



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y
ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

La gestión del talento humano y su incidencia en la satisfacción laboral en el
Distrito de Educación Guano- Penipe

**Trabajo de Titulación para optar al título de Licenciado en
Administración de Empresas**

Autor:

Alvear Diaz, James Joel

Tutor:

Ing. Alexander Fernando Vinueza Jara. MDE,PhD

Riobamba, Ecuador. 2025

DECLARATORIA DE AUTORÍA

Yo, **James Joel Alvear Diaz**, con cédula de ciudadanía **0605897685**, autor del trabajo de investigación titulado: **LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN LA SATISFACCION LABORAL EN EL DISTRITO DE EDUCACIÓN GUANO-PENIPE**, certifico que la producción, ideas, opiniones, criterios, contenidos y conclusiones expuestas son de mí exclusiva responsabilidad.

Asimismo, cedo a la Universidad Nacional de Chimborazo, en forma no exclusiva, los derechos para su uso, comunicación pública, distribución, divulgación y/o reproducción total o parcial, por medio físico o digital; en esta cesión se entiende que el cesionario no podrá obtener beneficios económicos. La posible reclamación de terceros respecto de los derechos de autor (a) de la obra referida, será de mi entera responsabilidad; librando a la Universidad Nacional de Chimborazo de posibles obligaciones.

En Riobamba, 4 de enero de 2025.



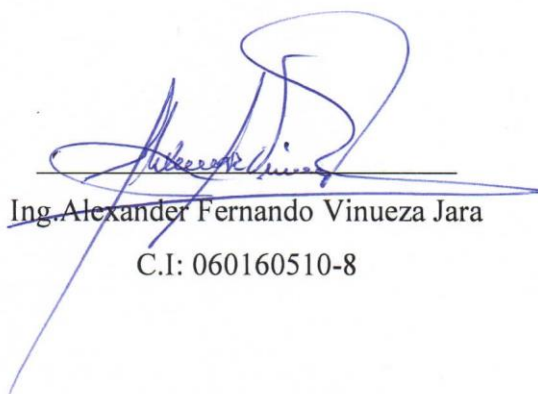
James Joel Alvear Diaz

C.I:0605897685

DICTAMEN FAVORABLE DEL PROFESOR TUTOR

Quien suscribe, **Alexander Fernando Vinueza Jara** catedrático adscrito a la Facultad de Ciencias Políticas y Administrativas, por medio del presente documento certifico haber asesorado y revisado el desarrollo del trabajo de investigación **LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN LA SATISFACCION LABORAL EN EL DISTRITO DE EDUCACIÓN GUANO-PENIPE**, bajo la autoría de **James Joel Alvear Diaz**; por lo que se autoriza ejecutar los trámites legales para su sustentación.

Es todo cuanto informar en honor a la verdad; en Riobamba, a los 4 días del mes de enero del 2025



Ing. Alexander Fernando Vinueza Jara
C.I: 060160510-8

CERTIFICADO DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL

Quienes suscribimos, catedráticos designados Miembros del Tribunal de Grado para la evaluación del trabajo de **investigación LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN LA SATISFACCION LABORAL EN EL DISTRITO DE EDUCACIÓN GUANO-PENIPE** por James Joel Alvear Diaz, con cédula de identidad número **0605897685**, bajo la tutoría de **Ing. Alexander Vinueza Jara MDE PhD**; certificamos que recomendamos la **APROBACIÓN** de este con fines de titulación. Previamente se ha evaluado el trabajo de investigación y escuchada la sustentación por parte de su autor; no teniendo más nada que observar.

De conformidad a la normativa aplicable firmamos, en Riobamba 4 de enero del 2025.

Rene Basantes, PhD.
PRESIDENTE DEL TRIBUNAL DE GRADO



Cecilia Mendoza, Mgs.
MIEMBRO DEL TRIBUNAL DE GRADO



Gilma Uquilla, Mgs.
MIEMBRO DEL TRIBUNAL DE GRADO





CERTIFICACIÓN

Que, James Joel Alvear Diaz con CC: 0605897685 , estudiante de la Carrera Administración de Empresas, Facultad de CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS; ha trabajado bajo mi tutoría el trabajo de investigación titulado " **LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN LA SATISFACCIÓN LABORAL EN EL DISTRITO DE EDUCACIÓN GUANO - PENIPE.**", cumple con el 9 %, de acuerdo al reporte del sistema Anti plagio TURNITIN, porcentaje aceptado de acuerdo a la reglamentación institucional, por consiguiente autorizo continuar con el proceso. Riobamba, 25 de Noviembre de 2024



ALEXANDER FERNANDO
VINUEZA JARA

Ing. Alexander Fernando Vinueza Jara MDE PhD.
TUTOR

DEDICATORIA

El presente trabajo de titulación está dedicada a Dios, por brindarme la vida, la constancia y la fuerza para superar los momentos difíciles que he logrado terminar mi carrera, a mis queridos padres que estuvieron siempre a mi lado, brindándome su apoyo y consejos, a mis hermanos quienes me supieron apoyar y motivar en todo momento durante el transcurso de mi carrera, a mis amigos, mi novia y compañeros presentes y pasados quienes supieron compartir conmigo sus conocimientos, alegrías, tristezas, sin esperar nada a cambio, y a todos quienes me apoyaron para poder cumplir con todos mis objetivos planteados y hacer que este sueño se haga realidad.

AGRADECIMIENTO

Gracias a Dios por esas bendiciones infinitas, así como por cada lección que aprendí durante todo este proceso, que me enseñaron a ser una persona buena y, sobre todo, a no rendirme a pesar de las dificultades. A mi maravillosa familia, quienes siempre me han apoyado desde el principio y nunca han dudado de mis logros, todas sus palabras de aliento y regaños me han ayudado a terminar esta etapa que sé que siempre los enorgullecerá.

Agradezco profundamente a la Universidad Nacional de Chimborazo por permitir que finalice mis estudios y a sus profesores por brindarme sus habilidades para mi capacitación profesional. También agradezco al ingeniero Alexander Vinueza por haberme dado la oportunidad de recurrir a su capacidad y conocimiento, así como también por toda su paciencia durante este proceso y por guiarme hasta cumplir con este sueño.

ÍNDICE GENERAL

DECLARATORIA DE AUTORÍA

DICTAMEN FAVORABLE DEL PROFESOR TUTOR

CERTIFICADO DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL

CERTIFICADO ANTIPLAGIO

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

ÍNDICE DE TABLAS

ÍNDICE DE GRAFICOS

RESUMEN

ABSTRACT

CAPÍTULO I.....	15
INTRODUCCION.....	15
1.1. Planteamiento del Problema.....	16
1.2. Formulación del Problema.....	18
1.3. Justificación de la investigación.....	18
1.4. Objetivos.....	19
1.4.1. General.....	19
1.4.2. Específicos.....	19
2. MARCO REFERENCIAL.....	20
2.1. Antecedentes.....	20
2.2. Marco teórico.....	21
2.2.1. La gestión del talento humano.....	21
2.2.2. Importancia de la gestión del talento humano en las empresas.....	22
2.2.3. Principales aportaciones de la gestión del talento humano a una empresa	24

2.2.4.	Estrategias más importantes en la gestión del talento humano	25
2.2.5.	Los objetivos de la gestión del talento humano.....	25
2.3.	La satisfacción laboral	27
2.3.1.	La satisfacción laboral y la actitud del trabajador	27
2.3.2.	Importancia de la satisfacción laboral	28
2.3.3.	Beneficios de la satisfacción laboral	29
2.3.4.	Beneficios de la satisfacción laboral	29
2.3.5.	Herramientas para evaluar la satisfacción laboral	31
2.3.6.	Métodos para evaluar el desempeño laboral	31
2.3.7.	Tipos de satisfacción laboral	33
2.4.	Base legal de contratación y selección	34
3.	METODOLOGIA.....	38
3.1.	Tipo de Investigación.	38
3.1.1.	Investigación descriptiva	38
3.1.2.	Investigación de campo	38
3.2.	Diseño de Investigación.....	38
3.2.1.	Técnicas de recolección de Datos,.....	39
3.2.2.	Instrumento.....	39
3.3.	Población de estudio y tamaño de muestra.....	39
3.3.1.	Población	39
3.3.2.	Muestra:	40
3.4.	Hipótesis	40
3.4.1.	Hipótesis (H _i): La gestión del talento humano incide en la satisfacción laboral en el Distrito de Educación Penipe.	40
3.4.2.	Hipótesis (H _o): La gestión del talento humano no incide en la satisfacción laboral en el Distrito de Educación Guano – Penipe.	40
3.5.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	40
7.	BIBLIOGRAFÍA	63

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	39
Tabla 2	43
Tabla 3	45
Tabla 4	46
Tabla 5	47
Tabla 6	48
Tabla 7	49
Tabla 8	50
Tabla 9	51
Tabla 10	52
Tabla 11	53
Tabla 12	54
Tabla 13	56
Tabla 14	57
Tabla 15	62

ÍNDICE DE GRAFICOS

<i>Gráfico 1</i>	30
<i>Gráfico 2</i>	32
<i>Gráfico 3</i>	33
Gráfico 4	45
Gráfico 5	46
Gráfico 6	47
Gráfico 7	48
Gráfico 8	49
Gráfico 9	50
Gráfico 10	51
Gráfico 11	52
Gráfico 12	53
Gráfico 13	54
Gráfico 14	57

RESUMEN

El presente trabajo de titulación sobre “La gestión del talento humano y su incidencia en la satisfacción laboral en el distrito de Educación Guano-Penipe” tiene como objetivo principal optimizar la gestión del talento humano para aumentar la eficiencia y eficacia organizacional, lo que a su vez elevará la satisfacción laboral de los funcionarios públicos. Esto beneficiará no solo los procesos de gestión del distrito de Educación Guano- Penipe, sino también el ambiente laboral que será más favorable.

En este trabajo se abordan las problemáticas relacionadas con la gestión de talento humano que suelen afectar a instituciones públicas, como es caso del distrito de Educación Guano- Penipe, donde los sistemas de reclutamiento, selección y capacitación del personal son deficientes. Esta situación repercute en la satisfacción laboral de los funcionarios, lo que conlleva a que los objetivos institucionales no se cumplan en los plazos establecidos por la institución.

En el apartado de estado del arte y marco teórico se recopila información de diversos autores sobre las variables de investigación: gestión del talento humano y satisfacción laboral, que han sido la base fundamental para esta investigación. El método utilizado es el hipotético - deductivo, ya que se partió de la observación del fenómeno para plantear una hipótesis, la cual fue posteriormente comprobada. La investigación es de tipo descriptiva y no experimental, dado que describe la situación actual del distrito de educación Guano-Penipe.

Para la obtención de información más detallada del distrito de Educación, se emplearon encuestas y una entrevista. Los resultados obtenidos fueron procesados mediante SPSS y Excel, presentados en tablas y gráficos, donde se constató como la gestión del talento humano influye en la satisfacción laboral. La hipótesis fue comprobada mediante la prueba de Chi- cuadrado, la cual confirmó que la gestión del talento humano incide en la satisfacción laboral en el distrito de Educación Guano-Penipe. Finalmente, se proponen estrategias para mejorar la gestión del talento humano con el fin de incrementar la satisfacción de los funcionarios que laboran en dicho distrito.

Palabras Claves: gestión, talento humano, satisfacción laboral.

ABSTRACT

This thesis titled "Human Resource Management and its Impact on Job Satisfaction in the Guano-Penipe Education District" aims to optimize human resource management to increase organizational efficiency and effectiveness, which in turn will enhance the job satisfaction of public officials. This will benefit not only the management processes of the Guano-Penipe Education District but also create a more favorable work environment.

This work addresses the challenges related to human resource management that often affect public institutions, as is the case in the Guano-Penipe Education District, where recruitment, selection, and staff training systems are deficient. This situation affects employee job satisfaction, which in turn leads to the institution's goals not being met within set deadlines.

The literature review and theoretical framework section gathers information from various authors on the research variables: human resource management and job satisfaction, which served as the foundation for this research. The method used is hypothetical-deductive, starting with the observation of the phenomenon to formulate a hypothesis, which was later tested. The research is descriptive and non-experimental, as it describes the current situation of the Guano-Penipe Education District.

To obtain more detailed information about the Education District, surveys and an interview were used. The results were processed using SPSS and Excel, and presented in tables and graphs, where it was confirmed how human resource management influences job satisfaction. The hypothesis was tested using the Chi-square test, which confirmed that human resource management impacts job satisfaction in the Guano-Penipe Education District. Finally, strategies are proposed to improve human resource management to increase the satisfaction of the employees working in this district.

Keywords: management, human resources, job satisfaction.

Reviewed by:

Mg. Lourdes del Rocío Quinata Encarnación

ENGLISH PROFESSOR

C.C 1803476215

CAPÍTULO I.

INTRODUCCION.

En el ámbito laboral, donde el bienestar y el compromiso del personal que labora en esta institución, así como la gestión del talento humano y la satisfacción laboral adquieren una importancia crucial. Tal como lo demuestran diversos estudios, cuando los empleados se sienten valorados, motivados y satisfechos con su trabajo, esto se traduce en un mejor desempeño, mayor creatividad y un impacto positivo en el aprendizaje de los estudiantes.

El Distrito de Educación Guano-Penipe, como organismo público responsable de la gestión y dirección de los procesos educativos en su jurisdicción, no es ajeno a esta realidad. Consciente de la importancia de contar con un capital humano sólido y comprometido, ha puesto en marcha diversas iniciativas para mejorar la gestión del talento humano y, por ende, la satisfacción laboral de sus trabajadores.

Sin embargo, aún existen desafíos que deben abordarse para alcanzar niveles óptimos de satisfacción laboral. Diversos estudios realizados en el contexto educativo han identificado áreas de mejora en las prácticas de gestión del talento humano, como la falta de capacitación adecuada, la deficiencia en los procesos de evaluación y promoción, y la escasa comunicación entre la administración y los trabajadores.

Es en este contexto que surge la presente investigación, cuyo objetivo principal es analizar la relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en el Distrito de Educación Guano-Penipe. A través de un estudio profundo que combina enfoques cuantitativos y cualitativos, se busca comprender cómo las prácticas implementadas por la institución en materia de reclutamiento, selección, capacitación, evaluación, promoción y compensación inciden en el bienestar y la motivación del personal.

Esta investigación se sustenta en un marco teórico sólido que aborda los conceptos de gestión del talento humano, satisfacción laboral, clima organizacional y desempeño laboral. Se utilizarán dos tipos de investigación la investigación descriptiva y la investigación no experimental, se utilizarán en este estudio para obtener información confiable sobre el proyecto de investigación en curso.

Los resultados de esta investigación permitirán identificar áreas de mejora en las prácticas de gestión del talento humano y establecer estrategias para promover una mayor satisfacción laboral entre el personal que labora en la gestión de talento humano y sus trabajadores administrativos del Distrito de Educación Guano-Penipe.

1.1. Planteamiento del Problema

En los últimos años, la gestión del talento ha evolucionado constantemente en todo el mundo a medida que las empresas consideran el talento a su disposición no como un gasto, sino como una inversión necesaria tanto para las empresas públicas como para las privadas. Por lo tanto, una gestión adecuada de los recursos humanos crea un entorno de trabajo propicio donde los empleados pueden realizar las tareas asignadas de manera eficiente y efectiva a un alto nivel.

En el contexto actual, abordar el tema de la gestión de recursos humanos implica analizar cómo las instituciones públicas del Ecuador han experimentado constantes cambios cíclicos y estructurales. Como resultado, dentro de la organización, la satisfacción laboral se ha convertido en uno de los factores que influye directamente en la adecuada organización.

El Distrito de Educación Guano-Penipe está ubicado en la provincia de Chimborazo, cantón Guano, parroquia La Matriz, en la Av. 20 de diciembre y Tomás Ramírez. Pertenece a la Coordinación Zonal 3 del Ministerio de Educación de la República del Ecuador y se encarga

de velar por el cumplimiento de las disposiciones en las instituciones educativas de los cantones Guano y Penipe.

Se ha observado que algunas personas o directivos no están cumpliendo con el régimen establecido en la Constitución, lo que constituye un incumplimiento de sus deberes. Además, la ausencia de un proceso de inducción efectivo está dificultando la adaptación y el desempeño inicial de los nuevos empleados.

Las personas no tienen un compromiso claro con la constitución y la institución. No existen canales de comunicación eficaces que permitan a los empleados y directivos establecer soluciones a las situaciones problemáticas. Los procesos están demasiado centralizados en la ciudad de Guano-Penipe. Además, la falta de un proceso de inducción efectivo dificulta la adaptación y el desempeño inicial de los nuevos empleados.

La gestión del talento humano dentro del Distrito de Educación Guano-Penipe están generando un bajo rendimiento entre los empleados, quienes carecen de orientación y motivación. Esta situación crea un ambiente tenso y una ausencia de comunicación entre los trabajadores, afectando el compromiso, lo cual, a su vez, obstaculiza el logro de metas y objetivos organizacionales.

Entre los problemas que persisten en el Distrito de Educación Guano-Penipe se encuentra el personal que no ha sido adecuadamente seleccionado ni designado en función de sus perfiles profesionales. Sus capacidades o conocimientos laborales no coinciden con los requeridos para el puesto, lo que ha llevado a la existencia de conflictos de intereses entre los empleados.

Es importante destacar que la comunicación dentro de esta institución es inconsistente. La falta de coherencia se evidencia en la interacción entre el personal temporal u ocasional y el personal con contratos permanentes, lo que dificulta el trabajo en equipo, especialmente

considerando que la mayoría de los funcionarios públicos tienen contratos eventuales. Esta situación genera a menudo un ambiente laboral tenso y una sensación de incertidumbre entre el personal, ya que desconocen qué cambios podrían ocurrir con el tiempo. Estos factores deben ser considerados críticos para lograr un excelente desempeño y un clima organizacional favorable.

1.2. Formulación del Problema

¿De qué manera la gestión de talento humano incide en la satisfacción laboral en el Distrito de Educación Guano – Penipe?

1.3. Justificación de la investigación

La presente investigación busca determinar como la gestión de talento humano incide en la satisfacción laboral en el Distrito de Educación Guano-Penipe con el objetivo es optimizar el desempeño, la productividad y el rendimiento de los funcionarios públicos que conforman la institución, con ejes claves claros que permiten a la organización tomar decisiones acertadas.

La implementación adecuada de la gestión de talento humano permitirá obtener una visión más amplia del entorno laboral, lo que fomentaría la identificación de las necesidades y aspiraciones de cada miembro de la institución. Una buena gestión debe crear un entorno laboral más favorable. El aumento de la fuerza laboral permitirá mejorar las habilidades intelectuales, lo que conducirá a una distribución más equitativa de los puestos de trabajo en función de los perfiles profesionales.

1.4. Objetivos

1.4.1. General

- Determinar de qué manera la gestión del talento humano incide en el desempeño laboral de los trabajadores en el Distrito de Educación Guano - Penipe

1.4.2. Específicos

- Diagnosticar la situación actual del talento humano y del desempeño laboral de los trabajadores del Distrito de Educación Guano – Penipe.
- Fundamentar teóricamente la gestión del talento humano y el desempeño laboral.
- Proponer estrategias de la gestión del talento humano que permitan mejorar los índices de desempeño laboral en el Distrito Educación Guano-Penipe.

CAPÍTULO II.

2. MARCO REFERENCIAL.

2.1. Antecedentes

Para (IBARRA YÁNEZ, 2018, pág. 15) que la gestión del talento humano es un ámbito altamente sensible a la mentalidad predominante en las organizaciones. Además, esta gestión es contingente y situacional, ya que depende de diversos factores, como la cultura organizacional, la estructura adoptada, el contexto ambiental, el tipo de negocio, la tecnología utilizada y los procesos internos. Todos estos elementos son de suma importancia. El presente marco referencial tiene como objetivo abordar la temática de la gestión del talento humano y su relación con la satisfacción laboral en el contexto del Distrito de Educación Guano – Penipe. Para ello, se revisará literatura teórica y empírica relevante sobre el tema, incluyendo estudios realizados en el sector público y en el ámbito educativo.

Para (Acuña Mayorga, 2021), tiene como objetivo analizar la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño docente en universidades ecuatorianas. Para ello, se empleó un estudio cuantitativo descriptivo y transversal, encuestando a docentes de diferentes universidades, se utilizó como base el modelo de satisfacción laboral de Herzberg como base metodológica.

En el estudio, se encontró una relación positiva entre la satisfacción laboral y el desempeño docente los factores motivacionales, como el reconocimiento y el desarrollo profesional, resultaron más importantes que los factores, como el salario y las condiciones laborales, para la satisfacción de los docentes, el autor concluye que la satisfacción laboral es un factor crucial que influye en el desempeño docente. Por lo tanto, las universidades deben implementar estrategias para mejorarla, lo que tendrá un impacto positivo en la calidad de la educación.

Según (Santiago , 2023, pág. 4) introduce” el desempeño laboral en el sector público es una preocupación continua y compleja que va más allá de los ciclos políticos destacando que el grado de satisfacción del servidor público con su rol y condiciones laborales puede impactar significativamente en su productividad”. Por lo que es esencial abordar estos aspectos intangibles relacionados con la gestión del talento humano en el entorno laboral actual”. Por lo que es esencial abordar estos aspectos intangibles relacionados con la gestión del talento humano en el entorno laboral actual.

Como (Vinueza Jara, 2017), menciona que, ante la competencia y la fuga de talentos, las empresas deben adoptar un modelo de gestión del talento humano que incremente su productividad y valore el capital intelectual. Un entorno laboral inadecuado contribuye a la deserción del personal, por lo que este modelo incluye una guía de implementación y herramientas para medir el clima organizacional y la satisfacción laboral. Esto permite a los directivos tomar decisiones informadas y mejorar continuamente el ambiente de trabajo.

2.2. Marco teórico

2.2.1. La gestión del talento humano

El sistema de gestión del talento humano coloca a la persona en el centro de la empresa como riqueza esencial. De esta forma, el empleado participa activamente en el proceso expresando sus necesidades y las metas que desearía alcanzar.

Así, el sistema de gestión del talento humano se desarrolla desde una perspectiva técnica y social.

Los medios técnicos deben asignar al personal necesario para desarrollar las políticas de gestión del talento. Por su parte, la política social de la organización debe propiciar el desarrollo de las condiciones necesarias para la gestión del talento en consonancia con los condicionantes del mercado laboral. (Evaluacion del Talento, 2022)

Los empleados deben participar activamente en el proceso de gestión del talento. Esto no solo les permite expresar sus necesidades y aspiraciones, sino que también facilita la identificación de oportunidades de mejora y crecimiento dentro de la empresa. La participación activa puede aumentar la satisfacción laboral y la rotación laboral porque los empleados sienten que pueden construir su futuro dentro de la organización.

(Vallejo Chávez, 2016) La gestión del talento humano busca el desarrollo e involucramiento del capital humano, elevando las competencias de cada persona que trabaja en la empresa; la gestión del talento humano permite la comunicación entre los trabajadores y la organización involucrando la empresa con las necesidades y deseos de sus trabajadores con el fin de ayudarlos, respaldarlos y ofrecerles un desarrollo personal capaz de enriquecer la personalidad y motivación de cada trabajador que se constituye en el capital más importante de la empresa, su gente.

Según (Pérez O. , 2021), la gestión del talento humano es un conjunto de procesos organizacionales diseñados para atraer, gestionar, desarrollar, motivar y retener a los empleados. En otras palabras, esta práctica busca obtener mejores resultados de negocio a través de la colaboración de todos los empleados, logrando así ejecutar la estrategia de la empresa. Esto se logra equilibrando el desarrollo profesional de los empleados, el enfoque humano y el logro de los objetivos organizacionales.

2.2.2. Importancia de la gestión del talento humano en las empresas

Aunque hasta hace relativamente poco las empresas no daban prioridad a modelos de trabajo enfocados en la gestión de personas y del talento, en los últimos años se han consolidado y optimizado. Las empresas se preocupan cada vez más por atraer y retener talento, implementando estrategias que permitan hacer un seguimiento de su rendimiento y ofreciendo a los empleados programas que les permitan desarrollar sus habilidades.

En ocasiones, las compañías están demasiado enfocadas en contratar talento, y se les escapa una de las partes más importantes de la gestión del talento: retener y fidelizar a los empleados. Por este motivo, también es frecuente que los departamentos de recursos humanos tengan que hacer frente a la fuga de talento. (Igwensen, Paláez, & Aranda, 2022)

Las empresas han dado más importancia a la gestión de personas y del talento en los últimos años. Se destaca que las empresas están cada vez más interesadas en atraer y retener a los empleados, implementando planes para monitorear el desempeño de los empleados y brindando programas de capacitación. Sin embargo, también se menciona que las empresas a veces se enfocan demasiado en contratar talento mientras no se preocupan por mantener a sus empleados, lo que puede resultar en la fuga de talento.

A este respecto, hay ciertas tendencias en los modelos que incluyen una mejor gestión de los empleados. Un informe de la Organización Internacional de Directivos de Capital Humano revela las tendencias en la gestión del talento humano que marcarán el camino. Entre ellas, se prioriza la flexibilidad horaria, gracias a la cual los empleados podrán gestionar sus tiempos y combinar el trabajo desde casa con la oficina. (Igwensen, Paláez, & Aranda, 2022)

Todo indica que las tendencias en gestión del talento humano se dirigen hacia una mayor autonomía de los trabajadores. Según un estudio de Capterra sobre la monitorización de los trabajadores, la mayoría de los trabajadores encuestados admitía que se sentían cómodos haciendo descansos y tareas no relacionadas con el trabajo, lo que indicaba una percepción de flexibilidad mientras se cumplan los objetivos. (Igwensen, Paláez, & Aranda, 2022)

Por otro lado, muchos departamentos de recursos humanos se enfrentan al riesgo de que sus mejores empleados sean captados por compañías de la competencia. A pesar de que en este caso puedan influir factores como el sueldo u otros asuntos personales, la ejecución de una buena estrategia de gestión del talento humano puede reducir la rotación de personal. (Igwensen, Paláez, & Aranda, 2022)

2.2.3. Principales aportaciones de la gestión del talento humano a una empresa

a) Clima laboral:

La gestión del talento permite generar un ambiente laboral apropiado, fomentando la productividad a través de tener al equipo humano comprometido y motivado.

b) Alineamiento de los objetivos de los trabajadores y equipos con los de la organización:

Esto se consigue identificando las necesidades de las personas y alineándolos con las metas y los objetivos de la organización. Este es un trabajo que requiere de un buen liderazgo que tenga visión estratégica, una excelente gestión de equipos y sepa bien gestionar el cambio.

c) Capacitación y desarrollo continuo de los trabajadores:

A través de evaluaciones, assessments, diseños de planes de carrera, promociones e incentivos, entre otros, dentro de la empresa.

d) Programas de bienestar y salud en el trabajo:

Hoy en día las políticas de wellness o bienestar en el trabajo están a la orden del día, e iniciativas como la de traer fruta al trabajo, dietas sanas y equilibradas en los comedores de las oficinas, clases de yoga, estiramientos o bien proporcionar abonos a gimnasios y seguros de salud forman parte de las prácticas que cada vez más empresas adoptan y, gracias a las cuales, sus empleados pueden gozar de un buen equilibrio entre familia y/o vida personal y trabajo.

e) Resolución de conflictos:

El departamento de Recursos Humanos es el encargado de facilitar al personal la resolución de los conflictos que surjan en la organización, así como fortalecer las relaciones de los empleados entre ellos, dentro de sus equipos y departamentos y con el resto de áreas de la empresa.

f) Prevención de riesgos laborales:

Las empresas están obligadas a minimizar y reducir el estrés de los trabajadores y prevenir riesgos psicosociales, accidentes y enfermedades laborales. La labor del médico de empresa es vital en esto y este profesional se encarga no solo de las revisiones y controles de la salud de los empleados, sino también de programas y hábitos en el trabajo que favorezcan un estilo de vida sano y equilibrado.

Seleccionar el personal adecuado, con la formación y el perfil psicológico adecuado para el puesto adecuado.

Nada peor que poner a un perfil técnico en un puesto de gestor o a la inversa. Nada peor que poner en atención al cliente a un perfil profesional con escasas habilidades sociales o bien de poner en un perfil técnico a una persona que no tenga la formación adecuada. (Yagüe, 2021)

2.2.4. Estrategias más importantes en la gestión del talento humano

Lo que queda claro hasta ahora es que, en un campo tan complejo y competitivo como es el del talento humano, no son pocos los desafíos a los que un negocio hace frente para atraer y retener al mejor talento.

A la hora de implementar nuevas medidas que fomenten el bienestar del personal de la empresa, tanto desde el departamento de recursos humanos como desde el equipo directivo se pueden implementar diferentes opciones. (Igwensen, Paláez, & Aranda, 2022)

2.2.5. Los objetivos de la gestión del talento humano

Los objetivos de la gestión del talento humano giran en torno a la creación de una fuerza de trabajo capaz que pueda llevar a la empresa al éxito. En términos generales, los objetivos de la gestión del talento humano son los siguientes:

- **Atracción y contratación del talento adecuado.** Uno de los principales objetivos de la gestión del talento es identificar y atraer a los individuos que

posean las habilidades, conocimientos y valores que coincidan con lo que busca la empresa. Esto involucra diversas estrategias de adquisición del talento como las campañas dirigidas de reclutamiento, el branding del talento y la utilización de diversos canales de contratación.

- **Desarrollo de habilidades y capacidades.** La gestión del talento humano pone gran énfasis en el desarrollo de las capacidades y habilidades de los empleados. Esto se logra a través de iniciativas de aprendizaje y desarrollo profesional robustas, programas de capacitación, coaching y mentorías. Al invertir en la capacitación continua, las empresas pueden asegurar que sus empleados se mantengan competitivos, adaptables y capaces de cumplir con las necesidades del negocio en constante evolución.
- **Retención y compromiso del talento.** Retener al mejor talento es uno de los principales enfoques de la gestión del talento humano. Las organizaciones se esfuerzan por crear un entorno que propicie el compromiso, la satisfacción y la lealtad de los empleados. Esto incluye ofrecer paquetes de compensación competitivos, proporcionar oportunidades de crecimiento, reconocer y premiar el rendimiento y promover una cultura de trabajo positiva. Al valorar a los empleados activamente, las empresas pueden reducir sus tasas de rotación y retener al mejor talento en su puesto de trabajo.
- **Aumento del rendimiento organizacional.** La administración y desarrollo del talento humano tiene como uno de sus objetivos principales fortalecer y mejorar el rendimiento de la empresa. Al atraer, desarrollar y retener al capital humano, los negocios pueden materializar sus metas de negocio y lograr un crecimiento sostenido y próspero. (Aguilera, 2023)

2.3. La satisfacción laboral

La satisfacción laboral es el grado de conformidad de la persona respecto a su entorno de trabajo. La satisfacción laboral incluye la consideración de la remuneración, el tipo de trabajo, las relaciones humanas, la seguridad.

Cabe destacar que satisfacción es la acción y efecto de satisfacer o satisfacerse. La noción, del latín *satisfactio*, está vinculada a saciar un apetito, compensar una exigencia, sosegar las pasiones del ánimo, pagar lo que se debe o premiar un mérito.

Laboral, por otra parte, es lo perteneciente o relativo al trabajo. Este término tiene varios significados, siendo el más frecuente aquél que refiere a la medida del esfuerzo realizado por los seres humanos. El trabajo es uno de los tres factores de la producción, junto al capital y la tierra. (Pérez Porto & Gardey, 2023)

Para (Silva, 2023) en palabras sencillas, la satisfacción laboral se refiere al sentimiento o estado de emocional que tiene un trabajador con respecto a su empresa y labores diarias. Como estamos hablando de sentimientos y estados emocionales, la satisfacción laboral es, por definición, una percepción subjetiva del colaborador con respecto a su experiencia como empleado.

La satisfacción laboral de los colaboradores es un elemento fundamental en cualquier organización, porque es un claro reflejo de cómo están afectando tanto las políticas de la empresa como las condiciones laborales al bienestar de los trabajadores. Esto impacta directamente en la reputación corporativa, productividad laboral y rentabilidad de la empresa.

2.3.1. La satisfacción laboral y la actitud del trabajador

La satisfacción laboral incide en la actitud del trabajador frente a sus obligaciones. Puede decirse que la satisfacción surge a partir de la correspondencia entre el trabajo real y las expectativas del trabajador.

Estas expectativas, por otra parte, se forman a través de las comparaciones con otros empleados o con empleos previos. Si una persona nota o cree que está en desventaja respecto a sus compañeros, su nivel de satisfacción laboral desciende, al igual que si considera que su trabajo anterior le ofrecía mejores condiciones.

A mayor satisfacción laboral, mayor compromiso del trabajador con sus tareas y mayor motivación. En cambio, cuando el grado de satisfacción laboral es bajo, el trabajador no siente el peso de la responsabilidad con mucha fuerza y no pone suficiente empeño en su actividad diaria. (Pérez Porto & Gardey, 2023)

2.3.2. Importancia de la satisfacción laboral

Un trabajador satisfecho es importante para una organización. Todos los colaboradores desean un fuerte crecimiento profesional y un equilibrio entre la vida laboral y personal en el lugar de trabajo.

Si un empleado se siente feliz con su empresa y su trabajo, retribuirá a la empresa con su esfuerzo. La importancia de la satisfacción laboral se puede ver desde dos perspectivas. Desde la perspectiva del trabajador y del empleador. (Cortes, 2022).

- **Para los trabajadores:** En su perspectiva, es ganar un buen salario bruto y tener estabilidad laboral. Además, que puedan encontrar un crecimiento profesional constante, obtener recompensas y reconocimientos.
- **Para los empleadores:** Esto es un aspecto importante para obtener lo mejor de ellos. Un empleado satisfecho siempre contribuye más a la empresa, ayuda a controlar el desgaste y a que la empresa crezca. Los empleadores deben garantizar una buena descripción del trabajo para atraer empleados. Además de brindar oportunidades a las personas para que aprendan y crezcan. (Cortes, 2022)

2.3.3. Beneficios de la satisfacción laboral

La satisfacción laboral tiene numerosos beneficios tanto para los individuos como para las organizaciones. Algunos de ellos incluyen:

- **Mayor productividad:** Los empleados satisfechos tienden a ser más productivos, comprometidos y eficientes en su trabajo.
 - **Retención de talento:** Cuando los trabajadores están satisfechos, tienen menos probabilidades de buscar otras oportunidades laborales, lo que reduce la rotación de personal.
 - **Mejor clima laboral:** La satisfacción laboral contribuye a un clima laboral positivo, donde existe una comunicación efectiva, trabajo en equipo y colaboración.
 - **Mejor salud y bienestar:** El bienestar emocional y físico está estrechamente relacionado con la satisfacción en el trabajo. Los empleados felices tienden a tener menos estrés y una mejor calidad de vida.
 - **Mayor compromiso:** Los empleados satisfechos se sienten más comprometidos con la organización y sus objetivos, lo que se traduce en un mayor rendimiento y lealtad.
- (Xairó, 2023)

2.3.4. Beneficios de la satisfacción laboral

La satisfacción laboral puede ser influenciada por diversos factores. Algunas de las causas más comunes son:

Gráfico 1

Causas de la satisfacción laboral

Ambiente laboral favorable	Oportunidades de desarrollo de carrera profesional	Reconocimiento y recompensas	Equilibrio entre vida laboral y personal, conocido también como la conciliación laboral	Comunicación efectiva
Un entorno de trabajo amigable, inclusivo y respetuoso favorece la satisfacción laboral.	La posibilidad de crecimiento profesional y adquirir nuevas habilidades es un factor clave para la satisfacción en el trabajo.	Sentirse valorado y recompensado por el trabajo realizado contribuye a la satisfacción laboral.	Tener tiempo para actividades fuera del trabajo y mantener un equilibrio saludable entre la vida personal y profesional es esencial para la satisfacción laboral.	Una comunicación abierta y transparente en la organización fomenta la satisfacción laboral.

Fuente: (Xairó, 2023)

Elaborado por: James Alvear Diaz.

2.3.5. Herramientas para evaluar la satisfacción laboral

Existen diferentes herramientas que se pueden utilizar para saber cómo medir la satisfacción laboral en una empresa. Dos de las más comunes son el cuestionario de satisfacción laboral y la encuesta de satisfacción laboral.

- **Cuestionario de satisfacción laboral**

El cuestionario de satisfacción laboral es una herramienta utilizada para la medición del nivel de satisfacción de los empleados en relación con diferentes aspectos de su trabajo.

Este cuestionario consta de una serie de preguntas diseñadas para evaluar el grado de satisfacción en áreas como el ambiente laboral, las relaciones interpersonales, el desarrollo profesional y las políticas de la organización. Los resultados obtenidos a través del cuestionario permiten identificar áreas de mejora y tomar medidas para aumentar la satisfacción laboral.

- **Encuesta de satisfacción laboral**

La encuesta de satisfacción laboral es una herramienta más amplia que el cuestionario y se utiliza para recopilar información detallada sobre la satisfacción de los empleados en diversos aspectos de su trabajo.

Esta encuesta puede incluir preguntas abiertas y cerradas para obtener una visión más completa de la experiencia laboral de los empleados. La información recopilada a través de la encuesta ayuda a identificar áreas de fortaleza y oportunidades de mejora en la empresa. (Xairó, 2023)

2.3.6. Métodos para evaluar el desempeño laboral

Para (Morales, 2020) menciona que “los métodos de evaluación del desempeño laboral son basados en el desempeño a futuro, los que se centran en el desempeño venidero mediante la evaluación del potencial del empleado, o el establecimiento de objetivos dentro de los que encontramos:

Gráfico 2

Método para evolución laboral

Escalas de puntuación	Listas de verificación	Método de selección obligatoria	Escalas de calificación conductual	Método de verificación de campo
Se utiliza con frecuencia en la evaluación del desempeño laboral, midiendo el rendimiento del empleado en una escala que va de bajo a alto.	Este método implica que la persona encargada de calificar describa el desempeño del empleado y sus características. Normalmente, el supervisor actúa como evaluador.	Este método requiere que el evaluador describa el desempeño del empleado, y en muchas ocasiones, las expresiones pueden ser tanto positivas como negativas.	Estas evaluaciones emplean un sistema de comparación del desempeño del empleado con parámetros conductuales específicos.	En este método, un representante del departamento de recursos humanos participa en las evaluaciones que realizan los supervisores a los empleados.

Fuente: (Morales, 2020)
Elaborado por: James Alvear Diaz.

2.3.7. Tipos de satisfacción laboral

Para (Cofide, 2019) existe otro tipo de satisfacciones que se producen en el trabajador. Para entenderlas, los expertos las han ordenado de la siguiente manera:

Gráfico 3

Tipos de satisfacción laboral

Satisfacción progresiva	<ul style="list-style-type: none">• Es cuando el nivel de satisfacción aumenta con el nivel de aspiraciones del trabajador
Satisfacción estabilizada	<ul style="list-style-type: none">• Así se le conoce a la satisfacción que mantiene el nivel de aspiraciones del trabajador.
Satisfacción resignada	<ul style="list-style-type: none">• Este término se refiere al nivel de satisfacción que reduce las aspiraciones que tiene una persona.
Satisfacción constructiva	<ul style="list-style-type: none">• Hace referencia al nivel de satisfacción que mejora progresivamente debido a la iniciativa para mejorar la situación de insatisfacción.
Satisfacción fija	<ul style="list-style-type: none">• Es el nivel de satisfacción que se mantiene en el tiempo, ya que no se cumplen las aspiraciones del empleado y no se hace nada para cambiar la situación.
Satisfacción resignada	<ul style="list-style-type: none">• Es el nivel de satisfacción que se mantiene, no se hace nada para cambiar la situación y se distorsiona la percepción de la realidad.

Fuente: (Cofide, 2019)
Elaborado por: James Alvear Diaz.

2.4.Base legal de contratación y selección

- **Contratación de funcionarios públicos**

Art. 3.- **Ámbito.** - Las disposiciones de la presente ley son de aplicación obligatoria, en materia de recursos humanos y remuneraciones, en toda la administración pública, que comprende:

- Los organismos y dependencias de las funciones Ejecutiva, Legislativa, Judicial y Justicia Indígena, Electoral, Transparencia y Control Social, Procuraduría General del Estado y la Corte Constitucional.
 - Las entidades que integran el régimen autónomo descentralizado y regímenes especiales.
 - Los organismos y entidades creados por la Constitución o la ley para el ejercicio de la potestad estatal, para la prestación de servicios públicos o para desarrollar actividades económicas asumidas por el Estado.
 - Las personas jurídicas creadas por acto normativo de los gobiernos autónomos descentralizados y regímenes especiales para la prestación de servicios públicos.
- (Barrezueta, 2016)

- **Subsistema reclutamiento y selección de personal del sector público**

Art. 3.- **De los parámetros de la Selección de Personal.** - La selección de personal deberá cumplir con los siguientes parámetros:

a) Todos los puestos de las instituciones del Estado sujetas al ámbito de la LOSEP deben contar con la descripción y perfiles de los puestos institucionales, los cuales deben ser producto de los estudios realizados de conformidad con el procedimiento establecido en la

Norma del Subsistema de Clasificación de Puestos del Servicio Público, considerándose que para la elaboración de los perfiles indicados no se exigirá experiencia en el sector público salvo excepciones previamente aprobadas por el Ministerio de Relaciones Laborales;

b) Las convocatorias a los concursos de méritos y oposición tendrán carácter público y procurarán la participación de la mayor cantidad de personas con los perfiles requeridos para cada puesto sometido a concurso, mediante acciones de difusión que faciliten la información y mejoren las oportunidades de acceso laboral;

c) Los procesos de selección para el ingreso, así como el ascenso y la carrera del servicio público, constituyen instrumentos de gestión destinados a lograr que el personal seleccionado para el puesto cumpla con las características y requisitos determinados en el manual de puestos institucional y en el manual de puestos genéricos. Además, miden las características más relevantes de las y los aspirantes al puesto, tales como: instrucción formal, experiencia, capacitación, competencias técnicas y conductuales: así como su actitud y motivación hacia el trabajo;

d) Los concursos de méritos y oposición permiten a las y los postulantes acceder a un puesto en el servicio público sin discriminación alguna para todas y todos los participantes con independencia de su etnia, nacionalidad, edad, condición socio-económica, orientación sexual, género, religión, estado de salud, discapacidad, si fuere del caso, o cualquier otra distinción personal o colectiva, temporal o permanente, en igualdad de oportunidades, en función de sus méritos y competencias personales, aplicando, además, acciones afirmativas que permitan que esta igualdad de oportunidades se materialice;

e) Las personas extranjeras residentes legalmente en el Ecuador, por al menos cinco años, podrán ocupar puestos de carrera dentro del servicio público siempre y cuando hayan sido

declaradas ganadoras o ganadores de los concursos de méritos y oposición llevados a cabo conforme lo determina la Ley Orgánica del Servicio Público, su Reglamento General y esta norma; y,

f) Los procesos de reclutamiento y selección del personal que vayan a ingresar o ascender en el servicio público serán imparciales y objetivos conforme lo establece la Ley. Los responsables de estos procesos velarán por la transparencia, el cumplimiento y aplicación de estos parámetros y en ningún caso las autoridades nominadoras, sus delegados, dignidades institucionales o los miembros de los tribunales de méritos y oposición y de apelaciones podrán interferir en los mismos, hacer uso de mecanismos discrecionales o ceder a presiones internas y/o externas de cualquier tipo o de grupos de interés.

Art. 4.- Del Reclutamiento y Selección de Personal. - Todo proceso de reclutamiento y selección de personal para puestos protegidos por la carrera del servicio público deberán realizarse obligatoriamente a través de concursos de méritos y oposición, utilizando la plataforma tecnológica del subsistema de reclutamiento y selección de personal administrada por el Ministerio de Relaciones Laborales como único medio válido para la aplicación y seguimiento de un proceso de reclutamiento y selección. (EL MINISTRO DE RELACIONES LABORALES, 2017)

A decisión de la autoridad nominadora, para escoger los ocupantes de los puestos de libre nombramiento y remoción, con contrato de servicios ocasionales o a período fijo podrán realizarse procesos de reclutamiento y selección aplicando la presente norma, pero sin la aplicación de la plataforma tecnológica.

Este proceso está conformado por:

a) Preparación del proceso de reclutamiento

b) Convocatoria

c) Evaluación y selección,

Etapa en la que se desarrolla el concurso de méritos y oposición, y se compone de:

- Mérito integrado por:
- Verificación de postulaciones
- Evaluación
- Oposición
- Expedición del nombramiento provisional de prueba
- Inducción.

Art. 5.- Del concurso.- El concurso de méritos y oposición para la selección de personal será ABIERTO y consistirá en el proceso por el cual se convoca a todas las personas mayores de dieciocho años, que se encuentren legalmente habilitadas para el ingreso y desempeño de un puesto, cargo, función o dignidad en el sector público, conforme lo determina la LOSEP y su Reglamento General, y que reúnan los requisitos establecidos en la convocatoria relativos al perfil del puesto, para participar en los procesos de reclutamiento y selección a que haya lugar en; las instituciones del Estado. (EL MINISTRO DE RELACIONES LABORALES, 2017)

CAPÍTULO III.

3. METODOLOGIA.

3.1. Tipo de Investigación.

El presente trabajo de investigación se emplearon dos tipos de investigación, las cuales son la investigación descriptiva y la investigación no experimental, ya que se ha considerado que nos ayudaran a obtener una información veraz para el proyecto de investigación que se está realizando.

3.1.1. Investigación descriptiva

Para (Ramírez, 2010) manifiesta que la investigación descriptiva “permite la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual, composición o proceso de los fenómenos”, por tal motivo la presente investigación es de tipo descriptiva, ya que permite observar el comportamiento o estado de cada una de las variables a estudiar, con el fin de conocer la realidad del problema.

3.1.2. Investigación de campo

Para (Fidias, 2012) la investigación de campo consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos, sin manipular o controlar variable alguna, es decir, el investigador obtiene la información, pero no altera las condiciones existentes.

La investigación se realizó en el cantón Guano mediante una encuesta dirigida al Distrito Guano-Penipe.

3.2. Diseño de Investigación

Para (Salinas, 2010) menciona que “La investigación no experimental se caracteriza porque no hay manipulación de la variable independiente, no se asignan al azar los grupos, solo se observan los cambios que ocurren”. El caso de la investigación planteada no tuvo ningún

cambio tanto la variable dependiente como independiente, ya que se limitará a observar las problemáticas que ocurren dentro de la institución.

3.2.1. Técnicas de recolección de Datos,

- **Encuestas.** - La encuesta fue aplicada a empleados del departamento de gestión de talento humano del Distrito de Educación Guano -Penipe.

3.2.2. Instrumento

Dentro de esta investigación, se han considerado las siguientes herramientas para recopilar datos:

- Cuestionario

3.3. Población de estudio y tamaño de muestra

3.3.1. Población

La población de estudio es un conjunto de casos, definido, limitado y accesible, que formará el referente para la elección de la muestra que cumple con una serie de criterios predeterminados. (Arias Gomes, Keever , & Miranda Novales, 2016)

La población total de esta encuesta del Distrito Educativo Guano-Penipe fue de 30 personas, entre directivos y trabajadores. Aunque la población es muy pequeña y es imposible determinar una muestra, se trabajó con todo el Distrito Educativo Guano-Penipe, ya que puedo obtener información cuantitativa que me ayudarían en la investigación propuesta

Tabla 1

Tamaño poblacional de los trabajadores del Distrito de Educación Guano- Penipe

Personal	Unidad de Observación	N°
Interno	Trabajadores del Distrito de Educación Guano-Penipe.	30

Fuente: funcionario del Distrito
Elaborado por: James Alvear Diaz.

3.3.2. Muestra:

En esta investigación no se calculó la muestra ya que se trabajó con toda la población del Distrito Educación Guano-Penipe.

3.4. Hipótesis

Según (Corona Martínez & Hernández , 2023) las hipótesis son definidas como proposiciones que constituyen soluciones anticipadas al problema de investigación, o sea, son respuestas provisionales a las preguntas de investigación.

3.4.1. Hipótesis (H_i): La gestión del talento humano incide en la satisfacción laboral en el Distrito de Educación Penipe.

3.4.2. Hipótesis (H_o): La gestión del talento humano no incide en la satisfacción laboral en el Distrito de Educación Guano – Penipe.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

La encuesta como técnica de investigación científica permite obtener información de los encuestados a través de preguntas. Se aplicó de forma directa a los empleados de la empresa, obtener información primaria de la investigación en función de las variables de estudio.

Encuesta: Como parte del trabajo inicial se diseñó un instrumento de medición de acuerdo con las variables de estudio: motivación y clima organizacional, y por otra parte crecimiento empresarial. El mismo fue aplicado a los empleados de la empresa. El cuestionario constó de 10 ítems, 5 ítems fueron relacionados con los La gestión del Talento Humano y 5 fueron relacionados con los indicadores de Satisfacción Laboral, los cuales fueron evaluados a través de una escala de Likert con cinco opciones de respuesta. La escala de Likert alinea las respuestas en una escala del 1 al 4, donde 1 = Siempre, 2 = Casi Siempre, 3 = Rara Vez y 4 = Nunca.

Se determinó la linealidad y correlación entre las variables de estudio. Para valorar la fiabilidad del instrumento se realizó la prueba alfa de Cronbach, que permite evaluar la consistencia interna del ensayo, siendo esta mayor cuando el valor de alfa de Cronbach está más cerca de 1.

Se aplico la encuesta de forma directa a los colaboradores del distrito de Educación Guano Penipe, para obtener la información de primera mano sobre aspectos relacionados con las variables de estudio.

3.6. Técnicas de procesamiento de la información

Para el procesamiento de los datos recolectados se utilizó cuadros y gráficos estadísticos mediante el uso de Microsoft Office Excel. /SPSS versión 22.

La recopilación de datos es el proceso de obtención de información sobre variables específicas en un sistema establecido, que luego de ser procesados permite interpretar los resultados. Los mismos fueron utilizados como instrumento de recopilación los datos primarios a través de las encuestas.

Se procedió además al procesamiento de datos como proceso que traduce los datos recopilados sin procesar en información utilizable. Los datos se analizaron utilizando el paquete estadístico para las ciencias sociales, (SPSS) versión 22. Este paquete estadístico fue utilizado para comprobar la hipótesis, donde se analizó la relación existente entre las variables de estudio: dependiente e independiente. El análisis realizado en base a los datos obtenidos con la utilización de la herramienta SPSS, permitió la adecuación de tablas y gráficos con su correspondiente interpretación y comparación con los resultados que han alcanzados otros investigadores que han desarrollado investigaciones en el tema.

3.7. Calculo y análisis de Alfa de Cronbach

Estadístico de fiabilidad para las variables Gestión del Talento Humano y la Satisfacción Laboral.

Alfa de Cronbach	N de Elementos
,955	10

Fuente: Base de datos -IBM SPSS Statistics 22

Elaborado por: James Alvear Diaz.

3.8. Análisis de Fiabilidad e Interpretación

Todo instrumento de recolección de datos de ser válido y de confiabilidad, es decir el instrumento mide la variable que se pretende estudiar.

La confiabilidad, se refiere al grado en que el instrumento en su aplicación repetida en el mismo individuo u objeto produce resultados iguales. Generalmente, se mide con la consistencia interna (coeficiente Alpha de Cronbach) que mide la precisión con la que los ítems de la escala miden el constructo en estudio

El coeficiente α mide la correlación entre las respuestas de un cuestionario por medio del análisis de perfil de las respuestas dadas; y el análisis de las preguntas, así mismo, ejecuta una correlación media entre las propias preguntas. De este modo, considerando que todos los ítems de un cuestionario utilizan la misma escala de medición, el coeficiente α es calculado a partir de la varianza de los ítems individuales y de la varianza de la suma de los ítems de cada evaluado.

Para esta investigación se asume el criterio de George y Mallery (2003, p. 231) quien presenta las recomendaciones siguientes para evaluar los coeficientes de alfa de Cronbach:

- Coeficiente alfa $>0,9$ es excelente
- Coeficiente alfa $>0,8$ es bueno
- Coeficiente alfa $>0,7$ es aceptable
- Coeficiente alfa $>0,6$ es cuestionable
- Coeficiente alfa $>0,5$ es pobre
- Coeficiente alfa $< 0,5$ es inaceptable

Los resultados muestran un valor bueno ($\geq 0,9$) para la medida de adecuación muestral según los 10 ítems de cada encuesta, las cuales fueron expresadas por las dimensiones de cada variable de estudio, este valor demuestra que las encuestas se encuentran libres de errores aleatorios. El alfa de Cronbach que normalmente permite cuantificar el nivel de fiabilidad de una escala de medida para la magnitud inobservable construida a partir de las n variables observadas originó para las variables Gestión del Talento Humano y la Satisfacción Laboral; un valor de 0,9 lo que demuestra que los ítems de las variables tienen congruencia entre sí y que la confiabilidad del instrumento utilizado en el presente estudio es alta.

3.9 Prueba de Normalidad

Tabla 2

Prueba de Normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
TOTAL_CO	,094	30	,200*	,931	30	,052

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Base de datos SPSS statistics 22

Elaborado por: James Alvear Diaz

Dado que las encuestas realizadas no superan las 50 respuestas, se optó por aplicar la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk para evaluar la distribución de los datos. Al obtener un valor de p (bilateral) superior a 0.05, se concluye que los datos siguen una distribución normal. Por lo tanto, se justifica el uso de pruebas paramétricas, específicamente la prueba T de Student para muestras independientes, lo cual permite aceptar la hipótesis planteada, asegurando la validez de los resultados obtenidos mediante el enfoque estadístico seleccionado.

CAPÍTULO IV.

4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Análisis de los resultados

En este apartado se describen los métodos estadísticos utilizados en el desarrollo del estudio, para la caracterización de la población se utilizaron los estadísticos descriptivos de frecuencia y porcentaje, para las pruebas de fiabilidad de las escalas se utilizó el coeficiente de Alfa de Cronbach, para el análisis de asociación entre las variables se utilizó el chi cuadrado.

4.1.1. Valoración de la Encuesta

En primera instancia cabe recalcar que La gestión del Talento Humano es fundamental para que una institución pueda lograr sus objetivos y de esta manera priorizar la Satisfacción Laboral, dentro del distrito de Educación Guano- Penipe, debido a que dentro de la institución se toma como norma una estructura basada en políticas y responsabilidades con supuestas planeaciones adecuadas para lograr los objetivos, planes o misiones propuestas. Es importante que se profundice en el ambiente laboral de los empleados, sus inquietudes e ideas tratando de minimizar el estancamiento que existe entre estos niveles para lograr que los trabajadores sientan que son necesarias para alcanzar de manera exitosa los objetivos de la institución.

4.1.2. Resultados alcanzados según los ítems relacionados con las categorías e indicadores, La Gestión del Talento Humano y La Satisfacción Laboral

Variable La gestión del Talento Humano

1. ¿Cree usted que la gestión del Talento humano que se emplea dentro del distrito de Educación Guano-Penipe es óptimo?

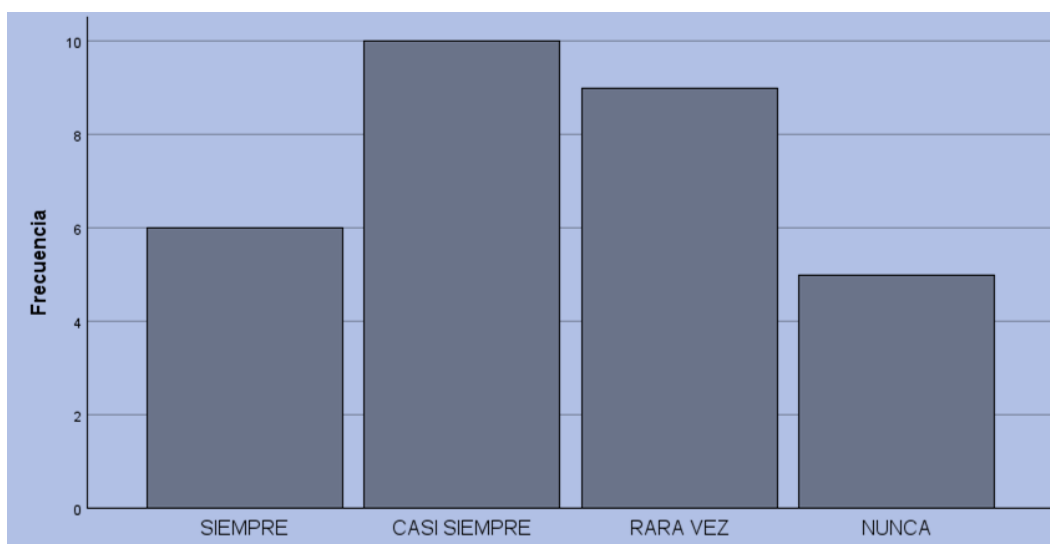
Tabla 3

Valoración de los parámetros según ítem 1

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SIEMPRE	6	20,0	20,0	20,0
	CASI SIEMPRE	10	33,3	33,3	53,3
	RARA VEZ	9	30,0	30,0	83,3
	NUNCA	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Gráfico 4

Porcentajes alcanzados según la valoración del ítem 1



Fuente: Base de datos -IBM SPSS Statistics 22

Elaborado por: James Alvear Diaz.

Análisis e interpretación

El 33,3% Cree que casi siempre que la gestión del Talento humano que se emplea dentro del distrito de Educación Guano-Penipe es óptimo, Mientras que el 16,7 Cree que nunca se emplea una gestión optima

2. ¿Para la contratación de nuevos colaboradores dentro del distrito de Educación Guano-Penipe se toma en cuenta la formación académica y experiencia laboral?

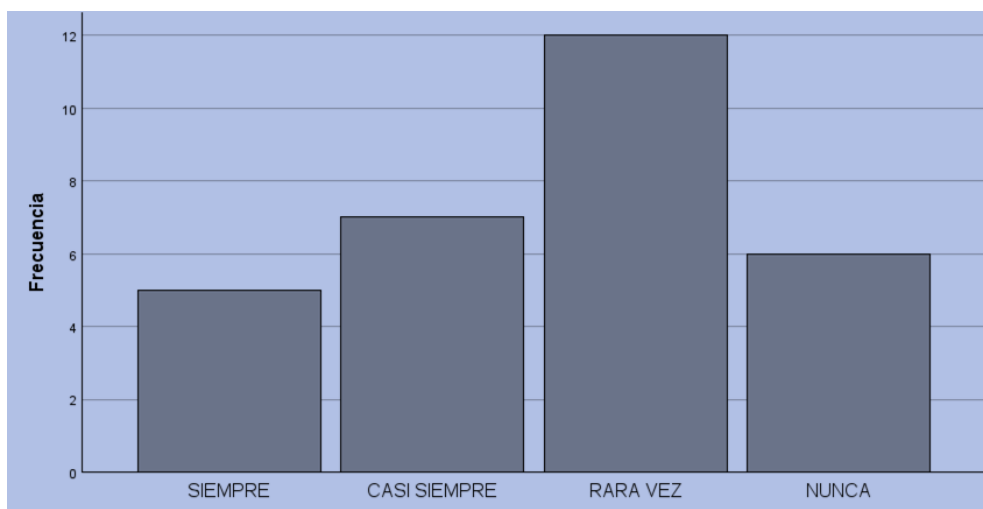
Tabla 4

Valoración de los parámetros según ítem 2

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SIEMPRE	5	16,7	16,7	16,7
	CASI SIEMPRE	7	23,3	23,3	40,0
	RARA VEZ	12	40,0	40,0	80,0
	NUNCA	6	20,0	20,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Gráfico 5

Porcentajes alcanzados según la valoración del ítem 2



Fuente: Base de datos -IBM SPSS Statistics 22

Elaborado por: James Alvear Diaz.

Análisis e interpretación

El 40% cree que el proceso de contratación de nuevos colaboradores es eficiente y de manera justa en el Distrito de Educación Guano-Penipe, mientras que el 16,7% considera que siempre el proceso de contratación es eficiente y de manera justa se realiza de forma eficaz y equitativa.

3. ¿Usted cree que el proceso de contratación de nuevos colaboradores es Eficiente y de manera justa en el Distrito de Educación Guano-Penipe?

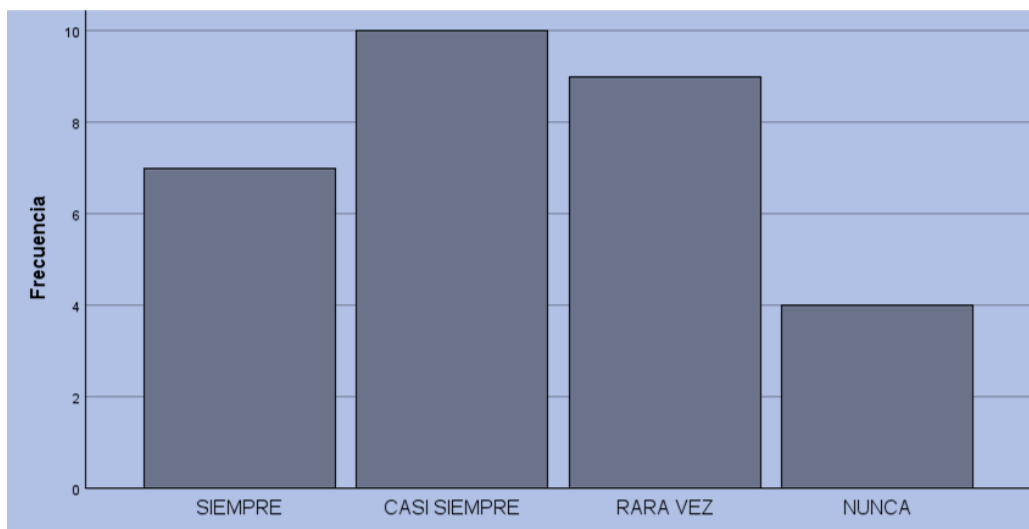
Tabla 5

Valoración de los parámetros según ítem 3

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SIEMPRE	7	23,3	23,3	23,3
	CASI SIEMPRE	10	33,3	33,3	56,7
	RARA VEZ	9	30,0	30,0	86,7
	NUNCA	4	13,3	13,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Gráfico 6

Porcentajes alcanzados según la valoración del ítem 3



Fuente: Base de datos -IBM SPSS Statistics 22

Elaborado por: James Alvear Diaz.

Análisis e interpretación

El 33,3% cree que para la contratación de nuevos colaboradores dentro del distrito de Educación Guano-Penipe se toma en cuenta la formación académica y experiencia laboral, mientras que el 13,3% piensa que nunca se toma en cuenta la formación académica y experiencia laboral.

4. ¿Ha recibido capacitaciones en el tiempo que lleva laborando en el Distrito de Educación Guano-Penipe?

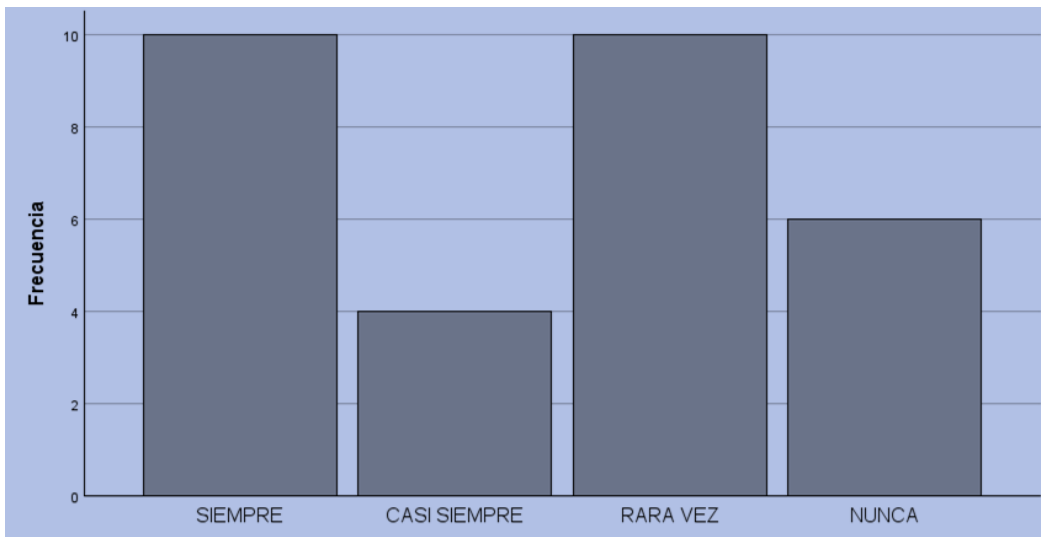
Tabla 6

Valoración de los parámetros según ítem 4

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SIEMPRE	10	33,3	33,3	33,3
	CASI SIEMPRE	4	13,3	13,3	46,7
	RARA VEZ	10	33,3	33,3	80,0
	NUNCA	6	20,0	20,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Gráfico 7

Porcentajes alcanzados según la valoración del ítem 4



Fuente: Base de datos -IBM SPSS Statistics 22

Elaborado por: James Alvear Diaz.

Análisis e interpretación

Rara vez el 33,3% ha recibido capacitaciones en el tiempo que lleva laborando en el Distrito de Educación Guano-Penipe, mientras que el 13,3% piensa que casi siempre han recibido capacitaciones por el Distrito de Educación Guano-Penipe

Variable Satisfacción Laboral

5. ¿Usted considera que el modelo de gestión del Talento Humano que tiene el distrito de Educación Guano-Penipe incide en su satisfacción laboral?

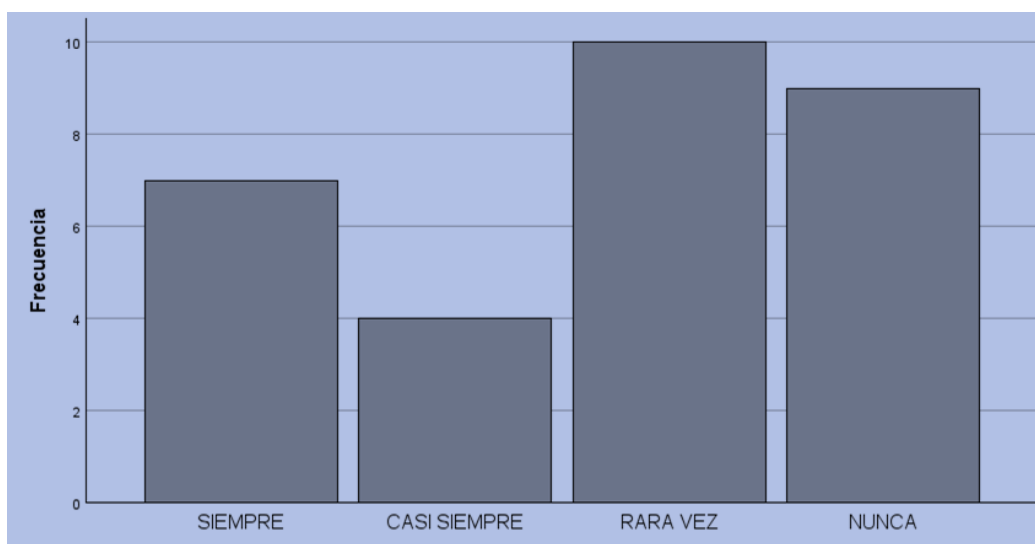
Tabla 7

Valoración de los parámetros según ítem 5

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SIEMPRE	7	23,3	23,3	23,3
	CASI SIEMPRE	4	13,3	13,3	36,7
	RARA VEZ	10	33,3	33,3	70,0
	NUNCA	9	30,0	30,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Gráfico 8

Porcentajes alcanzados según la valoración del ítem 5



Fuente: Base de datos -IBM SPSS Statistics 22

Elaborado por: James Alvear Diaz.

Análisis e interpretación

El 33,3% considera que el modelo de gestión del Talento Humano que tiene el distrito de Educación Guano-Penipe en su satisfacción laboral, mientras que el 13,3% piensa que casi siempre el modelo de gestión del talento humano incide en su satisfacción laboral.

6. ¿Usted considera que el ambiente laboral dentro del distrito de Educación Guano-Penipe es el adecuado para cumplir con sus objetivos personales?

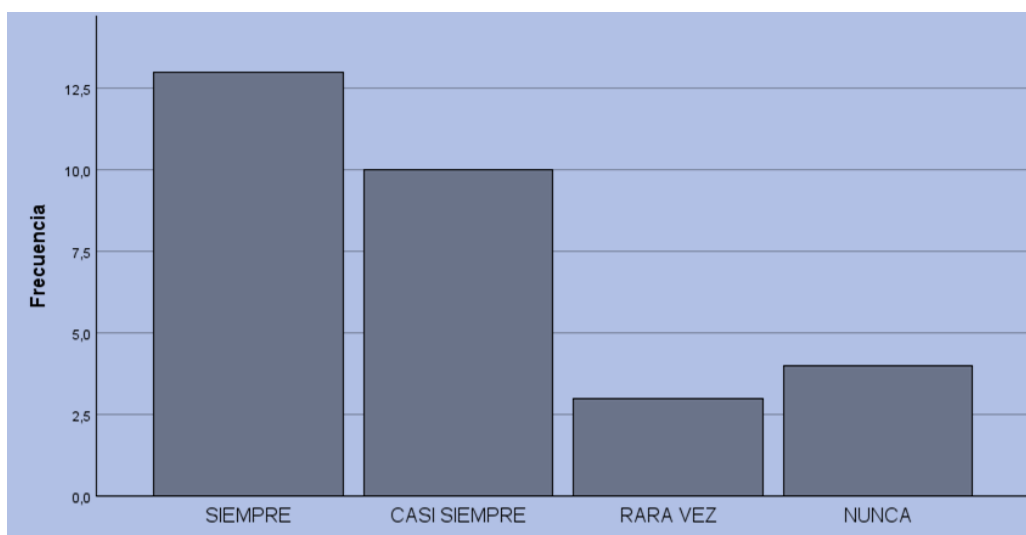
Tabla 8

Valoración de los parámetros según ítem 6

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SIEMPRE	13	43,3	43,3	43,3
	CASI SIEMPRE	10	33,3	33,3	76,7
	RARA VEZ	3	10,0	10,0	86,7
	NUNCA	4	13,3	13,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Gráfico 9

Porcentajes alcanzados según la valoración del ítem 6



Fuente: Base de datos -IBM SPSS Statistics 22
Elaborado por: James Alvear Diaz.

Análisis e interpretación

El 43,3% considera que el ambiente laboral dentro del Distrito de Educación Guano-Penipe es adecuado para cumplir con sus objetivos personales, mientras que el 10,0% piensa que rara vez el distrito de educación de Guano-Penipe es el adecuado para cumplir con sus objetivos personales.

7. ¿En el distrito de Educación Guano-Penipe le permiten cumplir sus objetivos Laborales?

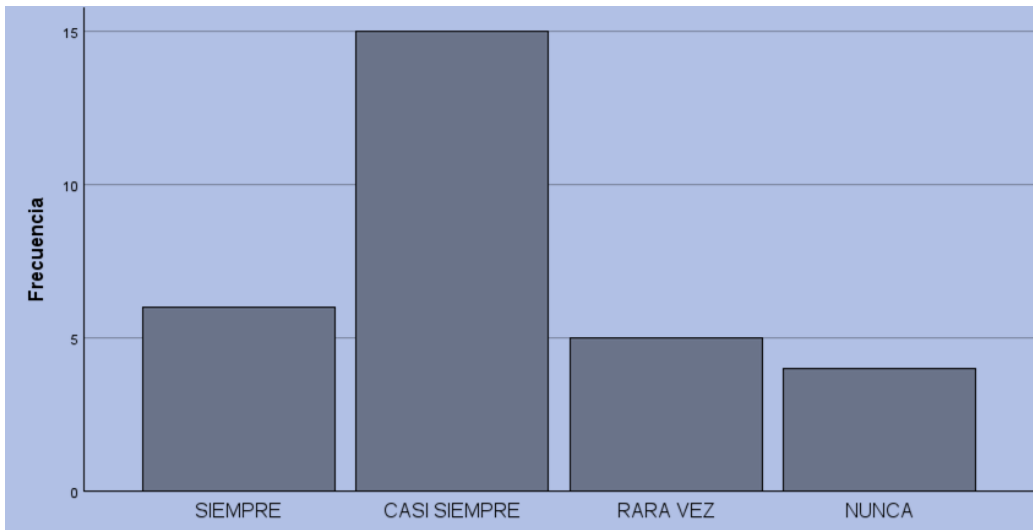
Tabla 9

Valoración de los parámetros según ítem 7

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SIEMPRE	6	20,0	20,0	20,0
	CASI SIEMPRE	15	50,0	50,0	70,0
	RARA VEZ	5	16,7	16,7	86,7
	NUNCA	4	13,3	13,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Gráfico 10

Porcentajes alcanzados según la valoración del ítem 7



Fuente: Base de datos -IBM SPSS Statistics 22
Elaborado por: James Alvear Diaz.

Análisis e interpretación

El 50,0% considera que el distrito de Educación Guano-Penipe le permiten cumplir sus objetivos laborales, mientras que el 13,3% que considera que nunca les permiten cumplir sus objetivos laborales.

8. ¿Considera que el distrito de Educación Guano-Penipe cuenta con los espacios físicos adecuados para su correcto desempeño laboral?

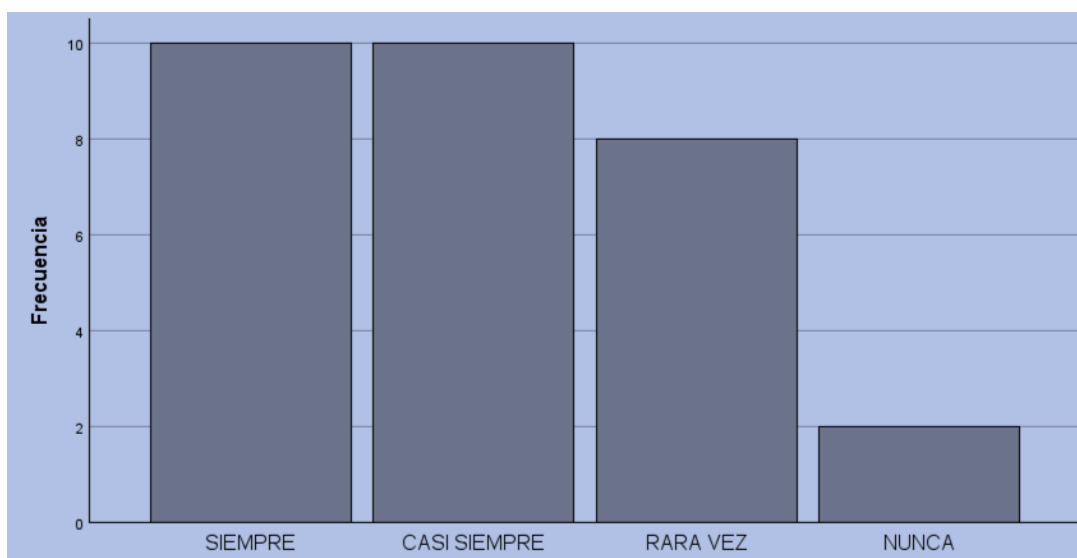
Tabla 10

Valoración de los parámetros según ítem 8

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SIEMPRE	10	33,3	33,3	33,3
	CASI SIEMPRE	10	33,3	33,3	66,7
	RARA VEZ	8	26,7	26,7	93,3
	NUNCA	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Gráfico 11

Porcentajes alcanzados según la valoración del ítem 8



Fuente: Base de datos -IBM SPSS Statistics 22

Elaborado por: James Alvear Diaz.

Análisis e interpretación

El 33,3% considera que el distrito de Educación Guano-Penipe cuenta con los espacios físicos adecuados para su correcto desempeño laboral mientras que el 6,7% piensa que el distrito de Educación Guano-Penipe nunca cuenta con los espacios físicos adecuados para su correcto desempeño laboral.

9. ¿Usted se siente conforme con las funciones asignadas para desempeñar sus actividades diarias dentro del distrito de Educación Guano-Penipe?

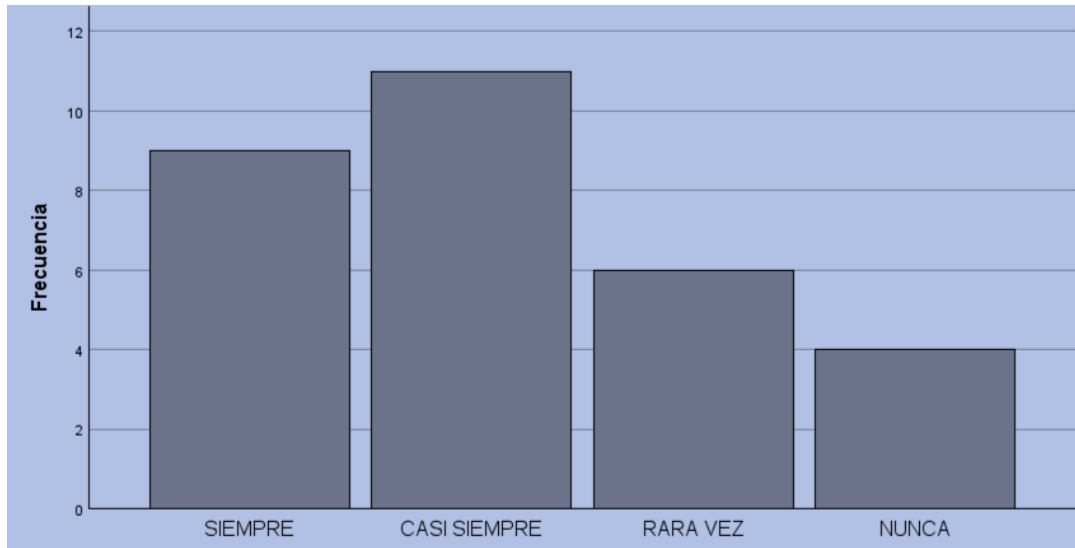
Tabla 11

Valoración de los parámetros según ítem 9

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SIEMPRE	9	30,0	30,0	30,0
	CASI SIEMPRE	11	36,7	36,7	66,7
	RARA VEZ	6	20,0	20,0	86,7
	NUNCA	4	13,3	13,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Gráfico 12

Porcentajes alcanzados según la valoración del ítem 9



Fuente: Base de datos -IBM SPSS Statistics 22

Elaborado por: James Alvear Diaz.

Análisis e interpretación

El 36,7% se siente conforme con las funciones asignadas para desempeñar sus actividades dentro del distrito de Educación Guano-Penipe, mientras que el 13,3% piensa que nunca se sienten conformes con las funciones asignadas para desempeñar sus actividades diarias dentro del Distrito de Educación Guano-Penipe.

10. ¿Su remuneración salarial es acorde a las funciones que desempeña dentro del distrito de Educación Guano-Penipe?

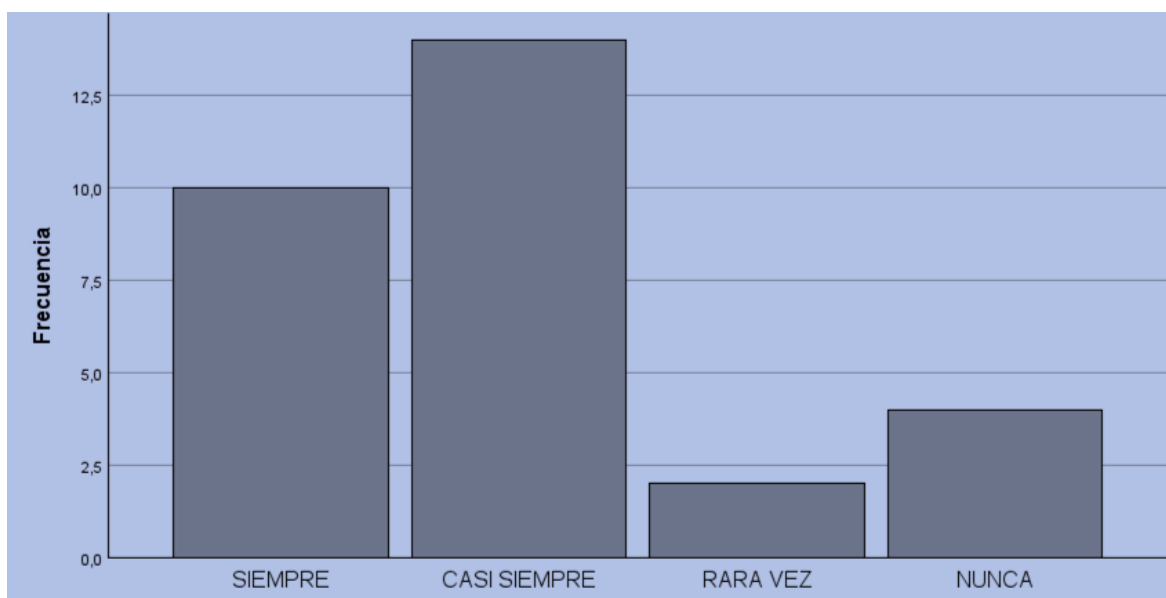
Tabla 12

Valoración de los parámetros según ítem 10

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SIEMPRE	10	33,3	33,3	33,3
	CASI SIEMPRE	14	46,7	46,7	80,0
	RARA VEZ	2	6,7	6,7	86,7
	NUNCA	4	13,3	13,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Gráfico 13

Porcentajes alcanzados según la valoración del ítem 10



Fuente: Base de datos -IBM SPSS Statistics 22

Elaborado por: James Alvear Diaz.

Análisis e interpretación

El 46,7% piensa que su remuneración salarial es acorde a las funciones que desempeña dentro del Distrito de Educación Guano-Penipe mientras que el 6,7% piensa que rara vez su remuneración salarial es acorde a las funciones que desempeña dentro del Distrito de Educación Guano-Penipe.

4.2. Comprobación del chi Cuadrado

El chi cuadrado es una prueba estadística no paramétrica que se utiliza para evaluar hipótesis acerca de la relación entre dos variables, esta se simboliza con una χ^2 , comprueba hipótesis correlacionales con variables de tipo nominal u ordinal. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014)

Variables:

- n = Tamaño de la muestra= 30
- Z = Nivel de confiabilidad = 95% = 1,96
- p = Probabilidad de ocurrencia = 50%
- q = Probabilidad de no ocurrencia = 50%
- N = Población 30
- e = Error de muestreo = 5%

➤ Datos

Formula

Donde:

χ^2 = Chi cuadrado

Σ = Sumatoria

F_o = Recuento observada

F_e = Recuento esperada

$$\chi^2_{calc} = \sum \frac{(f_o - f_e)^2}{f_e}$$

Tabla 13

Método estadístico

Chi Cuadrado

PRUEBAS DE CHI-CUADRADO					
	Valor	Gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación asintótica (bilateral)	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	7,724 ^a	1	,005		
Razón de verosimilitud	9,871	1	,003		
Prueba exacta de Fisher				0,11	0,11
Asociación lineal por lineal	7,187	1	,006		
N de casos válidos	30				

a. 2 casillas (35,5%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,60.

Fuente: Base de datos -IBM SPSS Statistics 22

Elaborado por: James Alvear Diaz.

Se procedió a utilizar los indicadores más relevantes, y estos son procesos de Gestión del Talento Humano, Satisfacción Laboral.

Distribución de Chi cuadrado

Tras la obtención del chi-cuadrado se procedió a obtener el grado de libertad.

Donde:

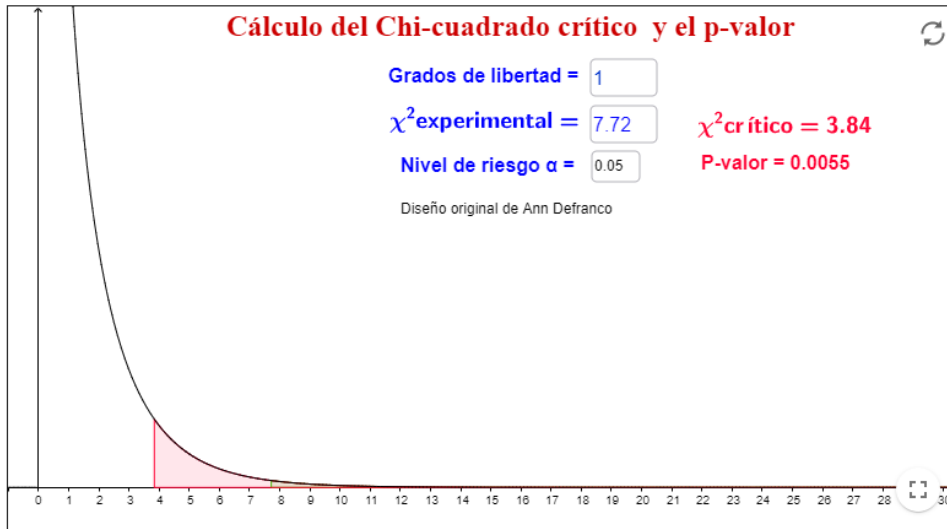
$$Gl = (N^{\circ} \text{ de columnas} - 1) * (N^{\circ} \text{ de filas} - 1)$$

$$Gl = (2-1) * (2-1)$$

$$Gl = 1$$

Nivel de significancia: $\alpha = 5\%$

Gráfico 14



Fuente: GeoGebra
Elaborado por: James Alvear Diaz.

Tabla de Distribución

Tabla 14

P = Probabilidad de encontrar un valor mayor o igual que el chi cuadrado tabulado, v = Grados de Libertad

v/p	0,001	0,0025	0,005	0,01	0,025	0,05	0,1	0,15	0,2	0,25	0,3	0,35	0,4	0,45	0,5
1	10,8274	9,1404	7,8794	6,6349	5,0239	3,8415	2,7055	2,0722	1,6424	1,3233	1,0742	0,8735	0,7083	0,5707	0,4549
2	13,8150	11,9827	10,5965	9,2104	7,3778	5,9915	4,6052	3,7942	3,2189	2,7726	2,4079	2,0996	1,8326	1,5970	1,3863
3	16,2660	14,3202	12,8381	11,3449	9,3484	7,8147	6,2514	5,3170	4,6416	4,1083	3,6649	3,2831	2,9462	2,6430	2,3660
4	18,4662	16,4238	14,8602	13,2767	11,1433	9,4877	7,7794	6,7449	5,9886	5,3853	4,8784	4,4377	4,0446	3,6871	3,3567
5	20,5147	18,3854	16,7496	15,0863	12,8325	11,0705	9,2363	8,1152	7,2893	6,6257	6,0644	5,5731	5,1319	4,7278	4,3515
6	22,4575	20,2491	18,5475	16,8119	14,4494	12,5916	10,6446	9,4461	8,5581	7,8408	7,2311	6,6948	6,2108	5,7652	5,3481
7	24,3213	22,0402	20,2777	18,4753	16,0128	14,0671	12,0170	10,7479	9,8032	9,0371	8,3834	7,8061	7,2832	6,8000	6,3458

Fuente: http://labrad.fisica.edu.uy/docs/tabla_chi_cuadrado.pdf El Chi-cuadrado determinado es el 3,8415 y el calculado es .0055

Elaborado por: James Alvear Diaz.

4.3 Conclusión de la comprobación

También llamado Chi cuadrado de Pearson, en esta estadística, prueba no paramétrica que permite comprobar si existen diferencias significativas entre las frecuencias de los valores de una variable observada y en una muestra con frecuencias esperadas que se postulan como válidas para toda la población a través de una hipótesis.

Otra aplicación del Ji- cuadrado es la verificación de una posible correlación o dependencia entre fenómenos (Palacios Martínez, y otros, 2019). El Chi-Cuadrado un método estadístico y viable para medir el grado de relación entre dos variables ayudando a la verificación de correlación entre fenómenos determinando la dependencia o no dependencia entre variables.

Con él valor que se obtuvo el Chi Cuadrado de Pearson X^2 calculado es de **7,72** es $>$ que el Chi Cuadra de Pearson X^2 tabulado es de **3,84**; con estos datos obtenidos se procede a rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa que menciona que la gestión del Talento Humano incide en la Satisfacción Laboral en el Distrito de Educación Guano-Penipe.

CAPÍTULO V

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

- El trabajo de investigación realizado permitió establecer los diferentes factores que han intervenido en el funcionamiento del Distrito de educación Guano-Penipe, basándose en diversas bases teóricas sobre la gestión del talento humano y su impacto en la satisfacción laboral en el Distrito de Educación Guano- Penipe.
- Se evidenció elementos que han intervenido en la gestión del talento humano dentro del Distrito de educación Guano-Penipe, lo que ha conllevado que exista una mínima comunicación entre los distintos departamentos que conforman la organización, también el reclutamiento y la selección del personal es muy deficiente, lo que provoca que los funcionarios públicos no cumplan eficientemente las funciones que se le han designado.
- La estructuración de estrategias de mejoramiento de la gestión del talento humano es de suma importancia para el fortalecimiento y el monitoreo de la satisfacción laboral de los trabajadores del distrito de educación de Guano-Penipe, con la finalidad de darle una herramienta que permita ambiente laboral óptimo, para alcanzar los objetivos y metas institucionales que se ha planteado la organización.

5.2.RECOMENDACIONES

- Se sugiere que se debe realizarse un análisis de los procesos tanto de reclutamiento como de selección con la finalidad que sea más acorde a la necesidad del distrito de educación Guano-Penipe se debe planificar capacitaciones con el fin de que los funcionarios públicos puedan desenvolverse de mejor manera.
- Se recomienda el ajuste del modelo de gestión del talento humano con la finalidad de crear un ambiente laboral óptimo, se debe también mejorando la comunicación, clima laboral, trabajo en equipo, para contar con un personal satisfecho tanto en su vida profesional como laboral.
- Se recomienda realizar evaluaciones más frecuentes de los distintos procesos institucionales del Distrito de Educación Guano-Penipe. Estas evaluaciones deben centrarse en los puestos de trabajo de cada funcionario público, lo que permitirá optimizar la eficiencia y eficacia de los procesos. Como resultado, se espera mejorar la satisfacción laboral de los trabajadores y fortalecer el desempeño institucional

CAPÍTULO VI.

6. PROPUESTA

Título de la propuesta

Estrategias de manejo de la gestión de talento humano con el fin de mejorar la satisfacción laboral de los funcionarios públicos del distrito de Educación Guano-Penipe.

Introducción

Las organizaciones, tanto públicas como privadas, tienen un amplio margen de perfeccionamiento en los procesos de gestión del talento, con el objetivo de potenciar el desenvolvimiento de cada uno de los miembros que lo conforman la organización, esto llevara a que exista un ambiente laboral óptimo, que permita optimizar tanto los recursos económicos, humanos y tecnológicos que de emplear la organización para su desenvolvimiento de acuerdo con el área y competencias que este a su cargo. Las estrategias que se sugiere están enfocadas en el mejoramiento de modelo de gestión de talento humano que tiene el distrito de Educación Guano-Penipe con el fin de que los funcionarios se sientan satisfechos y comprometidos con la organización, lo que llevaría a brindar un mejor servicio al distrito de Educación Guano-Penipe.

Objetivo de la propuesta

- Mejorar el ámbito laboral mediante sistemas de evaluación del desempeño, para lograr el desarrollo organizacional en el desempeño profesional de los colaboradores del Distrito de Educación Guano-Penipe.

Estrategias para mejorar la gestión del talento humano en el distrito de Educación Guano-Penipe

En este aspecto, lo que se busca con estas estrategias es el fortalecimiento tanto de la estructura como de la imagen institucional del Distrito de Educación Guano-Penipe con el fin de mejorar el ambiente laboral.

Tabla 15

Estrategias para implementar en la gestión del talento humano del distrito de Educación Guano-Penipe.

Objetivo	Estrategia	Responsable
Controlar los procesos, actividades y tareas con el fin de tener una mejora continua.	La implementación de nuevas herramientas tecnológicas permitirá llevar un control más exhaustivo de los procesos y actividades que lleva a cabo cada departamento, esto permitirá tener una respuesta inmediata a las problemáticas que sé de en el Distrito de educación Guano-Penipe.	Departamento de Talento Humano del Distrito de educación Guano-Penipe
Mejorar los procesos de capacitación y evaluación por parte de la institucional.	Al ser una institución pública debe brindar una garantía económica que cubra las necesidades de los funcionarios públicos, pero se estimulará a través de premios o reconocimientos que sientan los trabajadores que son importantes para la organización	Departamento de Talento Humano del Distrito de educación Guano-Penipe
Ejecutar acciones de comunicación más eficiente de entre los diferentes departamentos	Mejorar el modelo de comunicación a través de la implementación de plataformas tecnológicas que permitan tanto a los funcionarios públicos que tengan acceso a la información de forma rápida y confiable.	Departamento de Talento Humano del Distrito de educación Guano-Penipe
Reclutamiento y selección, de acuerdo con las necesidades	Concurso de méritos y oposición con el fin de reclutar y seleccionar el mejor talento humano que contribuya alcázar los objetivos institucionales propuestos	Departamento de Talento Humano del Distrito de educación Guano-Penipe

Elaborado por: James Alvear Diaz.

NOTA: La aplicación de estas estrategias será considerada en la parte del presupuesto institucional, en el rubro que corresponde a planes de desarrollo y capacitación.

7. BIBLIOGRAFÍA

- IBARRA YÁNEZ, G. (2018). Obtenido de <https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/9470/1/PIUBADM025-2018.pdf>
- Abrajan, M. G., Contreras, J. M., & Montoya, S. (2009). Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: Una exploración cualitativa. México: rbulle@uv. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/292/29214108.pdf>
- Acuña Mayorga, J. (2021). Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/32057/1/110%20GTH.pdf>
- Aguilera, C. (28 de 06 de 2023). Obtenido de <https://www.ispring.es/blog/gestion-talento-humano>
- Arias Gomes, J., Keever , M., & Miranda Novales, M. (02 de 06 de 2016). Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Armas Ortega, Y. M., Llanos Encalda, M. P., & Traverso Holguín, P. A. (2017). Gestión del talento humano y nuevo escenarios laborales. Obtenido de Universidad ECOTEC: <https://ecotec.edu.ec/content/uploads/investigacion/libros/gestion-talento-humano.pdf>
- Barrezueta, H. (28 de 03 de 2016). Obtenido de https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic5_ecu_ane_mdt_4.3_ley_org_ser_p%C3%BAAb.pdf
- Cofide. (22 de 04 de 2019). *cofide*. Obtenido de <https://www.cofide.mx/blog/satisfaccion-laboral-guia-para-mejorarla>
- Cofide. (2019). Satisfacción laboral. Obtenido de [cofide.mx](https://www.cofide.mx):
- Conza, E., Mora , M., & Cordova, P. (2015). “La Contratación Pública: inclusión, innovación y transparencia”. Quito: El telegrafo ep.
- Corona Martinez , L., & Hernández , M. (31 de 01 de 2023). Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/ms/v21n1/1727-897X-ms-21-01-269.pdf>
- Cortes, N. (27 de 12 de 2022). Obtenido de <https://www.geovictoria.com/es-pe/blog/recursos-humanos/satisfaccion-laboral#:~:text=La%20satisfacci%C3%B3n%20laboral%20ocurre%20cuando,con%20las%20expectativas%20del%20individuo.>
- Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos humanos. Mexico: McGraw-Hill.
- EL MINISTRO DE RELACIONES LABORALES. (20 de 02 de 2017). Obtenido de <https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2017/04/Norma-T%C3%A9cnica-del-Subsistema-de-Selección-de-personal.pdf>

Euroinnova Business School. (28 de 10 de 2022). Obtenido de <https://www.euroinnova.ec/blog/que-es-un-metodo-de-investigacion>

Evaluacion del Talento. (6 de 09 de 2022). Obtenido de <https://smowl.net/es/blog/evaluacion-del-talento-definicion-importancia/>

Fidias, A. (2012). El proyecto de investigación. Caracas: Episteme. Obtenido de https://tauniversity.org/sites/default/files/libro_el_proyecto_de_investigacion_de_fidias_g_arias.pdf

Flores, A. (09 de 08 de 2023). *crehana.com*. Obtenido de <https://www.crehana.com/blog/reclutamiento-contratacion/satisfaccion-laboral/>

Gaspar Castro, M. F. (12 de 08 de 2021). Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8042592>

Gestión del talento humano. México: McGraw-Hill. Chávez, L. M. (2015).

Gestión del talento humano . Riobamba : Escuela Superior Politécnica de Chimborazo .

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. Mexico: McGRAW - HILL INTERAMERICANA DE MÉXICO, S.A. de C.V.

Humanos en la empresa:Gestión de talento humano, más que recursos en la organización. Costa Rica. Obtenido de <https://www.researchgate.net/publication/337185835>

Castillo, A. (15 de Septiembre de 2015). Qué es la evaluación del desempeño. Chavenato, i. (2009).

Igwersen, H., Paláez, B., & Aranda, A. (25 de 10 de 2022). *capterra.es*. Obtenido de <https://www.capterra.es/blog/1105/que-es-la-gestion-del-talento-humano>

Ley organica del sistema nacional de contratación pública. (2016). Ley organca del sistema nacional de contratación pública. Quito: losep.

Mediana. (Abril de 10 de 2017). Calculo del chi cuadrado, tabla mediana.

Metodología de la investigación administración, economía, humanidades y ciencias sociales. Colombia: Pearson. Canossa, H. (2019).

Morales, G. E. (2020). Evaluación del desempeño laboral: qué es, métodos y sus características. Obtenido de Gestipolis: <https://www.gestipolis.com/tecnicasevaluacion-desempeno-laboral/>

Pérez Porto, J., & Gardey, A. (03 de 08 de 2023). *Definición.DE*. Obtenido de <https://definicion.de/satisfaccion-laboral/>

Pérez, G. (30 de 10 de 2022). Obtenido de <https://es.linkedin.com/pulse/qu%C3%A9-es-y-para-sirve-el-alfa-de-cronbach-gabriel-p%C3%A9rez-le%C3%B3n>

Pérez, J. (17 de 03 de 2023). Obtenido de Definicion.DE: <https://definicion.de/investigacion-no-experimental/>

- Pérez, O. (13 de 06 de 2021). Obtenido de <https://blog.peoplenext.com/gestion-del-talento-humano-en-la-empresa-y-su-importancia>
- Reyes, E. (14 de Abril de 2022). Recurso Humano.
- Rhoton, S. (17 de 11 de 2023). Obtenido de <https://www.significados.com/investigacion-de-campo/>
- Salazar, M. L. (2019). Satisfacción laboral y desempeño. Obtenido de Repository.upb.edu.co: https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/9384/Satisfacci%C3%B3n%20laboral_desempe%C3%B1o.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Saucedo, S. (25 de Abril de 2021). Conoce los procesos de la gestión del talento humano más importantes.
- Santiago , B. (01 de 11 de 2023). Obtenido de <file:///C:/Users/User/Downloads/Santiago,+B.+2023.+Influencia+de+la+satisfacci%C3%B3n+laboral+en+el+desempe%C3%B1o+del+personal+del+Ministerio+de+Trabajo+y+Promoci%C3%B3n+del+Empleo,+2023.pdf>
- StarMeUp. (24 de Septiembre de 2018). Satisfacción Laboral. Obtenido de blog.starmeup.com/es/desarrollando-talento/satisfaccionlaboral-guia-completa/
- Silva, P. (13 de 10 de 2023). *scmlatam.com*. Obtenido de <https://scmlatam.com/que-es-la-satisfaccion-laboral-y-como-medirla/>
- Stewart, L. (27 de 02 de 2024). Obtenido de Atlasti: <https://atlasti.com/es/research-hub/investigacion-descriptiva#:~:text=Definici%C3%B3n%20de%20investigaci%C3%B3n%20descriptiva,descripci%C3%B3n%20detallada%20de%20la%20situaci%C3%B3n>
- Tuapanta, J., Duque , M., & Mena, A. (18 de 12 de 2017). Obtenido de <http://revistas.esPOCH.edu.ec/index.php/mktDESCUBRE/article/view/141>
- Vallejo Chávez, L. (2016). Obtenido de <http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2019-09-17-222134-gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano-comprimido.pdf>
- Villadiego Sánchez, L., & Calics Salcedo, L. (2022). La gestión del talento humano: elemento catalizador del éxito en las organizaciones actuales. Obtenido de Amelica.org: <http://portal.amelica.org/ameli/journal/326/3263545009/html/>

- Vinueza Jara, A. (2017). *Modelo de gestión de talento humano, basado en el clima organizacional como factor de influencia en la satisfacción del personal de las empresas de embutidos de la ciudad de Riobamba - Ecuador*. Obtenido de https://eventosindustrial.unmsm.edu.pe/upg_old/archivos/TESIS2018/DOCTORADO/tesis15.pdf
- Xairó, A. (18 de 07 de 2023). *PayFit*. Obtenido de <https://payfit.com/es/contenido-practico/satisfaccion-laboral/#:~:text=La%20satisfacci%C3%B3n%20laboral%20se%20refiere,la%20vida%20personal%20y%20profesional>.
- Yagüe, A. (17 de 02 de 2021). Obtenido de <https://www.deustoformacion.com/blog/recursos-humanos/que-es-gestion-talento-humano-para-que-sirve>

8. ANEXOS

Matriz de consistencia

La gestión del talento humano y su incidencia en la satisfacción laboral en el Distrito de Educación Guano- Penipe.

Formulación del Problema	Objetivo General	Hipótesis General
¿De qué manera la gestión de talento humano incide en la satisfacción laboral en el Distrito de Educación Guano - Penipe?	Determinar la gestión del talento humano incide en la satisfacción laboral en el Distrito de educación Guano Penipe.	<ul style="list-style-type: none"> • Hipótesis (Ho): La gestión del talento humano no incide en la satisfacción laboral en el Distrito de Educación Guano - Penipe • Hipótesis (Hi): La gestión del talento humano incide en la satisfacción laboral en el Distrito de Educación Penipe.
Problemas Derivados	Objetivos Específicos	Hipótesis Especificas
<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo diagnosticar la situación actual del talento humano y del desempeño laboral de los trabajadores del Distrito de Educación Guano – Penipe? • ¿Cómo fundamentar teóricamente la gestión del talento humano y el desempeño laboral?? • ¿Será posible proponer estrategias para mejorar la gestión del talento humano en el desempeño laboral del Distrito de Educación Guano-Penipe? 	<ul style="list-style-type: none"> • Diagnosticar la situación actual del talento humano y del desempeño laboral de los trabajadores del Distrito de Educación Guano – Penipe. • Fundamentar teóricamente la gestión del talento humano y el desempeño laboral. • Proponer estrategias para mejorar la gestión del talento humano en el desempeño laboral del Distrito de Educación Guano-Penipe. 	

Elaborado por: James Alvear Diaz.

Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE DEPENDIENTE: SATISFACCIÓN LABORAL			
Conceptualización	Categorías	Indicadores	Técnicas e instrumentos
Para (Flores, 2023), la satisfacción laboral es el estado de felicidad o infelicidad que experimenta una persona en su espacio de trabajo. Cuando el empleado de una empresa tiene un alto nivel de satisfacción laboral siente que su empleo es seguro, estable y le brinda todas las condiciones para desarrollarse a nivel profesional y personal.	Satisfacción laboral	<ul style="list-style-type: none"> Nivel general de la satisfacción con el trabajo. Número de actividades realizadas en equipo. Tiempo empleado en los procesos. 	<p>Técnicas</p> <p>Encuestas</p> <p>Instrumento</p> <p>Cuestionario de encuestas</p>
	Alto nivel	<ul style="list-style-type: none"> Tiempo de capacitación del talento humano. Porcentaje de satisfacción con el cumplimiento de actividades. Numero de capacitaciones organizadas. 	
	Nivel profesional y personal.	<ul style="list-style-type: none"> Porcentaje satisfacción Nivel de satisfacción Nivel de Crecimiento profesional. 	

Elaborado por: James Alvear Diaz.

VARIABLE INDEPENDIENTE: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO			
Conceptualización	Categorías	Indicadores	Técnicas e instrumentos
(Gaspar Castro, 2021) menciona “la gestión del talento humano es el elemento funcional de la organización, el cual se encarga de la administración eficiente de los recursos humanos y sus capacidades, para la ejecución de sus funciones, al llevar a cabo una gestión de talento humano eficiente y de calidad se promueve el buen desempeño laboral, la obtención de los objetivos empresariales, y el éxito en las organizaciones”.	Administración eficiente	<ul style="list-style-type: none"> • Tiempo promedio de contratación y rotación del personal. • Nivel de satisfacción con los procesos de selección y contratación. • Porcentaje de rotación de personal. 	Técnicas Encuestas Instrumento Cuestionario de encuestas
	Ejecución de funciones	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de desempeño laboral. • Porcentaje de efectividad con la que se están llevando a cabo las tareas y responsabilidades asignadas al personal. • Número de actividades ejecutadas. 	
	Capacidades	<ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de capacitaciones recibidas • Numero de Capacitaciones • Porcentaje de efectividad con la que se están llevando a cabo las tareas y responsabilidades 	

Elaborado por: James Alvear Diaz.

CUESTIONARIO DE ENCUESTA



OBEJTIVO: Determinar la Gestión del Talento Humando y su incidencia en la Satisfacción Laboral en el distrito de Educación Guano-Penipe

Lea detenidamente cada una de las preguntas y seleccione una respuesta de acuerdo con su opinión, marcando con una “x” el número de escala cuantitativa que aparece en cada pregunta.

Ponderación:

Siempre	Casi Siempre	Rara Vez	Nunca
1	2	3	4

1.- ¿Cree usted que la gestión del Talento humano que se empela dentro del distrito de Educación Guano-Penipe es óptimo?

Siempre

Casi siempre

Rara Vez

Nunca

2.- ¿Usted cree que el proceso de contratación de nuevos colaboradores es Eficiente y de manera justa en el distrito de Educación Guano-Penipe?

Siempre

Casi siempre

Rara Vez

Nunca

3.- ¿Para la contratación de nuevos colaboradores dentro del distrito de Educación Guano-Penipe se toma en cuenta la formación académica y experiencia laboral?

Siempre

Casi siempre

Rara Vez

Nunca

4.- ¿Ha recibido capacitaciones en el tiempo que lleva laborando en el Distrito de Educación Guano-Penipe?

Siempre

Casi siempre

Rara Vez

Nunca

5.- ¿Usted considera que el modelo de gestión del Talento Humano que tiene el distrito de Educación Guano-Penipe incide en su satisfacción laboral?

Siempre

Casi siempre

Rara Vez

Nunca

6.- ¿Usted considera que el ambiente laboral dentro del distrito de Educación Guano-Penipe es el adecuado para cumplir con sus objetivos personales?

Siempre

Casi siempre

Rara Vez

Nunca

7.- ¿En el distrito de Educación Guano-Penipe le permiten cumplir sus objetivos Laborales?

Siempre

Casi siempre

Rara Vez

Nunca

8.- ¿Considera que el distrito de Educación Guano-Penipe cuenta con los espacios físicos adecuados para su correcto desempeño laboral?

Siempre

Casi siempre

Rara Vez

Nunca

9.- ¿Usted se siente conforme con las funciones asignadas para desempeñar sus actividades diarias dentro del distrito de Educación Guano-Penipe?

Siempre

Casi siempre

Rara Vez

Nunca

10.- ¿Su remuneración salarial es acorde a las funciones que desempeña dentro del distrito de Educación Guano-Penipe?

Siempre

Casi siempre

Rara Vez

Nunca