



UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABÍ

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL
TÍTULO DE LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

TÍTULO:

La gestión administrativa como estrategia para el fortalecimiento del talento humano en la unidad educativa fiscal “María Luisa Izquierdo” de la ciudad de Manta.

AUTORA:

Velez Soza Mariana Elizabeth

Facultad de Ciencias Administrativas, Contables y Comercio

Carrera administración de empresas

MANTA – MANABÍ - ECUADOR

2024

	NOMBRE DEL DOCUMENTO: CERTIFICADO DE TUTOR(A).	CÓDIGO: PAT-04-F-004
	PROCEDIMIENTO: TITULACIÓN DE ESTUDIANTES DE GRADO BAJO LA UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR	REVISIÓN: 1
		Página 1 de 1

CERTIFICACIÓN

En calidad de docente tutor(a) de la Facultad Ciencias Administrativas, Contables y Comercio de la Carrera Administración de Empresas de la Universidad Laica "Eloy Alfaro" de Manabí, CERTIFICO:

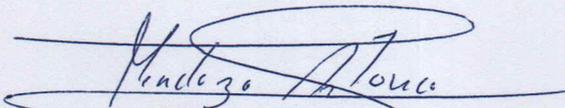
Haber dirigido, revisado y aprobado preliminarmente el Trabajo de Integración Curricular modalidad proyecto de investigación bajo la autoría de la estudiante Velez Soza Mariana Elizabeth, legalmente matriculado/a en la carrera de Administración de Empresas, período académico 2023-2024, cumpliendo el total de 400 horas, cuyo tema del proyecto o núcleo problémico es "La Gestión Administrativa como Estrategia para el Fortalecimiento del Talento Humano de la Unidad Educativa Fiscal María Luisa Izquierdo de la Ciudad de Manta".

La presente investigación ha sido desarrollada en apego al cumplimiento de los requisitos académicos exigidos por el Reglamento de Régimen Académico y en concordancia con los lineamientos internos de la opción de titulación en mención, reuniendo y cumpliendo con los méritos académicos, científicos y formales, y la originalidad del mismo, requisitos suficientes para ser sometida a la evaluación del tribunal de titulación que designe la autoridad competente.

Particular que certifico para los fines consiguientes, salvo disposición de Ley en contrario.

Lugar, Manta 22 de Julio de 2024.

Lo certifico,

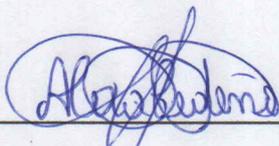


Lcdo. Amado Antonio Mendoza Briones Ph.D
Docente Tutor(a)
Área: Administración

APROBACIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN POR EL TRIBUNAL

Los miembros del tribunal de grado dan la aprobación al trabajo final de titulación sobre el tema: **“La gestión administrativa como estrategia para el fortalecimiento del talento humano en la unidad educativa fiscal María Luisa Izquierdo de la ciudad de Manta”** elaborado por el estudiante **Velez Soza Mariana Elizabeth**, el mismo que cumple con lo estipulado por los reglamentos y disposiciones emitidas por la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí de la facultad de Ciencias Administrativas, Contables y Comercio, de la carrera de Administración de Empresas.

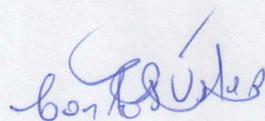
Por constancia firman:



**Eco. Cedeño Macías Alexa
Presidente del Tribunal**



**Ing. Carlos Velasco Delgado, Mg
Miembro del Tribunal**



**Ing. Carlos Vélez Chávez, Mg
Miembro del Tribunal**

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo, **Velez Soza Mariana Elizabeth**, con cédula de identidad N°**1351763543**, declaro que el presente trabajo de titulación: “**La gestión administrativa como estrategia para el fortalecimiento del talento humano en la unidad educativa fiscal María Luisa Izquierdo de la ciudad de Manta**” cumple con los requerimientos que la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí y la Facultad de Ciencias Administrativas, Contables y Comercio sugieren, cumpliéndose cada uno de los puntos expuestos y siendo meticuloso con la información presentada. A su vez, declaro que el contenido investigativo percibe el desarrollo y diseño original elaborado por la supervisión del tutor académico de investigación, **Lcdo. Amado Antonio Mendoza Briones PhD**. La argumentación, el sustento de la investigación y los criterios vertidos, son originalidad de la autoría y es responsabilidad de la misma.

Elizabeth

Velez Soza Mariana Elizabeth

C.I.: 1351763543

E-mail: e1351763543@live.ulead.edu.ec

Telf: 0997928218

VELEZ SOZA ELIZABETH

7%
Textos sospechosos



6% Similitudes
0% similitudes entre comillas
0% entre las fuentes mencionadas
< 1% Idiomas no reconocidos

Nombre del documento: VELEZ SOZA ELIZABETH.docx
ID del documento: 62ae352b94a4ea1bd502d7a5c1567f389e8ed9f2
Tamaño del documento original: 227,73 kB
Autor: Elizabeth Velez

Depositante: Elizabeth Velez
Fecha de depósito: 26/7/2024
Tipo de carga: url_submission
fecha de fin de análisis: 26/7/2024

Número de palabras: 11.273
Número de caracteres: 75.463

Ubicación de las similitudes en el documento:



Fuentes de similitudes

Fuentes principales detectadas

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	dspace.unach.edu.ec http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/6276/1/PATRIMONIO CULTURAL INMATERIAL Y OFERT... 1 fuente similar	1%		🔗 Palabras idénticas: 1% (153 palabras)
2	TESIS FLORES SANTANA GABRIEL DENILSON.docx TESIS FLORES SANTA... #7a005f 🔒 El documento proviene de mi grupo 1 fuente similar	1%		🔗 Palabras idénticas: 1% (90 palabras)
3	repositorio.ucv.edu.pe https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/15863/Valderrama_AA.pdf?sequence... 6 fuentes similares	1%		🔗 Palabras idénticas: 1% (115 palabras)
4	Documento de otro usuario #2c6f7c 🔒 El documento proviene de otro grupo 1 fuente similar	1%		🔗 Palabras idénticas: 1% (88 palabras)
5	NAYELI MERCEDES PACHAY MATUTE 1351504160.docx NAYELI MERCED... #b01e91 🔒 El documento proviene de mi grupo	< 1%		🔗 Palabras idénticas: < 1% (74 palabras)

Fuentes con similitudes fortuitas

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	www.santistevan.edu.ec Misión y Visión https://www.santistevan.edu.ec/nosotros/mision	< 1%		🔗 Palabras idénticas: < 1% (39 palabras)
2	www.doi.org https://www.doi.org/10.15446/INNOVAR.V29N74.82059	< 1%		🔗 Palabras idénticas: < 1% (20 palabras)
3	Documento de otro usuario #27c9de 🔒 El documento proviene de otro grupo	< 1%		🔗 Palabras idénticas: < 1% (20 palabras)
4	Documento de otro usuario #059ce9 🔒 El documento proviene de otro grupo	< 1%		🔗 Palabras idénticas: < 1% (16 palabras)
5	Documento de otro usuario #b35367 🔒 El documento proviene de otro grupo	< 1%		🔗 Palabras idénticas: < 1% (13 palabras)

DEDICATORIA

*Para mi querida hija, hijo, padre, pareja y para mi mascota a quienes me gustaría
dedicarles mi tesis;*

*Ambar, hija por ser mi motor, mi guía para seguir luchando día a día, te sentirás
orgullosa de la madre que te toco.*

*Hijo, aunque ya no estes conmigo físicamente tu recuerdo vive dentro de mí, tu
partida me ha dejado un vacío que es imposible de llenar.*

*Papá, siéntase orgullosa de la hija que crio, al fin logro graduarse de la universidad,
gracias por el apoyo que me ha brindado en cada paso que he dado.*

*Gordo, mi compañero de vida, que ha estado desde que inicie la universidad, gracias
por el apoyo que me ha brindado durante esta etapa y por creer en mí.*

*Como olvidar a mi mascota Snaiker, quien me acompañaba en mi desvelo todas las
noches, por protegerme y seguirme a donde sea que yo iba.*

Los amo con toda el alma a cada uno.

*A ti Elizabeth, por no rendirte y demostrar que todo se puede en la vida, por lo
valiente que has sido durante todos estos años, has trabajado arduamente por conseguir lo
que ahora tienes y eres, en el futuro volverás a leer esto y te darás cuenta de que todo lo que
has conseguido es fruto de todo tu esfuerzo y te sentirás muy orgullosa de todo lo que has
logrado.*

*El fin de un camino marca el comienzo de otro aún más prometedor, que cada página
escrita en esta tesis sea el prólogo de un futuro lleno de logros y éxitos, afrontar tus miedos
con valentía te hace fuerte.*

Con Amor

Elizabeth Velez

AGRADECIMIENTO

A Dios, por su guía y protección a lo largo de mi camino, gratitud infinita por cada bendición que he recibido, por llenar de luz mis días y momentos más oscuro y por ser mi refugio en todo momento.

Quisiera expresar mi más sincero agradecimiento a todas esas personas que han sido parte de este camino, las que me han apoyado sin dudar, las que me han extendido la mano sin ninguna explicación, gracias por creer en mí, por inspirarme y por acompañarme durante este recorrido, vuestra amabilidad ha hecho posible este logro y estaré eternamente agradecida por vuestra contribución. ¡Gracias de todo corazón!

A mi respetado tutor, Amado Antonio Mendoza Briones, PhD, mi gratitud es infinita por su dedicación, paciencia y por su sabiduría impartida a lo largo de este arduo camino académico, su valiosa enseñanza ha sido una guía hacia el éxito, gracias por alentarme y por brindarme su inestimable orientación. ¡Por siempre agradecida por su ayuda y mentoría!

Con gratitud

Elizabeth Velez

Tabla de contenido

1.1	INTRODUCCIÓN	5
1.2	DISEÑO TEÓRICO	7
1.3	PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	7
1.4	PROBLEMA CIENTÍFICO GENERAL.....	8
1.4.1	<i>Problemas específicos</i>	8
1.4.2	OBJETIVO Y CAMPO DE ACCIÓN.....	8
1.4.3	OBJETIVO GENERAL	9
1.4.4	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	9
1.4.5	FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS	9
1.4.5.1	<i>Hipótesis de investigación General</i>	9
1.4.5.2	<i>Hipótesis específicas alternativas</i>	9
1.4.5.3	<i>Hipótesis específicas nulas</i>	10
1.4.6	DEFINICIÓN DE LAS VARIABLES	11
1.5	DISEÑO METODOLÓGICO.....	15
1.5.1	ALCANCE.....	15
1.5.2	DISEÑO	15
1.5.3	POBLACIÓN Y MUESTRA.....	15
1.5.4	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN Y RECOLECCIÓN DE DATOS.....	15
2.	MARCO TEÓRICO	17
2.1	ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS	17
2.2	BASES TEÓRICAS.....	21
3.	RESULTADOS	27
3.1	ANÁLISIS DE FIABILIDAD.....	27
3.2	RESULTADOS DE LA ENCUESTA – ESTADÍSTICAS DESCRIPTIVA	28
3.3	COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS	37
3.3.1	<i>Hipótesis general</i>	37
3.3.2	<i>Hipótesis específica 1</i>	38
3.3.3	<i>Hipótesis específica 2</i>	39
3.3.4	<i>Hipótesis específica 3</i>	40
3.3.5	<i>Hipótesis específica 4</i>	41

4. PROPUESTA	45
4.1 TITULO DE LA PROPUESTA	45
4.2 OBJETIVOS	45
<i>4.2.1 Objetivo General</i>	45
<i>4.2.2 Objetivo Especifico</i>	45
4.3 INFORMACIÓN DE LA EMPRESA	45
<i>4.3.1 Misión</i>	46
<i>4.3.2 Visión</i>	46
4.4 JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA	47
4.5 PLANTEAMIENTO DE LA PROPUESTA	48
CONCLUSIONES.....	51
RECOMENDACIONES.....	53
BIBLIOGRAFÍA.....	54
ANEXOS	56

INDICE DE TABLA

Tabla 1. Operacionalización de las variables: Variable independiente Gestión Administrativa .	12
Tabla 2. Operacionalización de las variables: Variable dependiente: Talento Humano.....	14
Tabla 3. Estadísticas de confiabilidad: Alfa de Cronbach.....	27
Tabla 4. Gestión Administrativa.....	28
Tabla 5. Planificación.....	29
Tabla 6. Organización	30
Tabla 7. Dirección	31
Tabla 8. Control.....	32
Tabla 9. Talento Humano	33
Tabla 10. Motivación	34
Tabla 11. Trabajo en equipo	35
Tabla 12. Innovación.....	36
Tabla 13. Correlación Gestión Administrativa y Talento Humano	37
Tabla 14. Correlación entre Planificación y Talento Humano	38
Tabla 15. Correlación entre Organización y Talento Humano.....	39
Tabla 16. Correlación entre Dirección y Talento Humano.....	40
Tabla 17. Correlación entre Control y Talento Humano	41
Tabla 18. Plan de acción.....	49

INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Tabla de frecuencia de la variable: Gestión Administrativa.....	28
Figura 2. Tabla de frecuencia de la dimensión: Planificación	29
Figura 3. Tabla de frecuencia de la dimensión de la variable Gestión Administrativa: Organización	30
Figura 4. Tabla de frecuencia de la dimensión de la variable Gestión Administrativa: Dirección.....	31
Figura 5. Tabla de frecuencia de la dimensión de la variable Gestión Administrativa: Control	32
Figura 6. Tabla de frecuencia de la variable: Talento Humano.....	33
Figura 7. Tabla de frecuencia de la variable Talento Humano dimensión: Motivación	34
Figura 8. Tabla de frecuencia de la variable Talento Humano dimensión: Trabajo en equipo ...	35
Figura 9. Tabla de frecuencia de la variable Talento Humano dimensión: Innovación.....	36

RESUMEN

El objetivo del trabajo de investigación fue analizar si la gestión administrativa es una estrategia para el fortalecimiento del talento humano en la unidad educativa fiscal “María Luisa Izquierdo” de la ciudad de Manta. El problema de las unidades educativas al querer implementar estrategias para fortalecer el talento humano conlleva a varios desafíos; recursos limitados, están no cuentan con recursos financieros para la implementación de programas efectivos para el desarrollo del talento humano, resistencia al cambio, falta de tiempo, el docente a menudo tiene cargas de trabajo muy pesadas, y esto impide la dedicación de tiempo para el desarrollo del talento humano y la falta de apoyo institucional. Afrontar estos desafíos requerirá un enfoque integral, esto involucrará la asignación de recursos adecuados, capacitación del personal, fomentar una cultura de cambio y la creación de un entorno que ampare la innovación y el desarrollo del talento humano en todas las áreas de la institución educativa, la población de estudio está conformada por la directora y docentes del plantel educativo siendo 18 en total. Entre los materiales y métodos que se utilizaron para obtener los resultados se encuentra el cuestionario estructurado bajo la escala de Likert, Excel y el SPSS 29.0. el tipo de investigación cuantitativa y correlacional de diseño no experimental, entre los resultados que se obtuvieron fueron, la falta de liderazgo, falta de un sistema de supervisión, falta de oportunidades, lo que llevo a aceptar la hipótesis alternativa y elaborar un plan de acción donde se solventa estas deficiencias con el fin de mejorar su capacidad de fortalecer el talento humano y crear un entorno que fomente el crecimiento y el éxito tanto de los estudiantes como de los docentes, la implementación del plan de acción propuesto incluye estrategias específicas para mejorar la planificación, organización, dirección y control dentro de la gestión administrativa de la unidad educativa. Estas estrategias se enfocan en mejorar la comunicación interna, proporcionar oportunidades de desarrollo profesional continuo, establecer sistemas de supervisión y evaluación efectivos, y fomentar un ambiente de trabajo

colaborativo y motivador, en conclusión, la investigación demuestra que la gestión administrativa es fundamental para el desarrollo del talento humano en las instituciones educativas, y que a través de un enfoque estratégico y bien estructurado, es posible superar los desafíos y mejorar significativamente el entorno educativo y los resultados tanto para los docentes como para los estudiantes.

Palabras claves: gestión administrativa, estrategia, fortalecimiento, talento humano.

ABSTRACT

The objective of the research work was to analyze whether administrative management is a strategy for the strengthening of human talent in the "María Luisa Izquierdo" educational unit in the city of Manta. The problem of educational units when they want to implement strategies to strengthen human talent entails several challenges; limited resources, they do not have financial resources for the implementation of effective programs for the development of human talent, resistance to change, lack of time, the teacher often has very heavy workloads, and this prevents the dedication of time for the development of human talent and the lack of institutional support. Facing these challenges will require a comprehensive approach, this will involve the allocation of adequate resources, training of personnel, fostering a culture of change and the creation of an environment that supports innovation and the development of human talent in all areas of the educational institution, the study population is made up of the director and teachers of the educational campus being 18 in total. Among the materials and methods used to obtain the results are the questionnaire structured under the Likert scale, Excel and SPSS 29.0. the type of quantitative and correlational research of non-experimental design, among the results obtained were, lack of leadership, lack of a supervisory system, lack of opportunities, which led to accept the alternative hypothesis and develop an action plan where these deficiencies are solved in order to improve their capacity to strengthen human talent and create an environment that fosters growth and success both in The implementation of the proposed action plan includes specific strategies to improve planning, organization, direction and control within the administrative management of the educational unit. These strategies focus on improving internal communication, providing opportunities for continuous professional development, establishing effective monitoring and evaluation systems, and fostering a collaborative and motivating work environment, in conclusion, the research demonstrates that administrative

management is fundamental for the development of human talent in educational institutions, and that through a strategic and well-structured approach, It is possible to overcome challenges and significantly improve the educational environment and outcomes for both teachers and students.

Keywords: administrative management, strategy, strengthening, human talent.

CAPÍTULO I

1.1 Introducción

En la actualidad, la gestión administrativa en instituciones educativas se ha convertido en un factor crucial para el fortalecimiento del talento humano, elemento esencial para el logro de la excelencia educativa. La presente investigación se centra en la unidad educativa fiscal "María Luisa Izquierdo" de la ciudad de Manta, con el objetivo de explorar y fortalecer la gestión administrativa como estrategia clave para el desarrollo del talento humano dentro de esta institución.

El entorno educativo enfrenta desafíos constantes que requieren de una planificación adecuada, una organización eficiente, una dirección efectiva y un control riguroso para garantizar el éxito institucional y el bienestar de sus integrantes. Para este caso, la unidad educativa fiscal "María Luisa Izquierdo" no es una excepción. Con un cuerpo de docente comprometido y una misión clara, esta institución busca mejorar continuamente sus procesos administrativos para potenciar las capacidades de su personal docente y administrativo.

Esta tesis aborda dos variables fundamentales: la gestión administrativa y el talento humano. A través de un análisis detallado y la aplicación del instrumento de recolección de datos como encuesta, se examinan las dimensiones de planificación, organización, dirección y control dentro de la gestión administrativa, y cómo estas impactan en la motivación y el trabajo en equipo del talento humano.

El objetivo general de esta investigación es fortalecer la gestión administrativa para optimizar el talento humano en la unidad educativa fiscal "María Luisa Izquierdo". Para lograrlo, se establecen objetivos específicos que incluyen mejorar la planificación, la organización, la dirección y el control dentro de la institución. Estos objetivos se basan en la premisa de que una gestión administrativa eficiente es capaz de crear un ambiente laboral

positivo, motivador y colaborativo, que a su vez fomente el desarrollo profesional y personal de los docentes.

La relevancia de este estudio radica en su contribución al conocimiento y la práctica de la gestión educativa en instituciones fiscales, ofreciendo un marco teórico y práctico que puede ser aplicado en contextos similares. A través de la implementación de estrategias basadas en los resultados de esta investigación, se espera fortalecer el talento humano de la unidad educativa fiscal "María Luisa Izquierdo".

1.2 Diseño teórico

1.3 Planteamiento del problema Formulación del problema

La investigación se focaliza en investigar como la gestión administrativa puede ser utilizada como estrategia efectiva para el fortalecimiento del talento humano en la unidad educativa fiscal “María Luisa Izquierdo”, así poder optimizarla para mejorar el reclutamiento, desarrollo, retención y satisfacción del personal en la unidad educativa, esto radica ante la necesidad de comprender como las prácticas administrativas pueden impactar positivamente en el desempeño y bienestar del personal en el contexto educativo. La unidad educativa fiscal “María Luis izquierdo” enfrenta desafíos relacionados con la comunicación y liderazgo que afectan la calidad del servicio educativo ofrecido, una buena gestión administrativa adecuada no solo puede mejorar estos aspectos sino también fomentar un ambiente laboral más armonioso y productivo, es esencial analizar las prácticas actuales de la gestión y su eficiencia en la satisfacción del personal.

Además, la implementación de estrategias administrativas efectivas puede contribuir un clima organizacional positivo lo cual es crucial para la retención del talento humano. La investigación también busca explorar como una buena gestión administrativa puede facilitar el desarrollo profesional continuo del personal promoviendo una cultura de aprendizaje y crecimiento dentro de la institución.

Por lo tanto, se pretende proporcionar una comprensión profunda de cómo las prácticas de gestión administrativa pueden ser optimizadas para fortalecer el talento humano, mejorar el rendimiento laboral en la unidad educativa fiscal “María Luisa Izquierdo” este enfoque permitirá desarrollar recomendaciones prácticas que pueden ser implementadas para lograr un entorno del personal más eficiente y satisfactorio para todos los miembros de la institución.

1.4 Problema Científico General

¿De qué manera la gestión administrativa incide como estrategia para el fortalecimiento del talento humano en la Unidad Educativa fiscal “María Luisa Izquierdo” de la ciudad de Manta?

1.4.1 Problemas específicos

- ¿De qué manera la planificación influye en la motivación de la gestión administrativa como estrategia para el fortalecimiento del talento humano en la Unidad Educativa fiscal “María Luisa Izquierdo” de la Ciudad de Manta?
- ¿De qué manera la organización influye en el trabajo en equipo de la gestión administrativa como estrategia para el fortalecimiento del talento humano en la Unidad Educativa fiscal “María Luisa Izquierdo” de la ciudad de Manta?
- ¿De qué manera la dirección influye como parte de innovación en la gestión administrativa como estrategia para el fortalecimiento del talento humano en la Unidad Educativa fiscal “María Luisa Izquierdo” de la ciudad de Manta?
- ¿De qué manera el control influye en la gestión administrativa como estrategia para el fortalecimiento del talento humano en la Unidad Educativa fiscal “María Luisa Izquierdo” de la Ciudad de Manta?

1.4.2 Objetivo y campo de acción

La presente investigación se lleva a cabo para conocer y determinar si la gestión administrativa es una estrategia para el fortalecimiento del talento humano en la Unidad Educativa fiscal “María Luisa Izquierdo” de la Ciudad de Manta.

1.4.3 Objetivo general

Analizar si la gestión administrativa es una estrategia para el fortalecimiento del talento humano en la Unidad Educativa fiscal “María Luisa Izquierdo” de la ciudad de Manta.

1.4.4 Objetivos específicos

- ¿Analizar si la planificación influye en la motivación de la gestión administrativa como estrategia para el fortalecimiento del talento humano en la unidad Educativa fiscal “María Luisa Izquierdo” de la Ciudad de Manta?
- ¿Examinar si la organización influye en el trabajo en equipo de la gestión administrativa como estrategia para el fortalecimiento del talento humano en la unidad Educativa fiscal “María Luisa Izquierdo” de la ciudad de Manta?
- ¿Establecer si la dirección influye como parte de innovación en la gestión administrativa como estrategia para el fortalecimiento del talento humano en la Unidad Educativa fiscal “María Luisa Izquierdo” de la ciudad de Manta?
- ¿Analizar si el control influye en la gestión administrativa como estrategia para el fortalecimiento del talento humano en la Unidad Educativa fiscal “María Luisa Izquierdo” de la Ciudad de Manta?

1.4.5 Formulación de Hipótesis

1.4.5.1 Hipótesis de investigación General

Hi: La gestión administrativa SI es una estrategia para el fortalecimiento de talento humano en la unidad educativa fiscal “María Luisa Izquierdo” de la Ciudad de Manta.

H0: La gestión administrativa NO es una estrategia para el fortalecimiento del talento humano en la unidad educativa fiscal “María Luisa Izquierdo” de la Ciudad de Manta.

1.4.5.2 Hipótesis específicas alternativas

Hi: La planificación SI influye en la motivación de la gestión administrativa como estrategia para el fortalecimiento del talento humano en la unidad educativa fiscal “María Luisa Izquierdo” de la ciudad de Manta.

Hi: La organización SI influye en la motivación de la gestión administrativa como estrategia para el fortalecimiento del talento humano en la unidad educativa fiscal “María Luisa Izquierdo” de la ciudad de Manta.

Hi: La dirección SI influye en la motivación de la gestión administrativa como estrategia para el fortalecimiento del talento humano en la unidad educativa fiscal “María Luisa Izquierdo” de la ciudad de Manta.

Hi: El control SI influye en la motivación de la gestión administrativa como estrategia para el fortalecimiento del talento humano en la unidad educativa fiscal “María Luisa Izquierdo” de la ciudad de Manta.

1.4.5.3 Hipótesis específicas nulas

Ho: La planificación NO influye en la motivación de la gestión administrativa como estrategia para el fortalecimiento del talento humano en la unidad educativa fiscal “María Luisa Izquierdo” de la ciudad de Manta.

Ho: La organización NO influye en la motivación de la gestión administrativa como estrategia para el fortalecimiento del talento humano en la unidad educativa fiscal “María Luisa Izquierdo” de la ciudad de Manta.

Ho: La dirección NO influye en la motivación de la gestión administrativa como estrategia para el fortalecimiento del talento humano en la unidad educativa fiscal “María Luisa Izquierdo” de la ciudad de Manta.

Ho: El control NO influye en la motivación de la gestión administrativa como estrategia para el fortalecimiento del talento humano en la unidad educativa fiscal “María Luisa Izquierdo” de la ciudad de Manta.

1.4.6 Definición De Las Variables

Variable independiente: Gestión administrativa

Área organizacional que está focalizada en utilizar de la manera más eficiente los recursos disponibles de la organización para mantener una producción fluida y así aumentar los recursos económicos, obtener rentabilidad, promover resiliencia y estabilizar el crecimiento empresarial, las funciones principales de la gestión administrativas son; distribución de recursos, mantener el orden de las tareas, definir los tiempos de ejecución y asignar funciones a los colaboradores. El liderazgo es clave en la gestión administrativa para mantener a los empleados motivados, fomentar la cooperación, garantizar una comunicación constante y efectiva y aumentar las habilidades de los empleados. (Corposuite, 2022)

Variable dependiente: Talento humano

Existen varias definiciones para el concepto del talento humano, es un recurso para mantener un rendimiento competitivo a lo largo del tiempo, debe adaptarse y evolucionar continuamente para los cambios del entorno empresarial, el talento humano a progresado desde la revolución industrial hasta los tiempos modernos enfatizando la importancia de las personas dentro de las organizaciones, esto abarca tres elementos clave; el capital intelectual, el capital humano y el capital social, estos tres elementos fortalecen las competencias de una persona en consonancia con las estrategias y objetivos de la organización. (Enere & Antonio de Jesus, 2017)

Operacionalización de las variables

Tabla 1.

Operacionalización de las variables: Variable independiente Gestión Administrativa

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Escala
Gestión administrativa (XES Rodríguez, 2022)	Planificación	Misión	<ul style="list-style-type: none"> De acuerdo con su experiencia la Unidad Educativa tiene definida la misión en su planeación estratégica. 	Técnica/ encuesta Instrumento: cuestionario	<ol style="list-style-type: none"> Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Ni de acuerdo ni en desacuerdo De acuerdo Totalmente de acuerdo
		Visión	<ul style="list-style-type: none"> Considera usted que la Unidad Educativa tiene definida la visión en su planeación estratégica. 		
		Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> Cree usted que la Unidad Educativa tiene definidos los objetivos estratégicos en su planeación estratégica. 		
		Valores	<ul style="list-style-type: none"> Considera usted que la Unidad Educativa tiene definidos sus valores en su planeación estratégica. 		
		Políticas	<ul style="list-style-type: none"> De acuerdo con su experiencia la Unidad Educativa tiene definidas sus políticas en su planeación estratégica. 		
		Estrategias	<ul style="list-style-type: none"> La Unidad Educativa tiene definidas las estrategias con enfoque innovador en su planeación estratégica. 		
	Organización	Organigrama	<ul style="list-style-type: none"> Cree usted que la Unidad Educativa cuenta con organigrama funcional para facilitar a los docentes la administración de esta. Considera usted que la Unidad Educativa cuenta con un organigrama estructural que cuente como base para el fortalecimiento de su organización. 		
		Políticas y Valores	<ul style="list-style-type: none"> Cree usted que la Institución Educativa cuenta con políticas y valores que ayuden a la organización. 		
		Mapa de procesos	<ul style="list-style-type: none"> Considera usted que la Unidad Educativa cuenta con un mapa de procesos para facilitar a los docentes los procesos de la institución. 		
		Manual de procesos	<ul style="list-style-type: none"> Considera usted que la Unidad Educativa cuenta con un manual de procesos para facilitar a los docentes a ejecutar y realizar las actividades correspondientes. 		

	Dirección	Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> • Considera usted que la Unidad Educativa cuenta con un liderazgo para el fortalecimiento de esta. • Cree usted que la Unidad Educativa cuenta con un sistema de seguimiento para toma de decisiones. • Considera usted que la Unidad Educativa tiene políticas para el manejo direccional de la institución. • Cree usted que la Unidad Educativa cuenta con un sistema de innovación a la hora de la toma de decisiones. 		
	Control	Tecnología	<ul style="list-style-type: none"> • Considera usted que la Unidad Educativa cuenta con un sistema de supervisión necesaria para su fortalecimiento. 		
		Sistemas	<ul style="list-style-type: none"> • Cree usted que la Unidad Educativa cuenta con un sistema de seguimiento de los objetivos estratégicos como institución. • La Unidad Educativa cuenta con un sistema para controlar y verificar el funcionamiento de los docentes en el ámbito educativo. 		
		Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Cree usted que la Unidad Educativa cuenta con un sistema de retroalimentación para que los docentes cumplan con los objetivos estratégicos. 		

Tabla 2.

Operacionalización de las variables: Variable dependiente: Talento Humano

<p style="text-align: center;">Talento Humano (Ean, U., Lozano Correa, C., & Janeth, L, 2007)</p>	Motivación	Cantidad de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Cree usted que hay condiciones de trabajo pertinente dentro de la unidad educativa. 	Técnica/ encuesta Instrumento: cuestionario	<ol style="list-style-type: none"> 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo
		Ambiente laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Considera usted que está satisfecho laboralmente dentro de la unidad educativa. • Considera usted qué hay compromiso laboral dentro de la Unidad Educativa. • Considera usted que haya una remuneración por logros obtenidos dentro de la institución. • Considera usted que dentro de la institución hay oportunidades de desarrollo profesional. 		
	Trabajo en equipo	Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> • Cree usted que los docentes manejan una buena comunicación en la institución. • Considera usted que la unidad educativa cuenta con liderazgo a la hora de trabajar en equipo. 		
		Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> • Considera usted que la unidad educativa consigue lo que se propone en el tiempo establecido. 		
		Efectividad	<ul style="list-style-type: none"> • Cree usted que los docentes trabajan de manera colaborativa dentro de la institución. 		
	Innovación	Mejorar	<ul style="list-style-type: none"> • De acuerdo con su criterio manifiesta usted coma que la unidad educativa tiene soluciones creativas ante una problemática en la institución. • Considera usted que existen nuevas ideas en el personal que labora en la unidad educativa. 		
		Satisfacción	<ul style="list-style-type: none"> • Considera usted que existen nuevos proyectos en la unidad educativa. • Cree usted que se debería implementar el uso de nuevas tecnologías en la unidad educativa para fomentar la innovación dentro de ella. 		

1.5 Diseño metodológico

1.5.1 Alcance

El trabajo de investigación está orientado a determinar la gestión administrativa y sus componentes en la unidad educativa fiscal “María Luisa Izquierdo”, en donde el personal directivo, administrativo y docente intervendrán, los resultados de este trabajo de investigación valdrán para determinar la optimización del proceso del talento humano y el confort laboral dentro de la unidad educativa.

1.5.2 Diseño

Diseño no experimental

El trabajo de investigación es de diseño no experimental-transversal y de tipo aplicada, nivel descriptivo con enfoque cuantitativo; por el cual se describen las dos variables: Gestión Administrativa y Talento Humano, con el fin de ver la relación que existen entre ellas en la unidad educativa fiscal “María Luisa Izquierdo” de la ciudad de Manta, donde se dará a cabo el estudio.

1.5.3 Población y muestra

Para efecto de la investigación la población de estudio está establecida por el personal de la unidad educativa fiscal “María Luisa Izquierdo”, por medio de la información brindada cuenta con 18 docentes en su totalidad entre hombres y mujeres.

1.5.4 Técnicas e instrumentos de medición y recolección de datos

El instrumento que se utilizó para la recolección de datos fue un cuestionario estructurado bajo una escala de Likert de 5 tramos, donde 1 es Totalmente en desacuerdo, 2 En desacuerdo, 3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4 De acuerdo y 5 Totalmente de acuerdo, desde la técnica de encuesta para poder diagnosticar el problema planteado, mediante la estructura de las variables en estudio, la fiabilidad del cuestionario aplicado para la recolección de los datos se corrobora mediante el uso de los coeficientes Alpha de Cronbach,

como índice de consistencia interna que permite comprobar que el instrumento que se está evaluando es fiable y hace mediciones estables y consistentes, finalmente para la revisión de las pruebas de hipótesis se calculó el coeficiente de correlación RHO de Spearman, los resultados no tener una distribución normal y ser datos cuantitativos.

CAPÍTULO II

2. Marco Teórico

2.1 Antecedentes Investigativos

CUBILLOS CALDERÓN, C. H. CÁCERES MAYORGA, J. X.; MONTEALEGRE GONZÁLEZ, J. V. Prácticas de talento humano en pequeñas organizaciones. 1. ed. Tolima: Sello Editorial Universidad del Tolima, 2022; el presente libro tiene como objetivo dar un acercamiento a los conceptos de la gestión del talento humano en sus enfoques y su evolución con el tiempo, así como formar, motivar, desarrollar y ampliar al personal solicitado para poder potencializar e impulsar contribuyendo con los logros de cada objetivo establecido de manera más efectiva. La metodología utilizada se basó bajo el enfoque cualitativo el cual requiere análisis y recolección de datos sin embargo se dirigió de manera deliberada a optar por contexto de descubrimiento (interpretar y no de explicar, de inducir y no de deducir), basándose en estos datos, valida la teoría preconcebida en un grupo de empresas, obteniendo resultados favorables para las pequeñas organizaciones, es crucial para alcanzar los objetivos organizacionales y generar ventajas competitivas sostenibles, teniendo procesos como la atracción y la selección, la formación y el desarrollo, la evaluación y la compensación son vitales en la gestión de las personas y deben alinearse con la estrategia y los problemas críticos de la organización. Sin embargo, las investigaciones han demostrado que las pequeñas y medianas empresas (PYMES) a menudo carecen de planificación estratégica y dirección en la gestión de sus recursos humanos, lo que genera problemas de productividad e insatisfacción, teniendo como objetivo explorar la relación entre los procesos de GTH y la dirección estratégica en instituciones.

VÁSQUEZ PAUCAR, M.C., RODRÍGUEZ COTILLA, Z. L., CANTOS FIGUEROA, M. DE L., & CAÑARTE QUIMIS, T.Y. Rendimiento del talento humano en el ámbito educativo del sur de Manabí a través de la gestión administrativa. *Ciencia digital*, 2020; el presente artículo presenta el talento humano como recurso teniendo énfasis en la eficiencia y la eficacia dentro de una institución educativa, gestionando y planteando las metas y objetivos permitiendo al ser humano efectuar cada una de las actividades requeridas dentro del desarrollo educativo y la gestión administrativa, reconociendo el nivel de conocimientos, destrezas, actitudes y su competitividad dentro de la misma, cumpliendo con el rol de cada individuo, comprometiéndose al cambio social el cual permite transformar el rendimiento del talento humano en el contexto educativo en base a la gestión administrativa con la herramienta de un programa de desarrollo de programación curricular basado en las ramas científicas y técnicas, para el fortalecimiento de los docentes en las habilidades de enseñanza y aprendizaje, resaltando el compromiso que se tiene para la mejora del rendimiento del talento humano, en el artículo se propone un programa de desarrollo de programación curricular basado en las ramas científicas y técnicas. Este programa tiene como objetivo fortalecer las habilidades de enseñanza y aprendizaje de los docentes, a través de este enfoque, se busca no solo mejorar la calidad educativa sino también promover un entorno en el que el talento humano pueda desarrollarse y desempeñarse de manera óptima, sin embargo, muestra como una gestión administrativa efectiva puede transformar el rendimiento del talento humano en el ámbito educativo al enfocarse en la planificación y gestión de los recursos humanos, creando un ambiente propicio para el desarrollo profesional y personal de su personal docente y administrativo mejorando así la calidad de la educación que se ofrece.

ESPERANZA, M., ELEUTERIO HORNA TORRES, ENRIQUE HORNA TORRES, & DELICIA, F. Gestión administrativa en unidades de gestión educativa: una revisión literaria, revista educación, 2023; el artículo presenta la importancia de determinar la gestión administrativa dentro de las instituciones educativas identificando así las necesidades y requerimientos de la jerarquía y de las funciones de cada persona subordinada cumpliendo a cabalidad los objetivos y metas planteados de acuerdo a los recursos que cuenta la unidad educativa, promoviendo el reforzamiento de los objetivos de la organización manteniendo el compromiso de todos los miembros que conforma la institución, con una buena gestión administrativa se implementan nuevas estrategias y métodos que favorezcan y colaboren con la optimización y la organización brindando una educación de calidad y asegurando espacios accesibles promoviendo la inclusión de cada estudiante, enfatizando al desarrollo educativo en sus procesos y su trabajo en equipo y optimizando el desarrollo profesional analizando diferentes tipos de estrategias y sistemas de gestión de recursos humanos, la Gestión estratégica de recursos humanos, capital humano y ventaja competitiva explora la relación entre la gestión estratégica de recursos humanos, el capital humano y la ventaja competitiva. Cuestionando si el campo está progresando o simplemente va en círculos. Esta investigación es esencial para entender cómo las prácticas administrativas pueden ser mejoradas continuamente y asegurar que las instituciones educativas no solo cumplan con sus objetivos, sino que también evolucionen y se adapten a las nuevas demandas y desafíos del entorno educativo. Concluyendo con una visión integral de cómo una gestión administrativa eficiente puede transformar una institución educativa. Al promover una organización sólida, desarrollar estrategias inclusivas y mantener un enfoque constante en la mejora continua, las unidades educativas pueden optimizar el rendimiento de su personal y ofrecer una educación de calidad superior. Este enfoque permite no solo alcanzar los objetivos institucionales, sino también

crear un entorno de trabajo positivo y motivador para todos los miembros de la comunidad educativa.

2.2 Bases Teóricas

VARIABLE INDEPENDIENTE: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

La gestión administrativa es la encargada de analizar eficientemente los recursos que tiene una empresa para poder así cumplir con los objetivos y metas planteadas con el cual se lleva el proceso diario que se da continuamente, con ello poder cumplir con el tiempo establecido dado en base a la gestión administrativa, sin descuidar el rol fundamental de este que nos permite el monitoreo, el control y así mejorar con éxito los recursos humanos y financieros (Nelly Germania Salguero-Barba & García Salguero, 2018).

Para los autores (Verónica Mendoza-Fernández & Sobeida, 2021) la gestión administrativa ha surgido desde la existencia de la humanidad dado a que, para poder subsistir debían tener un proceso administrativo, el cual se regía para su alimentación, vestimenta y sus implementos para la caza y la agricultura, con el paso del tiempo se ha ido mejorando la gestión administrativa siendo el primer proceso dentro de una empresa.

(Anchelia-Gonzales, 2021) determina que la gestión administrativa en el sector educativo debe tener compromiso organizacional sin ellos el proceso administrativo no tuviera la eficiencia y eficacia que se debe obtener al momento de realizar este proceso, estableciendo una relación positiva para la empresa y para el trabajador y con esto exista una buena gestión, por ende, se incrementa de forma progresiva el compromiso. La gestión administrativa tiene como objetivo abordar problemas específicos para atraer, desarrollar y retener empleados talentosos en organizaciones públicas y privadas. La evolución de las teorías administrativas ha influido en el tratamiento del talento humano, y cada teoría aporta un enfoque diferente. Las organizaciones que priorizan a los empleados como su activo más valioso deben planificar e implementar estratégicamente programas de capital humano, asociándose con el desarrollo organizacional para integrar los principios de gestión del talento.

Planificación

(Gallardo, n.d. 2012) Concluyo que la planificación se refiere al proceso de organizar y esbozar las ideas antes de iniciar un proceso, ayudando a tener la misión, visión, objetivos y estrategias, sin embargo, existen algunos desafíos y desventajas potenciales asociados con la planificación. Es importante establecer plazos claros y establecer un número razonable de objetivos, a nivel individual como colectiva para garantizar una planificación eficaz. Además, es crucial diferenciar entre objetivos cualitativos y cuantitativos al establecer metas, ya que ambos tipos tienen su propia importancia en la planificación. En general, la planificación es una herramienta valiosa y esencial para abordar los posibles desafíos y garantizar un enfoque bien estructurado y realista para lograr los resultados deseados.

Organización

Para (Joaquín Rodríguez y Valencia) La organización es una estructura que formaliza funciones y puestos, diseñada para lograr la máxima eficiencia dentro de los planes y objetivos establecidos. Implica la estructuración de las relaciones entre las funciones, los niveles y las actividades de los elementos materiales y humanos de un organismo social, incluye el establecimiento de la estructura necesaria para la sistematización racional de los recursos mediante la determinación de jerarquías, la correlación y la agrupación de actividades a fin de simplificar las funciones del grupo social. Los manuales se pueden clasificar en diferentes tipos, incluidos los manuales de objetivos y políticas, los manuales departamentales y los manuales de bienvenida o para empleados. Estos manuales ayudan a proporcionar orientación, comunicar las actitudes de la empresa y reducir la necesidad de consultas frecuentes.

Dirección

La dirección se refiere a un elemento clave en el campo de la administración que es necesario para el desarrollo óptimo de las actividades dentro de una empresa, diferentes

autores han aportado sus propias definiciones y perspectivas sobre el concepto de dirección. “Henry Fayol define la dirección como el acto de guiar y supervisar a los empleados para que alcancen los objetivos de la organización”. “Para Leonard J. Kazmie, la dirección es el proceso de influir y motivar a las personas para que trabajen en parte de los objetivos comunes”. “Robert B. Buchele y Burt K. Scalan también ofrecen sus propias opiniones sobre la dirección, pero sus definiciones específicas no se mencionan en las fuentes proporcionadas”. Se hace hincapié en la importancia de la dirección en las empresas, destacando su papel en la dirección eficaz de los equipos y en la consecución de los resultados deseados, para obtener una comprensión más profunda de la dirección, se sugiere considerar la posibilidad de tomar un curso de dirección estratégica o cursos especializados en gestión y administración de empresas. (Euroinnova Business School, 2023)

Control

(Juntadeandalucia.es, 2023) Define al control como elemento clave del proceso administrativo, incluye actividades para garantizar que las operaciones reales se alineen con las operaciones planificadas, es la función que supervisa y compara los resultados obtenidos con los resultados originalmente esperados, garantizando que las acciones se lleven a cabo de acuerdo con los planes de la organización y dentro de los límites de la estructura organizacional. la importancia del control radica en evaluar y corregir el desempeño de las actividades de los subordinados para así garantizar que se alcancen los objetivos y planes de la organización, puede ser tanto retrospectivo como prospectivo, lo que permite analizar el desempeño pasado para identificar desviaciones y tomar medidas correctivas para el futuro siendo la función final del proceso administrativo, ya que proporciona información sobre las desviaciones significativas con respecto al desempeño planificado e influye en el proceso de planificación.

VARIABLE DEPENDENTE: TALENTO HUMANO

(Israel, Vicente & Herrera) mencionan al talento humano como un proceso de gestión estratégica, este ayuda la mejora a la hora de seleccionar el personal para las distintas áreas que hay dentro de la empresa con el método del Alpha de Cronbach, este método es altamente confiable, teniendo indicadores con mayor oportunidad en el reclutamiento.

La globalización en las organizaciones varia de cómo se maneje internamente para solventar su proceso dentro de ella favoreciéndose de manera oportuna creando ventajas competitivas, minimizando los errores que se pueden dar durante este trayecto y determinando los indicadores de desempeño que tributan dentro del talento humano con enfoque estratégico (Ramírez, César, Ruíz & Hugueth, 2019).

Motivación

Es un concepto complejo de acuerdo con (Rica et al., 2009) influenciado por diversos factores y abordado desde diferentes perspectivas basándose en el ambiente laboral y la cantidad de trabajo que se le da al trabajador para su crecimiento y desarrollo profesional, dirigiéndose a alcanzar metas y objetivos sin embargo la motivación puede ser intrínseca, en el ámbito laboral la motivación es esencial para poder mantener niveles óptimos la productividad, creatividad y mantener el fortalecimiento del compromiso de los empleados dentro de cualquier organización, Un ambiente laboral que fomente la motivación proporciona a los empleados el estímulo necesario para enfrentar desafíos y perseguir constantemente la excelencia en sus funciones. Además, la motivación también es extrínseca, derivada de incentivos externos como reconocimientos, recompensas y oportunidades de ascenso, la implementación de programas de reconocimiento y recompensas, así como la creación de un ambiente de trabajo colaborativo y de apoyo, son estrategias efectivas para aumentar la motivación extrínseca. Por otro lado, la motivación intrínseca, que proviene de la satisfacción personal y el sentido de logro en el trabajo, puede ser potenciada ofreciendo a los

empleados oportunidades para el desarrollo de habilidades, autonomía en sus tareas y la posibilidad de participar en la toma de decisiones. De esta manera, se promueve una cultura organizacional en la que los empleados se sienten valorados y comprometidos, lo cual es fundamental para el éxito a largo plazo. La gestión efectiva de la motivación requiere un enfoque holístico que integre tanto los aspectos intrínsecos como los extrínsecos, asegurando que los empleados no solo estén satisfechos con sus roles, sino también inspirados a contribuir de manera significativa al logro de los objetivos.

Trabajo en quipo

El trabajo en equipo se impone a la individualización laboral en la sociedad actual, donde las tareas han aumentado su dificultad y su resolución individual es imposible se incluye el conocimiento, principios y conceptos de las tareas y del funcionamiento de un equipo eficaz, así como habilidades, comportamientos y actitudes apropiadas de cada miembro del equipo considerando un punto clave y una ventaja competitiva, y su importancia ha generado un cambio en la manera de trabajar, el trabajo en equipo supone la disposición personal y la colaboración con otros en la realización de actividades para lograr objetivos comunes, intercambiando información, asumiendo responsabilidades, resolviendo dificultades y contribuyendo al desarrollo colectivo, el trabajo en equipo fomenta un sentido de pertenencia y cohesión entre los empleados, lo que puede traducirse en un aumento de la satisfacción laboral, al compartir responsabilidades y éxitos, los miembros del equipo desarrollan un mayor compromiso con los objetivos organizacionales y un sentido de logro compartido. Esto es especialmente importante en entornos laborales dinámicos y cambiantes, donde la adaptabilidad y la rápida respuesta a las nuevas demandas son esenciales. Para que el trabajo en equipo sea efectivo, es crucial establecer una comunicación abierta y constante, donde se promueva el intercambio de ideas y se escuche activamente a todos los miembros. (De Profesorado, n.d. 2011)

Innovación

La innovación es un concepto multifacético según el autor (Richard Shinn, 2022) abarca cambios sociales, económicos, de comportamiento e institucionales, y se puede clasificar en diferentes aspectos, como el espíritu empresarial, los aspectos tecnológicos y sociales y los aspectos estratégicos también enfatizan la importancia de considerar el significado y la dirección de la innovación, particularmente en relación con las opciones y desafíos de la sociedad. La innovación es inherentemente social y está influenciada por la información social, ya que a menudo implica modificar los resultados de otros y otros adquieren las innovaciones exitosas. Además, los autores destacan el crecimiento de la investigación en innovación a lo largo de los años e identifican autores influyentes en el campo.

CAPITULO III

3. Resultados

3.1 Análisis de fiabilidad

Para el análisis de fiabilidad del instrumento donde se recopilaron los datos, se aplicó el Alfa de Cronbach por medio de SPSS versión 29.0 a los 32 ítems en concordancia con cada uno de los indicadores, dimensiones y variables de investigación, el cual permitió obtener como resultado 0,988, lo que conlleva que el instrumento aplicado es muy consistente y a la vez confiable.

Estadísticas de fiabilidad

Tabla 3.

Estadísticas de confiabilidad: Alfa de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,988	32

Fuente: Bases de datos SPSS encuesta aplicada a los docentes de la unidad educativa fiscal “María Luisa Izquierdo”

De acuerdo con el análisis de confiabilidad tenemos un coeficiente de 0,988, lo cual implica que el instrumento utilizado es de consistencia interna alta dado que el valor calculado se acerca considerablemente a 1 (uno).

3.2 Resultados de la encuesta – Estadísticas descriptiva

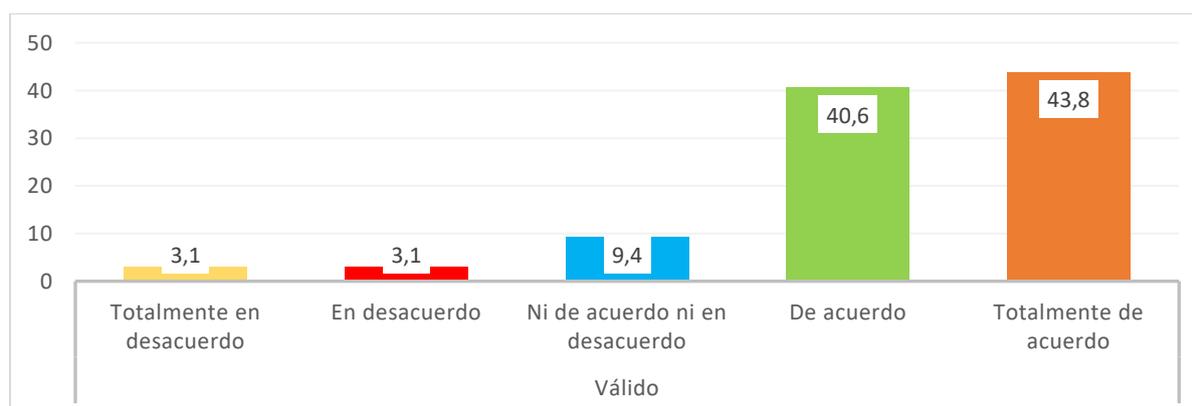
Gestión Administrativa

Tabla 4.
Gestión Administrativa

-	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	1	3,1	3,1	3,1
En desacuerdo	1	3,1	3,1	6,3
Válido Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	9,4	9,4	15,6
De acuerdo	13	40,6	40,6	56,3
Totalmente de acuerdo	14	43,8	43,8	100
Total	32	100	100	

Fuente: Base de datos SPSS encuesta aplicada a los docentes de la unidad educativa fiscal “María Luisa Izquierdo”

Figura 1.
Tabla de frecuencia de la variable: Gestión Administrativa



Análisis e interpretación de los resultados: De acuerdo con Tabla 4 y Figura 1 se evidencia que la Unidad Educativa Fiscal “María Luisa Izquierdo” maneja un sistema de gestión administrativa eficiente ya que la gran mayoría el (84.4%) está de acuerdo que tiene una gestión eficiente acorde a las necesidades de los padres de familia, de los docentes y personal que trabaja dentro de la organización lo cual implica que tiene una excelente gestión administrativa en planificación, organización, dirección y control pero sin embargo existe un 15.6% dicen lo contrario, consecuencia de una u otra manera la organización en este caso la escuela como tal debe promover estrategias que fortalezca la gestión dentro de estas personas que están con el descontento a la no satisfacción con la gestión que se está dando dentro de la organización.

Planificación

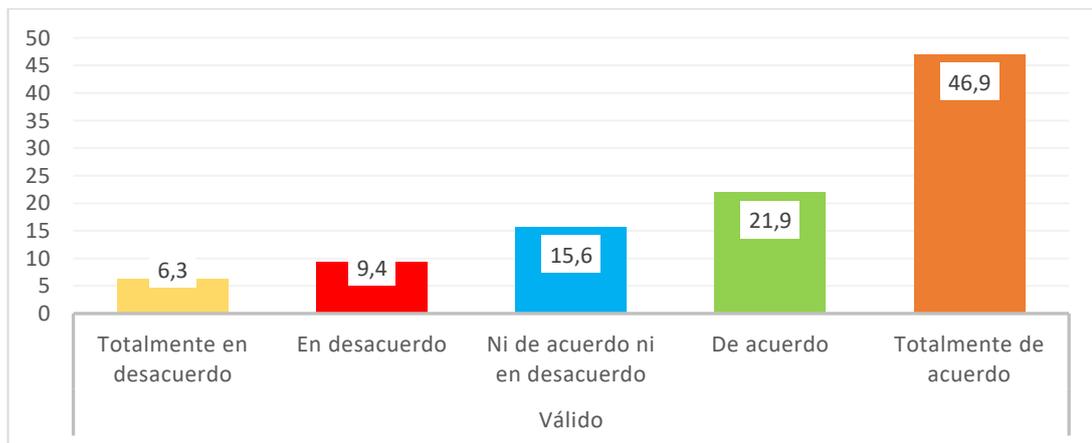
Tabla 5.
Planificación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	6,3	6,3	6,3
	En desacuerdo	3	9,4	9,4	15,6
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	15,6	15,6	31,3
	De acuerdo	7	21,9	21,9	53,1
	Totalmente de acuerdo	15	46,9	46,9	100
Total		32	100	100	

Fuente: Bases de datos SPSS encuesta aplicada a los docentes de la unidad educativa fiscal “María Lusa

Izquierdo”

Figura 2.
Tabla de frecuencia de la dimensión: Planificación



Análisis e interpretación de los resultados: En base a Tabla 5 y Figura 2 se evidencia que el 68,8 % está totalmente de acuerdo que la planificación en el ámbito educativo es esencial para el buen manejo de las actividades y estrategias dado a cabo que no hay inconvenientes ni preocupaciones en base a la planificación, sin embargo existe un 31,3% que está insatisfecho con la planificación que se está llevando a cabo en la institución, siendo aquello que se debe observar porque están en descontento algunos de los docentes en base a la planificación.

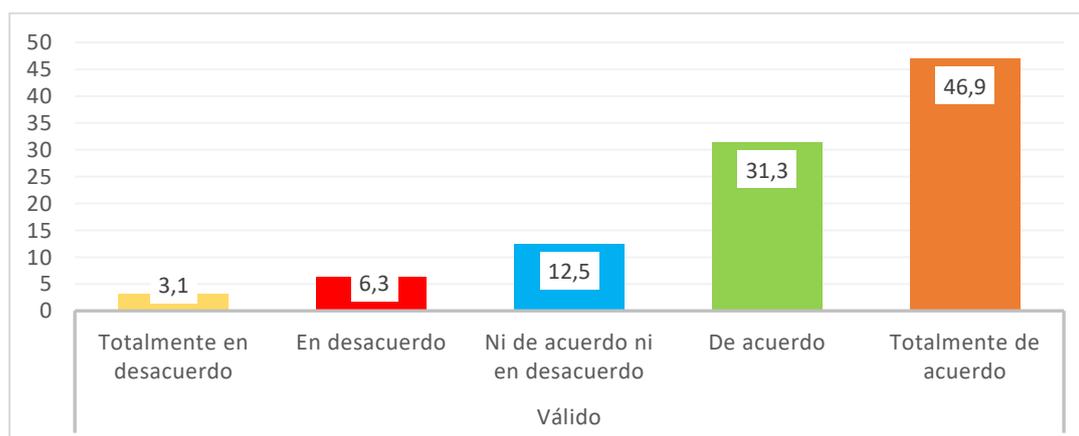
Organización

Tabla 6.
Organización

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	3,1	3,1
	En desacuerdo	2	6,3	9,4
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	12,5	21,9
	De acuerdo	10	31,3	53,1
	Totalmente de acuerdo	15	46,9	100
Total	32	100	100	

Fuente: Base de datos SPSS encuesta aplicada a los docentes de la unidad educativa fiscal “María Luisa Izquierdo”

Figura 3.
Tabla de frecuencia de la dimensión de la variable Gestión Administrativa: Organización



Análisis e interpretación de los resultados: De acuerdo con Tabla 6 y Figura 3 se puede evidenciar que el 78,2 % está totalmente de acuerdo que se tiene una buena organización siendo esto positivo para la unidad educativa porque en base a la organización se potencializa los recursos y el tiempo utilizándolos de manera óptima y con ello se maximiza el rendimiento por parte de los docentes, sin embargo hay una pequeña parte que está en desacuerdo con ello el 21,9%, sintiéndose inconforme con la organización de la unidad educativa fiscal “María Luisa Izquierdo” de la ciudad de Manta, siendo así que la institución debe promover un equilibrio entre la estructura organizativa actual y adoptar una más flexible que permita adaptarse con los desafíos que se dan en el entorno educativo.

Dirección

Tabla 7.
Dirección

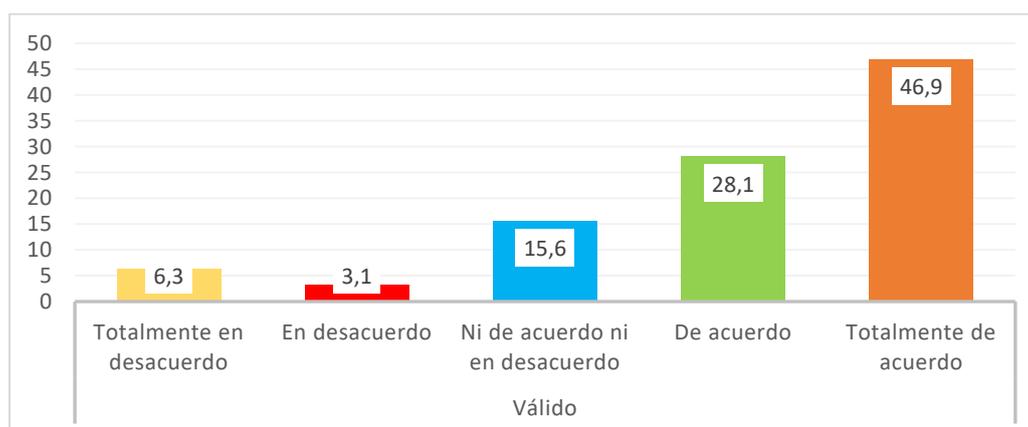
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	6,3	6,3	6,3
	En desacuerdo	1	3,1	3,1	9,4
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	15,6	15,6	25
	De acuerdo	9	28,1	28,1	53,1
	Totalmente de acuerdo	15	46,9	46,9	100
Total		32	100	100	

Fuente: Base de datos SPSS encuesta aplicada a los docentes de la unidad educativa fiscal “María Luisa

Izquierdo”

Figura 4.

Tabla de frecuencia de la dimensión de la variable Gestión Administrativa: Dirección



Análisis e interpretación de los resultados: En Tabla 7 y Figura 4 muestra y relata que un 75% está totalmente de acuerdo que si existe una dirección en la institución siendo positivo para el liderazgo y el fortalecimiento de esta porque proporciona una visión clara y coherente para el desarrollo curricular siendo así que la dirección establece expectativas claras para el desempeño laboral brindando apoyo y recursos para mejorar su profesión, por otro lado, el 25% está totalmente en desacuerdo con la dirección de la unidad educativa, es por ello que se debe ver dónde está la imposición de algunos docentes en base a la dirección que se brinda ya que cuestionan la eficacia de esta y se percibe que no carecen de una visión clara que se comprometa a la mejora continua y el crecimiento de ellos dentro de la organización.

Control

Tabla 8.
Control

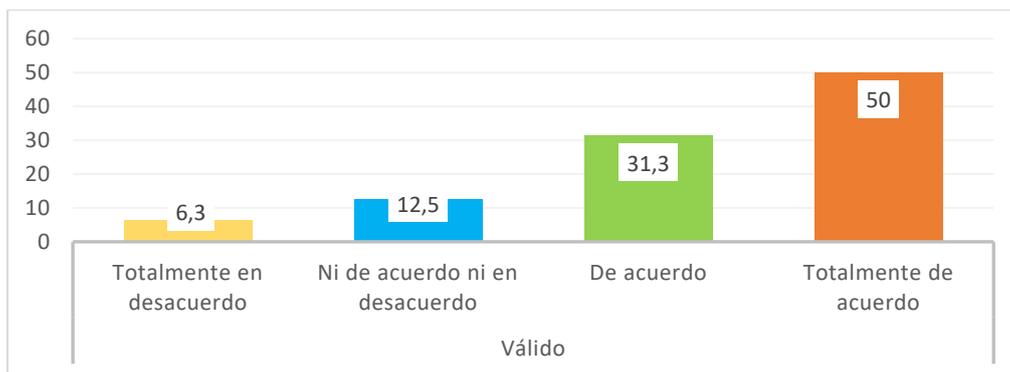
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	6,3	6,3
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	12,5	18,8
	De acuerdo	10	31,3	50
	Totalmente de acuerdo	16	50	100
Total	32	100	100	

Fuente: Base de datos SPSS encuesta aplicada a los docentes de la unidad educativa fiscal “María Luisa

Izquierdo”

Figura 5.

Tabla de frecuencia de la dimensión de la variable Gestión Administrativa: Control



Análisis e interpretación de los resultados: En Tabla 8 y Figura 5 muestra el 81,3% de los docentes están totalmente de acuerdo con el control que se lleva dentro de la institución porque proporciona un marco organizativo claro y eficiente para el funcionamiento diario de la unidad educativa fiscal “María Luisa Izquierdo” de la ciudad de Manta, además teniendo un buen control facilita la asignación justa y equitativa de recursos, mientras que el 18,8% está indeciso de si se lleva un buen control por parte de la unidad educativa, con esto la unidad debe tener en cuenta si su control es muy rígido para estos docentes o a su vez no es eficiente el control que se está llevando a cabo en la organización.

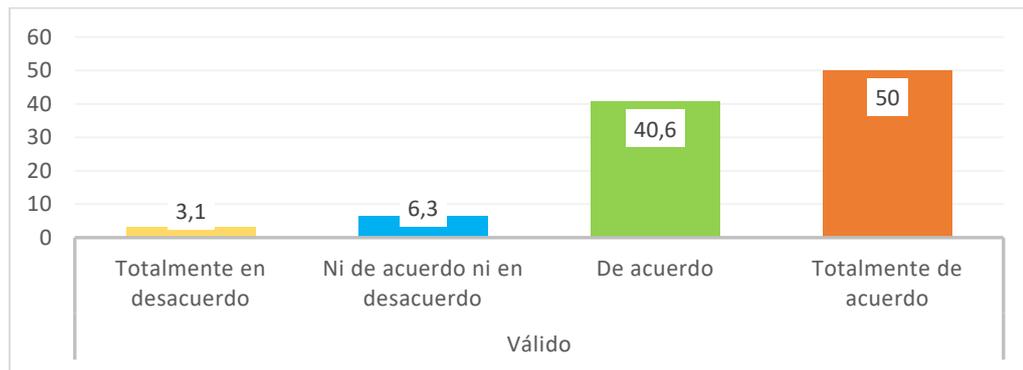
Talento Humano

Tabla 9.
Talento Humano

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	3,1	3,1	3,1
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	6,3	6,3	9,4
	De acuerdo	13	40,6	40,6	50
	Totalmente de acuerdo	16	50	50	100
Total		32	100	100	

Fuente: Base de datos SPSS encuesta aplicada a los docentes de la unidad educativa fiscal “María Luisa Izquierdo”

Figura 6.
Tabla de frecuencia de la variable: Talento Humano



Análisis e interpretación de los resultados: Como se observa en Tabla 9 y Figura 6 los resultados arrojaron que la variable “Talento Humano” en los docentes de la unidad educativa fiscal “María Luisa Izquierdo” de la ciudad de Manta, el 90,6% está de acuerdo que esta variable juega un papel fundamental dentro de la institución, dado a conocer que el talento humano es visto de manera positiva y es altamente valorado por la mayoría de los encuestados, sin embargo hay un descontento del 9,4% y dicen lo contrario, consecuencia de una u otra manera la organización en este caso la escuela como tal debe promover e implementar programas de reconocimiento, fortalecer el liderazgo y ambiente laboral así promover la participación y autonomía por parte de los docentes, con ello fortalecer el talento humano dentro de la organización.

Motivación

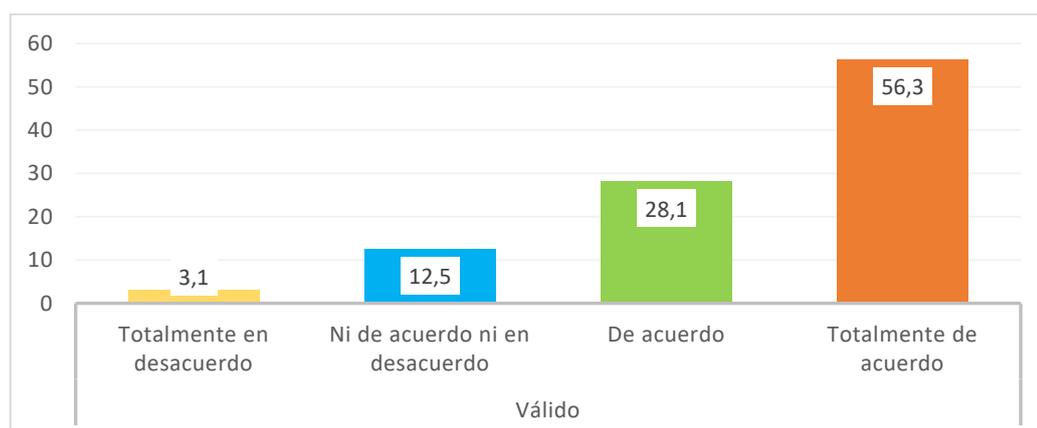
Tabla 10.
Motivación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	1	3,1	3,1	3,1
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	12,5	12,5	15,6
De acuerdo	9	28,1	28,1	43,8
Totalmente de acuerdo	18	56,3	56,3	100
Total	32	100	100	

Fuente: Base de datos SPSS encuesta aplicada a los docentes de la unidad educativa fiscal “María Luisa Izquierdo”

Figura 7.

Tabla de frecuencia de la variable Talento Humano dimensión: Motivación



Análisis e interpretación de los resultados: De acuerdo con Tabla 10 y Figura 7, se muestra que en la institución fiscal “María Luisa Izquierdo” de la ciudad de Manta cuenta con motivación adecuada por parte de cada uno de su trabajo en la mayoría de docentes con el 84,4% siendo esto que hay un ambiente laboral positivo y alentador, fomentando la satisfacción de estos docentes, a pesar de ello existe una inconformidad del 15,6% estando en total desacuerdo sintiendo que no reciben reconocimientos adecuados por su trabajo y esfuerzo, por ende se percibe una falta de comunicación entre algunos docentes dentro de la organización.

Trabajo en equipo

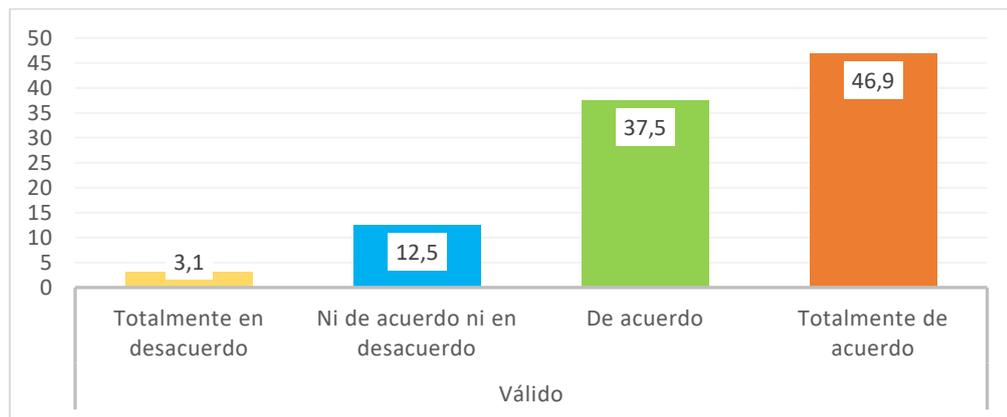
Tabla 11.
Trabajo en equipo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	3,1	3,1	3,1
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	12,5	12,5	15,6
	De acuerdo	12	37,5	37,5	53,1
	Totalmente de acuerdo	15	46,9	46,9	100
Total		32	100	100	

Fuente: Base de datos SPSS encuesta aplicada a los docentes de la unidad educativa fiscal “María Luisa Izquierdo”

Figura 8.

Tabla de frecuencia de la variable Talento Humano dimensión: Trabajo en equipo



Análisis e interpretación de los resultados: Como se muestra en Tabla 11 y Figura 8 existe trabajo en equipo por parte de los docentes de la unidad educativa fiscal “María Luisa Izquierdo” de la ciudad de Manta con un 84,4% respaldando esto como una herramienta efectiva que les permite fomentar sus habilidades de colaboración y comunicación entre ellos reflejando un entorno laboral moderno, además trabajar en equipo potencia la construcción de relaciones interpersonales, por otro lado el 15,6% está inconforme con el trabajo en equipo ya que esto puede causar temor a que se aprovechen de sus esfuerzos y que haya una distribución injusta de responsabilidades entre los docente dentro de la organización.

Innovación

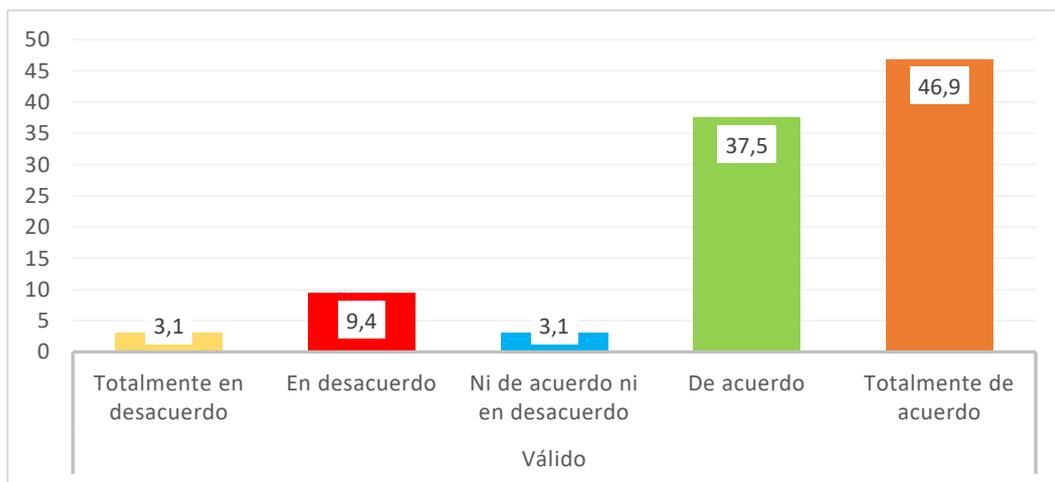
Tabla 12.
Innovación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	3,1	3,1	3,1
	En desacuerdo	3	9,4	9,4	12,5
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	3,1	3,1	15,6
	De acuerdo	12	37,5	37,5	53,1
	Totalmente de acuerdo	15	46,9	46,9	100
Total		32	100	100	

Fuente: Base de datos SPSS encuesta aplicada a los docentes de la unidad educativa fiscal “María Luisa Izquierdo”

Figura 9.

Tabla de frecuencia de la variable Talento Humano dimensión: Innovación



Análisis de interpretación de los resultados: Se visualiza en Tabla 12 y Figura 9 que en la unidad educativa fiscal “María Luisa Izquierdo” de la ciudad de Manta promueve la innovación en los docentes con un 84,4% que están totalmente de acuerdo por ello, permitiéndoles adaptarse a los cambios sociales y tecnológicos que existen en el ámbito laboral educativo, sin embargo existe un 15,6% que está inconforme con esta dimensión, considerando que ellos perciben una falta de recursos adecuados para implementar nuevos métodos innovadores que sean suficientes y relevantes y a su vez que les favorezca dentro de la organización.

3.3 Comprobación de hipótesis

3.3.1 Hipótesis general

- **Hi:** La Gestión Administrativa SI es una estrategia para el fortalecimiento del talento humano en la unidad educativa fiscal “María Luisa Izquierdo” de la ciudad de Manta.
- **Ho:** La Gestión administrativa NO es una estrategia para el fortalecimiento del talento humano en la unidad educativa fiscal “María Luisa Izquierdo” de la ciudad de Manta.

Tabla 13.
Correlación Gestión Administrativa y Talento Humano

			Gestión Administrativa	Talento Humano
Rho de Spearman	Gestión Administrativa	Coefficiente de correlación	1,000	,902
		Sig. (bilateral)		,000
		N	32	32
	Talento Humano	Coefficiente de correlación	,902	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	32	32

*. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)

Fuente: Base de datos SPSS encuesta aplicada a los docentes de la unidad educativa fiscal “María Luisa Izquierdo”

Análisis de resultados e interpretación: el análisis de correlación según tabla de Spearman (RO Spearman) nos menciona que el coeficiente de correlación es de 0,902 esto indica que hay relación considerable positiva entre la dimensión X: Gestión Administrativa y la variable Y: Talento Humano, el análisis de la de la significación es de 0,00 menor a 0,05 lo que demuestra que existe correlación y se acepta la hipótesis alternativa donde la Gestión Administrativa SI es una estrategia para el fortalecimiento del talento humano en la unidad educativa fiscal “María Luisa Izquierdo” de la ciudad de Manta.

3.3.2 Hipótesis específica 1

Hi: La planificación en la Gestión Administrativa SI es una estrategia para el fortalecimiento del talento humano en la unidad educativa fiscal “María Luisa Izquierdo” de la ciudad de Manta.

Ho: La planificación en la Gestión Administrativa NO es una estrategia para el fortalecimiento del talento humano en la Unidad Educativa fiscal “María Luisa Izquierdo” de la ciudad de Manta.

Tabla 14.
Correlación entre Planificación y Talento Humano

			Planificación	Talento Humano
Rho de Spearman	Planificación	Coefficiente de correlación	1,000	,935
		Sig. (bilateral)		,000
		N	32	32
	Talento Humano	Coefficiente de correlación	,935	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	32	32

*. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)

Fuente: Base de datos SPSS encuesta aplicada a los docentes de la unidad educativa fiscal “María Luisa Izquierdo”

Análisis de resultados e interpretación: el análisis de correlación según tabla de Spearman (RO Spearman) nos menciona que el coeficiente de correlación es de 0,935 esto indica que hay relación considerable positiva entre la dimensión X1: Planificación y la variable Y: Talento Humano, el análisis de significación es de 0,000 menor a 0,05 lo que demuestra que existe correlación demostrando que sin planificación no puede haber gestión administrativa, por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa.

3.3.3 Hipótesis específica 2

Hi: La organización en la Gestión Administrativa SI es una estrategia para el fortalecimiento del talento humano en la unidad educativa fiscal “María Luisa Izquierdo” de la ciudad de Manta.

Ho: La organización en la Gestión Administrativa NO es una estrategia para el fortalecimiento del talento humano en la unidad educativa fiscal “María Luisa Izquierdo” de la ciudad de Manta.

Tabla 15.
Correlación entre Organización y Talento Humano

			Organización	Talento Humano
Rho de Spearman	Organización	Coeficiente de correlación	1,000	,775
		Sig. (bilateral)		,000
		N	32	32
	Talento Humano	Coeficiente de correlación	,775	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	32	32

*. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)

Fuente: Base de datos SPSS encuesta realizada a los docentes de la unidad educativa fiscal “María Luisa Izquierdo”

Análisis de resultados e interpretación: el análisis de correlación según tabla de Spearman (RO Spearman) nos menciona que el coeficiente de correlación es de 0,775 esto indica que hay relación considerable positiva entre la dimensión X2: Organización y la variable Y: Talento Humano, el análisis de significación es de 0,000 menor a 0,05 lo que demuestra que existe correlación demostrando que habiendo organización dentro de la unidad educativa ayuda a su fortalecimiento del talento humano, por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa.

3.3.4 Hipótesis específica 3

Hi: La dirección en la Gestión Administrativa SI es una estrategia para el fortalecimiento del talento humano en la unidad educativa fiscal “María Luisa izquierdo” de la ciudad de manta.

Ho: La dirección en la Gestión Administrativa NO es una estrategia para el fortalecimiento del talento humano en la unidad educativa fiscal “María Luisa izquierdo” de la ciudad de manta.

Tabla 16.
Correlación entre Dirección y Talento Humano

		Dirección	Talento Humano
Rho de Spearman	Dirección	Coefficiente de correlación	,862
		Sig. (bilateral)	,000
		N	32
	Talento Humano	Coefficiente de correlación	,862
		Sig. (bilateral)	,000
		N	32

*. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)

Fuente: Base de datos SPSS encuesta realizada a los docentes de la unidad educativa fiscal “María Luisa Izquierdo”

Análisis de resultados e interpretación: el análisis de correlación según tabla de Spearman (RO Spearman) nos menciona que el coeficiente de correlación es de 0,862 esto indica que hay relación considerable positiva entre la dimensión X3: Dirección y la variable Y: Talento Humano, el análisis de significación es de 0,000 menor a 0,05 lo que demuestra que existe correlación demostrando que habiendo organización dentro de la unidad educativa ayuda a su fortalecimiento del talento humano, por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa.

3.3.5 Hipótesis específica 4

Hi: El control en la Gestión Administrativa SI es una estrategia para el fortalecimiento del talento humano en la unidad educativa fiscal “María Luisa Izquierdo” de la ciudad de Manta.

Ho: El control en la Gestión Administrativa NO es una estrategia para el fortalecimiento del talento humano en la unidad educativa fiscal “María Luisa izquierdo” de la ciudad de Manta.

Tabla 17.
Correlación entre Control y Talento Humano

		Control	Talento Humano
Rho de Spearman	Control	1,000	,890
			,000
		32	32
Talento Humano	Control	,890	1,000
		,000	
		32	32

*. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)

Fuente: Base de datos SPSS encuesta aplicada a los docentes de la unidad educativa fiscal “María Luisa Izquierdo”

Análisis de resultados e interpretación: el análisis de correlación según tabla de Spearman (RO Spearman) nos menciona que el coeficiente de correlación es de 0,890 esto indica que hay relación considerable positiva entre la dimensión X4: Control y la variable Y: Talento Humano, el análisis de significación es de 0,000 menor a 0,05 lo que demuestra que existe correlación, aceptando la hipótesis alternativa de que sin control no puede haber gestión administrativa poniendo esta dimensión como una estrategia para la unidad educativa fiscal.

Discusión de los resultados

Posterior de analizar e interpretar los resultados de las tablas de frecuencia correspondiente a las preguntas de la encuesta aplicada a los docentes de la Unidad Educativa Fiscal “María Luisa Izquierdo” de la ciudad de Manta, se procede a exponer los resultados claves del estudio realizado los cuales se detallan a continuación:

- Empezando por la primera dimensión “planificación” los encuestados manifestaron con una valoración positiva en base a los indicadores de misión, visión, valores, objetivos, estrategias y políticas dando como resultado que la mayoría de los docentes afirman que existe cada uno de estos indicadores, el cual brinda información adecuada de la institución. Esto ayuda a que los docentes estén más informados y puedan ver sobre lo que se trata la institución sobre sus objetivos establecidos para poder plasmarlo día a día.
- En cuanto a la segunda dimensión “organizar” poco más de la mitad de los docentes encuestados están de acuerdo si cuentan con los indicadores de organigrama funcional y estructural, mapa de procesos y manual de procedimientos, aun así, la otra parte de los docentes están en desacuerdo e indecisos sobre los indicadores mencionados anteriormente, por lo que se debe mejorar y saber en qué puntos específicos esta la incidencia y en base a ello perfeccionar adecuadamente.
- Así mismo en la tercera dimensión “dirección” los docentes están de acuerdo que, si existe un buen funcionamiento de direccionalidad dentro de la unidad educativa fiscal, sin embargo la cuarta parte de los docentes encuestados muestran un rechazo en base a los indicadores de liderazgo, toma de decisiones, políticas y de innovación, por lo que se debe considerar que es un punto fuerte que se debe

mejorar para llevar un ambiente laboral más pacífico y alentador entre los docentes.

- La cuarta dimensión “control” la mayoría de los docentes están de acuerdo que en la unidad educativa fiscal se maneja un buen control, por otro lado, en base a los indicadores tecnología, sistemas y evaluación, sin embargo un porcentaje pequeño está insatisfecho, por ella se menciona que se debe evaluar el control porque algunos de los docentes están insatisfechos con el control que se lleva dado el caso si es muy rígido o ambiguo.
- Por otro lado, en cuanto a las dimensiones de Talento humano empezando con “motivación” los docentes encuestados más de la mitad está de acuerdo con la motivación que se brinda en la unidad fiscal en base a los indicadores establecidos como lo es cantidad de trabajo y ambiente laboral, pero por otro lado una pequeña parte de los docentes se siente insatisfecho por la carga laboral que se les da, sintiendo que es mucho trabajo para ellos, en este caso se debe investigar porque el descontento de aquellos docentes.
- En la dimensión “trabajo en equipo” los docentes encuestados en su gran mayoría nos menciona que el trabajar en equipo fomenta una buena comunicación, eficiencia y efectividad para la unidad educativa fiscal, mejorando el rendimiento de los docentes y brindándose apoyo mutuamente, no obstante una parte significativa no está de acuerdo con ellos dado a que se sienten frustrados al trabajar en equipo, sintiendo que no son escuchados por la otra parte, se debe mejorar la comunicación entre docentes para que de manera positiva haya una mejor comunicación.

- Por último, en la dimensión “innovación” los docentes encuestados en su gran mayoría están a favor de esta dimensión ya que en sus indicadores se refleja la mejora y satisfacción para el docente, sin embargo, existe una pequeña parte que no está de acuerdo con un cambio de mejora, temiéndole al cambio de mejoramiento y al no poder acoplarse a estos cambios.

4. Propuesta

4.1 Título de la propuesta

“Fortalecimiento de la Gestión Administrativa para el talento humano en la unidad educativa fiscal “María Luisa Izquierdo” de la ciudad de Manta”

4.2 Objetivos

4.2.1 Objetivo General

Fortalecer la Gestión Administrativa para el talento humano en la unidad educativa fiscal “María Luisa Izquierdo” de la ciudad de Manta

4.2.2 Objetivo Especifico

- Fortalecer la planificación estratégica en la unidad educativa fiscal “María Luisa Izquierdo”
- Fortalecer la organización en la unidad educativa fiscal “María Luisa Izquierdo”
- Fortalecer la dirección en la unidad educativa fiscal “María Luisa Izquierdo”
- Fortalecer el control en la unidad educativa fiscal “María Luisa Izquierdo”

4.3 Información de la empresa

Unidad educativa fiscal “María Luisa Izquierdo” se encuentra ubicado en la provincia de Manabí, en el cantón Manta de la parroquia Los Esteros. Es un centro educativo de Ecuador perteneciente a la Zona 4 geográficamente es un centro educativo urbano, su modalidad es presencial en jornada Matutina y Vespertina, con tipo de educación regular y con nivel educativo: Inicial y EGB.

Institución educativa que obtiene sus recursos para desarrollar sus actividades (Sostenimiento) de manera Fiscal, está en el régimen escolar Costa y se puede llegar al establecimiento de manera terrestre, cuenta con un total de 18 profesores en su totalidad.

4.3.1 Misión

La unidad educativa fiscal “María Luisa Izquierdo” es una institución que forma integralmente a los estudiantes (aspectos personales, sociales y trascendentes) con mentalidad creadora solidaria productiva y crítica fortalecida en el desarrollo del pensamiento educación en valores y el respeto a la naturaleza así como una adecuada formación académica con la aplicación de estrategias metodológicas de aprendizaje que les permitirá alcanzar el desarrollo de destrezas, fundamentadas en los principios de libertad respeto democracia y equidad justicia e inclusión estimulando y desarrollando las capacidades motrices e intelectuales para afianzar creativamente la convivencia humana y proveer a la sociedad de seres humanos competentes optimizando los procesos e impulsando el desarrollo eficaz contando con la responsabilidad de la comunidad educativa

4.3.2 Visión

La unidad educativa fiscal “María Luisa Izquierdo” tiene como visión ser una institución facilitadora de los aprendizajes significativos, detectar y desarrollar las inteligencias múltiples, cimentadas en fundamentos pedagógicos holísticos, pensamientos renovadores, tecnologías modernas lo que permita la formación de seres humanos íntegros incluyentes eficientes favoreciendo la cohesión y la paz social en el marco de un desarrollo sustentable con equidad, con sanidad financiera y vida laboral estable, asimismo concebir a la educación como un proceso activo dinámico y con sentido de liderazgo en búsqueda de la excelencia y que promueva la participación esencial de un grupo humano consciente de esta manera poder entregar a la comunidad niños, niñas y adolescentes formados cognitiva y

axiológicamente comprometidos en sus desarrollo socio-afectivo en busca de una superación personal capaces de sostenerlo.

4.4 Justificación de la propuesta

El fortalecimiento de la gestión administrativa para el talento humano en la unidad educativa fiscal María Luisa Izquierdo es crucial para mejorar la Calidad Educativa y el ambiente laboral en la institución esta propuesta busca abordar las deficiencias identificadas en la planeación organización dirección y control dentro del ámbito administrativo con el fin de optimizar el desempeño personal y poner de los resultados educativos.

La planeación es efectiva y fundamental para asegurar que los objetivos educativos se alineen en base a sus necesidades y expectativas que tiene la comunidad educativa ayudando a fortalecer la planificación permitirá establecer metas claras y asignar recursos adecuadamente y así anticipar posibles desafíos facilitando una ejecución más eficiente en las actividades laborales.

Siguiendo con la organización, cabe recalcar que, teniendo una estructura organizativa clara, define roles y responsabilidades ayudando la coordinación y la colaboración entre los miembros del equipo y reduce la duplicación de esfuerzos minimizando los conflictos internos y mejorando la eficiencia operativa, permitiendo a los profesores enfocarse en sus tareas específicas.

Además, teniendo una dirección dentro de la institución es un liderazgo efectivo que motiva al docente compartiendo una visión y un alineamiento de los esfuerzos individuales hacia objetivos comunes de la institución esto incrementará el compromiso y mejorar el clima laboral fomentando un ambiente educativo positivo y productivo.

En este sentido el control adecuado nos permite monitorear y evaluar el desempeño asegurando que las actividades que se realizan conforme a esto se alcancen los objetivos

propuestos, facilitando la identificación temprana de problemas y desviaciones, con ello nos permite tomar medidas correctivas y oportunas y así mejorar continuamente la calidad laboral dentro de la institución.

4.5 Planteamiento de la propuesta

El entorno laboral educativo está en constante evolución, la optimización de la gestión administrativa es un componente crítico para el éxito de cualquier institución educativa. En este estudio investigativo concretamente la unidad educativa fiscal “María Luisa Izquierdo” de la ciudad de Manta, se ha identificado la carencia de comunicación y liderazgo entre algunos docentes lo que ha generado una mala gestión administrativa y trabajo en equipo. Esta ausencia de comunicación y liderazgo impacta negativamente en el desempeño laboral de los docentes y a su vez la innovación para la mejora de esta. Con el objetivo de abordar este desafío, la presente propuesta se centra en la implementación de un plan de acción que promueva una comunicación más efectiva con estrategias acorde a la institución educativa fiscal “María Luisa Izquierdo” de la ciudad de Manta, en busca de fortalecer la gestión administrativa.

Tabla 18.
Plan de acción

	OBJETIVO	ESTRATEGÍAS	ACTIVIDADES	RESPONSABLE	TIEMPO	PRESUPUESTO
Planificación	Fortalecer la planificación estratégica en la unidad educativa fiscal “María Luisa Izquierdo”	Implementar un sistema de planeación estratégica.	<ul style="list-style-type: none"> Realizar un diagnóstico de la situación actual de la planificación administrativa. Documentar y analizar resultados del diagnóstico. Retroalimentar al personal docente en técnicas de comunicación y liderazgo en base a la planificación estratégica. Realizar un plan estratégico anual con objetivos claros y medibles. Revisar y actualizar las responsabilidades de cada docente. 	Director de la institución	3 meses	\$10
Organización	Fortalecer la organización en la unidad educativa fiscal “María Luisa Izquierdo”	Identificar los procesos internos para la retroalimentación de los docentes	<ul style="list-style-type: none"> Presentar propuesta de actualización ante la directiva. Realizar periódicamente reuniones para retroalimentar los cambios realizados. 	Director de la institución	3 meses	\$10
Dirección	Fortalecer la dirección en la unidad educativa fiscal “María Luisa Izquierdo”	Determinar las políticas de liderazgo el cual permitan el fluido entre los docentes para la consolidación de	<ul style="list-style-type: none"> Realizar un diagnóstico de las políticas establecidas en la institución. Realizar reuniones mensualmente para debatir si se están realizando las políticas. 	Director de la institución	2 mes	\$10

los objetivos de la institución.

Control	Fortalecer el control en la unidad educativa fiscal “María Luisa Izquierdo”	Verificar los resultados del control de procesos administrativos del para el fortalecimiento de la institución.	<ul style="list-style-type: none">• Implementar un sistema de retroalimentación.• Establecer reuniones regulares para revisar los resultados y proponer mejoras.• Incentivar la participación del docente en el proceso de mejora continua.• Reconocer las contribuciones significativas en el proceso de mejora.	Director de la institución	3 meses	\$10
---------	---	---	--	----------------------------	---------	------

Conclusiones

- La planificación en la gestión administrativa y el fortalecimiento del talento humano en la unidad educativa fiscal "María Luisa Izquierdo", se identifica como un factor crucial con un coeficiente de correlación de 93%. Los resultados muestran que los docentes reconocen la misión, visión, valores, objetivos, estrategias y políticas, esto indica que una planificación adecuada es esencial para la gestión administrativa efectiva alineados con los objetivos de la institución, lo cual repercute directamente en el desarrollo y fortalecimiento del talento humano, mejorando su desempeño y compromiso.
- En cuanto a la organización los resultados muestran que hay una percepción dividida considerable entre la organización en la gestión administrativa y el fortalecimiento del talento humano, con un coeficiente de correlación 77%. Sin embargo, el otro porcentaje no está de acuerdo, esto sugiere la necesidad de mejorar la comunicación de los indicadores organizacionales para fortalecer y asegurar la comprensión y el beneficio de la estructura organizacional.
- La dirección en la gestión administrativa también se correlaciona positivamente con el fortalecimiento del talento humano, se muestra un coeficiente de correlación de 86% se reconoce el buen funcionamiento de la direccionalidad, a pesar de ello los demás encuestados expresa insatisfacción respecto a los indicadores de liderazgo, toma de decisiones, políticas e innovación. Esto indica que, aunque la dirección es generalmente adecuada, existen áreas clave que necesitan ser fortalecidas para promover un ambiente laboral más positivo y alentador.

- En cuanto a el control, la mayoría de los docentes está de acuerdo en que el control dentro de la unidad educativa fiscal es adecuado, especialmente en relación con la tecnología, sistemas y evaluación. No obstante, un pequeño porcentaje de docentes está insatisfecho, sugiriendo que el sistema de control puede ser percibido como demasiado rígido o ambiguo. Esto destaca la necesidad de revisar y ajustar los mecanismos de control para asegurarse de que sean justos y eficaces.

Recomendaciones

- Fortalecer la Comunicación de la Planificación y asegurar que todos los docentes comprendan y se alineen con los objetivos institucionales a través de reuniones regulares y comunicación clara, promover técnicas y herramientas de planificación estratégica, que se ajusten con los planes según sea necesario.
- Mejorar la comunicación sobre el organigrama, mapa de procesos y manual de procedimientos para asegurar que todos los docentes los comprendan, revisar y optimizar los procesos internos para mejorar la eficiencia ofreciendo información sobre la estructura organizativa y su importancia.
- Realizar programas de desarrollo de liderazgo para fortalecer las habilidades directivas, fomentando la participación de los docentes en la toma de decisiones. Establecer un sistema de evaluación de desempeño para identificar áreas de mejora y ofrecer retroalimentación constructiva.
- Evaluar y ajustar los sistemas de control para que sean justos y eficaces, realizar reuniones mensuales para asegurar el cumplimiento de procedimientos, fomentar una cultura de retroalimentación y mejora continua donde se valoren las opiniones de todos los miembros de la organización y se implementen mejoras basadas en sus sugerencias.

BIBLIOGRAFÍA

- Anchelia-Gonzales, V., Inga-Arias, M., Olivares-Rodríguez, P., & Jorge Luis Escalante-Flores. (2021). La gestión administrativa y compromiso organizacional en instituciones educativas. *Propósitos Y Representaciones*, 9(SPE1). <https://doi.org/10.20511/pyr2021.v9nspe1.899>
- Corposuite. (4 de Agosto de 2022). *Corposuite.com*. Obtenido de <https://corposuite.com.mx/2022/08/04/que-es-la-gestion-administrativa/>
- CUBILLOS CALDERÓN, C. H. CÁCERES MAYORGA, J. X.; MONTEALEGRE GONZÁLEZ, J. V. **Prácticas de talento humano en pequeñas organizaciones**. 1. ed. Tolima: Sello Editorial Universidad del Tolima, 2022. 98 p. Disponible en: <https://elibro.net/es/ereader/ulead/228400?page=27> . Consultado en: 16 Sep. 2023
- De Profesorado, F. (n.d.). 2011 Profesorado. *Revista de Currículum*. <https://www.redalyc.org/pdf/567/56722230020.pdf>
- Documento sin título. (2023). *Juntadeandalucia.es*. https://www.juntadeandalucia.es/averroes/centrostitic/14002984/helvia/aula/archivos/repositorio/1500/1663/html/web/jose_pablo/frabricacion.htm#:~:text=E1%20control%20es%20la%20funci%C3%B3n,654
- Enere, C., & Antonio de Jesus, V. (17 de Abril de 2017). *Redalyc.org*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/5718/571864086001/html/#:~:text=Actualmente%20%20se%20hace%20referencia%20al,personas%20dentro%20de%20una%20organizaci%C3%B3n>
- Esperanza, M., Eleuterio Horna Torres, Enrique Horna Torres, & Delicia, F. (2023). Gestión administrativa en unidades de gestión educativa: una revisión literaria. *Revista Educación*. <https://doi.org/10.15517/revedu.v47i1.49904>
- Euroinnova Business School. (2023, October 27). Cuáles son las fuentes de energía renovables y no renovables. Euroinnova Business School; Euroinnova Business School. <https://www.euroinnova.ec/blog/que-es-la-direccion-segun-autores>
- Gallardo, E. (n.d.). *Fundamentos de Planificación*. <https://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/32363/1/Fundamentos%20de%20planificaci%C3%B3n.pdf>
- Israel, Vicente, & Herrera. (2018). Proceso de talento humano en la gestión estratégica. *Cuc.edu.co*. <https://doi.org/1012-1587>

- Nelly Germania Salguero-Barba, & García-Salguero, C. P. (2018). Gestión Administrativa Eficiente. Polo Del Conocimiento. <https://doi.org/10.23857/pc.v3i9.748>
- Ramírez, R. I., César Espíndola, Ruíz, G. I., & Hugueth, A. M. (2019). Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. Información Tecnológica, 30(6), 167–176. <https://doi.org/10.4067/s0718-07642019000600167>
- Rica, C., Pereira, N., Luisa, M., Teóricas, P., Algunas, Y., & De Su, C. (2009). 33(2), 153–170. <https://www.redalyc.org/pdf/440/44012058010.pdf>
- Richard Shinn (2022). Innovación: una revisión del estado del arte y tipología. SocArXiv (OSF Preprints). <https://doi.org/10.31235/osf.io/pv4zg>
- Vásquez Paucar, M. C., Rodríguez Cotilla, Z. L., Cantos Figueroa, M. de L., & Cañarte Quimis, T. Y. (2020). Rendimiento del talento humano en el ámbito educativo del sur de Manabí a través de la gestión administrativa. Ciencia Digital, 4(4), 29-43. <https://doi.org/10.33262/cienciadigital.v4i4.1420>
- Verónica Mendoza-Fernández, & Sobeida, J. (2021). Procesos de Gestión Administrativa, un recorrido desde su origen. Revista Científica FIPCAEC (Fomento de La Investigación Y Publicación En Ciencias Administrativas, Económicas Y Contables). ISSN: 2588-090X. Polo de Capacitación, Investigación Y Publicación (POCAIP), 6(3), 608–620. <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v6i3.414>

ANEXOS

 <p>Uleam UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABÍ</p>	<p>Universidad Laica Eloy Alfaro De Manabí Facultad Ciencias Administrativas, Contables Y Comercio Carrera Administración De Empresa</p>	
<p>Encuesta para analizar de qué manera la gestión administrativa es una estrategia para el fortalecimiento del talento humano en la unidad educativa fiscal “María Luisa Izquierdo” de la ciudad de Manta.</p>		
<p>Saludos; soy estudiante de la universidad laica Eloy Alfaro de Manabí, de la carrera administración de empresas, en estas instancias me encuentro realizando el trabajo de titulación, el objetivo de este cuestionario es recopilar información con datos relevantes que permitan responder a las siguientes interrogantes de la investigación, las respuestas serán anónimas y con fines académicos, agradezco mucho su participación y su valioso tiempo al realizar a encuesta.</p>		

INSTRUCCIONES: Elegir la opción que usted crea conveniente y responda cada uno de los ítems según su expectativa.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo.	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

VERIFICAR SI EXISTE LA PLANIFICACION EN LA UNIDAD EDUCATIVA FISCAL “MARÍA LUISA IZQUIERDO” DE LA CIUDAD DE MANTA	ÍTEMS				
	1	2	3	4	5
1. De acuerdo con su experiencia la Unidad Educativa tiene definida la Misión en su planeación estratégica.					
2. Considera usted que la Unidad Educativa tiene definida la Visión en su planeación estratégica.					
3. Cree usted que la Unidad Educativa tiene definidos los objetivos estratégicos en su planeación estratégica.					
4. Considera usted que la Unidad Educativa tiene definidos sus					

valores en su planeación estratégica.					
5. De acuerdo con su experiencia la Unidad Educativa tiene definidas sus políticas en su planeación estratégica.					
6. La Unidad Educativa tiene definidas las estrategias con enfoque innovador en su planeación estratégica.					

VERIFICAR SI EXISTE LA ORGANIZACIÓN EN LA UNIDAD EDUCATIVA FISCAL “MARÍA LUISA IZQUIERDO” DE LA CIUDAD DE MANTA	ÍTEMS				
	1	2	3	4	5
7. Cree usted que la Unidad Educativa cuenta con un organigrama funcional para facilitar a los docentes la administración de esta.					
8. Considera usted que la Unidad Educativa cuenta con un organigrama estructural que cuente como base para el fortalecimiento de su organización.					
9. Cree usted que la institución Educativa cuenta con políticas y valores que ayuden a la organización.					
10. Considera usted que la Unidad Educativa cuenta con un mapa de procesos para facilitar a los docentes los procesos de la institución.					
11. Considera usted que la Unidad Educativa cuenta con un manual de procesos para facilitar a los docentes a ejecutar y realizar las actividades correspondientes.					

VERIFICAR SI EXISTE DIRECCIÓN EN LA UNIDAD EDUCATIVA FISCAL “MARÍA LUISA IZQUIERDO” DE LA CIUDAD DE MANTA	ÍTEMS				
	1	2	3	4	5
12. Considera usted que la Unidad Educativa cuenta con liderazgo para el fortalecimiento de esta.					
13. Cree usted que la Unidad Educativa cuenta con un sistema de seguimiento para la toma de decisiones.					
14. Considera usted que la unidad educativa tiene políticas para					

el manejo direccional de la institución.					
15. Cree usted que la Unidad Educativa cuenta con un sistema de innovación a la hora de la toma de decisiones.					

VERIFICAR SI EXISTE CONTROL EN LA UNIDAD EDUCATIVA FISCAL “MARÍA LUISA IZQUIERDO” DE LA CIUDAD DE MANTA	ÍTEMS				
	1	2	3	4	5
16. Considera usted que la Unidad Educativa cuenta con un sistema de supervisión necesaria para su fortalecimiento.					
17. Cree usted que la Unidad Educativa cuenta con un sistema de seguimiento de los objetivos estratégicos como institución.					
18. La Unidad Educativa cuenta con un sistema para controlar y verificar el funcionamiento de los docentes en el ámbito educativo.					
19. Cree usted que la Unidad Educativa cuenta con un sistema de retroalimentación para que los docentes cumplan con los objetivos estratégicos.					

VERIFICAR SI EXISTE LA MOTIVACIÓN EN LA UNIDAD EDUCATIVA FISCAL “MARÍA LUISA IZQUIERDO” DE LA CIUDAD DE MANTA	ÍTEMS				
	1	2	3	4	5
20. Considera usted que está satisfecho laboralmente dentro de la Unidad Educativa					
21. Considera usted que hay compromiso laboral dentro la Unidad Educativa.					
22. Cree usted que hay condiciones de trabajo pertinente dentro de la Unidad Educativa.					
23. Considera usted que haya una remuneración por logros obtenidos dentro de la institución.					
24. Considera usted que dentro de la institución hay oportunidades de desarrollo profesional.					

VERIFICAR SI EXISTE TRABAJO EN EQUIPO EN LA UNIDAD EDUCATIVA FISCAL “MARÍA LUISA IZQUIERDO” DE LA CIUDAD DE MANTA	ÍTEMS				
	1	2	3	4	5
25. Cree usted que los docentes manejan una buena comunicación en la institución.					
26. Considera usted que la Unidad Educativa consigue lo que se propone en el tiempo establecido.					
27. Cree usted que los docentes trabajan de manera colaborativa dentro de la institución.					
28. Considera usted que la Unidad Educativa cuenta con liderazgo a la hora de trabajar en equipo.					

VERIFICAR SI EXISTE INNOVACIÓN EN LA UNIDAD EDUCATIVA FISCAL “MARÍA LUISA IZQUIERDO” DE LA CIUDAD DE MANTA	ÍTEMS				
	1	2	3	4	5
29. De acuerdo con su criterio manifiesta usted, que la Unidad Educativa tiene soluciones creativas ante una problemática en la institución.					
30. Considera usted que existe nuevas ideas en el personal que labora en la Unidad Educativa.					
31. Considera usted que existe nuevos proyectos en la Unidad Educativa.					
32. Cree usted que se debería implementar el uso de nuevas tecnologías en la unidad educativa para fomentar la innovación dentro de ella.					