el 4% están en total desacuerdo con la idea de implementar un manual de procesos de reclutamiento y selección para mejorar el desempeño de los trabajadores.

CAPÍTULO IV: DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

4.1 FILOSOFÍA DEL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS.

Amazonaseduc CIA LTDA., con su sede en Loja, Ecuador, ha consolidado su posición como una entidad educativa comprometida con ofrecer una amplia gama de servicios desde su fundación en el año 2020. Más allá de proporcionar educación en niveles inicial, básico y bachillerato, la empresa se destaca por su enfoque en actividades culturales complementarias que enriquecen la experiencia de aprendizaje de los estudiantes. Al operar como una compañía limitada, su misión trasciende la mera transmisión de conocimientos, abogando por métodos de enseñanza que fomenten la reflexión, el debate y la investigación como pilares fundamentales del proceso educativo.

En línea con su compromiso con la calidad y la excelencia, Amazonaseduc CIA LTDA. se esfuerza por promover un entorno laboral positivo que estimule el desarrollo profesional y personal de su personal. Priorizando el mérito en sus prácticas de reclutamiento y gestión del talento, la empresa busca atraer y retener a los mejores profesionales del sector educativo. Además, mediante la innovación continua en sus procesos de recursos humanos, la institución se propone fortalecer la relación con su cuerpo docente y operativo, generando un sentido de pertenencia y bienestar entre todos los miembros de la comunidad educativa, en cumplimiento de las regulaciones legales vigentes y en aras de la realización plena de su misión educativa.

4.1.1 Direccionamiento estratégico de AMAZONASEDUC CIA LTDA:

MISIÓN: Proporcionar a la sociedad soluciones innovadoras, en educación y formación integral de la niñez, brindando una educación de calidad y valores, aportando a la transformación social.

VISION: Conjunto de personas de excelencia, comprometidas con ofrecer un servicio educativo de calidad, aplicando un modelo pedagógico innovador que aporte a la transformación social.

VALORES: Creatividad e innovación, capacitación continua, respeto y satisfacción personal, trabajo en equipo, empatía, igualdad de oportunidades, cuidado de la salud, pensamiento crítico, bien común, ética y responsabilidad social.

4.2 FILOSOFÍA DE AMAZONASEDUC CIA LTDA PARA GESTIONAR SU TALENTO HUMANO

AMAZONASEDUC CIA LTDA ha establecido una definición precisa de talento humano, destacando su enfoque en las personas como seres vulnerables y valorando tanto la capacidad intelectual como la calidad humana en su proceso de calificación. Para la empresa, el talento humano se define como la capacidad natural de una persona para desempeñar una tarea con excelencia, lo que resalta su importancia en el éxito de los proyectos. La empresa clasifica el talento en dos categorías: intelectual y creativo, fundamentales para la innovación y la realización de actividades educativas respectivamente, siguiendo un riguroso proceso de selección. AMAZONASEDUC CIA LTDA. sigue los siguientes pasos:

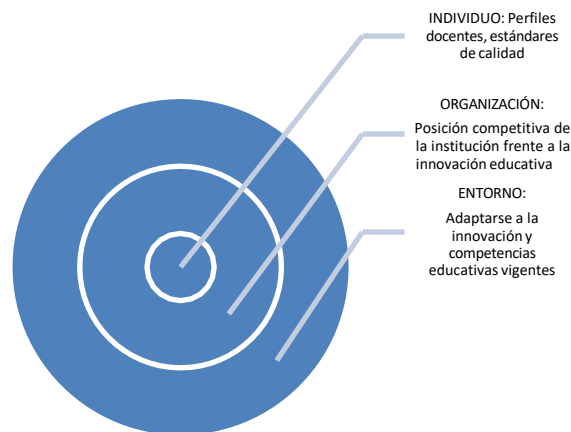
1. Oferta el puesto de trabajo de acuerdo con las especificaciones del requerimiento docente, administrativo o servicios generales.
2. De acuerdo con la disponibilidad presupuestaria, AMAZONASEDUC CIA LTDA. tomará en cuenta los perfiles que lleguen a la postulación y tomando en cuenta si cumple con lo requerido, convocará a las personas a la entrevista.

3. Luego de realizada esta entrevista y de haber demostrado que su récord académico es totalmente verídico, los perfiles son sometidos a un análisis por parte de los socios de AMAZONASEDUC CIA LTDA.
4. Al final la persona seleccionada será contratada con todos los beneficios que la ley le amerita a un trabajador en el territorio ecuatoriano.

4.2.1 Entorno interno y externo de la dirección de personas de AMAZONASEDUC CIA LTDA:

AMAZONASEDUC CIA LTDA ha identificado los factores que afectan la gestión de recursos humanos en su entorno interno y externo, los cuales se señalan en el siguiente esquema:

Figura 3
Factores que afectan la gestión del talento humano



En el entorno externo, AMAZONASEDUC CIA LTDA. reconoce al individuo como parte importante dentro de la empresa, como aquella base donde se cimenta las capacidades y fortalezas empresariales, en donde se entrega los valores enmarcados institucionalmente. Algunos de los factores del entorno que se les presta especial atención en AMAZONASEDUC CIA LTDA. son:

1. **Rapidez de los cambios:** El entorno actual es global, dinámico y complejo, con una evolución constante. AMAZONASEDUC CIA LTDA. reconoce la importancia del talento humano para adaptarse rápidamente a los cambios. En Ecuador, la actividad educativa es la base de la sociedad, pues un sistema educativo será de calidad en la medida en que contribuya a la consecución de esa meta.
2. **Crecimiento del mercado educativo:** El crecimiento del sector educativo esencialmente el particular es un factor del entorno que capacita a la empresa para cada vez elevar sus estándares educativos.
 - Los roles laborales dentro del campo de la educación cada vez cambian, retos que hacen que cada vez la instancia educativa sea más competitiva.
 - Los procesos de aprendizaje han evolucionado, con un mayor uso de la formación en línea y el aprendizaje en red.
3. **Legislación:** AMAZONASEDUC CIA LTDA. cumple plenamente con la normativa vigente relacionada con el talento humano y respeta las directrices del territorio ecuatoriano.
4. **Conciliación de la vida laboral y personal:** AMAZONASEDUC CIA LTDA. evoluciona al paso de la tecnología dando paso siempre a la conciliación entre el ámbito profesional cargado siempre de competencias a destacar a través de actualizaciones vigentes, con la vida personal un pilar fundamental para el desarrollo óptimo del personal.
5. **Diversidad de la fuerza laboral:** AMAZONASEDUC CIA LTDA. valora y promueve la diversidad en su fuerza laboral como parte de su filosofía de trabajo.

En cuanto a los factores organizacionales, se refieren a aspectos internos de la empresa que son gestionados por los directivos de AMAZONASEDUC CIA LTDA. La empresa busca ser innovadora y encaminada a la educación de calidad, arraigada siempre a los principios y valores que hacen de los seres humanos en formación, unos entes valiosos y que aporten a la sociedad, todo basado en el nivel de educación recibido. Entre los factores organizacionales a los que AMAZONASEDUC CIA LTDA. presta especial atención se encuentran:

1. Sentido de comunidad: Comprendida como la existencia de metas claras, conocidas y compartidas por la comunidad escolar, y como el índice de grupalidad alto (trabajo docente colaborativo).
2. Liderazgo educativo y pedagógico: Centrado en la atención a la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje. La experiencia y el grado de actualización pedagógica del director son importantes para desarrollar el liderazgo.
3. Clima escolar y de aula: Entendido como ambiente ordenado y seguro que facilita y estimula el proceso de enseñanza-aprendizaje, las relaciones positivas entre los miembros de la comunidad educativa y la presencia de un ambiente afectivo y que fomenta el aprendizaje.
4. Organización del aula: Disposición y articulación de las actividades en el aula, la organización física de la misma para facilitar el aprendizaje.
5. Altas expectativas: Altas expectativas docentes sobre las posibilidades de aprendizaje de los estudiantes, de los directivos sobre el desempeño docente y de los padres de familia sobre el centro educativo.

6. Calidad de la enseñanza y del currículo: Enseñanza centrada en el aprendizaje a través de estrategias individualizadas orientadas a la formación integral de los estudiantes y a la atención a la diversidad.
7. Seguimiento y evaluación en todos los niveles: Acompañamiento del progreso de los estudiantes, del profesorado y de la institución con el objetivo de mejora continua.
8. Aprendizaje organizativo/ Desarrollo profesional: Apertura hacia la formación continua, el aprendizaje continuo y la innovación progresiva.

En cuanto a los factores individuales, AMAZONASEDUC CIA LTDA pone énfasis en:

1. **Logros pedagógicos:** La empresa considera fundamental contar con una plantilla ajustada que sea capaz de tener logros a nivel pedagógicos capaz de representar éticamente a la institución.
2. **Ética y responsabilidad social:** AMAZONASEDUC CIA LTDA valora la ética y la responsabilidad social como valores fundamentales que deben ser respetados por todos los miembros de la organización, incluidos los grupos de interés. En la gestión del talento humano, se incorporan aspectos que promueven dicho comportamiento.
3. **Reconocimiento a la labor realizada:** AMAZONASEDUC CIA LTDA considera que la productividad de los empleados debe ser recompensada con su merecido reconocimiento a la labor de cada parte de quienes hace la empresa educativa.
4. **Fuga de talento:** AMAZONASEDUC CIA LTDA se preocupa constantemente por la fuga de talento debido a esto crea planes de actualización constante en conocimientos y directrices educativas, actualizaciones que permite al personal estar a la vanguardia y sentir ese respaldo formal por parte de los directivos de AMAZONASEDUC CIA LTDA.

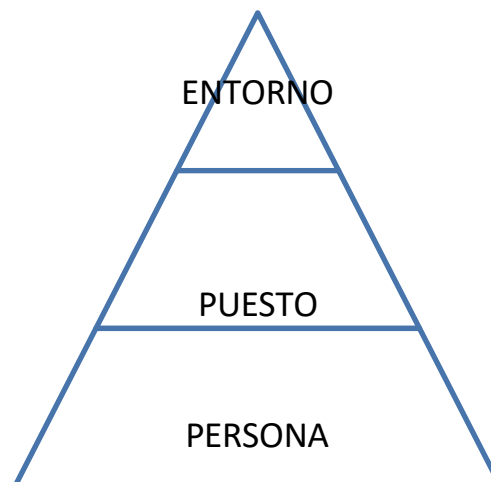
5. **Inseguridad laboral:** AMAZONASEDUC CIA LTDA aborda la inseguridad laboral desde el primer día de trabajo de sus empleados. Ofrecen contratos indefinidos que garantizan a los contratados una estabilidad laboral.

AMAZONASEDUC CIA LTDA reconoce los factores que inciden en la gestión del talento humano tanto en su entorno interno como externo. La empresa se adapta a los rápidos cambios externos, aprovechando las oportunidades y mitigando las amenazas. Internamente, se enfoca en mejorar su posición competitiva, promover la flexibilidad empresarial, adaptar su estructura organizativa, valorar la cultura organizativa y fomentar el ajuste persona-organización. AMAZONASEDUC CIA LTDA se preocupa por aspectos individuales como la ética, la productividad, el empoderamiento, la retención del talento y la seguridad laboral de sus empleados.

4.2.2 Representación conceptual del modelo de gestión del talento humano de AMAZONASEDUC CIA LTDA:

Figura 4

Representación conceptual del modelo de Gestión del Talento Humano



AMAZONASEDUC CIA LTDA ha diseñado un modelo de Gestión del Talento Humano centrado en asignar a cada persona en el puesto adecuado en el momento oportuno,

proporcionándoles la formación y motivación necesarias para contribuir efectivamente a los objetivos educativos de la empresa, el modelo también incluye mecanismos para gestionar de manera ordenada la salida del talento que no sea necesario para los resultados de la institución. Representado gráficamente mediante una pirámide, el modelo destaca la importancia de equilibrar la persona, el puesto de trabajo y el entorno organizativo para una gestión eficiente del talento en la empresa.

4.2.3 Misión y Visión de la Dirección de Personas de AMAZONASEDUC CIA LTDA

MISIÓN: AMAZONASEDUC CIA LTDA, nos comprometemos a enriquecer profesionalmente a cada parte de nuestra entidad educativa, pensando siempre en la actualización constante, la estabilidad laboral y el ambiente adecuado que permita a cada una de las personas que a aquí se involucran la oportunidad de brindar un servicio de excelencia reflejado en el éxito de la compañía.

VISIÓN: Nuestra visión es una empresa involucrada con cada uno de sus componentes, capaz de promover valores fundamentales que nos permitan brindar un servicio de excelencia dentro de todos los ámbitos que competen.

4.2.4 Valores de la dirección de personas de AMAZONASEDUC CIA LTDA:

La dirección por valores es una forma de gestionar la organización basándose en la cultura de la empresa. Es decir, todo lo que ha sido definido en la misión, visión y valores de la compañía se pone en práctica de manera estratégica gracias al tipo de dirección, la forma humanista de llevar un negocio nace a finales de los años noventa frente a la necesidad de tomar una actitud distinta que integre la dimensión ética y la económica en el mundo empresarial.

1. **Compromiso:** Reconocemos la importancia del trabajo y nos comprometemos a actuar con responsabilidad y dedicación en todas nuestras labores.
2. **Transparencia:** Realizamos nuestra gestión de manera objetiva, clara y verificable, promoviendo la transparencia en todas nuestras acciones y decisiones.
3. **Integridad:** Nos comprometemos a mantener relaciones basadas en la confianza, seguridad, sinceridad y respeto mutuo. Actuamos con honestidad y coherencia en nuestras acciones.
4. **Equidad:** Procedemos con justicia, igualdad e imparcialidad, buscando generar un impacto social positivo e inclusivo. Tratamos a todas las personas con igualdad de oportunidades y respeto.
5. **Calidad:** Nos esforzamos por ofrecer un servicio de excelencia en todas nuestras actividades y procesos, buscando la mejora continua y la satisfacción de los empleados y de la organización en general.
6. **Ética:** Garantizamos guías de comportamiento basadas en principios éticos sólidos, promoviendo la honestidad, la responsabilidad y la conducta ética en todas nuestras interacciones.
7. **Justicia:** Actuamos y juzgamos en base a la verdad, buscando otorgar a cada individuo lo que le corresponde de manera justa y equitativa. Promovemos la realización personal y la dignidad de cada empleado.
9. **Bienestar común:** Establecemos normas y políticas que permiten a los grupos y a cada uno de sus miembros alcanzar su pleno desarrollo y bienestar, promoviendo un ambiente de trabajo armonioso y colaborativo.

4.3 Objetivos estratégicos de la Dirección de Personas de AMAZONASEDUC CIA LTDA

En la Dirección de Personas de AMAZONASEDUC CIA LTDA hemos establecido una serie de objetivos estratégicos que orientan nuestras acciones y decisiones, los objetivos se dividen en tres categorías: explícitos, implícitos y a largo plazo, y nos permiten enfocar nuestros esfuerzos en el crecimiento y desarrollo del talento humano en la organización.

4.3.1 Objetivos explícitos:

- Realizamos un esfuerzo por atraer y contratar personal idóneo para las características de la empresa.
- Creamos el ambiente laboral propicio, capaz que nuestro personal permanezca siempre en nuestra empresa con la mejor de la predisposición.,
- Nos comprometemos a proporcionar a nuestros empleados las herramientas, oportunidades y apoyo necesarios para su desarrollo profesional y personal.

4.3.2 Objetivos implícitos:

- Buscamos incrementar la productividad de nuestros colaboradores, fomentando un ambiente de trabajo eficiente y centrado en los resultados.
- Nos preocupamos por el bienestar y la calidad de vida de nuestros empleados, promoviendo un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal.
- Garantizamos el cumplimiento de las leyes y regulaciones laborales vigentes, protegiendo los derechos y las obligaciones tanto de la organización como de los empleados.

4.3.3 Objetivos a largo plazo:

- Favorecer y comprometer la participación responsable de todos y cada uno de los miembros de la Comunidad Escolar, con el propósito de cumplir fielmente los objetivos del presente Proyecto Educativo Constitucional.
- Generar mejoras en el talento humano a través de la comunicación efectiva y potenciar así el rendimiento de los empleados.
- Trabajamos para optimizar los procesos internos y aumentar la eficiencia en la gestión del talento humano, permitiendo un mejor aprovechamiento de los recursos y la obtención de resultados superiores.

En la Dirección de Personas de AMAZONASEDUC CIA LTDA nos enfocamos en una serie de objetivos estratégicos que abarcan desde la atracción y retención de talento hasta el cumplimiento normativo y la generación de valor. La necesidad de vincular educación y actividad económica se ha reforzado mucho en los últimos años. El factor humano ha pasado a ocupar el primer plano entre todos los medios de producción. La creciente competitividad a nivel internacional, basada en la calidad de los productos y en la rapidez de prestación de los servicios, hace que la cualificación de la mano de obra se convierta en el principal elemento para garantizar el futuro de las empresas. La acumulación de capital económico y la adquisición de tecnologías sofisticadas no bastan por sí solas; es el capital humano el que únicamente puede garantizar su rentabilidad y correcta articulación. Las nuevas tecnologías, en contraposición a las antiguas, son altas en información y bajas en energía. Dicha información necesita del elemento humano que la rentabilice.

4.4 Política de Talento Humano en AMAZONASEDUC CIA LTDA

En AMAZONASEDUC CIA LTDA, hemos establecido una sólida política de Talento Humano con el objetivo de proporcionar directrices claras para toda la organización. En las actuales condiciones del mercado laboral los trabajadores han de ser capaces de desempeñar nuevas tareas y manejar nuevos equipos, lo cual les obliga a ser más flexibles y versátiles, a disponer de un bagaje amplio de conocimientos teórico-prácticos y a una correcta comprensión del mundo en que cada uno vive y trabaja. En términos generales, nuestra política de Talento Humano se centra en los siguientes aspectos:

1. **Contratación y desvinculación:** Establecemos criterios y procesos claros para la contratación de nuevo personal y la gestión de desvinculaciones, garantizando la transparencia y la equidad en los procesos.
2. **Evaluación del desempeño:** Implementamos sistemas de evaluación que permiten medir y reconocer el rendimiento de nuestros empleados, brindando oportunidades de crecimiento y desarrollo personal y profesional.
3. **Formación y desarrollo:** Promovemos la capacitación continua de nuestros colaboradores, ofreciendo programas de formación y aprendizaje que fomenten sus habilidades y conocimientos, y les permitan alcanzar su máximo potencial.
4. **Comunicación efectiva:** Establecemos canales de comunicación claros y abiertos para garantizar la difusión de información relevante, promoviendo la transparencia y la participación activa de nuestros empleados.

5. **Códigos de conducta:** Definimos principios éticos y normas de comportamiento que deben seguir nuestros empleados, asegurando un ambiente de trabajo respetuoso, seguro y libre de discriminación.
6. **Condiciones laborales:** Nos comprometemos a proporcionar condiciones laborales justas y equitativas, respetando los derechos laborales y promoviendo la conciliación entre el trabajo y la vida personal.

4.5 Modelo sistémico para la organización partiendo del modelo de Valderrama (2012) estructurando y definiendo cada elemento.

En un entorno global y cambiante marcado por la volatilidad y la complejidad, la dirección de Personas se vuelve crucial para las organizaciones, incluyendo AMAZONASEDU CIA LTDA., en su búsqueda por atraer, retener, gestionar y desarrollar talento. Adaptarse a los cambios en la educación y en la gestión del talento es fundamental para la empresa, donde la tecnología debe ser utilizada como un medio para implementar prácticas que impulsen la innovación y la eficiencia del talento humano.

En la era digital, hay competencias claves que deben integrarse en el modelo de gestión del talento humano. AMAZONASEDU CIA LTDA. se enfoca en cinco competencias que considera fundamentales para el éxito de su modelo:

1. **COMPROMISO EMPRESARIAL:** AMAZONASEDU CIA LTDA. busca una gestión del talento cada vez más personalizada, donde la fidelización de los empleados se logre a través de estrategias individuales que conecten emocional y racionalmente con el talento. Para ello, es fundamental establecer una comunicación directa que genere compromiso y engagement.

2. **ANALÍTICA DE PERSONAS:** AMAZONASEDU CIA LTDA. utiliza herramientas de análisis de datos en la gestión de talento y personas. El análisis de datos se aplica para gestionar eficazmente el desempeño del talento humano, lo que contribuye a una valoración más objetiva y basada en hechos. Es importante destacar que el enfoque cuantitativo debe complementarse con estrategias cualitativas y emocionales.
3. **TRANSPARENCIA Y CONFIANZA:** AMAZONASEDU CIA LTDA. busca ser cada vez más transparente en la valoración del desempeño del talento humano. La implementación de herramientas tecnológicas que permiten una comunicación en tiempo real ha aumentado la transparencia y ha fortalecido la confianza entre la empresa y su talento. AMAZONASEDU CIA LTDA. se preocupa por el bienestar de las personas y promueve un clima laboral basado en la confianza y la transparencia.
4. **CONSTRUCCIÓN DE EQUIPOS Y GAMIFICACIÓN:** AMAZONASEDU CIA LTDA. dedica recursos significativos al teambuilding o construcción de equipos, ya que es fundamental para el trabajo de investigación y desarrollo de la empresa. Se promueven actividades que fomentan la cooperación y el compañerismo. AMAZONASEDU CIA LTDA. implementa la gamificación en la dirección de personas para mantener el interés y la motivación del talento humano, tanto en la formación como en los procesos de selección.

Al adoptar las tendencias en la gestión del talento humano, AMAZONASEDU CIA LTDA. busca fortalecer su posición competitiva, adaptarse al entorno cambiante y crear un entorno favorable para el desarrollo y el éxito de su talento humano.

4.5.1 La empleabilidad en AMAZONASEDU CIA LTDA.

En AMAZONASEDU CIA LTDA., la Gerencia prioriza la empleabilidad del talento, entendida como su capacidad para integrarse al mercado laboral, promoverse internamente o buscar oportunidades de desarrollo. La empresa enfatiza la importancia de la capacitación continua para mantener actualizado al personal en conocimientos relevantes para el sector educativo. Además, establece canales de comunicación directa con profesionales en transición laboral o interesados en reorientar su carrera hacia la empresa, destacando características específicas que distinguen al talento de AMAZONASEDU CIA LTDA. y buscando establecer alianzas estratégicas con otras instituciones educativas.

1. **VISIBILIDAD:** En un entorno laboral competitivo como el de la educación particular, es crucial ser conocido por las competencias técnicas y por aquellos valores "únicos" que hacen que el talento se destaque. AMAZONASEDU CIA LTDA. cuida de la reputación de su talento, ya que es su mayor activo y clave para establecer relaciones con futuros socios.
2. **NETWORKING:** AMAZONASEDU CIA LTDA. ha creado una red de contactos a lo largo de las carreras profesionales de su talento humano. El networking tiene como objetivo conectar a las personas para compartir experiencias, aprendizajes, intereses y aficiones, estableciendo relaciones genuinas de beneficio mutuo, la red de contactos puede servir como una palanca para identificar oportunidades de desarrollo en AMAZONASEDU CIA LTDA.
3. **COMUNICACIÓN DE VALOR:** AMAZONASEDU CIA LTDA. se esfuerza por comunicar un mensaje claro y adecuado al mercado, resaltando las características distintivas que lo diferencian de la competencia. La empresa cuida el diseño de los currículos del talento para transmitir de manera concisa y clara sus fortalezas profesionales, como

formación, experiencia y logros, logrando captar la atención de posibles socios en tan solo unos segundos.

4. **SEGURIDAD Y CONFIANZA:** AMAZONASEDU CIA LTDA. trabaja en la construcción de la seguridad y confianza del talento, reconociendo sus fortalezas personales y profesionales asociadas a los logros alcanzados en el desarrollo de sus actividades, lo cual se refleja en un estilo de comunicación equilibrado y asertivo, lo que contribuye a una toma de decisiones y solución de problemas más efectiva.
5. **DESARROLLO DE COMPETENCIAS:** AMAZONASEDU CIA LTDA. define y desarrolla las competencias, que son el conjunto de habilidades y actitudes manifestadas en la conducta pasada y presente del talento humano. La empresa promueve retos que requieren un alto nivel de orientación a resultados, como fijar objetivos ambiciosos y analizar eficientemente cómo alcanzarlos, estableciendo planes de trabajo, prioridades y actividades que ayuden a todo el equipo a llegar a la meta, el enfoque es fundamental en el sector educativo.

Al enfocarse en las características, AMAZONASEDU CIA LTDA. busca potenciar la empleabilidad de su talento humano tanto dentro como fuera de la organización, lo cual fortalece su posición competitiva, fomenta el crecimiento profesional y establece alianzas estratégicas con otras entidades educativas del sector.

¿QUÉ SIGNIFICA EL COMPROMISO PARA AMAZONASEDU CIA LTDA.?

Para AMAZONASEDU CIA LTDA., el compromiso es la fuerza motriz que impulsa la diferenciación y superación en beneficio del cliente, con el fin de asegurar la sostenibilidad, competitividad y reconocimiento en el mercado, el compromiso se refleja en el estado motivacional

y afectivo del talento humano, caracterizado por la excelencia en el desempeño laboral, la búsqueda constante de mejoras, el aprendizaje continuo y la capacidad de inspirar a otros. El talento comprometido en la empresa no solo realiza su trabajo con excelencia, sino que también colabora para el crecimiento colectivo y el logro de objetivos comunes, apoyando a aquellos que lo necesitan y contribuyendo al trabajo en equipo.

¿QUÉ SIGNIFICA EL MENTORING PARA AMAZONASEDU CIA LTDA.?

En AMAZONASEDU CIA LTDA., el concepto de mentoring está profundamente arraigado en su cultura, ya que constantemente el talento con experiencia comprobada ofrece su colaboración a otros, generalmente a aquellos con poca experiencia, con el fin de que los últimos se beneficien de su conocimiento y experiencia. El propósito de esta estrategia es optimizar el talento humano de la empresa al poner en contacto a dos profesionales, donde uno desea transmitir lo que sabe y el otro está dispuesto a aprender. Un mecanismo similar y con ciertas similitudes ocurre en otro proceso llamado coaching, el cual también se practica en AMAZONASEDU CIA LTDA.

¿QUÉ ES UN PLAN DE SUCESIÓN PARA AMAZONASEDU CIA LTDA.?

Cuando AMAZONASEDU CIA LTDA. se refiere a un plan de sucesión, se está haciendo referencia a una práctica o estrategia que permite a los profesionales de Gerencia identificar a los empleados clave, normalmente directivos, que están cerca de la jubilación y, por lo tanto, necesitan un reemplazo a corto o medio plazo en la empresa. El plan de sucesión también tiene en cuenta a otros empleados que, debido a sus competencias o habilidades similares, podrían sustituirlos sin que el rendimiento de la compañía se vea gravemente afectado. Gracias a la planificación que se requiere, los cambios se minimizan y la organización puede seguir funcionando a pesar de perder a algunos de sus líderes.

¿QUÉ ES UN PLAN DE CARRERA PARA AMAZONASEDU CIA LTDA.?

Para AMAZONASEDU CIA LTDA., el plan de carrera representa uno de los beneficios más destacados para su talento humano, ofreciendo oportunidades de crecimiento y desarrollo dentro de la organización, el plan establece metas y objetivos, junto con las herramientas y recursos necesarios para el progreso del personal, el enfoque mutuamente beneficioso se refleja en el modelo de gestión del talento humano de la empresa, que promueve el crecimiento tanto individual como organizacional.

4.6 MODELO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DE AMAZONASEDU CIA LTDA.

En AMAZONASEDU CIA LTDA., se reconoce que las personas buscan más que una remuneración adecuada; aspiran a oportunidades para demostrar sus capacidades, crecer profesionalmente y ver reconocido su esfuerzo. Con dicho fin, la empresa ha diseñado su modelo de gestión del talento basado en el enfoque de competencias de Beatriz Valderrama (2018), que define las competencias como comportamientos alineados con los objetivos estratégicos y la cultura organizacional. La Gerencia se asegura de que las competencias se relacionen estrechamente con los valores de la empresa y contribuyan al éxito a largo plazo, tanto para el talento humano como para los clientes.

El talento humano es considerado el principal activo de AMAZONASEDU CIA LTDA., y la Gerencia se esfuerza por gestionarlo de manera eficiente para alcanzar los objetivos organizacionales. Reconociendo que el valor de la empresa trasciende lo registrado en los libros contables, la empresa invierte en políticas de gestión del talento que contribuyen al bienestar de empleados, directivos, clientes y accionistas. La Gerencia se enfoca en comprender y dominar el

concepto de valor, evaluando la práctica de la Dirección de Personas en función de su capacidad para añadir valor a los stakeholders y garantizar la influencia, respeto y credibilidad del talento humano dentro de la organización.

Definir el modelo de gestión del talento humano de AMAZONASEDU CIA LTDA. significa definir y ejecutar políticas que sean capaces de proporcionar respuestas concretas que sumen valor a la organización. Para que la Gerencia de AMAZONASEDU CIA LTDA. sea una propuesta de valor, debe cumplir cinco criterios:

1. Reconocer que el trabajo de la Gerencia comienza en el negocio. A menudo se escucha que la Gerencia debe formar parte del negocio y ser un socio estratégico, pero la realidad es que el talento humano es el negocio.
2. Reconocer que la Gerencia depende de sus clientes. Y los clientes son los directivos, los empleados, los accionistas y los clientes externos, por lo tanto, la Gerencia debe tener conocimiento de la realidad externa del negocio.
3. Adoptar los objetivos de la organización como propios y alinear las acciones en consecuencia, superando las barreras que se consideran fuera del ámbito de competencia de Gerencia.
4. Definir una perspectiva única y poderosa del negocio, que solo puede ser proporcionada por la Gerencia y que aporte algo nuevo y diferente.

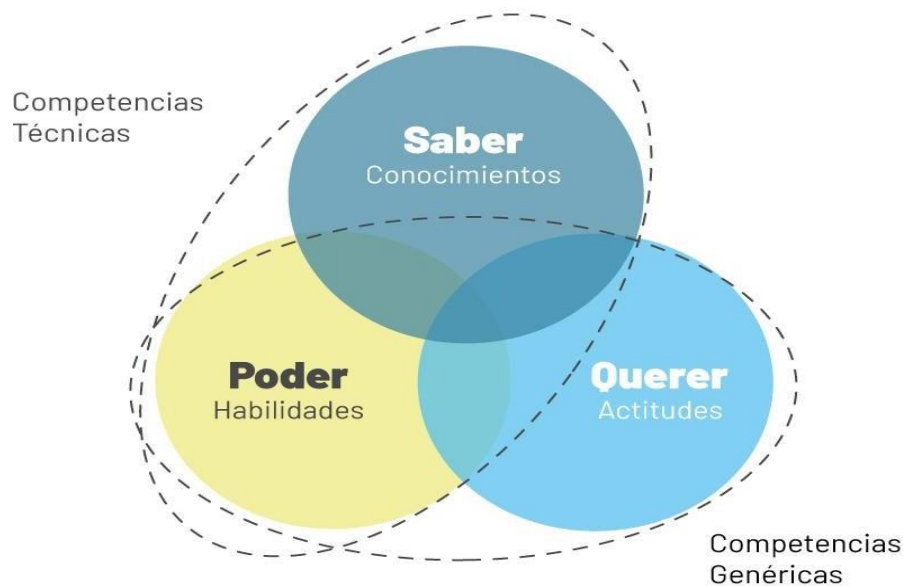
La política de talento humano de AMAZONASEDU CIA LTDA. debe responder al menos a las dos preguntas para agregar valor:

1. ¿Qué capacidades organizativas debe tener AMAZONASEDU CIA LTDA. para crear productos y servicios que hagan que nuestros clientes nos elijan en lugar de la competencia?

2. ¿Qué habilidades necesita el talento humano de AMAZONASEDU CIA LTDA. para comprender y responder a las demandas del mercado a corto y largo plazo?

Aunque pueda parecer poco centrado en la persona, un enfoque basado en competencias y objetivos estratégicos puede contribuir a la felicidad laboral de los individuos. La satisfacción en el trabajo se alcanza cuando las personas tienen oportunidades para aplicar sus habilidades, enfrentar desafíos realistas, colaborar efectivamente con colegas y recibir una compensación justa, los elementos se logran a través de una sólida propuesta de valor en las políticas de talento humano, que solo puede ser proporcionada por una Gerencia que esté plenamente involucrada en el negocio de la organización, el modelo se sustenta en los componentes del talento identificados por Beatriz Valderrama (2017).

Figura 5
Componentes del talento humano



Componentes del Talento. Valderrama, (2017)

El modelo ha sido fundamental para estructurar las diversas políticas y sistemas de Gestión del Talento en AMAZONASEDU CIA LTDA., permitiendo la caracterización de los perfiles de los profesionales que la empresa busca atraer, desarrollar y comprometer. Se reconoce que el talento en AMAZONASEDU CIA LTDA. constituye una amalgama única de conocimiento, habilidades y actitudes. En términos de gestión, la empresa se enfoca en especificar dos componentes que reciben un tratamiento diferenciado:

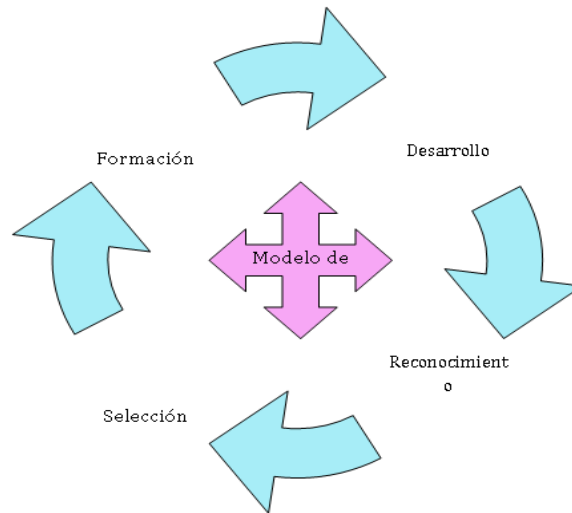
1. **Conocimientos:** están relacionados con aspectos más cognitivos y son necesarios para desempeñar las funciones o tareas.
2. **Cualidades personales:** están relacionadas con aspectos emocionales y explican el éxito diferencial de los mejores profesionales.

Es importante señalar y definir los elementos mencionados anteriormente:

1. **Competencias técnicas:** están relacionadas con la aplicación práctica de conocimientos y habilidades.
2. **Competencias emocionales:** están relacionadas con valores, actitudes y habilidades sociales.
3. **Competencias específicas:** varían según cada puesto de trabajo.
4. **Competencias genéricas:** se aplican a un gran número de puestos.

El Modelo de Gestión del Talento presentado a lo largo del capítulo se basa en el modelo de aplicación de gestión del talento de Beatriz Valderrama (2018). El modelo de gestión de AMAZONASEDU CIA LTDA., es el siguiente:

Figura 6
Modelo de gestión de AMAZONASEDU



4.6.1 UN ENTORNO COMO EL ACTUAL, CADA VEZ MÁS DIGITALIZADO

El entorno actual está experimentando una creciente digitalización, con impactos significativos en la producción, el empleo y la vida cotidiana. La economía digital ha introducido cambios tecnológicos desde las décadas de 1980 y 1990, incluyendo el uso masivo de internet, la robótica, plataformas digitales, big data, impresión 3D e inteligencia artificial, automatizando tareas manuales y cognitivas, los cambios han transformado la forma en que trabajamos y vivimos, afectando aspectos como la residencia, movilidad, educación, asociacionismo, pensamiento político, valores y actitudes. A pesar de las pérdidas ocasionadas por olas tecnológicas anteriores, los cambios han generado nuevas necesidades y formas de consumo, impulsando el empleo.

La política ha desempeñado un papel crucial en el contexto de los cambios tecnológicos, influyendo en la producción, el trabajo y la vida en general, con interacciones complejas entre los aspectos. A lo largo de los últimos dos siglos, ha existido una cadena de interrelaciones entre los cambios tecnológicos y sociales, y se espera que esta relación se acelere en todos los aspectos, incluyendo la política, las instituciones, el asociacionismo y la vida cotidiana. Con la aparición de

la economía digital, han surgido nuevas empresas y perfiles profesionales, y se anticipa la aparición de nuevos perfiles exitosos en los próximos años. Aunque se predice una destrucción masiva de empleos debido a la automatización, es crucial reconocer que seguirá habiendo una diversidad de tareas que requerirán habilidades humanas incluso en entornos automatizados.

La revolución digital está transformando el mercado laboral al crear nuevas oportunidades y modelos operativos, alterando la naturaleza misma del trabajo. Los empleos más solicitados actualmente se centran en perfiles digitales especializados, como marketing digital, comercio electrónico y comunicación de contenidos, con un aumento proyectado en puestos relacionados con inteligencia artificial y big data, el auge tecnológico ha generado demanda en áreas emergentes como tecnología 3D, ciudades inteligentes y videojuegos, impulsando la necesidad de programadores, expertos en ciberseguridad, científicos de datos y abogados especializados en privacidad digital.

Los avances tecnológicos no solo tienen un impacto global, sino que también estimulan la economía local al aumentar la demanda de servicios, generando empleos indirectos, lo cual ha dado lugar al crecimiento de la economía bajo demanda, donde los trabajadores se están orientando hacia empleos flexibles o autónomos para adaptarse a las nuevas dinámicas laborales.

4.6.2 ¿Cómo AMAZONASEDU CIA LTDA. está enfrentando la era digital?

En un entorno caracterizado por su imprevisibilidad, el valor del futuro reside en las relaciones que fomentan el conocimiento y facilitan la gestión del talento. AMAZONASEDU CIA LTDA. ha adoptado una perspectiva centrada en el talento humano, implementando cambios en su cultura organizativa. El departamento de Recursos Humanos ha establecido espacios de confianza

y comunidades colaborativas para promover la innovación y la agilidad empresarial, buscando atraer y retener tanto a su talento actual como al talento nuevo que necesita contratar.

Ante esta nueva dinámica, AMAZONASEDU CIA LTDA. ha transformado sus prácticas comunicativas en recursos humanos, enfocándose en la gestión del talento, el employer branding, la inteligencia colectiva y el análisis de resultados. Durante los últimos cinco años, la empresa ha realizado cambios significativos en su departamento de Gerencia para adaptarse a las exigencias cambiantes del entorno.

1. **Outsourcing y reclutamiento:** AMAZONASEDU CIA LTDA. ha clasificado sus procesos en todas las áreas de la empresa, separando aquellos que generan valor de los procesos operativos, y ha establecido estándares de calidad para subcontratar los procesos. han subcontratado parte de los procesos de reclutamiento y selección de candidatos para brindar una atención más personalizada y cubrir puestos cada vez más especializados. AMAZONASEDU CIA LTDA. busca evaluar la idoneidad de los candidatos y seleccionar al más adecuado a través de información obtenida de los aspirantes. Han dinamizado el proceso de selección mediante buenas prácticas, ofreciendo retos puntuables basados en mecánicas que se adaptan a los requisitos en cada momento. También han implementado una herramienta en su plataforma que potencia la marca empresarial en Responsabilidad Social, reemplazando los tradicionales currículums vitae por un currículum social.
2. **Innovación como retención de los knowmads:** AMAZONASEDU CIA LTDA., como empresa del sector de la educación, presta especial atención a los procesos innovadores para desarrollar una cultura organizacional distintiva. Reconocen que la retención del talento, especialmente los knowmads, es clave para el futuro de la empresa. Han invertido en

programas de acogida para nuevos trabajadores, programas de socialización para empleados antiguos y recursos en conciliación familiar y conservación de la salud, las acciones innovadoras, como los rankings y niveles, fomentan la motivación, el conocimiento y el compromiso de los empleados hacia la empresa, más allá del sueldo, lo que reduce la probabilidad de que busquen empleo en otros lugares.

3. Inteligencia colectiva, una nueva forma de gestión: AMAZONASEDU CIA LTDA.

promueve la inteligencia colectiva a través de programas de formación continua, asegurando que la cultura corporativa esté al servicio de la conexión de conocimiento y talento organizativo para generar soluciones de negocio. Se fomenta la innovación y se potencia el liderazgo individual de cada empleado, transmitiendo un sentido de propósito y participación significativos. AMAZONASEDU CIA LTDA. confía en el potencial de las personas, brindándoles espacios de libertad donde puedan ser auténticos y realizar su trabajo, contemplando la posibilidad de cometer errores y aprender de ellos.

AMAZONASEDU CIA LTDA. potencia la inteligencia colaborativa a través de redes sociales corporativas, blogs, wikis y plataformas de video y consumo colaborativo, las herramientas permiten a su talento humano interactuar y colaborar en una comunidad virtual para crear y compartir contenidos. AMAZONASEDU CIA LTDA. busca generar comunidades de innovación y colaboración no solo dentro de su talento humano, sino también con la comunidad a la que pertenece. La empresa busca liderar espacios, herramientas y una cultura facilitadora para conectar el talento humano y resolver los desafíos complejos que surgen en la era digital, especialmente en el sector biotecnológico. La colaboración, la transparencia y la inteligencia colectiva aportan resultados tangibles, fortaleciendo la identidad de y su enfoque vital.

4.7 AMAZONASEDU CIA LTDA. Y SU ESTRUCTURA ORGANIZATIVA:

AMAZONASEDU CIA LTDA., como una organización de alto rendimiento, ha evolucionado considerablemente desde su fundación para enfrentar los desafíos del entorno empresarial global del siglo XXI. Actualmente, busca construir ecosistemas y redes organizativas nuevas, inteligentes, ágiles y flexibles, que fomenten la horizontalidad, la interconexión, el aprendizaje continuo y la innovación. Opera como una organización en red, donde la autoridad se basa en el conocimiento en lugar de la jerarquía, facilitando la colaboración interna y externa.

La organización en red se caracteriza por unidades organizativas flexibles que se coordinan a través de discusiones o adaptación mutua, aprovechando la tecnología de internet y la informática para generar poderosos efectos de red. La colaboración y las relaciones externas son centrales, facilitando el desarrollo rápido de productos y la ejecución eficiente de proyectos diferenciados. Requiere un alto grado de compromiso y confianza del personal, promoviendo una comunicación directa y un entorno rico en interacciones.

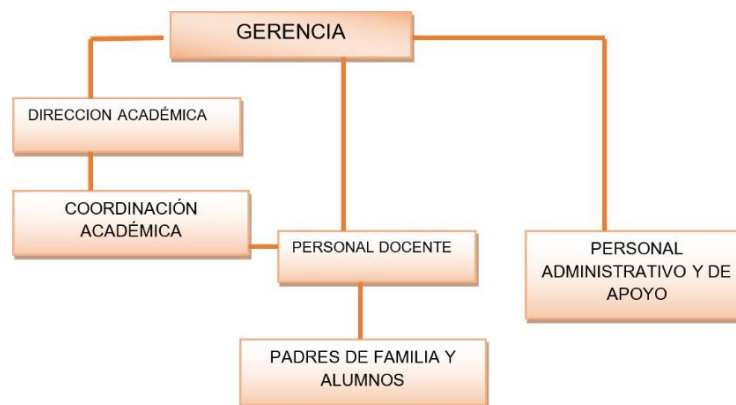
AMAZONASEDU CIA LTDA. ha implementado una estructura organizativa en red centrada en el conocimiento y el aprendizaje organizacional, facilitando nuevas formas de relación y colaboración tanto internamente entre sus miembros como externamente con su entorno, la estructura promueve la colaboración en equipos de proyectos, impulsando la innovación tanto para los clientes como para la propia empresa, mientras resuelve el desafío de aprovechar la información mediante la creación de una base de conocimientos para el futuro.

La estructura organizativa se caracteriza por la coexistencia y superposición de distintos elementos y niveles organizativos. La capa del sistema de negocios abarca la parte burocrática y de desarrollo principal de la empresa, mientras que la capa de equipos de proyecto está compuesta por

equipos dedicados a la innovación y generación de conocimiento, cuyo conocimiento se aplica y explota en la capa de negocios. La capa base del conocimiento almacena el conocimiento generado en las otras capas, incluyendo sistemas que soportan el conocimiento organizativo.

Desde sus inicios, AMAZONASEDU CIA LTDA. ha apostado por la mejora continua y la promoción de cambios que aporten valor añadido a todos los procesos. Integrando preocupaciones ambientales y sociales junto con factores económicos en su estrategia, la empresa ha creado un entorno de trabajo que fomenta la autonomía, la responsabilidad y la asunción de riesgos por parte de los empleados. La estructura en hipertexto adoptada favorece el cambio y la innovación, siendo flexible y alineada con el propósito de la empresa y las necesidades de sus clientes.

Figura 7
 Organigrama AMAZONASEDU CIA LTDA



4.8 MODELO SISTÉMICO DE AMAZONASEDU CIA LTDA.

En el siglo XXI, las organizaciones como AMAZONASEDU CIA LTDA. reconocen la importancia de ser abiertas y permeables al conocimiento externo y al talento. La empresa mantiene conversaciones con sus clientes y padres de familia, los involucra en la fase de enseñanza y coopera

con otras instituciones educativas, difuminando las fronteras internas para fomentar la colaboración y el intercambio de ideas entre diferentes áreas de conocimiento.

Para adaptarse a un entorno empresarial dinámico, AMAZONASEDU CIA LTDA. sigue el Modelo Sistémico de Organización 2.0 de Beatriz Valderrama (2012), que considera a la organización como un sistema complejo en constante interacción con su entorno, lo cual implica un proceso de aprendizaje y autoorganización continuo, donde se aprovechan las oportunidades externas y se integra el conocimiento de diversas fuentes para mejorar el desempeño organizacional.

El enfoque sistémico permite a AMAZONASEDU CIA LTDA. aprender de su entorno, identificar cambios y tendencias relevantes, y ajustar su estrategia y acciones en consecuencia. La organización se nutre de la interacción y la retroalimentación constante, lo que contribuye a su capacidad de adaptación y éxito en un entorno empresarial en constante evolución. Mediante la implementación del modelo, la empresa busca mantener su competitividad y alcanzar sus metas en el contexto empresarial actual.

El Modelo Sistémico de AMAZONASEDU CIA LTDA. se basa en los principios mencionados anteriormente y tiene como filosofía generar valor sostenible en el tiempo para lograr el éxito empresarial. Reconoce que el Talento Humano es fundamental y lo coloca en el centro de la organización, ya que es el engranaje que une el talento individual, el talento del equipo y el talento organizacional. AMAZONASEDU CIA LTDA. entiende que para enfrentar los complejos desafíos del entorno VUCA, se requiere no solo talento individual, sino también el talento colectivo de los equipos.

El Talento Organizacional es clave en la organización inteligente y está compuesto por una serie de facilitadores que maximizan el aprovechamiento del talento individual y de los equipos,

los facilitadores incluyen el liderazgo, la cultura, el clima organizacional, la estructura organizativa y los sistemas de dirección.

4.8.1 Explicación de cada uno de sus componentes:

ESTRATEGIA: La estrategia de AMAZONASEDU CIA LTDA. en educación se enfoca en ser una organización responsable en enseñanza-aprendizaje, optimizando procesos de manera rentable y sostenible. Desde 2020, ha integrado mejoras de gestión internas y externas, enriqueciendo sus ciclos estratégicos. Su Plan Estratégico actual busca alcanzar resultados mediante acciones clave en áreas como personas, innovación, cliente, mercado y proyectos educativos, respaldando la innovación educativa y el liderazgo social. La implementación se realiza de manera jerárquica, con objetivos definidos desde la visión organizacional hasta líneas de acción basadas en el Modelo de Gestión Avanzada, apoyadas en la gestión de procesos y alineadas con la estructura en forma de hipertexto de la organización.

LIDERAZGO: Los líderes desempeñan un papel crucial al comunicar una visión de futuro inspiradora, generar confianza y fomentar el compromiso con la misión de la organización.

GESTIÓN POR COMPETENCIAS: El enfoque nos permite identificar las habilidades y capacidades necesarias para cada puesto de trabajo a través de perfiles cuantificables y objetivamente medibles. El objetivo principal es implementar un estilo de gestión que permita una administración integral y efectiva de los recursos humanos, alineada con las estrategias del negocio.

ESTRUCTURA: La estructura organizativa formal se establece mediante normas, reglas y procedimientos que regulan las líneas de autoridad, comunicación y trabajo, creando vínculos y cohesión entre los diferentes subsistemas de la organización.

VALORES: Los valores organizacionales son fundamentales para las personas que colaboran y trabajan juntas en la consecución de un objetivo común, ya sea en una empresa, compañía o institución. Los valores deben ser efectivos y los miembros del grupo deben internalizarlos y actuar en base a sus propias convicciones, no solo por cumplir con normas preestablecidas. Cada individuo debe asegurarse de que su conducta esté alineada con las normas de comportamiento que beneficien tanto a sí mismo como al resto del grupo.

CLIMA: El entorno relacional en una organización crea un estado de ánimo colectivo que, cuando es positivo, permite que el talento de los profesionales fluya y contribuya a maximizar los resultados. El clima organizacional se refiere a las relaciones laborales y personales que se desarrollan en el lugar de trabajo. El clima de una institución o empresa se puede evaluar y medir en función de su desempeño, logro de objetivos y calidad de bienes o servicios. También se puede utilizar el término clima laboral o ambiente organizacional de manera intercambiable.

VALOR: El valor se define más por quienes lo reciben que por quienes lo ofrecen, para crear valor, es importante comprender qué es valor y cómo se percibe por parte de los receptores. La Gerencia agrega valor cuando su trabajo contribuye a que las personas alcancen sus objetivos. Incluso si una actividad parece valiosa, si aquellos que la reciben no la consideran de valor, su continuidad no está justificada. Tal como se define: “La efectividad de Gerencia se mide en función de su capacidad para generar valor para los grupos de interés” (ÁLVAREZ, 2006)

ENTORNO: El entorno se refiere al conjunto de factores que afectan de manera similar a todas las empresas en una sociedad o área geográfica específica. La empresa recibe inputs, como trabajo, capital, materiales y recursos, del entorno, y los transforma en outputs: productos y servicios que se ofrecen en el mercado. El entorno empresarial es inestable, complejo y competitivo.

La empresa debe comprender el entorno, adaptarse a las necesidades, anticiparse a los cambios, evaluar su impacto en su actividad y prepararse para ellos.

Entorno general o macroentorno o externo: Los son factores externos que influyen en las empresas y están fuera de su control. Se pueden clasificar en factores económicos, socioculturales, políticos, legales, tecnológicos y específicos de cada sector. Entorno específico o microentorno o interno: Los factores están más cercanos a la empresa o al sector en el que opera y tienen un impacto directo. La empresa tiene cierto control sobre los factores. Se refieren a la competencia, los clientes actuales o potenciales, los proveedores e intermediarios, y los prescriptores.

INNOVACIÓN: La innovación implica un cambio y una novedad. Es el proceso de introducir algo nuevo, partiendo de los conocimientos existentes, con el objetivo de mejorar algo que ya existe, resolver un problema o facilitar una actividad. La innovación es un proceso continuo y abarca diferentes áreas del desarrollo humano. Se asocia con el progreso y la búsqueda de nuevos métodos. La innovación conlleva generar valor agregado, reducir costos u ofrecer nuevos productos o servicios en el mercado. Es el resultado de llevar a cabo una idea o invención.

4.9 COMPETENCIAS ORGANIZACIONALES Y TIPOS DE COMPETENCIAS.

En el dinámico entorno educativo actual, el Departamento de Talento Humano de AMAZONASEDU CIA LTDA. desempeña un papel crucial al impulsar el desarrollo y el éxito organizacional mediante la gestión efectiva de recursos humanos. Las competencias organizacionales, que comprenden conocimientos, habilidades y actitudes, son fundamentales para potenciar la eficiencia y la efectividad de la comunidad educativa. Como pilar esencial en la formación integral de individuos, la educación básica demanda un equipo humano altamente competente y comprometido, convirtiendo al departamento en el epicentro para la identificación,

desarrollo y retención de talento, promoviendo un ambiente propicio para el crecimiento personal y profesional.

Es crucial resaltar la importancia de las competencias organizacionales en la calidad de la enseñanza, el clima laboral y el logro de los objetivos institucionales. Reconociendo la diversidad de roles y responsabilidades en el entorno educativo, es necesario conocer las competencias necesarias para fortalecer la gestión del talento humano y proponer estrategias para optimizar el desempeño de los profesionales involucrados en el proceso educativo.

4.9.1 Importancia de la gestión por competencias

La importancia de aplicar un modelo de gestión por competencias en una escuela de educación básica inicial es fundamental para garantizar la eficiencia y eficacia del trabajo realizado en la institución, el enfoque permite verificar y asignar roles adecuados al personal docente y administrativo, asegurando así el desarrollo integral que AMAZONASEDU CIA LTDA. busca para los estudiantes. El área de recursos humanos desempeña un papel crucial en la implementación del modelo, ya que se encarga de planificar estrategias para alinear los perfiles de los colaboradores con la estrategia del negocio, lo cual crea un equipo altamente competitivo que se ajusta a los objetivos y metas de la organización. Los beneficios de aplicar un modelo de gestión por competencias incluyen mejoras tanto para los trabajadores como para los clientes de AMAZONASEDU CIA LTDA.

- Alineación con objetivos estratégicos, que nos permite alinear las habilidades y capacidades de los empleados con los objetivos estratégicos de AMAZONASEDU CIA LTDA.
- Identificar las competencias necesarias para el éxito de nuestra institución
- Selección de personal más efectiva, porque utilizamos un enfoque basado en competencias

durante el proceso de contratación, que nos ayuda a definir si el rol que va a cumplir el nuevo trabajador se ajusta a las necesidades de nuestra institución

- Facilita el diseño de programas de desarrollo profesional y capacitación adaptados a las necesidades individuales de los empleados.
- Tenemos una evaluación del desempeño más precisa al medir el desempeño en función de competencias específicas de cada colaborador, las evaluaciones se vuelven más objetivas y alineadas con los resultados esperados.

A través del modelo de gestión por competencias, AMAZONASEDU CIA LTDA. puede identificar, reconocer, motivar y comprometer a sus colaboradores para mejorar continuamente su desempeño, el enfoque permite a la institución enfrentar los desafíos cambiantes del entorno laboral, optimizando el rendimiento organizacional y mejorando la toma de decisiones. Además, promueve un entorno laboral favorable que fomenta el desarrollo y crecimiento tanto individual como colectivo de los empleados, lo cual asegura respuestas rápidas y eficientes a las necesidades de la organización

4.9.2 Enfoque de competencias para la gestión del talento humano en AMAZONASEDU CIA LTDA.

El enfoque de competencias en la gestión del talento humano en AMAZONASEDU CIA LTDA. se centra en identificar, desarrollar y gestionar las habilidades necesarias en el personal educativo para cumplir con los objetivos de la institución y garantizar un entorno de desarrollo profesional y aprendizaje efectivo para los estudiantes, lo cual implica la identificación de competencias específicas tanto para los docentes como para el personal administrativo, abordando

aspectos pedagógicos, habilidades de comunicación, adaptabilidad y competencias en gestión escolar y tecnología educativa.

En AMAZONASEDU CIA LTDA., se establecen procesos de evaluación del desempeño que se centran en competencias clave desde el inicio del proceso de contratación. Se implementan programas de desarrollo profesional para abordar las competencias y se alinean con los objetivos educativos de la institución, incluyendo habilidades académicas y socioemocionales, lo cual garantiza la creación de un entorno educativo positivo y efectivo que promueva el desarrollo integral de los estudiantes.

4.10 LA GESTIÓN DEL TALENTO EN AMAZONASEDU CIA LTDA.

Talento: Para AMAZONASEDU CIA LTDA., talento es todo aquello que está asociado a una habilidad o aptitud única en una o varias áreas específicas, la cual se va desarrollando y perfeccionando a través de los años.

¿Qué es el Talento Humano?: El enfoque de talento humano en AMAZONASEDU CIA LTDA. se centra en la identificación, desarrollo y retención de individuos con habilidades y capacidades valiosas para la organización, que incluyen tanto habilidades técnicas como características personales que contribuyen al éxito laboral. Se considera que el talento humano es un recurso estratégico y valioso para el éxito institucional, lo que se refleja en la importancia que se le otorga en la organización

- **HABILIDAD:** Con las destrezas necesarias para poder desarrollar y potenciar cualquier trabajo que la institución y el avance educativo requiera.
- **COMUNICACIÓN EFECTIVA:** Para poder explicar y detallar el proceso de su trabajo y la manera en que esto se alinea a los objetivos comunes de AMAZONASEDU CIA LTDA.

- **RESOLUTIVO:** Para poder dar solución a cualquier necesidad o problema que se presente en el desarrollo de su trabajo.
- **INTELIGENTE:** Con capacidades natas para desempeñar sus labores como también el interés por aprender y desarrollar nuevas técnicas para el beneficio de todos.
- **ADAPTABILIDAD:** Para estar dispuesto y abierto a cualquier cambio que el avance educativo y tecnológico lo requiera, sabiendo que esto ayudara a mejorar su nivel no solo profesional sino también personal.

Competencias.

Para AMAZONASEDU CIA LTDA. son el conjunto de habilidades, conocimientos y características que son esenciales para que los profesionales de nuestra institución desempeñen eficaz y eficientemente sus roles y contribuyan al éxito de esta, las competencias abarcan una variedad de áreas, desde habilidades técnicas hasta habilidades interpersonales, estratégicas. y características personales.

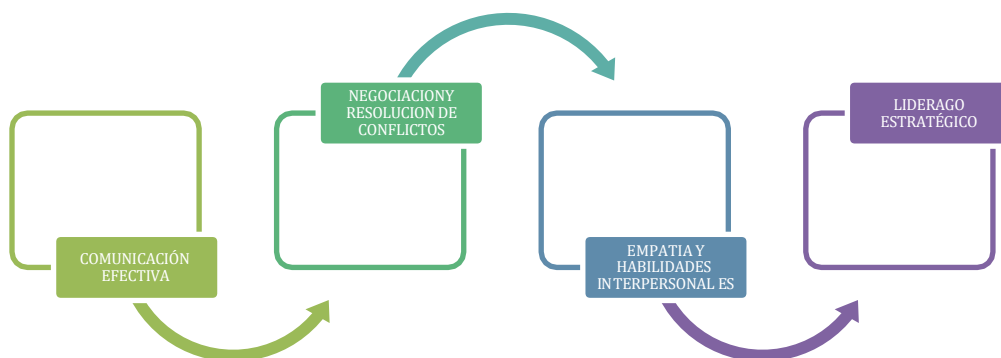
Componentes de las Competencias para AMAZONASEDU CIA LTDA.

- **Saber (Los Conocimientos):** El candidato debe contar con un sólido conocimiento académico y técnico relacionado con el área específica del puesto. La formación académica debe ser coherente con los requisitos del cargo, asegurando la capacidad para cumplir las responsabilidades de manera efectiva.
- **Saber Hacer (Habilidades y Destrezas):** El candidato debe demostrar habilidades efectivas en la planificación, implementación y evaluación de estrategias pedagógicas, lo cual incluye la capacidad de adaptar su enfoque de enseñanza para satisfacer las necesidades diversas de los estudiantes y fomentar un ambiente de aprendizaje inclusivo.

- **Saber Estar (Actitudes & Intereses):** Se valora en el colaborador una actitud positiva hacia el trabajo y los desafíos, que incluya proactividad, disposición para asumir responsabilidades adicionales y capacidad para enfrentar situaciones con optimismo.
- **Querer Hacer (Motivación, convicción y compromiso):** El colaborador debe mostrar una motivación intrínseca y un genuino interés por su trabajo, manteniendo altos niveles de energía y entusiasmo ante los desafíos. También es importante tener una firme orientación hacia la consecución de resultados, estableciendo metas claras y trabajando diligentemente para alcanzarlas, lo que contribuye a un ambiente de alto rendimiento.
- **Poder Hacer (Medios y Recursos):** Consiste en debe demostrar habilidades sólidas en la gestión eficiente de recursos, ya sean financieros, materiales o tecnológicos, la competencia implica la capacidad para maximizar la utilización de los recursos disponibles y tomar decisiones informadas sobre su asignación.

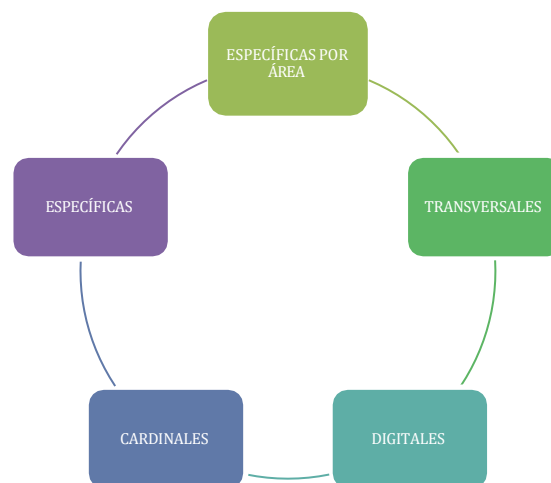
Como se ha mencionado dentro de las competencias se abarca una variedad de destrezas y atributos que están directamente relacionados con el cumplimiento del objetivo general, mismos que se articulan para obtener los resultados esperados, se pueden mencionar:

Figura 8
Resultados esperados



- **Comunicación efectiva:** Que la persona tenga la capacidad para comunicarse clara y efectivamente es esencial, esto incluye la redacción de documentos, la comunicación verbal con el resto de los colaboradores y la habilidad para transmitir información de manera comprensible.
- **Negociación y resolución de conflictos:** La gestión de conflictos y la capacidad para negociar es un componente crítico, ya que a menudo se presentan situaciones que requieren resolución y acuerdos equitativos.
- **Empatía y habilidades interpersonales:** Que la persona sea empática es esencial para comprender las necesidades y preocupaciones de los demás. Las habilidades interpersonales sólidas facilitan la construcción de relaciones efectivas y la gestión de interacciones laborales.
- **Liderazgo estratégico:** A medida que los profesionales avanzan en sus carreras, el liderazgo estratégico se vuelve crucial porque implica alinear sus estrategias con los objetivos organizativos y contribuir a la planificación estratégica institucional.

Figura 9
Modelo de competencias de AMAZONASEDU CIA LTDA.



Clasificación de competencias en AMAZONASEDU CIA LTDA.

Para AMAZONASEDU CIA LTDA. se han identificado 5 tipos de competencias fundamentales que complementan a nuestros objetivos planteados en un inicio, los cuales son:

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS POR ÁREA: Para lo cual se plantea:

Área de Reclutamiento y Selección:

- a) **Identificación de Talentos:** Capacidad para identificar y atraer talentos que se alineen con la visión y valores de la institución educativa, asegurando una selección de profesionales comprometidos con la misión pedagógica.
- b) **Evaluación de Competencias:** Habilidad para diseñar y aplicar procesos de evaluación que analicen no solo las competencias técnicas, sino también las habilidades pedagógicas y actitudes alineadas con el entorno educativo.
- c) **Red de Contactos:** Desarrollo y mantenimiento de una red de contactos efectiva en el ámbito educativo, colaborando con instituciones y organizaciones para fortalecer la cartera de candidatos.

Área de Desarrollo y Capacitación:

- a) **Diseño de Programas Formativos:** Competencia en el diseño de programas de capacitación y desarrollo profesional que aborden las necesidades específicas de los profesionales de la educación, promoviendo la mejora continua.
- b) **Evaluación de Necesidades de Capacitación:** Habilidad para identificar las necesidades de capacitación mediante evaluaciones periódicas, encuestas y retroalimentación, asegurando la relevancia de los programas de desarrollo.

- c) **Gestión de Recursos para la Capacitación:** Capacidad para gestionar eficientemente recursos financieros y logísticos para la implementación de programas de capacitación, maximizando el impacto de las inversiones en desarrollo profesional.

Área de Gestión del Desempeño:

- a) **Establecimiento de Objetivos Claros:** Competencia en la definición de objetivos claros y medibles para el personal educativo, contribuyendo a la alineación de metas individuales con los objetivos institucionales.
- b) **Feedback Constructivo:** Habilidad para proporcionar retroalimentación constructiva y orientación a los profesionales, fomentando un ambiente de mejora continua y desarrollo personal.
- c) **Gestión de Desempeño Diferenciada:** Capacidad para implementar estrategias de gestión de desempeño que reconozcan y respondan a las necesidades individuales de cada miembro del personal, promoviendo la equidad y la equidad.

Área de Relaciones Laborales:

- a) **Resolución de Conflictos:** Competencia en la identificación y resolución efectiva de conflictos laborales, promoviendo un ambiente de trabajo armonioso y colaborativo.
- b) **Conocimiento Normativo:** Habilidad para interpretar y aplicar normativas laborales, asegurando el cumplimiento de regulaciones y políticas internas en todas las prácticas de gestión de personal.
- c) **Comunicación Efectiva:** Capacidad para comunicarse de manera efectiva con el personal educativo, estableciendo canales de comunicación abiertos y transparentes.

La identificación y desarrollo de las competencias específicas por área fortalecerá la capacidad del Departamento de Talento Humano para contribuir al crecimiento y éxito sostenido de nuestra compañía.

COMPETENCIAS TRANSVERSALES: Las competencias abarcan habilidades, actitudes y conocimientos aplicables en diversas áreas y funciones dentro de la gestión de recursos humanos, siendo esenciales para el desempeño exitoso en cualquier rol del departamento. Están destinadas a fortalecer la capacidad del equipo de talento humano para enfrentar desafíos complejos, promover un ambiente laboral positivo y contribuir al éxito general de la compañía, entre las que se pueden citar:

- a) **Gestión de la Diversidad:** Habilidad para apreciar, respetar y gestionar la diversidad en el personal educativo, reconociendo la importancia de un entorno inclusivo que celebre las diferencias culturales, de género y de habilidades.
- b) **Comunicación Empática:** Capacidad para comunicarse de manera empática y efectiva, tanto con los miembros del equipo como con los profesionales de la educación, fomentando un clima de confianza y entendimiento.
- c) **Orientación al Servicio:** Compromiso con la atención y el servicio al personal educativo, demostrando disposición para abordar sus necesidades y facilitar un ambiente de trabajo que potencie su desempeño.
- d) **Ética y Confidencialidad:** Compromiso con altos estándares éticos y respeto por la confidencialidad en todas las interacciones y decisiones del departamento, garantizando la integridad en la gestión de información sensible.

- e) **Trabajo en Equipo y Colaboración:** Habilidad para trabajar colaborativamente con otros departamentos y miembros del equipo de talento humano, reconociendo la importancia de la colaboración interdepartamental para el éxito institucional.
- f) **Adaptabilidad y Resiliencia:** Capacidad para adaptarse a cambios en el entorno educativo y responder con resiliencia a situaciones desafiantes, manteniendo una actitud positiva y orientada a soluciones.
- g) **Liderazgo Transformacional:** Fomento de un liderazgo que inspire y motive al equipo, promoviendo una visión compartida y facilitando el desarrollo profesional y personal de los miembros del personal educativo.
- h) **Innovación y Mejora Continua:** Promoción de la innovación y la mejora continua en los procesos y prácticas de gestión de talento humano, buscando constantemente oportunidades para optimizar la eficiencia y la efectividad.
- i) **Empatía y Comprensión del Contexto Educativo:** Comprensión profunda del contexto educativo y empatía hacia las dinámicas específicas de la educación básica, permitiendo una gestión de talento que se adapte a las particularidades del entorno escolar.
- j) **Toma de Decisiones Fundamentada:** Habilidad para tomar decisiones informadas y fundamentadas en la gestión de talento humano, considerando tanto aspectos emocionales como factores estratégicos que impactan en la institución educativa.
- k) **Desarrollo de Relaciones Interpersonales:** Construcción y mantenimiento de relaciones interpersonales efectivas con todos los miembros de la comunidad educativa, estableciendo conexiones sólidas y cultivando un ambiente de confianza.

- l) **Pensamiento Estratégico:** Habilidad para pensar estratégicamente y alinear las prácticas de talento humano con los objetivos institucionales a largo plazo, contribuyendo al éxito sostenido de la escuela.

COMPETENCIAS DIGITALES: Las hacen referencia a la capacidad de nuestros colaboradores para utilizar eficientemente herramientas, tecnologías y plataformas digitales con el fin de optimizar los procesos relacionados con la gestión del personal educativo, las competencias son esenciales para adaptarse a la era digital y aprovechar las ventajas que la tecnología ofrece en términos de eficiencia, comunicación, y toma de decisiones estratégicas, por ejemplo:

- a) **Manejo de Plataformas de Gestión de Talento:** Competencia en el uso eficiente de plataformas digitales especializadas para la gestión integral del talento humano, incluyendo procesos de reclutamiento, evaluación de desempeño y seguimiento del desarrollo profesional.
- b) **Habilidades en Recopilación y Análisis de Datos:** Capacidad para recopilar, analizar y presentar datos relacionados con el personal educativo, utilizando herramientas digitales y software analítico para tomar decisiones informadas y estratégicas.
- c) **Gestión de Sistemas de Información de Recursos Humanos:** Competencia en la administración de sistemas de información específicos para la gestión de recursos humanos, asegurando la integridad y confidencialidad de la información del personal
- d) **Conocimiento de Plataformas de Formación en Línea:** Familiaridad con plataformas de formación en línea y la capacidad de integrar recursos digitales en programas de desarrollo profesional, facilitando el acceso y la participación del personal educativo.

- e) **Uso de Herramientas de Comunicación Digital:** Habilidad para utilizar eficazmente herramientas de comunicación digital, como correos electrónicos, mensajería instantánea y videoconferencias, para facilitar una comunicación clara y oportuna con el personal educativo.
- f) **Aplicación de Estrategias de Employer Branding Digital:** Competencia en el uso de estrategias digitales para fortalecer la marca empleadora de la institución educativa, promoviendo una imagen positiva y atractiva para atraer y retener talento.
- g) **Promoción de la Alfabetización Digital:** Habilidad para fomentar la alfabetización digital entre el personal educativo, ofreciendo recursos y capacitación para mejorar las habilidades tecnológicas y la adaptación a herramientas digitales.
- h) **Implementación de Evaluaciones en Línea:** Competencia en la implementación de evaluaciones y pruebas en línea para procesos de selección y desarrollo, utilizando plataformas digitales para facilitar la administración y la evaluación de los resultados.
- i) **Gestión de Redes Sociales Profesionales:** Familiaridad con el uso de redes sociales profesionales para fortalecer la presencia institucional, establecer conexiones en la comunidad educativa y promover oportunidades profesionales.
- j) **Seguridad Digital y Protección de Datos:** Conocimiento y aplicación de medidas de seguridad digital para garantizar la protección de la información confidencial del personal, cumpliendo con estándares de privacidad y regulaciones vigentes

COMPETENCIAS CARDINALES: Se refieren a aquellas habilidades y atributos fundamentales que son esenciales para el éxito en la gestión del recurso humano en el entorno

educativo, las competencias son consideradas pilares clave que sustentan la eficacia del departamento y su capacidad para contribuir al desarrollo integral del personal educativo y, por ende, al éxito de nuestra institución, por ejemplo:

- a) **Empatía y Sensibilidad Educativa:** La habilidad para comprender las necesidades específicas del personal educativo, alumnos y familias, demostrando una sensibilidad profunda hacia las dinámicas particulares del entorno escolar.
- b) **Comunicación Clara y Asertiva:** La capacidad para expresar ideas y proporcionar información de manera clara y asertiva, fomentando una comunicación efectiva con el personal, colegas y otros miembros de la comunidad educativa.
- c) **Liderazgo Inspirador:** La facultad para liderar de manera inspiradora, motivando al equipo de talento humano y al personal educativo, fomentando un ambiente de trabajo positivo y estimulando el desarrollo profesional continuo.
- d) **Ética y Responsabilidad:** La adherencia a los más altos estándares éticos en todas las prácticas y decisiones, junto con la responsabilidad en la gestión de información confidencial y en la toma de decisiones que impactan en el personal educativo.
- e) **Desarrollo del Talento:** La inclinación hacia el desarrollo continuo del personal educativo, promoviendo la formación y el crecimiento profesional, y facilitando oportunidades que impulsen el progreso en sus carreras.
- f) **Adaptabilidad y Resiliencia:** La habilidad para adaptarse a cambios en el entorno educativo y responder con resiliencia a situaciones desafiantes, manteniendo una actitud positiva y orientada a soluciones.

- g) **Gestión del Cambio:** La competencia para liderar y facilitar procesos de cambio de manera efectiva, comprendiendo las resistencias potenciales y diseñando estrategias que promuevan una transición suave y exitosa.
- h) **Pensamiento Estratégico:** La capacidad para pensar estratégicamente, alineando las prácticas de talento humano con los objetivos institucionales a largo plazo, contribuyendo al éxito sostenido de AMAZONASEDU CIA LTDA.
- i) **Resolución de Problemas:** La competencia para abordar problemas y desafíos de manera eficiente, identificando soluciones creativas y tomando decisiones informadas que beneficien al personal educativo y a la institución.

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS:

Las competencias se centran en habilidades, conocimientos y aptitudes necesarias para funciones específicas y adaptación al entorno educativo. Son diseñadas para abordar las responsabilidades únicas de la gestión de recursos humanos en una institución educativa de nivel básico, ejemplos de las competencias incluye:

- a) **Empatía y Escucha Activa:** Capacidad para comprender las necesidades individuales del personal educativo, demostrando empatía y practicando una escucha activa que fomente un ambiente de apoyo.
- b) **Comunicación Clara y Asertiva:** Habilidad para expresar ideas de manera clara y asertiva, tanto en la comunicación escrita como verbal, promoviendo una interacción efectiva y comprensión mutua.

- c) **Integridad y Ética Profesional:** Compromiso con altos estándares éticos en todas las interacciones, garantizando la integridad en la gestión de información confidencial y en la toma de decisiones.
- d) **Colaboración y Trabajo en Equipo:** Competencia para colaborar de manera efectiva con colegas y otros departamentos, fomentando un espíritu de equipo y contribuyendo al logro de objetivos de la compañía.
- e) **Adaptabilidad y Resiliencia:** Habilidad para adaptarse a cambios en el entorno educativo y responder con resiliencia a situaciones desafiantes, manteniendo una actitud positiva y orientada a soluciones.
- f) **Orientación al Desarrollo Personal y Profesional:** Compromiso con el desarrollo continuo del personal educativo, facilitando oportunidades de formación y crecimiento profesional que potencien su desarrollo integral.
- g) **Gestión Efectiva de Conflictos:** Competencia para abordar y resolver conflictos de manera constructiva, promoviendo un ambiente de trabajo armonioso y facilitando la resolución de disputas de manera justa.
- h) **Innovación y Mejora Continua:** Promoción de la innovación y la mejora continua en los procesos de gestión de talento humano, buscando constantemente oportunidades para optimizar la eficiencia y la efectividad.
- i) **Desarrollo de Relaciones Interpersonales:** Construcción y mantenimiento de relaciones interpersonales efectivas con todos los miembros de la comunidad educativa, estableciendo conexiones sólidas y cultivando un ambiente de confianza.

- j) **Pensamiento Estratégico y Visión a Largo Plazo:** Habilidad para pensar estratégicamente y alinear las prácticas de talento humano con los objetivos institucionales a largo plazo, contribuyendo al éxito sostenido de AMAZONASEDU CIA LTDA.

4.10.1 Escala de competencias en AMAZONASEDU CIA LTDA.

En la escala que mostramos a continuación está detallado el nivel de cada competencia que buscamos encada uno de nuestros colaboradores, mismo que nos permitirá evaluar y medir el nivel de habilidades, conocimientos y atributos que poseen los colaboradores en una determinada área. La escala comprende de 4 niveles y es una herramienta útil para poder enfocarnos y trabajar más en determinadas áreas donde se encuentren falencias.

Tabla 1
Escala de competencias

NIVELES	COMPETENCIAS
NIVEL 0 – Malo	☒ No posee la competencia.
NIVEL 1 – Regular	☒ Se verifica constantemente el trabajo para mantener el control de un buen trabajo.
	☒ Demuestra un grado aceptable de conocimientos requeridos en el área específica.
NIVEL 2 – Bueno	☒ Demuestra buena actitud y un buen nivel de conocimiento en el área específica.
	☒ Sirve de ayuda y apoyo al personal que aún está desarrollando un mejor nivel de desarrollo en un área determinada.
NIVEL 3 - Avanzado	☒ Demuestra un alto nivel de experticia en una o varias áreas determinadas.
NIVEL 4 – Excelente	☒ Ayuda en la toma de decisiones a nivel institucional.
	☒ Demuestra un gran nivel de conocimientos en algunas áreas fundamentales para ayudar al desarrollo de la institución.

4.11 APLICACIÓN DEL MODELO DE COMPETENCIA EN LAS PRINCIPALES ÁREAS EN AMAZONASEDU CIA LTDA.

- **Selección de personal:** establecemos directrices claras para mediante un proceso transparente seleccionar a los mejores profesionales en el área solicitada que se ajuste a los valores y políticas institucionales y sean capaces de ayudarnos a conseguir los objetivos comunes de la escuela.
- **Desarrollo profesional:** Podemos identificar las necesidades de nuestros colaboradores y trabajar en ellas para poder aumentar su nivel académico, brindándoles ayuda y capacitaciones continua, así como motivándolos a mejorar su nivel de competencias y reconociéndoles las mismas.
- **Cultura y ambiente laboral:** A través del enfoque de nuestras competencias, buscamos mejorar el ambiente laboral para crear un equipo sólido de trabajo que trabaje en conjunto para alcanzar los objetivos planteados a corto, mediano y largo plazo.
- **Retención de talento:** Nos ayuda a mantener en nuestra institución a profesionales altamente capacitados, capaces de ayudar en la toma de decisiones a nivel institucional y que sean referentes por su conocimiento en determinadas áreas.
- **Evaluación del desempeño:** Mediante nuestra escala de competencias, identificamos las falencias que nuestros colaboradores tengan, esto nos ayuda a enfocarnos más en sus necesidades y apoyarlos hasta que puedan ser profesionales referentes en cualquier ámbito que AMAZONASEDU CIA LTDA. lo requiera.

4.11.1 Ventajas de usar este modelo en AMAZONASEDU CIA LTDA.

En AMAZONASEDU CIA LTDA. hemos notado que a través de la implementación de un modelo de gestión basada en competencias ofrece varias ventajas que contribuyen a la efectividad en la gestión del personal y al logro de los objetivos institucionales, entre algunas de las ventajas se puede definir las siguientes:

- Selección de personal más efectiva
- Desarrollo y capacitación personalizados a cada uno de nuestros colaboradores
- Gestión objetiva del desempeño.
- Adaptabilidad a cambios organizacionales institucionales y generales.
- Motivación y compromiso.
- Gestión efectiva del cambio que realicemos dentro de nuestra institución.

El enfoque en evaluación de competencias proporciona diversas ventajas a AMAZONASEDU CIA LTDA., permitiendo una evaluación más precisa de los candidatos, asegurando que posean las competencias requeridas para el puesto y facilitando el diseño de programas de capacitación personalizados, el método es fundamental para mejorar los procesos de contratación, reclutar talentos destacados y desarrollar planes efectivos de gestión del talento humano, lo que aumenta la productividad y promueve un ambiente de confianza y compromiso.

La implementación del modelo en la empresa ha permitido alinear las competencias con los objetivos estratégicos, identificar empleados con potencial de liderazgo y proporcionarles oportunidades de crecimiento. Además, comunica claramente las expectativas a los empleados,

estableciendo estándares comprensibles que facilitan la adaptabilidad a cambios organizacionales y promueven el desarrollo personal e institucional.

El modelo también incrementa la motivación y el compromiso de los empleados al proporcionar una estructura clara para el desarrollo profesional y el avance dentro de la organización. Al concentrarse en las competencias clave, AMAZONASEDU CIA LTDA. optimiza la utilización de su talento humano y mejora su eficacia global en la consecución de sus objetivos.

4.11.2 Diccionario de competencias para AMAZONASEDU CIA LTDA.

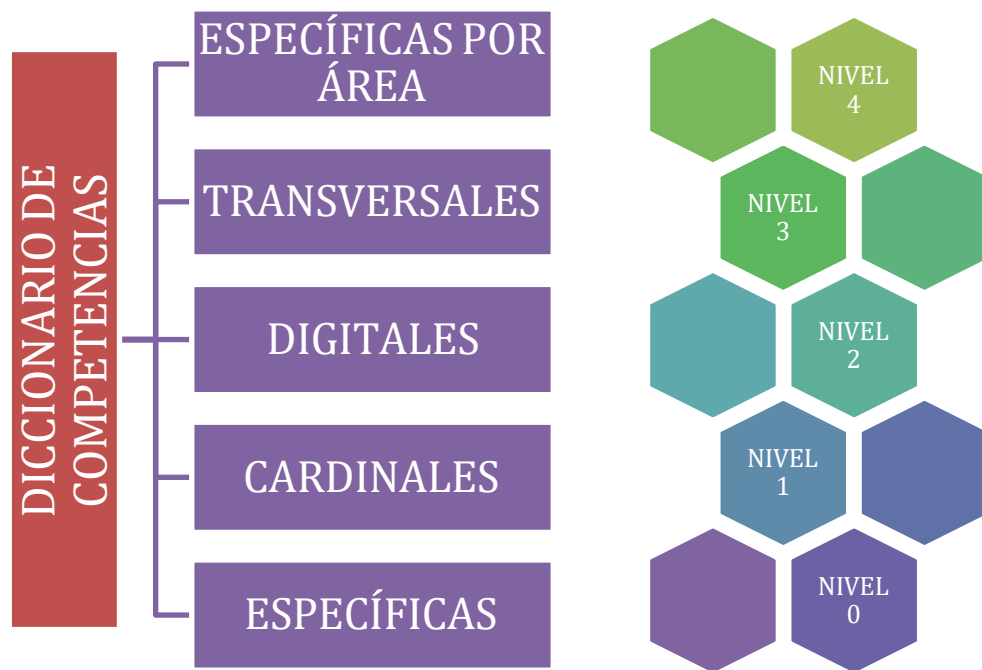
Para AMAZONASEDU CIA LTDA., el diccionario de competencias representa el conjunto de habilidades, conocimientos y atributos específicos necesarios para un desempeño óptimo en cada área, las competencias están diseñadas para abordar las diversas necesidades, responsabilidades y desafíos que surgen en la gestión del capital humano, siendo el recurso más importante para la organización. El modelo del diccionario de competencias se alinea estrechamente con los valores y políticas institucionales de la empresa, con el fin de consolidar los objetivos establecidos a través de su visión y misión.

Figura 10
Modelo de diccionario



Para AMAZONASEDU CIA LTDA., se ha desarrollado un diccionario destinado a mejorar la eficiencia dentro del área de recursos humanos, especialmente en la aplicación del modelo de gestión por competencias, el diccionario establece un rango de competencias que van desde el nivel más bajo, NIVEL 0, que indica la ausencia de competencia, hasta el nivel más alto, NIVEL 4, que señala un dominio completo de la competencia, el esquema se presenta a continuación.

Figura 11
 Esquema de diccionario



El diccionario de competencias laborales proporcionará a AMAZONASEDU CIA LTDA. un marco detallado que nos muestra y describe las habilidades y características que todos nuestros colaboradores poseen y puede llegar a desarrollar para desempeñar eficazmente el trabajo encomendado en un principio y de esta manera contribuir al éxito general de nuestra escuela. El esquema propuesto refleja las expectativas de un desempeño excepcional en todas las áreas requeridas.

Ejemplo competencias

Comunicación efectiva: Hace referencia a la habilidad para comunicarse de manera clara y efectiva, tanto de forma verbal como escrita. En nuestra área el desarrollo de esta competencia es esencial para transmitir información, dar a conocer políticas y procedimientos de manera comprensible para todas las personas que requieran información de cualquier tipo, sin duda es una competencia importante que permitirá gestionar de mejor manera el trabajo encomendado a nuestros colaboradores.

Nivel 4: Tiene la capacidad para escuchar, entender y comunicarse con los demás, pudiendo así transmitir de manera clara y precisa la información que las demás personas necesiten, manteniendo buenos canales de comunicación de manera bidireccional, el estilo de comunicación se adapta a las necesidades actuales siendo empáticos e inclusivos en todo momento, es capaz de comunicarse efectiva y asertivamente en todo momento sea cual sea la situación que se presente, creando en primer lugar un ámbito positivo y dando apertura a que las demás personas busquen comunicarse con él para poder lograr y establecer objetivos y acuerdos.

Nivel 3: Tiene la capacidad de poder escuchar a los demás y lograr una buena comunicación con ellos. Promueve constantemente la comunicación para resolución de conflictos, es una persona abierta capaz de poder comunicar de manera asertiva las necesidades y requerimientos a los demás colaboradores y personas externas para mantener una buena información de los temas internos hacia los demás. Utiliza de buena manera canales formales de la institución como informales fuera de ella.

Nivel 2: es capaz de comunicarse de manera clara y precisa y de acuerdo con la persona que se encuentre, puede escuchar a los demás y tratar de dar soluciones acordes a cualquiera que sea la

necesidad, puede aprovechar los canales de comunicación existentes para lograr las tareas que se le encomienden.

Nivel 1: Puede comunicarse de manera eficiente y entendible con los demás, está en la capacidad de comunicarse de buena manera para brindar y obtener información necesaria que ayude a cumplir los objetivos propuestos.

Nivel 0: No posee la competencia.

Se puede notar que en el nivel 4 se desarrollan las competencias de mejor manera y van bajando un poco las competencias a medida que baja al nivel 0 que nos indica que no posee la competencia.

CAPITULO V. DESARROLLO DE LA PROPUESTA

5.1 IMPLEMENTACIÓN DE NUEVAS TÉCNICAS EN EL PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL DE LA ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA SIMÓN BOLÍVAR

La selección de personal no solo es un proceso de cubrir vacantes, sino una oportunidad estratégica para impulsar el crecimiento y la innovación dentro de una organización. Las descripciones detalladas de funciones juegan un papel crucial al proporcionar claridad sobre las responsabilidades y contribuciones de cada empleado al logro de los objetivos organizacionales. El análisis de puestos y la planificación organizacional son fundamentales para identificar las habilidades y competencias necesarias en los candidatos y alinear las estrategias de recursos humanos con la visión a largo plazo de la empresa.

En el contexto de la gestión del talento humano, la planificación organizacional implica la integración de las estrategias de recursos humanos con los objetivos a largo plazo de la organización, lo que garantiza un crecimiento y adaptabilidad continuos. Para alcanzar los objetivos, se proponen técnicas innovadoras de selección, como el uso de inteligencia artificial y la gamificación, para garantizar la contratación de profesionales altamente cualificados que mejoren la calidad educativa y la reputación de la institución.

Además de la selección, el desarrollo profesional continuo y la capacitación son esenciales para retener talento de alta calidad y mantener la innovación en el sector educativo. Adoptar prácticas que fomenten el crecimiento y la mejora constante del personal no solo cumple con los objetivos actuales, sino que también prepara el terreno para el éxito futuro y la expansión de las instituciones educativas.

5.2 RETO

La integración efectiva de los resultados del análisis y la descripción de puestos en los procesos de planificación del recurso humano en SPEEDTRACK es crucial para alinear las capacidades del personal con las metas estratégicas de la organización, lo cual implica realizar un análisis detallado de puestos y asegurar que las conclusiones se utilicen en la toma de decisiones estratégicas para planificar las necesidades del talento humano, anticipando así las demandas futuras y manteniendo la coherencia en las acciones de recursos humanos.

Para abordar el desafío, se deben seguir varios pasos clave. Primero, se recopila información detallada sobre cada puesto mediante entrevistas, cuestionarios y revisión de documentos. Luego, se evalúa esta información para identificar las competencias esenciales necesarias para cada puesto de manera objetiva y sistemática. Después, se sintetiza la información en descripciones de puestos claras y flexibles que definan las expectativas organizacionales. Posteriormente, se implementan los hallazgos del análisis en los procesos de recursos humanos, ajustando cada proceso para reflejar las competencias identificadas. Finalmente, se monitorean y revisan continuamente las descripciones de puestos y los procesos de recursos humanos para garantizar su relevancia y efectividad a lo largo del tiempo.

Siguiendo los pasos, SPEEDTRACK puede mejorar la precisión y la efectividad de su planificación de recursos humanos, garantizando que el talento dentro de la organización esté alineado con sus objetivos estratégicos y operativos, y adaptándose proactivamente a los desafíos futuros.

	MACROPROCESO Gestión Talento Humano		PROCESO Selección de Personal	
	Formato requisición de Personal			Código EDBSB-UATH-PSP-001
	VERSIÓN 1.0	COORDINACIÓN UATH		PÁGINA 138 de 1

1. DATOS DE LA REQUISICIÓN

Nombre del cargo:	DOCENTE
Cantidad de vacantes:	5
Área:	DOCENCIA
Tipo de contrato:	PROVISIONAL
Horario:	8 HORAS
Salario base:	475
Fecha de inicio:	01/OCTUBRE/2023

2. CAUSAS DE LA REQUISICIÓN

- ☐ Retiro / Renuncia del colaborador
☐ Incapacidad laboral
☐ Reemplazo
☒ Nuevo cargo
☐ Otro:

3. FORMACIÓN REQUERIDA	
Nivel de estudios:	TERCER NIVEL
Profesión (es):	LICENCIADO EN EDUCACIÓN BÁSICA
Experiencia:	1 AÑO
Conocimientos requeridos:	Docencia de Educación Primaria y Secundaria
¿Dominio de inglés?:	MEDIO

Solicitado por (jefe de área): _____
 Revisado por: (jefe de TH): _____
 Aprobado por (Rector): _____

	MACROPROCESO Gestión Talento Humano		PROCESO Selección de Personal
	Formato Análisis de Puesto		Código EDBSB-UATH-PSP-002
	VERSIÓN 1.0	COORDINACIÓN UATH	PÁGINA 139 de 1

LEVANTAMIENTO DE INFORMACION DESCRIPCIÓN Y PERFIL DEL PUESTO

1. Datos de identificación:

Institución: ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA SIMÓN BOLÍVAR	Unidad: VICERRECTORADO ACADÉMICO
Puesto: DOCENTE	Código: 2.01

2. Misión del Puesto:

Seleccionar y construir los objetivos de aprendizaje, investigar sobre los contenidos, analizar, organizar, relacionar, preparar material de apoyo, expone y evalúa los resultados obtenidos por los estudiantes

3. Actividades del Puesto:

Actividades del Puesto	F	CO	CM	Total
Diseñar y realizar actividades de comprensión y expresión oral y escrita	5	5	5	30
Utilizar diversos métodos de enseñanza para facilitar el aprendizaje de los alumnos.	5	5	5	30
Evaluar el aprendizaje del alumnado y el proceso de enseñanza para su posterior mejora.	5	5	4	25
Guiar a los alumnos en su aprendizaje.	5	5	3	20
Utilizar las TIC como soporte en el proceso de enseñanza y aprendizaje del alumnado.	4	4	3	16
Diseñar y realizar métodos lúdicos de enseñanza.	4	4	3	16
Preparar materiales didácticos de la materia específica para el alumnado	4	2	3	10
Organizar las actividades, así como el tiempo de cada una de ellas, alternando actividades de movimiento con otras más calmadas.	3	2	3	10
Preparar el material docente y los recursos complementarios para cada una de las clases.	3	2	3	10
Utilizar metodologías didácticas como el trabajo colaborativo y el aprendizaje a través de la experiencia. Usar materiales audiovisuales, pizarras interactivas, juegos de aprendizaje on-line, etc.	3	2	3	10

Donde:

F = frecuencia de la actividad

CO = consecuencias por omisión de la actividad

CM = complejidad de la actividad

4. Interfaz del Puesto

Actividades Esenciales	Interfaz
	Nombres de las unidades, puestos, clientes, usuarios o beneficiarios <u>directos</u> de la actividad.
Diseñar y realizar actividades de comprensión y expresión oral y escrita	Estudiantes, Padres de Familia, Autoridades educativas
Utilizar diversos métodos de enseñanza para facilitar el aprendizaje de los alumnos.	Estudiantes, Padres de Familia, Autoridades educativas
Evaluar el aprendizaje del alumnado y el proceso de enseñanza para su posterior mejora.	Estudiantes, Padres de Familia, Autoridades educativas
Guiar a los alumnos en su aprendizaje.	Estudiantes, Padres de Familia, Autoridades educativas
Utilizar las TIC como soporte en el proceso de enseñanza y aprendizaje del alumnado.	Estudiantes, Padres de Familia, Autoridades educativas

5. Conocimiento del Puesto

Actividades esenciales	Conocimientos
Diseñar y realizar actividades de comprensión y expresión oral y escrita	Ley Orgánica de Educación Intercultural
Utilizar diversos métodos de enseñanza para facilitar el aprendizaje de los alumnos.	Pedagogía
Evaluar el aprendizaje del alumnado y el proceso de enseñanza para su posterior mejora.	Manejo de Equipos
Guiar a los alumnos en su aprendizaje.	Didáctica
Utilizar las TIC como soporte en el proceso de enseñanza y aprendizaje del alumnado.	TICS
Diseñar y realizar actividades de comprensión y expresión oral y escrita	Pedagogía
Utilizar diversos métodos de enseñanza para facilitar el aprendizaje de los alumnos.	Pedagogía

6. Instrucción Formal Requerida:

Nivel de Instrucción Formal	Especifique el número de años de estudio o los diplomas / títulos requeridos	Indique el área de conocimientos formales (ejemplo, administración, economía, etc.).
Tercer Nivel	5	Ciencias de la Educación

7. Experiencia Laboral Requerida:

Dimensiones de Experiencia	Detalle
Tiempo de experiencia	2
Especificidad de la experiencia	Docencia
Contenido de la experiencia	Docencia de Educación Primaria y Secundaria

8. Destrezas Técnicas (específicas) Requeridas:

Destrezas	Definición	Relevancia		
		Alta	Media	Baja
Orientación / Asesoramiento	Ofrecer guías / sugerencias a los demás para que tomen decisiones.		X	
Planificación y Gestión	Es la capacidad de determinar eficazmente las metas y prioridades de sus planes o proyectos, estipulando la acción, los plazos y los recursos requeridos. Incluye la instrumentación de mecanismos de seguimiento y verificación de la información.		X	
Pensamiento	Aplicar o crear nuevos conceptos para la solución de problemas		X	

Conceptual	complejos, así como para el desarrollo de proyectos, planes organizacionales y otros. Incluye la utilización de razonamiento creativo, inductivo o conceptual.			
------------	--	--	--	--

Sujetarse al Catálogo de Competencias Técnicas:

Destrezas	Definición	Relevancia		
		Alta	Media	Baja
Orientación de Servicio	Implica un deseo de ayudar o de servir a los demás, satisfaciendo sus necesidades. Significa focalizar los esfuerzos en el descubrimiento y la satisfacción de las necesidades de los clientes, tanto internos como externos.	X		
Orientación a los Resultados	Es el esfuerzo por trabajar adecuadamente, tendiendo al logro de estándares de excelencia.	X		
Construcciones de Relaciones	Es la habilidad de construir y mantener relaciones cordiales con personas internas o externas a la organización.	X		

Sujetarse al Catálogo de Competencias Conductuales:

10. Requerimientos de Selección y Capacitación

Conocimientos / Destrezas	Requerimiento de Selección	Requerimiento de Capacitación
Liste los Conocimientos		
Ley Orgánica de Educación Intercultural		X
Pedagogía	X	
Manejo de Equipos	X	
Didáctica	X	
TICS	X	
Liste la Instrucción Formal		
Licenciado en Ciencias de la Educación	X	
Liste el Contenido de la Experiencia		
2 años	X	
Liste las Destrezas Técnicas y Conductuales		
Orientación / Asesoramiento		X
Planificación y Gestión		X
Pensamiento Conceptual		X
Orientación de Servicio		X
Orientación a los Resultados		X
Construcciones de Relaciones		X



MACROPROCESO
Gestión Talento Humano

PROCESO
Selección de Personal

Descriptivo de Cargo

Código
EDBSB-UATH-PSP-003

VERSIÓN
1.0

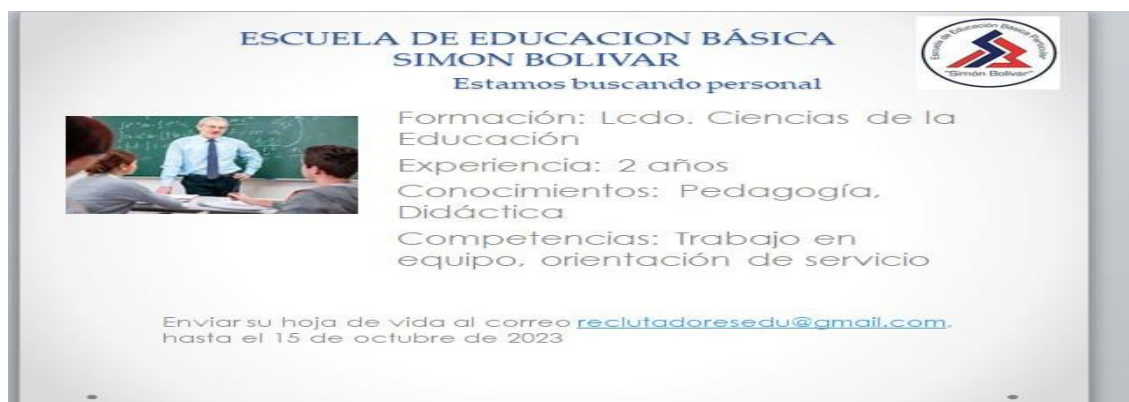
COORDINACIÓN
UATH

PÁGINA
142 de 1

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO		3. RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS	4. INSTRUCCIÓN FORMAL REQUERIDA	
Código:	2.01	INTERFAZ: <		

	MACROPROCESO Gestión Talento Humano		PROCESO Selección de Personal
	Formato Anuncio Reclutamiento		Código EDBSB-UATH-PSP-004
	VERSIÓN 1.0	COORDINACIÓN UATH	PÁGINA 143 de 1

Figura 12
Reclutamiento



El anuncio será difundido oficialmente a través del sitio web institucional y publicado en el reconocido periódico LA HORA de Loja, ampliamente conocido por su seriedad y su estrecha relación con la comunidad local, la elección se basa en la reputación del periódico como un medio confiable y en su capacidad para llegar a un amplio público en la ciudad, convirtiéndolo en un canal ideal para la búsqueda de talento laboral.

Además, se promoverá la colaboración de los empleados actuales en el proceso de selección, alentándolos a compartir la información de la vacante con sus contactos y brindando referencias sobre posibles candidatos. La participación activa de los colaboradores en la difusión de esta oportunidad será fundamental para identificar candidatos cualificados y adecuados para el puesto.

5.3 MODO DE RECLUTAMIENTO (INTERNO/ EXTERNO/MIXTO)

En razón que en la escuela no existe personal para realizar un reclutamiento interno se opta por un Reclutamiento Externo. Para la etapa de preselección se utilizarán mecanismos como la comparación de Hojas de Vida, entre ellos:

- Filtrar formación académica

- Comparar nivel de experiencia en docencia
- Cursos recibidos en temáticas educativas
- Referencias laborales
- Referencias personales
- Comparación de resumen de perfiles para obtener mínimo 5 preseleccionados

Algoritmos a aplicar

Al elegir la publicación en la prensa como medio de reclutamiento estamos aplicando el siguiente algoritmo (en razón que apuntamos a un público adulto consumidor de lectura):

Segmentación de Uso de criterios demográficos y profesionales para dirigir anuncios de trabajo
Audiencias a audiencias específicas.

Una vez que se reciba la Hoja de Vida del postulante se le responderá con un link para que llene un Formulario en Google, mediante el cual podremos aplicar algoritmos de preselección o filtro como los siguientes:

Tabla 2
Técnica de selección

Método/Técnica de Selección	Descripción
Filtros de Búsqueda Avanzada	Uso de criterios específicos para buscar candidatos con base en ubicación, industria, habilidades, educación, etc.
Análisis de Palabras Clave	Identificación de candidatos que coinciden con palabras clave relevantes en la descripción del trabajo.

	MACROPROCESO Gestión Talento Humano		PROCESO Selección de Personal
	Formulario de Entrevista UATH		Código EDBSB-UATH-PSP-005
	VERSIÓN 1.0	COORDINACIÓN UATH	PÁGINA 145 de 1

 FORMULARIO DE ENTREVISTA UATH			
DATOS DEL PERFIL REQUERIDO:			
Fecha de entrevista:			
Denominación del puesto requerido:			
Número de vacantes:			
Sucursal:		Nombre de la persona a reemplazar:	
MISIÓN DEL PUESTO			
DATOS DEL CANDIDATO:			
Nombre:			
Edad:			
Estado civil:			
Con quien vive:			
Domicilio:			
EDUCACIÓN:			
Título:			
Estudios actuales:			
Check List Información de la Empresa			
Política Salarial: ____ Misión y Visión de la Empresa: ____ Plan de Beneficios: ____ Actividades del Puesto: ____ Jefe Inmediato: ____ Vacaciones: ____ Bonos: ____ Sanciones: ____ Uniformes: ____			
EXPERIENCIA:			
Empresas donde ha trabajado?			
Cuánto tiempo?			
Actividades desempeñadas?			
Logros			
Por qué se quiere salir del trabajo actual?			
INTERESES:			
Qué es lo que más le gusta hacer?			
Lo que menos le gusta hacer?			
Cosas a mejorar			
Cualidades o fortalezas			
PREFERENCIAS SALARIALES:			
Aspiración salarial			
Horarios			
Disponibilidad			

Observaciones:	
FIRMA ENTREVISTADOR	CALIFICACION ENTREVISTA /10

5.4 VALORACIÓN/ SELECCIÓN CANDIDATO

En el punto, se considerarán las habilidades de cada candidato, abordando dinámicas que incluyen conversación, manejo del estrés, creatividad, atención y concentración, capacidad de análisis de información y liderazgo, el proceso tiene un gran impacto, ya que la validación efectiva de la selección de personal requiere una evaluación cuidadosa de las habilidades y competencias de los candidatos. Se emplearán diversas dinámicas para identificar el perfil más adecuado.

- **Conversación:** Es una habilidad efectiva y esencial, para el puesto de docente ya que un punto muy importante es saberse expresar, escuchar y mantener una conversación amena y significativa con el alumnado y padres de familia.
- **Control de estrés:** la capacidad de manejar la presión, en situaciones críticas.
- **Creatividad:** especialmente en roles que impliquen resolución de problemas y toma de decisiones, mirar su enfoque lúdico y pasivo para realizar actividades.
- **Liderazgo:** dirigir un grupo es importante para evaluar la capacidad de liderazgo, tomando en cuenta que tendrá a varios individuos a cargo.

Se puede tener una idea en los siguientes ejemplos mediante fichas de evaluación:

Conductas de la competencia: Comunicación		Cand. 1	Cand. 2	Cand. 3	Cand. 4	Cand. 5
Conductas positivas	Mantiene un diálogo fluido, con adecuada entonación					
	Se centra en el tema solicitado					
	Escucha atentamente a su compañero					
	Brinda retroalimentación a su compañero y verifica si se dejó entender					
	Pronuncia correctamente las palabras					
	Usa el lenguaje no verbal para acentuar el diálogo					
	Evidencia calma					
Conductas negativas	Se queda en silencio en varias ocasiones					
	Empleo constante de muletillas (este, uhmmm, ¿no?,etc)					
	Tono de voz monótono (no da entonación a las palabras)					
	Se mantiene rígido (apenas se mueve mientras habla)					
	Interrumpe constantemente a su compañero (no los escucha)					
	No pronuncia adecuadamente las palabras y emplea jergas					
	Responde de manera sarcástica o agresiva					
	Evidencia tensión y nerviosismo					
Conductas de la competencia: Liderazgo		Cand. 1	Cand. 2	Cand. 3	Cand. 4	Cand. 5
Conductas positivas	Inicia el dialogo para coordinar las acciones a seguir					
	Distribuye los casos					
	Constantemente da indicaciones al grupo sobre la manera correcta de hacer las cosas					
	Organiza los turnos para que expresen sus ideas					
	Alienta al equipo a participar activamente de la dinámica					
	Reconoce las iniciativas o ideas de los demás					
	Escucha con respeto las ideas de los demás					
Conductas negativas	Corrige las acciones cuando observa que no conducen al logro de la meta					
	Critica al grupo y/o se muestra pesimista					
	Monopoliza el debate					
	No escucha ni valora las sugerencias e intenta imponer su punto de vista					
	Se mantiene en silencio o con escasa participación					
Conductas negativas	No sigue las indicaciones dadas para solucionar el problema					

Verificación de referencias



1.1.1.1.DATOS DEL CANDIDATO

NOMBRE DEL PROSPECTO:

TELÉFONO:

FECHA:

1.1.1.2. REFERENCIAS PERSONALES

NOMBRE:

TELÉFONO:

OCUPACION:

AÑOS DE CONOCERLO:

¿CÓMO LO DESCRIBE? ¿CÓMO ES SU COMPORTAMIENTO?:

OBSERVACIONES:

1.1.1.3. REFERENCIAS LABORALES

EMPRESA:

TELÉFONO:

NOMBRE DEL CONTACTO:

PUESTO:

RELACIÓN LABORAL:

TIEMPO LABORADO:

PUESTOS OCUPADOS:

CAUSA DE SEPARACIÓN:

¿CÓMO DESCRIBE SU DESEMPEÑO?

1.1.1.4. GRÁFICA DE ACTUACIÓN

	INFERIOR	BAJO	PROMEDIO	ALTO	SUPERIOR
INICIATIVA					
Puntualidad					
Asistencia					
Adaptabilidad					

Calidad de trabajo					
Honradez-rectitud					
Colaboracion					
Responsabilidad					
Proyección					
Actitud hacia jefe					
Act. Hacia compañe.					
Act. Hacia subordin.					

OBSERVACIONES:

1. Proceso de aceptación de la oferta

Elemento de la Oferta de Empleo	Descripción
Plazo para Aceptar la Oferta	3 días
Proceso de Selección	- Difusión de oferta laboral en medios digitales y escritos. - Selección de perfiles acorde a lo solicitado. - Contacto con pre-candidatos opcionados al puesto. - Valoración y selección del personal calificado. - Verificación de referencias - Presentación de los beneficios de la oferta laboral por parte de la Institución. - Integración y presentación ante los colaboradores y directivos de la Institución.
Condiciones especiales	- Disposición a realizar teletrabajo si la Institución lo amerita.
Política de Igualdad de Oportunidades	- Ofrecemos igualdad de oportunidades para todos los candidatos sin importar su género, raza, religión, orientación sexual, etc.
Información Legal	- El trabajador inicialmente ingresará a un periodo de prueba de 90 días si pasa la prueba, el Contrato será Indefinido. (El período de prueba es opcional de acuerdo con el art. 15 del código de trabajo). - El contrato podrá terminar por las causales establecidas en el Art. 169, 172 y 173 del Código del Trabajo en cuanto sean aplicables para el tipo de contrato.
Instrucciones para la Aceptación	- El candidato deberá firmar de manera presencial o virtual, si mantiene la firma electrónica validada.

2. Proceso de incorporación a la Institución

Orientación del Primer día	Descripción
Bienvenida y Presentación	- Se presentará al nuevo colaborador ante todo el personal de la Institución, como frente a sus nuevos alumnos, dándole la bienvenida a su nuevo puesto de trabajo.
Información de Contacto	- El colaborador será asignado un correo institucional el mismo que será utilizado con fines estrictamente laborales, para comunicación entre sus compañeros y directivos.
Recorrido de las Instalaciones	- Tour por la institución, presentación y entrega de su puesto de trabajo, reconocimiento de diferentes áreas como patios, baños, aulas, cafetería.
Revisión de Documentación	- Revisión del manual, políticas y reglamento interno de la Institución.
Acceso a Sistemas y Tecnología	- Capacitación sobre el sistema de entrega de notas, envío de deberes o proyectos al alumnado y resolución de dudas o sugerencias por padres de familia al docente.
Formación en Seguridad	- Repaso de protocolo con bomberos, cruz roja, policía nacional acerca del plan de riesgos Institucional.
Revisión de Políticas y Beneficios	- Horario laboral: de lunes a viernes de 7:00am a 13:45pm - Días no laborables: sábado y Domingo. - Beneficios de ley acorde al ministerio de trabajo.

CAPÍTULO VI: IMPACTO FINANCIERO Y LABORAL DE LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL

Amazonaseduc CIA Ltda. es una compañía que ofrece servicios educativos y gestiona la Escuela Simón Bolívar. Actualmente está en la fase de establecer un Departamento de Talento Humano. La importancia de contar con un presupuesto adecuado para cada área de la institución es reconocida por la empresa, especialmente para el nuevo departamento. La creación del Departamento de Talento Humano implicará la adaptación de materiales y recursos necesarios para cumplir con los objetivos inicialmente propuestos y ajustarse a futuras necesidades.

Para desarrollar efectivamente el departamento, es esencial realizar un análisis inicial que incluya la cantidad de empleados, salarios, presupuestos para contrataciones, capacitaciones, evaluaciones de desempeño, employer branding y tecnología. Además, es crucial revisar y alinear el plan estratégico con la planificación presupuestaria, estableciendo metas claras para cada concepto presupuestario.

Es importante destacar que los presupuestos destinados al área de Talento Humano variarán según el tamaño de la institución, los materiales disponibles y la carga de trabajo. Por ello, se deben considerar varios puntos clave de forma general para el desarrollo del departamento, asegurando que se cumplan las necesidades organizativas y se fomente el crecimiento y la eficiencia dentro de la empresa.

- **RECLUTAMIENTO Y CONTRATACIÓN:** Se debe determinar el número de vacantes disponibles para calcular con precisión los costos asociados a la contratación de agencias o sistemas de selección de personal adecuados para el puesto requerido. Además, es necesario considerar el costo de exámenes pre ocupacionales, investigación de antecedentes y otras actividades pertinentes según los requisitos de la institución.

- **FORMACIÓN Y DESARROLLO:** Después de la contratación, es crucial planificar la capacitación de los colaboradores en diversas áreas, lo cual implica costos asociados a la contratación de personas para impartir conferencias según las necesidades específicas, así como los gastos relacionados con la implementación de cursos, plataformas, materiales y eventos presenciales. Destacar la importancia del punto es fundamental, ya que garantiza mantener a los colaboradores actualizados, asegurando así la calidad y eficacia en el departamento correspondiente.
- **BENEFICIOS Y COMPENSACIONES:** Es necesario determinar los salarios que se ajusten al mercado local para proporcionar estabilidad y confianza a los colaboradores, garantizando así un rendimiento óptimo por su parte, lo cual implica considerar además las indemnizaciones por despido, impuestos, bonos adicionales, costos de salud, seguro, pensión y afiliaciones legales correspondientes.
- **SISTEMA DE ALMACENAMIENTO Y GESTIÓN DE INFORMACIÓN:** El departamento de talento humano debe mantenerse actualizado y avanzar tecnológicamente al ritmo de la competencia. Por ello, es esencial contar con una herramienta digital para gestionar la información de los colaboradores, incluyendo aspectos como salarios y planes de desarrollo individual, la digitalización agiliza los procesos y reduce el tiempo necesario para abordar cualquier necesidad que pueda surgir.
- **EVENTOS Y DÍAS ESPECIALES:** Es fundamental reconocer fechas y eventos significativos para los colaboradores, ya que esto los hace sentir valorados y comprometidos con la institución. Se deben considerar celebraciones, eventos de integración y los costos asociados con detalles y actividades en fechas especiales para fortalecer el sentido de pertenencia y el compromiso de los empleados con la organización.

- **EVALUACIÓN DEL PERSONAL:** Las evaluaciones son cruciales en todas las empresas, incluido el sector educativo, para evolucionar con el tiempo actual. Por ello, es necesario incorporar rubros para evaluaciones anuales que aborden aspectos como seguridad industrial, salud ocupacional y otros relevantes para mejorar la calidad de la institución.
- **CAPACITACIONES AL TALENTO HUMANO:** Se debe presupuestar los costos de capacitadores, movilizaciones y otros gastos asociados con la formación del personal, ya que es la única manera de lograr alcanzar nuestras metas a corto y mediano plazo.

6.1 IMPLEMENTACIÓN DEL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO

6.1.1 Remuneración Mensual del jefe de Talento Humano

Se pueden identificar los principales factores y subfactores que conforman el presupuesto necesario para el cargo de Jefe de Talento Humano en la Escuela Simón Bolívar, lo cual incluye la remuneración mensual del jefe, quien tendrá la responsabilidad del departamento, así como los beneficios legales y adicionales proporcionados por la organización. La implementación del departamento de Talento Humano está programada para un período de tres meses, desde marzo hasta mayo de 2024.

Tabla 3
Remuneración Mensual del jefe de talento humano

REMUNERACIÓN MENSUAL DEL JEFE DE TALENTO HUMANO	
JEFE DE TALENTO	\$1200
FONDOS DE RESERVA	\$100 (8.33% RMU)
APORTE PATRONAL 11.15%	\$133.8
PROPORCIONAL DECIMO TERCER SUELDO	\$100 (1200/12)
PROPORCIONAL DECIMO CUARTO SUELDO	\$38.33 (460/12)
PROPORCIONAL VACACIONES	\$50 (600/15 días)
SUBTOTAL: 1622.13	
BENEFICIOS EMPRESARIALES	
SEGURO DE VIDA	\$2
SEGURO MEDICO	\$10
ALIMENTACION	\$20
SUBTOTAL: 32	
TOTAL SUELDO	\$ 1654.13

6.1.2 Valor por Hora del jefe de Talento Humano Proyecto Implementación del Departamento de Recursos Humanos

Se presenta el valor por hora fraccionado correspondiente al Jefe de Talento Humano de la Escuela Simón Bolívar para implementar el Departamento de Recursos Humanos. Se estima que dedicará aproximadamente 3 horas diarias y 12 a la semana, totalizando 48 horas al mes durante un período de 6 meses.

Tabla 4
Cálculos del valor por hora del jefe de talento humano

DETALLE	CÁLCULO	VALOR	OBSERVACION
Valor mensual	\$1200	\$1200	Remuneración mensual del jefe de talento humano
Valor hora	\$1200/240	\$5	8 horas diarias *30 días=240 horas
Valor mensual	\$ 5 valor hora	\$240	\$5 x 3 horas diarias x 4 días a la semana x 4 semanas
Valor por proyecto	\$240 valor mensual	\$1440	Valor mensual por 6 meses

6.2 PROCESOS DE CAPACITACIÓN AL PERSONAL

Se encuentra un detalle del valor presupuestado para la capacitación del Personal sobre procesos que brindará el nuevo departamento de Recursos Humano

Tabla 5
Plan de Capacitación 2024

SOCIALIZACIÓN Y CAPACITACIÓN			
Detalle	Valor unitario	Valor total	Observación
Capacitación a Autoridades	\$5*5	\$25	5 horas capacitación del uso de la herramienta
Capacitación a Docentes	\$5*5	\$25	5 horas capacitación del uso de la herramienta
Capacitación a estudiantes	\$5*5	\$25	5 horas capacitación del uso de la herramienta
Capacitación a Usuarios Externos	\$5*5	\$25	5 horas capacitación del uso de la herramienta
TOTAL SOCIALIZACIÓN Y CAPACITACIÓN		\$100	

6.2.1 Costo para employer branding

Tabla 6
Costo Employer Branding

DETALLE	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL	OBSERVACIÓN
Servicios profesionales (diseño gráfico)	\$650	\$650	Contratación del servicio
Impresión de material	\$400	\$400	Banners, flyers, habladores
Implementación campaña - horas	\$5*6	\$ 30	6 horas en Brandear la organización
TOTAL EMPLOYER BRANDING	\$1080		

Nota. La tabla muestra el detalle del presupuesto para el Employer Branding, durante el proceso de socialización.

Para la implementación del proyecto, se contratará el servicio de diseño gráfico. Se ha asignado al jefe de talento humano la responsabilidad de brandear la organización. Es importante destacar que los valores mencionados anteriormente son fundamentales para llevar a cabo la implementación del área mencionada. Conforme se establezca el proyecto y surjan nuevas necesidades, se realizarán los ajustes y aumentos correspondientes en el presupuesto para satisfacer las demandas emergentes.

6.3 COSTO ADQUISICIÓN DE SOFTWARE

Tabla 7
Costo Adquisición de Software

DETALLE	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL	OBSERVACION
Adquisición de software de manejo de RR.HH.	\$1500	\$1500	Implementación de Software para mejorar el trabajo dentro del área de TT.HH.
TOTAL ADQUISICIÓN DE SOFTWARE		\$1500	

El presupuesto final total estimado del proyecto es de: \$5.774,13

6.4 CONTRATACIÓN LABORAL, TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y GOBERNANZA CORPORATIVA.

Actualmente los procesos de reclutamiento y selección de personal se han convertido en un aspecto prioritario para la excelencia de una compañía, y para su desenvolvimiento en el mercado cambiante y de incertidumbre que se vive. Por lo tanto, en el aspecto la tecnología así como la digitalización que ello conlleva favorece que en el caso de estudio que compete a los investigadores la Escuela Simón Bolívar interactúe de mejor forma con sus candidatos y/o futuros colaboradores, permitiendo que el proceso sea más ágil, dinámico simple y moderno.

La legislación laboral del País que está sometida en los últimos años a varias modificaciones de acuerdo con el Gobierno de Turno es fundamental que sea abordado en el trabajo de investigación por el impacto directo que tiene con la Escuela Simón Bolívar. Adicionalmente los cambios tecnológicos ocasionan un impacto directo en las estructuras organizacionales ocasionando muchas veces que las mismas sean modificadas, generando cambios en el clima y cultura organizacional así como en los procedimientos internos.

6.4.1 Necesidades específicas del proyecto con relación a Habilidades digitales.

Los colaboradores de la Escuela Simón Bolívar desarrollarán sus habilidades digitales a través de la implementación del Sistema de Gestión de Recursos Humanos, mismo que tiene algunos módulos que serán operados por los colaboradores, como es el Módulo de Control de Asistencia y Vacaciones, Módulo de Expediente Laboral, Módulo de Capacitación, Módulo de Evaluación de Desempeño, Módulo de Desvinculación.

Para poder operar los módulos la Unidad de Talento Humano ha ubicado dentro del Plan de Capacitación Anual, el desarrollo de las distintas capacitaciones que permitirán que los colaboradores se familiaricen y comprendan el uso de estas. Existirá dentro de uno de los módulos una plataforma

de capacitación e-learning, misma que le permitirá consultar por reiteradas ocasiones información prioritaria que se imparte desde su Inducción al puesto y a la Institución y durante todo el tiempo que se desenvuelva como colaborador. Todo Colaborador de la institución tendrá a su disposición una Tablet para poder interactuar con el sistema de Gestión de Recursos Humanos.

6.4.2 Liderazgo digital

Mediante la implementación del Sistema de Gestión de Recursos Humanos enfocado a los colaboradores de la Escuela Simón Bolívar, se busca establecer una eficiencia en los procesos operativos que realiza la Institución, mismos que desgastan el tiempo y la atención de todo el personal en especial de las Autoridades, con la implantación de la Unidad de Talento Humano y un Sistema que gestione la parte operativa se podrá destinar mayores recursos de tiempo para el desarrollo de actividades más estratégicas como la mejora del Clima Laboral, la Cultura Organizacional, el cumplimiento de objetivos estratégicos, el desarrollo de habilidades en el personal, procesos de plan de carrera.

Con el proceso se está generando un Liderazgo Digital otorgando empoderamiento y confianza a los colaboradores al ejecutar sus distintas actividades, puesto que dentro del proceso también se encuentra el Módulo de Capacitación que permitirá operar el Plan Anual de Capacitación. Así mismo es vital que en la Escuela Simón Bolívar cuente con sus distintos stakeholders mismos que aplican cierto liderazgo garantizando que se cumplan los procesos y objetivos que permitan el desarrollo de los colaboradores y la mejora del clima laboral.

En tal virtud, las herramientas tecnológicas permiten que los procesos se vuelvan más eficientes y eficaces y por lo tanto que las personas puedan disminuir su tiempo ocupado en aspectos operativos y desarrollar actividades más estratégicas, mediante el liderazgo digital se busca mejorar el desempeño y potencial de los colaboradores de la Escuela Simón Bolívar.

6.4.3 Contratos de trabajo (ahora y a futuro).

6.4.3.1 Situación Actual:

En la Escuela Simón Bolívar, existen al momento 32 colaboradores de los cuales 7 tienen contrato indefinido y los otros 25 tienen contrato a plazo fijo, además existe 1 contratobajo la modalidad de pasantías con una duración de 6 meses, que se somete a lo establecido por la ley sin que exista vulneración de los beneficios.

Actualmente no existe el departamento de talento humano, por lo cual las funciones las ha venido ejecutando el Rector de la Institución. Por lo que, dentro del presupuesto antes detallado se ha asignado un rubro para el reclutamiento, selección y contratación de un jefe de Talento Humano y de igual manera para que sea capacitada y adquiera los conocimientos necesarios en planificación, diseño, gestión e implantación de proyectos y programas formativos de capacitación en línea o e-learning.

6.4.3.2 En un futuro:

Con la implementación del proyecto de Implementación de un Departamento de Talento Humano en la Escuela Simón Bolívar se realizará la contratación de unJefe de Talento Humano que tendrá los siguientes requisitos:

6.4.3.3 Requisitos:

- Experiencia laboral contrastada en recursos humanos
- Conocimiento en subsistemas de recursos humanos
- Experiencia en operar sistema informático de recursos humanos
- Conocimiento en Normativa legal, acuerdos ministeriales, gestión de competencias
- Experiencia en procesos de sistemas de gestión de calidad
- Mantenerse actualizado en tendencias, técnicas y tecnologías de recursos humanos

Modalidad de contrato: Su realización se hará en primer momento mediante un contrato de plazo fijo con un periodo de prueba de 90 días, luego de ello si el desempeño y acoplamiento a la Institución supera lo esperado será pasado a Contrato Indefinido; la persona seleccionada para el puesto de Jefatura de Talento Humano será el encargado de realizar actividades específicas relacionadas a implementar todos los subsistemas de gestión de recursos humanos, y su contratación tendrá las siguientes características:

- Reportará directamente al Rector
- Será afiliado al IESS desde el primer día de labores
- La remuneración a percibir es de \$1212
- Los servicios se prestan de forma presencial o por alguna eventualidad podría ser mediante teletrabajo bajo autorización del Rector
- Los horarios serán de 08h00 a 12h00 y de 13h00 a 17h00

6.4.4 Gestión del cambio

Es la aplicación de un proceso estructurado y un conjunto de herramientas para liderar el lado humano del cambio y así lograr el resultado deseado. Gerencia junto con la directora de la Escuela Simón Bolívar serán los encargados del cambio del personal hacia un nuevo mundo digital, utilizarán la capacitación virtual. Para que el proyecto tenga la mejor acogida es necesario realizar un proceso estructurado con los siguientes elementos:

Gestión de los stakeholders internos: serán las personas que generará la implementación de un Sistema de Gestión de Recursos Humanos y de la plataforma virtual para el proceso de formación y capacitación:

Tabla 8
Gestión de los stakeholders internos.

Rol General	Stakeholders	Interés en el Proyecto
Patrocinador	Directivos de Escuela Simón Bolívar	Reducir costes operativos al implementar la Unidad de Talento Humano
Ejecutores de procesos	Jefe de Talento Humano Directora	Implementar los Subsistemas de Recursos Humanos Autorizar la implementación de los subsistemas y actividades de recursos humanos
Usuarios	Docentes	La plataforma de gestión de recursos humanos permitirá eficientar procesos y optimizar el tiempo de los docentes
	Comunidad Educativa (Estudiantes, Padres de Familia)	Los servicios a la comunidad educativa serán más fáciles de acceder y se los podrá realizar desde la comodidad de su hogar

Medición de impactos: Es importante analizar las brechas de cambio que podrían surgir durante el desarrollo e implementación del proyecto, entre la cuales está la contratación del jefe de talento humano, sistema de recursos humanos por lo que se han determinado los siguientes sprints, con su respectiva brecha expresada en porcentaje a fin de determinar acciones de mejora

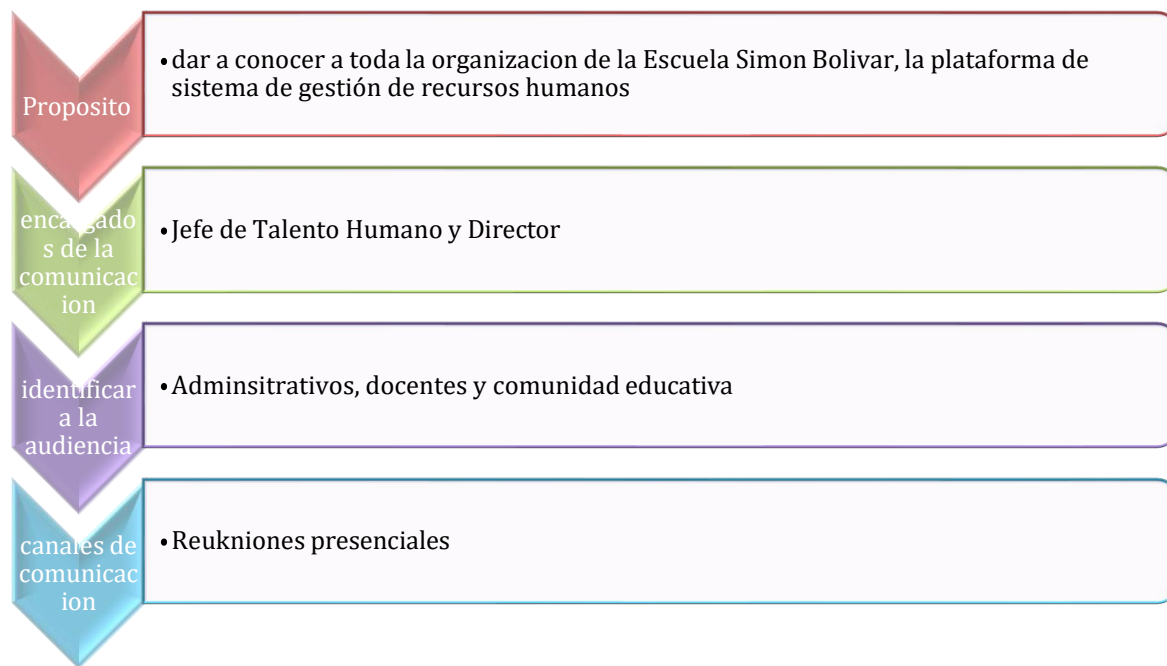
Tabla 9
Medición de Impactos.

Nro.	Ítem	Situación Actual Descripción	Avance %	Situación Deseada Descripción	Meta %	Brecha %	Acciones de Mejora
1	Contratación del jefe del personal	No existe el departamento de talento humano	0%	JEFE DE TALENTO HUMANO	100%	20.0%	Realizar seguimientos de contrataciones evaluaciones al personal administrativo y docentes
2	Implementación del sistema de recursos humanos	Proceso de selección del personal con evaluaciones	0%	Conocer cómo se realizará el proceso de selección	100%	100.0%	Evaluar al personal nuevo
3	Socialización del área de talento humano	No existen análisis ni socialización	0%	Socializar el área de recursos humanos	100%	100.0 %	Socializar con el área administrativa docentes y personal nuevo

Comunicación: Es de suma importancia para la gestión del cambio, con el fin de incluir a toda la organización, por lo que es necesario establecer estrategias de comunicación para reducir la resistencia al cambio, promover el sentido de comunidad, alinear con los objetivos del proyecto y minimizar el riesgo de incertidumbre y que los colaboradores conozcan todo lo que se realizara en el proyecto

6.4.5 Estrategia de Comunicación.

Figura 13
 Estrategias de Comunicación



- **Metodologías Ágiles:** La gestión del cambio en un proceso ágil, que utiliza la flexibilidad como clave para el éxito de la implementación de la plataforma gestión de recursos humanos
- **Aspectos Didácticos y Organizativos:** Incorporar en la plataforma espacios de interacción, además de los recursos de aprendizaje.
- **Reconocimiento:** Registro de los distintos resultados de los subsistemas de recursos humanos.

- **Experiencia de Usuario:** Crear interacciones sencillas de manera que la comunidad educativa pueda gestionar actividades relacionadas al personal.
- **Seguimiento a la implementación de la Unidad de Talento Humano:** Análisis y seguimiento de la implementación de los subsistemas de recursos humanos y de la plataforma tecnológica de gestión de talento humano.

La gestión del cambio es un elemento necesario en para la ejecución del proyecto, ya que la implementación del Departamento de Recursos Humanos en la Escuela Simón Bolívar permitirá ciertos cambios ágiles en la cultura institucional así como en los procedimientos y políticas internas.

Los resultados que se desean obtener de la implementación de la Unidad de Recursos Humanos son los siguientes:

- Alcance: Se impactará a 457 beneficiarios entre docentes y alumnos de la institución
- Cultura Institucional: se busca mejorar la implementación de valores corporativos como la eficiencia y la calidad de la información
- Clima Labora:
- Se busca mejorar el ambiente de trabajo debido a que se está implementando la gestión de los subsistemas de recursos humanos.

Gobernanza Corporativa:

La gobernanza corporativa hace referencia a la integración adecuada de la estrategia, los procesos, las políticas de la compañía y su interrelación con las necesidades de sus stakeholders, para tener una buena gobernanzas corporativa es necesario tener un conjunto de principios y normas que ayuden a guiar el comportamiento y las decisiones de los directivos, y las personas que conforman el área de Recursos Humanos, teniendo como objetivo principal garantizar la transparencia, la rendición de cuentas, la equidad y la responsabilidad en la dirección y

administración de la Unidad Educativa, así como proteger los intereses no solo del personal administrativo sino también de los padres de familia y esto se lograra mediante la implementación de políticas y procedimientos que promueven la toma de decisiones efectivas, la gestión del riesgo, la divulgación de información financiera precisa y la protección del bienestar de todos quienes somos parte de esta institución

Se debe recalcar la importancia de la gobernanza corporativa ya que mediante esta se puede asegurar una gestión eficaz y transparente que promueva el bienestar de todos los miembros de la comunidad educativa, incluyendo estudiantes, padres, profesores y personal administrativo. Para esto se puede definir algunos aspectos clave que ayudaran a garantizar las decisiones administrativas y financieras que se tomen desde la implementación del departamento de talento humano, las pueden ser: transparencia, eficiencia operativa y desarrollo de políticas.

Para llegar a ello se debe tener en consideración la misión, visión y valores corporativos de AmazonasEdu Cia. Ltda, el Gobierno Corporativo garantizará la mejora continua de la Empresa AmazonasEu Cia. Ltda. y control en el monitoreo de todas las actividades que permitan su normal desenvolvimiento.

Es fundamental los grupos de interés que trabajaran en conjunto con los objetivos, procesos, políticas dentro de la estrategia planteada para cubrir las necesidades de estos:

- **DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO:** La confirmación del departamento de talento humano en la institución educativa es una de las principales responsabilidades ya que el departamento es encargado de orientar y guiar todos los procesos que se realizan desde el momento de la contratación y los procesos siguientes en el tiempo todo esto con el fin de evaluar y cuidar un adecuado funcionamiento dentro de la unidad educativa.

- **DOCENTES:** Es importante saber que el avance tecnológico y la preparación de nuestros colaboradores es imperativo ya que actualmente permitirán a la unidad educativa mantenerse a la vanguardia de los demás establecimientos, permitiendo así mantener la calidad no solo de nuestro sistema educativo sino también administrativo, ya que el departamento será encargado de mantener el orden desde el proceso de contratación y la solución de conflictos que puedan presentarse posteriormente, esto implica habilidades de liderazgo y comunicación efectiva que se adapte a los cambios constantes que el medio amerita.

- **PADRES DE FAMILIA:** Se debe comprender la importancia de la satisfacción de los padres de familia, ya que son parte importante de nuestra razón de ser, ya que ponen su confianza en nosotros para poder demostrar no solos la calidad educativa de nuestra institución sino también el equipo de trabajo que lo conforma, es por esto que los colaboradores y las profesionales que vayan a prestar sus servicios dentro de la escuela puedan trabajar y acoplarse acorde a las necesidades que se presente, ya que en nuestro plan se incluye procesos a largo plazo para poder establecer un buen equipo de trabajo.

- **PREPARACIÓN CONSTANTE:** Una política de nuestra escuela es la preparación constante, para de esta manera poder mantener un equipo de trabajo sólido y por ende una educación de calidad esto permitiría adaptarse a los cambios iOS que se presenten en un futuro y contar con personal altamente capacitados, capaz de solventar y resolver cualquier cosa que la institución requiera, además que pueden aportar con ideas para mejorar continuamente e innovarnos cuando sea necesario, ya que solo de esta manera se puede asegurar el mantenimiento de nuestra unidad educativa.

- **COMUNIDAD EN GENERAL:** Mantener nuestras políticas institucionales nos permitirá mostrarnos de buena manera ante la comunidad, de esta manera tratamos de asegurar y mantener la confianza de los padres de familia hacia nuestra institución, tratando de dar así respuesta a uno de nuestros objetivos y metas a mediano plazo, ya que se busca ser un referente no asoló a nivel educativo sino también administrativo y eso empieza desde nuestro departamento de talento humano. Por esto la superación constante forma también parte de nuestra cultura organizacional y tratamos de mantenerlos por todos los medios

- **GESTION Y LIDERAZGO DEL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO:** Es claro que el liderazgo que debe implementarse en nuestra institución, cada colaborador puede ser parte y apoyo de nuestro equipo de trabajo para poder mejorase constantemente cualquier idea siempre va a ser bienvenida, así se puede hacer sentir a nuestros colaboradores parte de nuestra institución y que puedan generar un sentido de pertinencia con la misma, el compromiso de cada uno es necesario para poder cumplir con todos los objetivos propuestos en un inicio.

6.5 ANÁLISIS DE LA INVERSIÓN

Los desafíos actuales en la gestión del talento humano en el contexto de la organización hacia el futuro incluyen la evolución de los perfiles laborales, la atracción del talento, la medición del rendimiento, el liderazgo digital, la digitalización de los departamentos de talento humano y el cambio en el cuidado de la salud del trabajador, entre otros aspectos. En esta nueva era, implica una inversión significativa; las organizaciones que buscan transformarse hacia esta estructura competitiva deben invertir en herramientas, desarrollo de capacidades y nuevas formas de trabajo.

No obstante, es crucial que las organizaciones sean precisas en cuanto a los retornos generados por esa inversión en relación con las utilidades empresariales y el aporte de los trabajadores. Es necesario implementar procesos de medición que vinculen las acciones del capital humano con los resultados empresariales y que cuantifiquen de alguna manera los beneficios económicos obtenidos.

1. Valor añadido del capital humano (human capital value added) Se calcula la rentabilidad promedio por trabajador en la Escuela Simón Bolívar

$$\frac{HHHHHHH = IIIIIIIIIII - HHHIICCH CCIICCHTT DDIITT PPIIIIIIIHHHTT}{IIINNIIIIII DDII IINNPPTTIIHHDDIIII IIEENIIHHHTTIIICCHII}$$

$$\frac{FFCCH = NNIIDD 25.800 - NNIIDD 18.666}{32} = 222.937$$

El valor añadido del capital humano ha sido calculado en base a los ingresos mensuales que la compañía AMAZONASEDUC. CIA LTDA nos ha proporcionado, el costo del personal hace referencia al total de sueldos de las 32 personas que laboran en la Escuela Simón Bolívar; el rubro dividido para el total del personal nos da como resultado la rentabilidad promedio de cada trabajador por el valor de 222.937.

2. Retorno de la Inversión en Capital Humano (ROICH).

Relación entre las inversiones en capital humano y la rentabilidad de la empresa.

$$ROICH = \frac{\text{Ingreso} + \text{Costo total de personal}}{\text{Costo total de personal}}$$

Costo total de personal

$$= \frac{\text{USD } 25,800 + \text{USD } 18,666}{\text{USD } 18,666} = 2,38$$

$$\text{USD } 18,666$$

Por cada USD 1 invertido en capital humano se obtiene un retorno de USD 2,38

La relación entre las inversiones en capital humano y la rentabilidad de la empresa ROICH es el resultado en base a los ingresos mensuales que la Empresa AMAZONASEDUC CIA LTDA. que está a cargo de la operación de la Escuela Simón Bolívar nos ha proporcionado más el costo del personal que hace referencia al total de sueldos de las 32 personas que laboran en la Empresa; dividido para el mismo rubro, generando como resultado que por cada un USD 1 invertido en capital humano se obtiene un retorno de USD 2,38.

3. Retorno de la Inversión de empleados – Individual

Perspectiva 1

Retorno de la Inversión de empleados – Individual personal operativo

Relación entre las inversiones en capital humano y la rentabilidad de la empresa.

$$ROI = \frac{\text{Resultados (esperado o desempeñado)}}{\text{Costo total del trabajador + Inversión en desarrollo}}$$

$$ROI = \frac{950}{583.31 + 180.44}$$

$$ROI = 1.24$$

El retorno de la inversión de empleados – individual con enfoque al personal operativo, se da por el resultado esperado de acuerdo a un análisis previo en referencia al sueldo del colaborador más la rentabilidad que se espera obtener de un trabajador satisfecho y comprometido con la Empresa AMAZONASEDUC CIA LTDA que está a cargo de la operación de la Escuela Simón Bolívar, el rubro está dividido para el sueldo del operador más la inversión estimada para su capacitación y mejoramiento en sus funciones, generando un resultado de que por cada USD 1 invertido en capital humano se obtiene un retorno de USD 1.24.

CAPITULO VII. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

7.1 CONCLUSIONES GENERALES

Tanto en el ámbito empresarial como educativo, la gestión eficaz del talento humano es fundamental para alcanzar los objetivos organizacionales y mejorar el desempeño laboral, la inversión en reclutamiento, selección, desarrollo profesional y evaluación del desempeño contribuye significativamente a la calidad y excelencia en los resultados.

La implementación de modelos de gestión por competencias permite alinear las habilidades y capacidades del personal con los objetivos estratégicos de la organización, dicho enfoque facilita la selección de personal idóneo, el desarrollo de programas de formación específicos y la evaluación del desempeño de manera objetiva.

La transformación digital ha impactado en la gestión del talento humano, tanto en procesos de reclutamiento y selección como en el desarrollo profesional y la comunicación interna, la utilización de tecnologías avanzadas y métodos innovadores es crucial para atraer y retener a profesionales altamente cualificados en un entorno competitivo.

La implementación de un departamento de talento humano conlleva costos asociados, tanto en términos de presupuesto para personal especializado como en inversiones en tecnología y capacitación, los costos se justifican por los beneficios económicos derivados de una gestión eficiente del capital humano, como una mayor productividad, compromiso y satisfacción laboral.

La gestión del talento humano se posiciona como un elemento clave para el éxito tanto de empresas como de instituciones educativas, destacando la importancia de políticas integrales, enfoques basados en competencias y adaptación a las demandas del entorno digital, la inversión en dicho ámbito se traduce en beneficios tangibles tanto a nivel económico como organizacional.

7.1.1 Conclusiones Específicas

La Dirección de Personas de AMAZONASEDUC CIA LTDA tiene como objetivos explícitos atraer y contratar personal idóneo, crear un ambiente laboral propicio y proporcionar herramientas y apoyo para el desarrollo profesional, para lograr esto, se implementarán estrategias de reclutamiento que mejoren la marca empleadora, se desarrollarán programas de bienestar y reconocimiento, y se diseñarán programas de desarrollo continuo que incluyan capacitaciones y programas de mentoría.

Además de los objetivos explícitos, la empresa busca incrementar la productividad, promover el bienestar y la calidad de vida de los empleados, y garantizar el cumplimiento de las leyes laborales, se logrará mediante la implementación de sistemas de gestión del desempeño, la oferta de beneficios y programas de conciliación laboral, y el aseguramiento del cumplimiento de las regulaciones laborales vigentes.

A largo plazo, la Dirección de Personas busca favorecer la participación responsable de todos los miembros de la comunidad escolar, potenciar el rendimiento a través de la comunicación efectiva y optimizar los procesos internos de gestión del talento humano, esto se llevará a cabo mediante la implementación de programas de participación, la mejora de los canales de comunicación interna y la revisión continua de los procesos internos para aumentar la eficiencia y la efectividad.

Se requiere implementar acciones concretas alineadas con la misión, visión y valores de la empresa para promover el reclutamiento y retención de talento, el desarrollo profesional y personal de los empleados, el cumplimiento de normativas laborales, el bienestar y la productividad, así

como la optimización de los procesos internos, las acciones deben ser revisadas y ajustadas periódicamente para asegurar su efectividad y relevancia en un entorno cambiante.

7.1.2 Análisis del cumplimiento de los objetivos del proyecto

El análisis del cumplimiento de los objetivos del proyecto revela que se han realizado avances notables en la mayoría de las áreas definidas.

En cuanto a los objetivos explícitos, se destaca la implementación exitosa de un sistema de reclutamiento que ha atraído a profesionales altamente calificados y comprometidos con la misión educativa, los procesos de selección han sido mejorados y se han empleado diversas estrategias para promover la marca empleadora, se han desarrollado programas y políticas para mejorar el clima laboral, incluyendo iniciativas de bienestar, reconocimiento y capacitación en liderazgo; se hace necesario realizar encuestas de clima laboral para evaluar la eficacia de las medidas, del mismo modo, aunque se han diseñado programas de desarrollo profesional continuo, se requiere un seguimiento más detallado de su participación e impacto en el desempeño laboral.

En lo referente a los objetivos implícitos, se han implementado sistemas de gestión del desempeño y se ha fomentado la colaboración y el trabajo en equipo para incrementar la productividad. A pesar de ello, se sugiere llevar a cabo un seguimiento de los indicadores de productividad para evaluar el efecto real de las acciones, se han ofrecido beneficios y programas que respaldan el equilibrio entre el trabajo y la vida personal de los empleados, pero se requieren encuestas de satisfacción para evaluar su percepción sobre el bienestar, se han establecido políticas y procedimientos para garantizar el cumplimiento de las leyes laborales, aunque se aconseja realizar revisiones periódicas para asegurar el cumplimiento continuo de las regulaciones.

En cuanto a los objetivos a largo plazo, se han implementado programas de participación que involucren a toda la comunidad escolar y se ha mejorado la comunicación interna para una

transmisión clara y oportuna de información, se necesita un seguimiento más detallado de la participación y efectividad de los programas, así como una evaluación de la eficacia de los canales de comunicación mediante retroalimentación de los empleados. Por último, se han revisado y mejorado los procesos internos de gestión del talento humano, pero se requiere un monitoreo continuo para identificar áreas de mejora y oportunidades de optimización.

El proyecto ha logrado avances significativos en el cumplimiento de sus objetivos, aunque todavía existen áreas que necesitan atención y seguimiento para garantizar su efectividad a largo plazo.

7.2 CONTRIBUCIONES

7.2.1 Contribución a nivel personal

El proyecto ha brindado oportunidades significativas para el crecimiento personal y profesional de los empleados involucrados, se han desarrollado habilidades de liderazgo, comunicación efectiva y gestión del tiempo, lo que ha permitido a los individuos alcanzar un mayor nivel de autonomía y eficiencia en sus roles laborales, se han promovido valores como la responsabilidad, la ética y el trabajo en equipo, lo que ha contribuido al desarrollo de una cultura organizacional sólida y orientada al éxito.

7.2.2 Contribución a nivel académico

El proyecto ha generado conocimiento y aprendizaje en el ámbito académico al implementar programas de desarrollo profesional continuo para el cuerpo docente, los programas han fortalecido las competencias pedagógicas, actualizado los métodos de enseñanza y promovido la innovación educativa, se ha fomentado la investigación y la colaboración entre el personal académico, lo que

ha enriquecido el entorno de aprendizaje y contribuido al avance del conocimiento en el campo educativo

7.2.3 Contribución a la gestión empresarial

El proyecto ha impactado positivamente en la gestión empresarial al optimizar los procesos internos y aumentar la eficiencia en la gestión del talento humano, se han implementado estrategias y políticas que han mejorado el reclutamiento y selección de personal, el desarrollo profesional y el clima laboral, lo que ha llevado a un aumento en la productividad, una reducción en la rotación de personal y una mejora en la reputación de la empresa como empleador, lo que a su vez ha contribuido a su éxito y crecimiento sostenible.

7.2.4 Limitaciones del proyecto

A pesar de los logros alcanzados, el proyecto enfrenta algunas limitaciones que deben abordarse para maximizar su impacto y efectividad:

Resistencia al cambio: Algunos empleados pueden mostrar resistencia a la implementación de nuevas políticas o prácticas, lo que puede obstaculizar el proceso de cambio y la adopción de nuevas iniciativas.

Recursos limitados: La disponibilidad limitada de recursos financieros y humanos puede afectar la capacidad del proyecto para implementar todas las iniciativas planificadas de manera efectiva.

Evaluación de impacto: Es importante establecer métricas claras y sistemas de evaluación para medir el impacto de las iniciativas implementadas y realizar ajustes según sea necesario.

Adaptación continua: El entorno empresarial y educativo está en constante cambio, por lo que el proyecto debe ser flexible y estar preparado para adaptarse a nuevas circunstancias y desafíos en el futuro.

7.3 RECOMENDACIONES

Las recomendaciones para la Dirección de Personas de AMAZONASEDUC CIA LTDA se centran en varios aspectos clave para mejorar la gestión del talento humano y contribuir al éxito a largo plazo de la organización. En primer lugar, se destaca la importancia de promover la formación continua tanto para el personal docente como para el administrativo, lo que garantizará que estén preparados para enfrentar los desafíos en un entorno educativo y empresarial en constante cambio.

Se sugiere fomentar una cultura de participación activa y retroalimentación constructiva entre los empleados, estableciendo canales efectivos de comunicación que faciliten el intercambio de ideas y sugerencias en todos los niveles de la organización; fortalecer el liderazgo y la gestión del cambio es otro aspecto clave, brindando capacitación adicional a los líderes y supervisores para guiar efectivamente a sus equipos a través de procesos de cambio y asegurar una transición suave hacia nuevas prácticas y políticas.

Es fundamental también evaluar y ajustar regularmente las políticas y prácticas de recursos humanos para garantizar su alineación con los objetivos estratégicos de la organización y su efectividad a lo largo del tiempo; para promover un equilibrio entre el trabajo y la vida personal, se recomienda implementar políticas y programas que apoyen la conciliación entre ambos aspectos, como horarios flexibles y programas de bienestar.

Fomentar la innovación y la creatividad entre los empleados es otro punto importante, lo que puede lograrse creando espacios de colaboración y reconociendo las contribuciones innovadoras. Por último, se sugiere continuar la colaboración con instituciones educativas y expertos en recursos humanos para obtener conocimientos y mejores prácticas, lo que proporcionará acceso a recursos adicionales y oportunidades de desarrollo para la organización.

REFERENCIAS

- Acevedo, A., & Pérez, L. (2023). El talento humano y la calidad educativa en las escuelas unidocentes de Chiclayo. <https://repository.libertadores.edu.co/handle/11371/6439>
- Acevedo, G. (2024). Kurt Lewin: Teoría de campo, investigación acción y educación. *Ciencia y Educación*, 8(1), 79-86.
- Acuña, M., & Salom, J. (2020). Descripción de puesto y necesidades de capacitación en el Área de Logística y Distribución de SALUS SA en el año 2020. http://bibliotecas.ucasal.edu.ar/opac_css/index.php?lvl=notice_display&id=68718
- Agudelo, G., Camargo, A., Restrepo, J., & Padilla, Y. (2022). Implementación de un manual de funciones para los docentes de las áreas fundamentales de la Institución Educativa Villa del Socorro. [Trabajo de grado - Maestría, Universidad de Cartagena]. <https://doi.org/10.57799/11227/11616>
- Ángel, J. (2020). Gerencia del cambio organizacional (pp. 127-169). <https://repository.ucatolica.edu.co/entities/publication/e81f2cc6-a825-4a5d-8b6b-769ed3758980>
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2008). Constitución de la República del Ecuador. https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2010). Ley Orgánica de Educación Superior. <https://www.ces.gob.ec/documentos/Normativa/LOES.pdf>
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2011). Ley Orgánica de Educación Intercultural.
- Bancayán, C., & Vega, P. (2020). La investigación-acción en el contexto educativo. *Paideia XXI*, 10(1), 233-247.
- Bayas, A. (2024). Análisis del Talento Humano y clima laboral en la Unidad Educativa San Pedro de Guanujo de la ciudad de Guaranda en el período 2021. [B.S. thesis, Universidad Estatal de Bolívar. Facultad de Jurisprudencia, Ciencias ...]. <https://dspace.ueb.edu.ec/handle/123456789/6822>
- Bejarano, P. (2013). Gestión del talento humano como estrategia para retención del personal.

- Borsic, Z. (2020). La gestión del talento humano y la inteligencia emocional en el desempeño laboral del cuerpo docente de instituciones de educación superior.
- Britos, J. (2022). Estrategias y técnicas de intervención en entornos educativos: Aportes de la psicología sistémica. <https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/handle/20.500.12008/34808>
- Burgos, B., & Romero, M. (2022). Eficiencia en la inversión educativa en el bachillerato del Distrito 13d06 Bolívar-Junín durante el período 2006-2015 [B.S. thesis, Calceta: ESPAM MFL]. <https://repositorio.espam.edu.ec/handle/42000/1835>
- Calderón, Y. (2020). Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en pilotos de la línea aérea Amazonas [Thesis]. <http://repositorio.umsa.bo/xmlui/handle/123456789/25180>
- Campos, L., & Torres, F. (2021). Gestión del talento humano y desempeño laboral en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos adultos del Hospital Nacional Dos de Mayo, 2019. Repositorio institucional - CONCYTEC. <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/5610>
- Castillo, M., Martínez, C., & García, K. (2023). Análisis socioeconómico de los Polos de Desarrollo para el Bienestar en el Proyecto del Corredor Interoceánico del Istmo de Tehuantepec: Vol. VI (pp. 153-168). UNAM-AMECIDER. <http://ru.iiiec.unam.mx/6270/>
- Chaves, M., Peña, C., Rodríguez, N., & Zuñiga, D. (2023). Caminando hacia el Galardón Solidarista Alberto Martén-Pilar de Talento Humano Aseprismar. <https://repositorio.una.ac.cr/handle/11056/27589>
- Chilingano, R. (2021). Manejo de conflictos y gestión municipal del distrito de Tamburco, año 2018. Repositorio institucional - UNAMBA. <http://repositorio.unamba.edu.pe/handle/UNAMBA/898>
- Chipana, K. (2022). Gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores de las Pollerías Norky's de Villa El Salvador—2019. AUTONOMA. <http://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/1788>
- Crespo, L. (2022). Modelo de gestión del talento humano para fortalecer el clima organizacional en los docentes en una institución educativa de la Policía Nacional Del Perú.

- Cruz, M. (2023). Gestión del cambio organizacional – Caso: Secretaría Distrital De Salud [Trabajo de grado - Maestría, Universidad Nacional de Colombia]. <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/84246>
- Cubas, N. (2022). Gestión del talento humano y desempeño laboral en los trabajadores administrativos, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza-Amazonas. *Revista Científica Pakamuros*, 10(2), Article 2. <https://doi.org/10.37787/pakamuros-unj.v10i2.286>
- Da Rosa, M. (2022). A contribuição europeia para o ensino confessional católico brasileiro do século XX= La contribución europea para la enseñanza confesional brasileña del siglo XX= The European contribution to Brazilian confessional education of the 20th century. <https://buleria.unileon.es/handle/10612/14432>
- EEB Simon Bolívar. (2023). Nosotros – Simon Bolívar. <https://simonbolivarloja.edu.ec/nosotros/>
- Enríquez, G. (2021). El enfoque Ciencia—Tecnología – Sociedad en la gestión del talento humano docente. *Universidad y Sociedad*, 13(1), Article 1.
- Epiquén, A. (2014). Gestión del desempeño en las organizaciones educativas. *Horizonte de la Ciencia*, 4(6), 75-81.
- Espinoza, V., & Chavarría, A. (2017). Importancia de la Gestión del Talento Humano como Estrategia para la Atracción y Retención de Docentes en las Organizaciones Educativas del Ecuador. *PODIUM*, 145-168.
- Esquivel, G., Siriano, A., & Pérez, A. (2023). Modelo de Gestión de Talento Humano para el mejoramiento de la Atención al Usuario en la Gobernación Departamental de San Vicente. [Bachelor, Universidad de El Salvador]. <https://oldri.ues.edu.sv/id/eprint/32049/>
- Falconí, F. (2021). Educación; derecho a la educación; política educativa; educación pública; América Del Sur, 1967-370.98-CDD. <https://biblio.flacsoandes.edu.ec/libros/digital/59459.pdf>
- Farías, R., Llauce, C., Agurto, W., & Calle, W. (2021). Plan de Gestión Pedagógica para el desempeño docente en Instituciones Educativas de Primaria del distrito Frías Ayabaca, 2020. *Ciencia y Educación*, 2(10), 47-70.

- Fierro, F. (2020). Cambio organizacional: Una visión teórica de su evolución conceptual. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG*, 25(Extra-4), 131-147.
- Flores, A., & Orcco, F. (2023). Gestión del Talento Humano por Competencias y Desempeño Laboral de los docentes del Área de Ciencias Económicas y de Gestión de la UNMSM, año 2020. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/19931>
- Fulquez, S. C., García, L. F., Vázquez, J., & Zamora, L. (2022). Gestión del talento humano, calidad, competencias socioemocionales y bienestar psicológico: El reto profesionalizador de las universidades. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 13(25). <https://doi.org/10.23913/ride.v13i25.1276>
- García, A. (2024). “Reclutamiento y Selección de Recursos Humanos”. <http://159.203.148.56:8080/xmlui/handle/123456789/1755>
- García, K. (2024). El derecho a la educación de los niños del sector Canduya, Parroquia San Lorenzo, Cantón Guaranda, Provincia Bolívar en el año 2021. [B.S. thesis, Universidad Estatal de Bolívar. Facultad de Jurisprudencia, Ciencias ...]. <https://dspace.ueb.edu.ec/handle/123456789/6863>
- Gómez, N., & Cáceres, J. (2021). Diseño de un modelo de evaluación de desempeño en la Alcaldía de Santa Rosa de Viterbo. <https://repositorio.uptc.edu.co/handle/001/9258>
- González, C. (2018). Concientización Turística en la Provincia de Loja [B.S. thesis, Universidad del Azuay]. <https://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/5906>
- González, K. (2023). La gestión y la comunicación interna en el GAD cantonal de Santa Elena, 2022 [masterThesis, La Libertad, Universidad Estatal Península de Santa Elena, 2023]. <https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/10554>
- González, K., Román, K., & Bermeo, M. (2021). La gestión de talento humano y su influencia en la satisfacción y productividad laboral en la empresa privada. *Dominio de las Ciencias*, 7(3), 1175-1185.

- Guiz, Y. (2023). Programa didáctico con estrategias innovadoras mediado por el uso de las TIC para el desarrollo del hábito emprendedor en estudiantes de Educación Superior. <http://repositorio.upec.edu.ec/handle/123456789/1917>
- Heredia, M. (2021). Titulación “Actualización del Manual de Funciones y Descripción de Cargos por Competencias del Talento Humano de ELEPCO SA” [Master’s Thesis, Ecuador: Latacunga: Universidad Técnica de Cotopaxi (UTC)]. <http://repositorio.utc.edu.ec/handle/27000/8059>
- Hernández, C., & Díaz, N. (2021). “gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa SANTA ROSA EIRL 2021”. Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo. <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/1651>
- Herrera, S. (2023). Factores relevantes del financiamiento de las micro y pequeñas empresas del Perú: Caso empresa Las Vegas Consultores Constructores S.C.R.L. - Piura, 2022. <https://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/34414>
- Huamán, Y., & Ocas, L. (2022). Gestión del talento humano y su influencia en la rentabilidad de la empresa compañía de servicios Chávez Sac – Cajamarca, 2020. Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo. <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/2166>
- Jimenez, D. (2023). Gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la Municipalidad de Santa María 2021. <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20.500.14067/8121>
- Leon, K. (2023). Vulneración de los derechos laborales y su impacto en la calidad de vida de los trabajadores de colegios particulares en el distrito de Rupa Rupa. Universidad Nacional Agraria de la Selva. <http://repositorio.unas.edu.pe/handle/20.500.14292/2714>
- Llanos, T., & Yancha, J. (2024). Gestión del Talento Humano y su incidencia en la calidad del desempeño laboral de los servidores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Las Naves, provincia Bolívar, año 2022. [bachelorThesis, Universidad Estatal de Bolívar. Facultad de Ciencias Administrativas Gestión Empresarial e Informática. Carrera Administración de Empresas]. <https://dspace.ueb.edu.ec/handle/123456789/6562>

- Loaiza, G., Durango, K., & Almanza, D. (2023). Promover una cultura de reclutamiento del personal a través del aprendizaje basado en problemas en estudiantes de básica secundaria de la Institución Educativa Distrital Madre Laura de Santa Marta. [PhD Thesis, Universidad de Cartagena]. <https://repositorio.unicartagena.edu.co/handle/11227/16651>
- Manturano, T. (2020). Gestión del talento humano y el clima organizacional en los docentes de la carrera profesional de contabilidad de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional De Ucayali, 2018. Universidad Nacional de Ucayali. <http://repositorio.unu.edu.pe/handle/UNU/4314>
- Martínez, S. (2023). Incidencia de la Gestión del Talento Humano en la Productividad de las PYMES de Alojamiento del Cantón Rumiñahui. <https://repositorio.espe.edu.ec/bitstream/21000/36706/1/T-ESPE-052846.pdf>
- Mejía, C. (2022). Gestión por competencias, administración del talento humano y la productividad investigativa del personal docente en una Universidad Nacional del Perú – 2019. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), Article 1. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1494
- Micha, E. (2021). Políticas de calidad para mejorar la gestión educativa de los Institutos de Educación Superior Tecnológicos del Perú, 2021. <http://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/65008>
- Montachana, D. (2024). Derecho a la conexión digital de los niños y las políticas públicas en el sistema educativo ecuatoriano [B.S. thesis, Universidad Técnica de Ambato, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias ...]. <https://repositorio.uta.edu.ec:8443/handle/123456789/41039>
- Morán, S. (2019). La Gestión del Talento Humano y su incidencia en los Procesos Administrativos de las Escuelas de la UPEC.
- Mori, K., & Bardales, J. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral: *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), Article 2. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107
- Muñiz, D. (2021). La radiación de los dispositivos móviles y su impacto en niños en etapa escolar [B.S. thesis, Jipijapa. UNESUM].

<https://repositorio.unesum.edu.ec/bitstream/53000/3386/1/DAYANA%20MU%C3%91IZ%20PINCAY.pdf>

- Palma-, A. (2018). Gestión del talento humano desde la perspectiva de capacitación del personal y rendimiento laboral. Revista Científica FIPCAEC (Fomento de la investigación y publicación científico-técnica multidisciplinaria). ISSN : 2588-090X . Polo de Capacitación, Investigación y Publicación (POCAIP), 3(7), 52-69. <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v3i7.92>
- Panta, M., & Vélez, E. (2020). La administración del talento humano: incidencia en el rendimiento laboral del docente de la unidad educativa fiscal “Abdon Calderon” Del Canton Portoviejo-Ecuador. <https://www.eumed.net/rev/atlanter/2020/08/talento-humano.html>
- Parodi, M. (2022). Gestión eficaz de relaciones laborales y el tratamiento del conflicto en las áreas asistenciales de enfermería de las organizaciones de salud: Recomendaciones de abordaje Sanatorio Mater Dei. <https://repositorio.udesa.edu.ar/jspui/bitstream/10908/19666/1/%5BP%5D%5BW%5D%20T.%20M.%20Rec.%20Hum.%20Parodi,%20Mar%C3%ADa%20Cecilia.pdf>
- Parraga, C. (2020). El uso de los dispositivos móviles y su influencia en el hábito en la lectura de los jóvenes del Sector San Vicente en el Cantón El Empalme, año 2019 [B.S. thesis, Babahoyo: UTB, 2020]. <http://190.15.129.146/handle/49000/7900>
- Pashanasi, B., Gárate, J., & Palomino, G. del P. (2021). Desempeño laboral en instituciones de educación superior: Una revisión Latinoamericana de literatura. Comuni@cción, 12(3), 163-174. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.537>
- Pérez, E. (2021). Gestión del talento humano y calidad de vida laboral en el sector calzado. Revista Enfoques, 5(18), Article 18. <https://doi.org/10.33996/revistaenfoques.v5i18.111>
- Picuasi, J. (2024). Diseño del sistema de gestión de calidad basado en la norma ISO 9001-2015 para la Unidad Educativa Comunitaria Intercultural Bilingüe San Juan de Ilumán [bachelorThesis]. <https://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/15579>
- Pisco, J., Cieza, Y., Tipula, A., & Bocanegra, N. (2020). Gestión del talento humano y desempeño de docentes del Perú. Propuestas Educativas, 3(6), 129-139.

- Polo, M. (2021). Gestión del cambio planeado en docente de instituciones educativas públicas. Encuentros, 19(02), Article 02. <https://doi.org/10.15665/encuen.v19i02.2446>
- Ponce, C. (2023). Metodologías utilizadas por estudiantes con y sin accesibilidad a internet de la unidad educativa Ancón de segundo año de bachillerato general unificado durante la pandemia COVID-19, periodo académico 2021-2022. [Master's Thesis, La Libertad: Universidad Estatal Península de Santa Elena, 2023.]. <https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/10557>
- Ponce, J. (2023). Estrategia metodológica basadas en técnicas activas para el aprendizaje significativo de Contabilidad General en Bachillerato [masterThesis, Jipijapa - Unesum]. <http://repositorio.unesum.edu.ec/handle/53000/5010>
- Porras, S. (2024). Gestión del talento humano y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Colquepata, Paucartambo, Cusco-2023. <https://repositorio.unsaac.edu.pe/handle/20.500.12918/8679>
- Pullas, K., & Jiménez, V. (2019). La gestión del conocimiento y su relación con el desempeño laboral de los docentes en las instituciones educativas fiscales de la zona 8 del Ecuador, 2019.
- Reategui, N. (2020). Gestión del talento humano y relaciones interpersonales en la productividad profesional del personal de tres Instituciones Educativas Públicas de la UGEL 05, SJL - 2019. Repositorio Institucional - UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/40486>
- Reyes, D., & Sánchez, A. (2022). Elaboración del manual de funciones para el Centro Quirúrgico Metropolitano LO, y propuesta de proceso de selección de personal, y evaluación de desempeño para auxiliares de enfermería [B.S. thesis, Universidad del Azuay]. <https://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/12203>
- Rivera, V. (2022). Cambio organizacional en el marco de un proceso de transformación digital: Estudio de caso en una compañía de tecnología.
- Rondón, M. (2016). Gestión del talento humano en organizaciones educativas. 40.

- Rondón, S. (2022). Comunicación interna y estilo de manejo de conflictos en el personal de salud del Policlínico Policial Carabayllo. <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/6329>
- Ruiz, L., & Smith, C. (2022). Gestión del talento humano para el desempeño docente en instituciones educativas públicas en tiempos de pandemia. *Alpha Centauri*, 3(4), Article 4. <https://doi.org/10.47422/ac.v3i4.131>
- Salas, F. (2022). Propuesta de estrategias de gestión participativa para promover la implementación de la acreditación y evaluación de la gestión educativa dentro del marco de las políticas públicas educativas en la IE “San Martin de Porres” del centro poblado San Martin, distrito de Bagua Grande, provincia de Utcubamba, región Amazonas, año 2017-2018. <https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/11690>
- Salazar, E. (2023). Plan de negocios para la creación de una escuela de robótica para niños en el cantón Latacunga. [Master’s Thesis, Ecuador: Latacunga: Universidad Técnica de Cotopaxi (UTC)]. <http://repositorio.utc.edu.ec/handle/27000/10646>
- Saldaña, E. (2022). Gestión del Talento Humano y Desempeño de Docentes de Educación Básica Regular de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) de Coronel Portillo. Universidad Nacional de Ucayali. <http://repositorio.unu.edu.pe/handle/UNU/5235>
- Sandoval, L. (2016). Evaluación de desempeño del talento humano docente de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. Universidad de Carabobo. 26.
- Santos, A., & Diaz, A. (2022). Metodología para la gestión y fortalecimiento de la cultura institucional orientada al aseguramiento interno de la calidad académica en las IES acreditadas de Norte De Santander. <http://repository.unilibre.edu.co/handle/10901/23744>
- Sepúlveda, G. (2022). Metodología para la implementación de teletrabajo en el Sector Público Nacional. <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/185626>
- Sierra, R. (2022). Gestión del talento humano como estrategia para el óptimo desempeño laboral: Un estudio de revisión sistemática. *Business Innova Sciences*, 3(3), Article 3. <https://doi.org/10.58720/bis.v3i3.119>

- Silva, E., & Holguín, W. (2024). Prevalencia y consecuencias del acoso sexual en estudiantes de bachillerato de Quito durante el año 2023. [B.S. thesis]. <https://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/26927>
- Simón, L., Verdugo, R., & Delgado, J. (2020). La investigación acción participativa (IAP) en el marketing político 3.0. La inteligencia emocional intrapersonal e interpersonal en el caso de se puede y ciudadanos. *Revista de ciencias sociales*, 167, 207-226.
- Solis, G., & Tisalema, E. (2024). El talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en la empresa Adoblock Ecuador SA sucursal Ambato, provincia de Tungurahua, año 2023. [B.S. thesis, Universidad Estatal de Bolívar. Facultad de Ciencias Administrativas Gestión ...]. <https://dspace.ueb.edu.ec/handle/123456789/6793>
- Tello, J. (2023). Concepciones sobre el Autismo en profesionales de la salud de Cuenca: Un análisis desde la neurodiversidad [Master's Thesis, Quito, EC: Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador]. <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/9729>
- Tillería, Y. (2020). Las enfermedades de la imagen. Determinación social de los trastornos alimentarios en adolescentes: Un estudio en escuelas secundarias de Quito, Machala y Otavalo. <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/7484>
- Vaca, F., Escudero, I., Callacando, A., & Heredia, S. (2024). Desafíos actuales ante la integración de las TIC y estrategias empresariales en la educación superior. *Simbiosis*, 4(7), Article 7. <https://doi.org/10.59993/simbiosis.v4i7.38>
- Yáñez, L. (2022). Modelo de Gestión de Talento Humano para el personal académico del Instituto Superior Tecnológico Tena [bachelorThesis, Ecuador: Latacunga: Universidad Técnica de Cotopaxi (UTC).]. <http://repositorio.utc.edu.ec/handle/27000/8826>
- Zárate, M. (2023). La asignación presupuestaria para las Universidades y Escuelas Politécnicas del Ecuador: Una revisión crítico-jurídica. [B.S. thesis, Riobamba: Universidad Nacional de Chimborazo.]. <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/10571>
- Zelada-, E. (2020). La Gestión del talento humano y la Satisfacción laboral en Docentes universitarios. *CIENCIAMATRIA*, 6(1), Article 1. <https://doi.org/10.35381/cm.v6i1.387>