



ITSEP

INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO ECUATORIANO DE PRODUCTIVIDAD

Formación Emprendedora y Empresarial

Trabajo de Investigación

TECNOLOGÍA SUPERIOR EN:

CARRERA:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

TEMA:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DEL PERSONAL EDUCATIVO
PARA UN CENTRO DE ESTIMULACIÓN INFANTIL Y APOYO
ESCOLAR ECOLUDICO EN EL DISTRITO METROPOLITANO DE
QUITO

AUTOR/ES

SUSANA MARCELA CHALÁ OBANDO

TUTOR

Ing. Omar Vinuesa M.B.A.

CIUDAD

Quito, D.M.

AÑO

2026

Agradecimiento

Con mucha alegría y gratitud, agradezco principalmente a Dios por brindarme la fortaleza, sabiduría y perseverancia necesarias para alcanzar esta importante meta en mi vida.

A mi familia, especialmente a mi mamita, por su amor, apoyo incondicional y motivación constante en todos los aspectos, durante todo este camino. Gracias por estar presentes en cada momento, por creer en mí y por ser mi mayor inspiración para continuar y no rendirme ante las dificultades.

A mis docentes y tutores, por compartir sus conocimientos, orientarme con paciencia y dedicación, y acompañarme durante el desarrollo de este trabajo. Sus enseñanzas y consejos han sido fundamentales para mi formación profesional y personal.

A todas las personas que, de una u otra manera, contribuyeron a la culminación de esta tesis, especialmente a los padres y madres de familia que depositan su confianza en quienes tenemos la responsabilidad de contribuir al cuidado, formación y bienestar de lo más valioso de sus vidas: sus pequeños.

A todos, mi más sincero agradecimiento por su apoyo, confianza y por haber sido parte de este logro tan significativo en mi vida.

Dedicatoria

Con todo mi amor y gratitud, dedico este trabajo principalmente a mi familia, quienes han sido, son y serán siempre mi mayor inspiración, mi fortaleza y la razón que me impulsa a seguir adelante y luchar por cada uno de mis sueños.

A mis hijos, Jerson, Dilan y Aleky, quienes son mi mayor motivación para continuar creciendo y superándome cada día. Espero que este logro les demuestre que, con esfuerzo, perseverancia y dedicación, es posible alcanzar las metas que nos proponemos. Gracias por ser mi fuente de amor, alegría e inspiración en cada paso de este camino.

A mis amigos y compañeros de trabajo, Nelly, Katty, Patricio, Moni, Mayrita, Anita V. Joss y Criss por brindarme su apoyo, confianza, palabras de ánimo y por acompañarme durante este proceso que hoy llega a una meta tan importante para mí.

De manera muy especial, dedico este logro a Andrés Esteban Novillo Abarca, quien desde el inicio de este camino supo inspirarme, motivarme y despertar en mí el interés por esta hermosa carrera. Gracias por creer en mis capacidades, por su apoyo por alegrarse quizá más que mi cuando daba cada paso y por ser parte importante de una decisión que hoy me permitirá ejercer una profesión la cual disfruto adoro y valoro profundamente.

Esta carrera me ha enseñado que la verdadera esencia de nuestra labor está en servir a los demás con amor, compromiso, empatía y vocación. Cada aprendizaje adquirido ha fortalecido mi deseo de seguir creciendo, no solo como profesional, sino también como persona.

A todos quienes estuvieron presentes durante este camino, les dedico este logro con profundo cariño y gratitud. Cada palabra de aliento, cada gesto de apoyo y cada enseñanza formaron parte de este sueño que hoy, con mucha alegría, se convierte en una realidad.

Índice General

Introducción	1
Definición y Justificación del Tema.....	2
Justificación.....	3
Planteamiento del Problema.....	4
Objetivo General	5
Objetivos específicos	5
Metodología de la Investigación	6
Marco Teórico.....	7
Importancia del talento humano en instituciones educativas	8
Procesos de gestión del talento humano.....	9
Estimulación infantil	10
Selección del personal educativo	12
Capacitación y desarrollo del personal.....	13
CAPÍTULO I: Diagnóstico Y Contextualización	14
1.1. Descripción del Tema de Investigación	14
1.1.1. Análisis del Sector o Área de Estudio	14
1.1.2. Contexto Institucional, Sectorial o Social.....	15
1.1.3. Identificación del Problema u Oportunidad.....	16
1.2. Caracterización del Objeto de Estudio	17
1.2.1. Descripción General	18
1.2.2. Naturaleza Jurídica o Normativa	19
1.2.3. Actores Involucrados.....	20
1.2.4. Estructura Organizacional o Funcional.....	20
1.2.5. Roles y Perfiles Relevantes.....	21
1.3. Orientación Estratégica del Proyecto.....	23
1.3.1. Misión.....	23
1.3.2. Visión	24
1.3.3. Valores o Principios Rectores	24
1.3.4. Políticas Generales	25
1.3.5. Análisis PEST	25
1.3.6. Análisis de las 5 Fuerzas de Porter	26
1.3.7. Análisis FODA	28
1.3.8. Estrategias de Desarrollo	28
1.3.9. Objetivos Estratégicos	29
1.3.10. Alianzas o Articulaciones Clave	30

2.1.	Análisis de la demanda / necesidad	32
2.1.1.	Perfil de los Beneficiarios o Usuarios Potenciales.....	32
2.1.2.	Tipo de Mercado o Contexto.....	33
2.1.3.	Segmentos y Grupos Objetivo.....	34
2.1.4.	Comportamiento, Hábitos o Patrones Relevantes.....	35
2.1.5.	Instrumentos de Recolección de Información Primaria.....	35
2.1.5.1.	Encuestas.....	36
2.1.5.2.	Entrevistas (cualitativo).....	44
	Entrevista dirigida a personal netamente educativo / directivo.....	44
2.1.5.3.	Focus Group (cualitativo)	48
2.1.5.4.	Análisis e Interpretación de Resultados	49
2.2.	Análisis de la Oferta / Situación Actual	50
2.2.1.	Perfil del Actor Principal.....	50
2.2.2.	Variables Psicográficas y Demográficas Pertinentes.....	51
2.3.	Plan de Acción o Propuesta.....	52
2.3.1.	Producto, Servicio o Intervención Propuesta.....	52
2.3.2.	Costos / Accesibilidad.....	53
2.3.3.	Comunicación y Difusión	53
2.3.4.	Distribución o Implementación	53
2.4.	Posibilidades desde el Punto de Vista del Entorno	54
2.4.1.	Ventaja Diferencial o Propuesta de Valor	54
2.4.2.	Análisis de Fuerzas o Factores del Entorno	55
2.4.3.	Barreras o Restricciones Identificadas	55
	CAPÍTULO III: Aspectos Técnicos Y Operativos.....	57
3.1.	Procesos y Control de Calidad	57
3.1.1.	Diagramas de Flujo del Proceso	57
3.1.2.	Mecanismos de Control y Seguimiento.....	59
3.2.	Capacidad Operativa	59
3.2.1.	Capacidad de Ejecución o Producción.....	59
3.2.2.	Dimensionamiento del Proyecto.....	59
3.3.	Infraestructura y Recursos	60
3.3.1.	Espacios, Equipos o Recursos Necesarios	61
3.3.2.	Distribución y Organización Física o Lógica.....	63
3.4.	Análisis de Recursos y Proveedores	63
3.4.1.	Insumos, Materiales o Herramientas Necesarias.....	65
3.4.2.	Criterios de Selección	66

3.5.	Normativa Aplicable	68
3.5.1.	Normas Técnicas, Sanitarias, Ambientales o Sectoriales	69
3.5.2.	Medidas de Seguridad y Cumplimiento	70
3.6.	Localización o Ámbito de Aplicación	70
3.6.1.	Macro Localización	71
3.6.2.	Micro Localización	71
3.6.3.	Factores de Decisión	72
3.7.	Matriz de Impacto y Mitigación	72
3.7.1.	Impactos Sociales, Ambientales y Económicos	73
3.8	Desarrollo de la propuesta	73
4.1.	Estructura Económica del Proyecto	74
4.1.1.	Plan de Inversiones	75
4.1.2.	Fuentes de Financiamiento	77
4.1.3.	Presupuesto de Ingresos	77
4.1.4.	Presupuesto de Costos	78
4.1.5.	Presupuesto de Gastos	79
4.1.6.	Estado de Resultados Proyectado	81
4.1.7.	Punto de Equilibrio	81
4.1.8	Evaluación del Proyecto	82
	PLAN DE CONTINGENCIA Y SALIDA	83
	Matriz de Situaciones Adversas	84
	Medidas de Mitigación y Alternativas	85
	CONCLUSIONES	86
	RECOMENDACIONES	87
	ANEXOS	92

Índice de Gráficos

Gráfico # 1 Actores involucrados.....	20
Gráfico # 2 Estructura organizacional.....	20
Gráfico # 3 Matriz FODA	28
Gráfico # 4 Pregunta 1 de la Encuesta	37
Gráfico # 5 Pregunta 2 de la Encuesta	38
Gráfico # 6 Pregunta 3 de la Encuesta	38
Gráfico # 7 Pregunta 4 de la Encuesta	39
Gráfico # 8 Pregunta 5 de la Encuesta	40
Gráfico # 9. Pregunta 6 de la Encuesta	40
Gráfico # 10 Pregunta 7 de la Encuesta	41
Gráfico # 11 Pregunta 8 de la Encuesta	42
Gráfico # 12 Pregunta 9 de la Encuesta	42
Gráfico # 13 Pregunta 10 de la encuesta	43
Gráfico # 14 Diagrama de flujo del proceso	58
Gráfico # 15 Referencial Centro Infantil.....	63

Índice de Tablas

Tabla # 1 Pregunta 1 de la Encuesta	37
Tabla # 2 Pregunta 2 de la Encuesta	37
Tabla # 3 Pregunta 3 de la Encuesta	38
Tabla # 4 Pregunta 4 de la Encuesta	39
Tabla # 5 Pregunta 5 de la encuesta	39
Tabla # 6 Pregunta 6 de la Encuesta	40
Tabla # 7 Pregunta 7 de la Encuesta	41
Tabla # 8 Pregunta 8 de la Encuesta	41
Tabla # 9 Pregunta 9 de la encuesta	42
Tabla # 10 Pregunta 10 de la Encuesta.....	43
Tabla # 11 Infraestructura y Recursos.....	61
Tabla # 12 Espacios, equipos y recursos.....	62
Tabla # 13 Recursos y proveedores.....	65
Tabla # 14 Insumos materiales.....	66
Tabla # 15 Matriz Impacto y Mitigación	72
Tabla # 16 Activos No corrientes.....	76
Tabla # 17 Activos Diferidos	76
Tabla # 18 Capital de trabajo inicial	76
Tabla # 19 Resumen de inversión inicial	76
Tabla # 20 Presupuesto Mensual de Ingresos Proyectados	78
Tabla # 21 Presupuesto Anual de Ingresos	78
Tabla # 23 Presupuesto Anual de Costos	79
Tabla # 24 Presupuesto Mensual de Gastos Proyectados.....	80
Tabla # 25 Presupuesto Anual de Gastos	80
Tabla # 26 Presupuesto de Gastos.....	81
Tabla # 27 Punto de Equilibrio	82
Tabla # 28 Matriz de Situaciones Adversas	84

Resumen Ejecutivo - Palabras Clave

El presente proyecto tiene como objetivo diseñar una propuesta de gestión del talento humano para el personal educativo del Centro de Estimulación Infantil y Apoyo Escolar Ecolúdico, ubicado en el Distrito Metropolitano de Quito. La investigación busca fortalecer los procesos relacionados con la selección, capacitación y evaluación del personal, considerando la importancia del talento humano en la calidad del servicio educativo.

La metodología aplicada tuvo un enfoque mixto, mediante el uso de encuestas dirigidas a padres de familia y representantes legales, además de técnicas de apoyo para la recopilación de información. Los resultados evidenciaron la importancia de contar con personal capacitado, comprometido y con las competencias necesarias para atender las necesidades de los niños y niñas.

Como resultado, se plantea una propuesta de gestión del talento humano orientada a mejorar la organización del personal educativo y contribuir al adecuado funcionamiento del centro.

Palabras clave: gestión del talento humano, personal educativo, estimulación infantil, apoyo escolar, competencias laborales

Abstract – Keywords

This research project aims to develop a human talent management proposal for the educational staff of the Ecolúdico Child Stimulation and Academic Support Center, located in the Metropolitan District of Quito. The proposal arises from the need to strengthen processes related to personnel selection, training, performance evaluation, and professional development, considering that human talent represents a fundamental element to ensure the quality of the educational service provided to children.

The research was conducted through a mixed-method approach, using data collection techniques and instruments such as surveys addressed to parents and legal representatives, interviews, and observation, which made it possible to identify the importance of having qualified, committed personnel with the appropriate competencies to perform their duties within the educational center.

Based on the diagnosis carried out, a proposal is presented aimed at improving human talent management through the implementation of organizational processes that strengthen personnel selection, continuous training, performance evaluation, and work motivation. Likewise, an administrative structure is established to contribute to the achievement of institutional objectives and the development of a quality educational service.

Finally, the economic study allowed the analysis of the project's feasibility through the identification of investments, costs, expenses, and projected income required for the implementation of the Ecolúdico Child Stimulation and Academic Support Center, determining its potential sustainability over time.

Keywords: Human talent management, educational staff, child stimulation, academic support, personnel selection, training, educational quality.

Introducción

En la actualidad, las organizaciones reconocen que el talento humano constituye uno de los factores más importantes para alcanzar sus objetivos y garantizar la calidad de los servicios que ofrecen. En el ámbito educativo, esta realidad adquiere mayor relevancia, ya que el desempeño, la preparación y el compromiso del personal influyen directamente en los procesos de enseñanza, el desarrollo de los estudiantes y el fortalecimiento institucional.

En el Distrito Metropolitano de Quito existe un creciente interés por servicios de estimulación infantil y apoyo escolar que complementen la formación de los niños y niñas mediante estrategias innovadoras, ambientes seguros y experiencias de aprendizaje significativas. Esta necesidad ha impulsado el desarrollo de centros especializados que buscan responder a las expectativas de las familias y contribuir al desarrollo integral de la población infantil.

En este contexto, el presente trabajo propone el diseño de una gestión del talento humano para el personal educativo de un Centro de Estimulación Infantil y Apoyo Escolar Ecolúdico. La propuesta está orientada a establecer procesos que faciliten la incorporación, capacitación, evaluación del desempeño y desarrollo profesional del personal, con el propósito de conformar un equipo competente, comprometido y alineado con los objetivos institucionales.

El desarrollo de la investigación comprende el análisis de fundamentos teóricos, normativos y administrativos relacionados con la gestión del talento humano y su aplicación en instituciones educativas. Asimismo, incorpora un diagnóstico del entorno, el diseño de la propuesta y un estudio económico que permite valorar su factibilidad, considerando las necesidades del proyecto y las condiciones del contexto donde se implementará.

La propuesta reconoce que la calidad de un centro educativo no depende únicamente de su infraestructura o de los recursos materiales disponibles, sino también de las personas que participan en su funcionamiento. Por ello, se plantea un modelo de gestión que fortalezca las competencias del personal, favorezca un ambiente de trabajo colaborativo y contribuya al mejoramiento continuo de los servicios ofrecidos.

Finalmente, esta investigación busca aportar una herramienta de gestión que sirva como base para la organización y funcionamiento del Centro de Estimulación Infantil y Apoyo Escolar Ecolúdico, promoviendo una administración eficiente del talento humano y contribuyendo al desarrollo integral de los niños y niñas, así como a la satisfacción de sus familias.

Definición y Justificación del Tema

La gestión del talento humano comprende el conjunto de procesos orientados a planificar, organizar, desarrollar y fortalecer las capacidades de las personas que forman parte de una organización. Su propósito es asegurar que cada colaborador cuente con las competencias, conocimientos y habilidades necesarias para desempeñar sus funciones de manera eficiente y contribuir al logro de los objetivos institucionales. En el ámbito educativo, estos procesos adquieren una importancia especial, ya que la calidad del servicio depende, en gran medida, de la preparación, el compromiso y el desempeño del personal encargado de la formación de los estudiantes.

El presente proyecto se centra en el diseño de una propuesta de gestión del talento humano para el personal educativo de un Centro de Estimulación Infantil y Apoyo Escolar Ecolúdico en el Distrito Metropolitano de Quito. La propuesta contempla procesos relacionados con el reclutamiento, la selección, la inducción, la capacitación, la evaluación del desempeño y el desarrollo profesional, con el propósito de conformar un equipo de trabajo competente, comprometido y alineado con la misión y los objetivos del centro.

La elección de este tema responde a la necesidad de fortalecer la administración del talento humano en instituciones dedicadas a la atención y desarrollo de la primera infancia. Contar con procesos organizados para la gestión del personal permite mejorar el desempeño de los colaboradores, favorecer un ambiente laboral positivo y garantizar una atención educativa de calidad que responda a las necesidades de los niños, niñas y sus familias.

Asimismo, esta investigación busca aportar una propuesta que pueda servir como guía para la organización y funcionamiento del centro, promoviendo una gestión eficiente del personal educativo y contribuyendo a la sostenibilidad de la institución.

De esta manera, el talento humano se reconoce como un elemento esencial para ofrecer un servicio educativo basado en el compromiso, la mejora continua y el desarrollo integral de la población infantil.

Justificación

La presente investigación se justifica por la importancia de contar con una adecuada gestión del talento humano en instituciones dedicadas a la atención y formación de la primera infancia. El funcionamiento eficiente de un Centro de Estimulación Infantil y Apoyo Escolar Ecolúdico depende, en gran medida, de la preparación, el compromiso y el desempeño de las personas responsables de brindar el servicio educativo. Por ello, resulta necesario establecer procesos que permitan incorporar, desarrollar y fortalecer las competencias del personal desde su ingreso hasta su crecimiento profesional dentro de la institución.

Desde el ámbito institucional, la propuesta contribuirá a definir lineamientos para el reclutamiento, la selección, la inducción, la capacitación y la evaluación del desempeño del personal educativo, favoreciendo una organización más eficiente y orientada a la mejora continua. La aplicación de estos procesos permitirá optimizar la administración del talento humano y fortalecer el cumplimiento de los objetivos del centro.

En el ámbito social, el proyecto beneficiará a los niños y niñas al promover un servicio educativo respaldado por profesionales competentes y comprometidos con su desarrollo integral. De igual manera, las familias contarán con una institución que priorice la calidad de la atención, la innovación pedagógica y el bienestar infantil, fortaleciendo la confianza en los servicios ofrecidos.

Finalmente, esta investigación posee un aporte práctico, ya que la propuesta de gestión del talento humano podrá servir como una guía para la organización y funcionamiento del Centro de Estimulación Infantil y Apoyo Escolar Ecolúdico. Asimismo, podrá constituirse en un referente para otras instituciones educativas interesadas en fortalecer la administración de su personal y mejorar la calidad de los servicios que brindan a la comunidad.

Planteamiento del Problema

En la actualidad, la estimulación infantil y el apoyo escolar se han convertido en servicios complementarios de gran importancia para las familias, debido a que favorecen el desarrollo integral de los niños y niñas en áreas cognitivas, emocionales, sociales y psicomotrices. Durante los primeros años de vida se generan aprendizajes fundamentales que influyen en el desarrollo posterior del individuo; por ello, la implementación de espacios educativos adecuados contribuye al fortalecimiento de sus capacidades y habilidades. Según la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2021), la educación y atención durante la primera infancia constituyen una base esencial para promover el desarrollo integral y garantizar mejores oportunidades de aprendizaje.

En el Distrito Metropolitano de Quito, el interés por este tipo de espacios educativos ha aumentado debido a la necesidad de fortalecer los procesos de aprendizaje y brindar una atención especializada durante las primeras etapas del desarrollo infantil. Estos servicios requieren contar con personal preparado, debido a que la calidad de la atención educativa depende en gran medida de las competencias, conocimientos y compromiso de quienes participan directamente en la formación y cuidado de los niños y niñas.

El funcionamiento de un centro de estimulación infantil no depende únicamente de su infraestructura o de los recursos materiales disponibles, sino principalmente de la capacidad, preparación y desempeño del personal que participa en la atención educativa. En este sentido, la gestión del talento humano cumple un papel fundamental, ya que permite organizar procesos relacionados con el reclutamiento, selección, inducción, capacitación, evaluación del desempeño y desarrollo profesional de los colaboradores. De acuerdo con Chiavenato (2020), la adecuada administración del talento humano permite integrar las capacidades de las personas con los objetivos organizacionales, favoreciendo el desempeño institucional y la mejora continua.

La ausencia de procesos organizados para la administración del personal puede generar dificultades en la asignación de funciones, limitaciones en el desarrollo profesional de los colaboradores y afectar la calidad del servicio ofrecido a los niños,

niñas y sus familias. Por esta razón, resulta necesario establecer estrategias orientadas al fortalecimiento del talento humano dentro de las instituciones educativas.

En este contexto, la creación del Centro de Estimulación Infantil y Apoyo Escolar Ecolúdico requiere establecer lineamientos claros para la gestión del talento humano, con el propósito de conformar un equipo de trabajo competente, comprometido y alineado con los objetivos institucionales. Contar con procesos definidos para la administración del personal permitirá fortalecer la organización interna, promover la mejora continua y ofrecer un servicio educativo acorde con las necesidades de la comunidad.

Frente a esta realidad, la presente investigación propone el diseño de una gestión del talento humano para el personal educativo del Centro de Estimulación Infantil y Apoyo Escolar Ecolúdico en el Distrito Metropolitano de Quito. La propuesta busca establecer estrategias que favorezcan la incorporación, capacitación, evaluación y desarrollo del personal, contribuyendo al funcionamiento eficiente de la institución y al fortalecimiento de la calidad de los servicios educativos que ofrecerá.

Objetivo General

Diseñar una propuesta de gestión del talento humano para el personal educativo del Centro de Estimulación Infantil y Apoyo Escolar Ecolúdico, ubicado en el Distrito Metropolitano de Quito, mediante el establecimiento de procesos de selección, capacitación, evaluación del desempeño y desarrollo profesional, con el propósito de fortalecer la calidad del servicio educativo.

Objetivos específicos

- Diagnosticar las necesidades relacionadas con la gestión del talento humano para el adecuado funcionamiento del Centro de Estimulación Infantil y Apoyo Escolar Ecolúdico en el Distrito Metropolitano de Quito.
- Definir los perfiles, funciones y competencias del personal educativo, con el fin de fortalecer la organización institucional y garantizar una atención integral dirigida a los niños y niñas.

- Diseñar procesos de reclutamiento, selección, inducción y capacitación que permitan incorporar y desarrollar personal educativo competente, comprometido con la misión y los objetivos del centro.
- Establecer estrategias de evaluación del desempeño, motivación y desarrollo profesional que contribuyan al fortalecimiento del talento humano y al mejoramiento continuo de la calidad del servicio educativo.

Metodología de la Investigación

La presente investigación se desarrolló mediante un enfoque mixto, al integrar métodos cuantitativos y cualitativos para obtener información relacionada con la gestión del talento humano del personal educativo de un Centro de Estimulación Infantil y Apoyo Escolar Ecolúdico. La combinación de ambos enfoques permitió analizar la problemática desde diferentes perspectivas y disponer de información útil para el diseño de la propuesta.

El enfoque cuantitativo se aplicó mediante encuestas dirigidas a potenciales usuarios y profesionales vinculados al ámbito educativo. La información obtenida permitió identificar necesidades, expectativas y aspectos relevantes relacionados con la gestión del talento humano, proporcionando datos que sirvieron de apoyo para el análisis de la investigación.

Por otra parte, el enfoque cualitativo se desarrolló a través de entrevistas realizadas a profesionales y actores relacionados con la educación infantil. Esta técnica facilitó la recopilación de opiniones, experiencias y criterios especializados que enriquecieron el diagnóstico y aportaron elementos para la formulación de la propuesta.

La investigación tuvo un alcance descriptivo, debido a que se orientó a identificar y analizar las características, competencias y procesos vinculados con la gestión del talento humano del personal educativo. Asimismo, se empleó la investigación documental mediante la revisión de libros, artículos científicos, normativa vigente y otras fuentes bibliográficas, complementándola con investigación de campo para obtener información directa de los participantes.

Los resultados obtenidos constituyeron la base para el diseño de una propuesta de gestión del talento humano orientada a fortalecer los procesos de selección,

capacitación, evaluación del desempeño y desarrollo profesional del personal educativo, contribuyendo al adecuado funcionamiento del Centro de Estimulación Infantil y Apoyo Escolar Ecolúdico en el Distrito Metropolitano de Quito.

Marco Teórico

La gestión del talento humano comprende el conjunto de procesos administrativos y estratégicos orientados a planificar, atraer, seleccionar, desarrollar, motivar y conservar a las personas que forman parte de una organización. Su finalidad es aprovechar las capacidades y competencias de los colaboradores para contribuir al cumplimiento de los objetivos institucionales y al fortalecimiento del desempeño organizacional. En la actualidad, las organizaciones reconocen que el talento humano representa uno de sus recursos más valiosos, debido a que influye directamente en la productividad, la innovación y la calidad de los servicios que ofrecen.

De acuerdo con Chiavenato (2020), la gestión del talento humano constituye un sistema integrado de procesos que comprende la planificación del personal, el reclutamiento, la selección, la capacitación, la evaluación del desempeño, la compensación y el desarrollo profesional. Estos procesos permiten alinear las competencias de los colaboradores con la misión, visión y objetivos de la organización, favoreciendo un ambiente laboral eficiente y orientado a la mejora continua.

Desde la perspectiva de Alles (2019), la gestión del talento humano debe enfocarse en el desarrollo de competencias, entendidas como el conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que permiten desempeñar las funciones asignadas con eficiencia y calidad. En este sentido, las organizaciones tienen la responsabilidad de promover espacios de aprendizaje permanente que fortalezcan el crecimiento profesional y contribuyan al mejoramiento continuo de sus colaboradores.

En las instituciones educativas, la gestión del talento humano adquiere una relevancia especial, ya que el desempeño del personal docente y administrativo influye directamente en la calidad del proceso educativo y en el logro de los objetivos institucionales. Contar con profesionales preparados, comprometidos y en constante actualización favorece un clima organizacional colaborativo, fortalece la atención brindada a los estudiantes y promueve una cultura institucional basada en la mejora continua.

En el caso del Centro de Estimulación Infantil y Apoyo Escolar Ecolúdico, la gestión del talento humano constituye un eje fundamental para garantizar procesos adecuados de selección, capacitación, evaluación y desarrollo del personal educativo. La implementación de estos procesos permitirá conformar un equipo de profesionales competentes y comprometidos con la atención integral de los niños y niñas, contribuyendo al cumplimiento de la misión institucional y a la prestación de un servicio educativo de calidad.

Importancia del talento humano en instituciones educativas

El talento humano representa uno de los recursos más importantes dentro de cualquier organización, ya que las personas son quienes aportan sus conocimientos, habilidades y experiencia para alcanzar los objetivos institucionales. En el ámbito educativo, su importancia es aún mayor debido a que el desempeño del personal influye directamente en la formación, el aprendizaje y el desarrollo integral de los estudiantes. Por esta razón, las instituciones requieren colaboradores comprometidos, capacitados y capaces de responder a las necesidades de la comunidad educativa.

Robbins y Judge (2017) sostienen que las personas constituyen una ventaja competitiva cuando desarrollan sus competencias y orientan sus esfuerzos hacia el logro de objetivos comunes. En las instituciones educativas, este planteamiento se refleja en la capacidad del personal para generar ambientes de aprendizaje positivos, fortalecer el trabajo colaborativo y ofrecer una atención que favorezca el desarrollo académico, emocional y social de los niños y niñas.

En el mismo sentido, Chiavenato (2020) señala que la inversión en el talento humano produce beneficios tanto para la organización como para sus colaboradores, al fortalecer el clima laboral, incrementar el compromiso con la institución y favorecer el mejoramiento continuo. La formación permanente, la motivación y el reconocimiento del desempeño permiten consolidar equipos de trabajo más eficientes y comprometidos con la calidad del servicio.

En un Centro de Estimulación Infantil y Apoyo Escolar Ecolúdico, la importancia del talento humano radica en que el personal educativo es responsable de planificar y desarrollar actividades que promuevan el aprendizaje y el desarrollo integral de los niños y niñas.

En consecuencia, disponer de profesionales con las competencias adecuadas contribuye a fortalecer la calidad de la atención, mejorar el funcionamiento institucional y generar confianza en las familias que acceden a los servicios del centro.

Procesos de gestión del talento humano

La gestión del talento humano comprende un conjunto de procesos interrelacionados que permiten planificar, organizar, desarrollar y evaluar al personal de una organización. La adecuada aplicación de estos procesos facilita la incorporación de colaboradores con el perfil requerido, fortalece sus competencias y promueve un mejor desempeño, contribuyendo al cumplimiento de los objetivos institucionales y a la mejora continua de la organización.

De acuerdo con Chiavenato (2020), los principales procesos de la gestión del talento humano incluyen la planificación del personal, el reclutamiento, la selección, la contratación, la inducción, la capacitación, la evaluación del desempeño, la compensación y el desarrollo profesional. Cada uno de estos procesos cumple una función específica y, en conjunto, permiten administrar eficientemente el talento humano, favoreciendo el crecimiento de la institución y el desarrollo de sus colaboradores.

Por su parte, Dessler (2020) señala que la capacitación constituye un proceso permanente que permite actualizar conocimientos, fortalecer habilidades y desarrollar competencias acordes con las necesidades de la organización. Asimismo, la evaluación del desempeño proporciona información objetiva sobre el rendimiento de los colaboradores, facilitando la identificación de fortalezas y oportunidades de mejora para implementar acciones que contribuyan a su desarrollo profesional.

En las instituciones educativas, la adecuada aplicación de los procesos de gestión del talento humano resulta fundamental para seleccionar personal con el perfil requerido, fortalecer sus competencias mediante la capacitación continua y evaluar su desempeño de manera periódica. En el Centro de Estimulación Infantil y Apoyo Escolar Ecolúdico, estos procesos servirán como base para organizar la administración del personal educativo, mejorar la calidad del servicio y contribuir al cumplimiento de los objetivos institucionales.

Estimulación infantil

La estimulación infantil comprende un conjunto de actividades y experiencias planificadas que favorecen el desarrollo integral de los niños y niñas durante los primeros años de vida. Su finalidad es potenciar las capacidades cognitivas, motrices, sociales, emocionales y del lenguaje mediante estrategias adecuadas a la edad y a las necesidades individuales de cada niño. La aplicación de una estimulación oportuna contribuye al fortalecimiento de las habilidades necesarias para su crecimiento y aprendizaje.

Piaget (1972) sostiene que el desarrollo intelectual se construye a partir de la interacción del niño con su entorno. A través del juego, la exploración y la experimentación, los niños desarrollan estructuras cognitivas que les permiten comprender progresivamente la realidad y adquirir nuevos conocimientos de acuerdo con cada etapa de su desarrollo.

Por su parte, Vygotsky (1978) plantea que el aprendizaje se fortalece mediante la interacción social y la orientación de personas con mayor experiencia. Su teoría de la zona de desarrollo próximo explica que los niños pueden alcanzar niveles superiores de aprendizaje cuando reciben el acompañamiento adecuado de docentes, familiares u otros adultos que facilitan su proceso de desarrollo.

Asimismo, Montessori (2014) destaca que un ambiente preparado y el respeto por el ritmo de aprendizaje favorecen la autonomía y el desarrollo de las capacidades infantiles. En el Centro de Estimulación Infantil y Apoyo Escolar Ecolúdico, estos fundamentos constituyen la base para diseñar actividades lúdicas y pedagógicas que promuevan el desarrollo integral de los niños y niñas, fortaleciendo sus habilidades y favoreciendo un aprendizaje significativo.

Enfoque ecolúdico

El enfoque ecolúdico constituye una metodología educativa que integra el juego, la creatividad, el aprendizaje y el respeto por el medio ambiente. Su propósito es promover experiencias significativas mediante actividades recreativas que favorezcan el desarrollo integral de los niños mientras fortalecen la conciencia ambiental.

Montessori (2014) considera que el aprendizaje ocurre cuando los niños interactúan libremente con materiales adecuados dentro de ambientes preparados. Estas experiencias favorecen la autonomía, la creatividad y el desarrollo de habilidades prácticas.

Por su parte, Piaget (1972) explica que el juego constituye un elemento esencial para el desarrollo cognitivo, ya que permite explorar, experimentar y construir conocimientos mediante la interacción con el entorno.

En un centro de estimulación infantil ecológico, este enfoque permite combinar actividades recreativas con materiales reciclables y recursos naturales, fomentando el aprendizaje activo, el cuidado del ambiente y el desarrollo de valores relacionados con la sostenibilidad.

Apoyo escolar

El apoyo escolar constituye un proceso educativo complementario orientado a reforzar los conocimientos, habilidades y destrezas que los estudiantes adquieren dentro del sistema educativo formal. Su propósito es fortalecer el aprendizaje, mejorar el rendimiento académico y atender las necesidades individuales de cada niño mediante estrategias pedagógicas adaptadas a sus características y ritmo de aprendizaje.

Según Vygotsky (1978), el aprendizaje es un proceso social que se construye mediante la interacción con otras personas y el acompañamiento de quienes poseen mayores conocimientos o experiencia. Desde esta perspectiva, el apoyo escolar representa un espacio de orientación y acompañamiento que facilita la adquisición de nuevos aprendizajes y fortalece las competencias de los estudiantes.

De acuerdo con Ausubel (1983), el aprendizaje significativo ocurre cuando la nueva información se relaciona de manera organizada con los conocimientos previos del estudiante. Por ello, las actividades de apoyo escolar deben partir de las experiencias y saberes que poseen los niños, favoreciendo una comprensión más profunda de los contenidos y un aprendizaje duradero.

En el Centro de Estimulación Infantil y Apoyo Escolar Ecológico, el apoyo escolar constituye una estrategia para fortalecer el proceso educativo mediante actividades personalizadas que respondan a las necesidades de cada estudiante.

Esta atención contribuye a mejorar el desempeño académico, desarrollar habilidades para el aprendizaje y fortalecer la confianza y autonomía de los niños durante su proceso de formación.

Selección del personal educativo

La selección del personal educativo es un proceso fundamental dentro de la gestión del talento humano, ya que permite identificar, evaluar y elegir a los candidatos que poseen los conocimientos, habilidades, competencias y valores necesarios para desempeñar funciones relacionadas con la educación y el desarrollo infantil. Una adecuada selección contribuye a conformar equipos de trabajo competentes, comprometidos con la misión institucional y capaces de ofrecer un servicio educativo de calidad.

De acuerdo con Chiavenato (2020), la selección de personal tiene como propósito incorporar a los candidatos cuyo perfil se ajuste a las necesidades de la organización. Para ello, se aplican diferentes técnicas de evaluación, como entrevistas, pruebas de conocimientos, pruebas psicométricas y valoración de competencias, con el fin de identificar a las personas más idóneas para cada cargo.

Por su parte, Alles (2019) sostiene que la selección basada en competencias permite evaluar no solo los conocimientos técnicos de los candidatos, sino también habilidades como la comunicación, el trabajo en equipo, el liderazgo, la capacidad de adaptación y el compromiso con los objetivos institucionales. Este enfoque facilita la incorporación de colaboradores que aporten al crecimiento y fortalecimiento de la organización.

En el Centro de Estimulación Infantil y Apoyo Escolar Ecolúdico, la selección del personal educativo constituye un proceso estratégico para garantizar que los profesionales cuenten con las competencias pedagógicas, humanas y éticas necesarias para atender a los niños y niñas. La incorporación de personal calificado contribuirá a ofrecer un servicio educativo de calidad, fortalecer el desarrollo integral de la población infantil y generar confianza en las familias que accedan a los servicios del centro.

Capacitación y desarrollo del personal

La capacitación y el desarrollo del personal constituyen procesos esenciales dentro de la gestión del talento humano, orientados a fortalecer los conocimientos, habilidades, competencias y actitudes de los colaboradores para mejorar su desempeño laboral. Estos procesos favorecen el aprendizaje continuo, facilitan la adaptación a los cambios del entorno y contribuyen al crecimiento profesional de quienes forman parte de una organización, permitiendo ofrecer servicios de mayor calidad y eficiencia.

Dessler (2020) afirma que la capacitación incrementa la eficiencia del personal al proporcionar los conocimientos y herramientas necesarias para desempeñar adecuadamente las funciones asignadas. Además, este proceso contribuye a mejorar la productividad, fortalecer la calidad de los servicios y aumentar el compromiso de los colaboradores con los objetivos de la organización, generando beneficios tanto para el personal como para la institución.

Por su parte, Chiavenato (2020) sostiene que el desarrollo del talento humano debe considerarse una inversión estratégica, ya que permite potenciar las competencias individuales, preparar a los colaboradores para asumir nuevos desafíos y fortalecer su crecimiento profesional. Asimismo, destaca que las organizaciones que promueven la formación continua logran equipos de trabajo más competentes, motivados y comprometidos con la mejora permanente.

En las instituciones educativas, la capacitación y el desarrollo profesional permiten actualizar las metodologías pedagógicas, fortalecer las competencias docentes e incorporar estrategias innovadoras que respondan a las necesidades de los estudiantes. En el Centro de Estimulación Infantil y Apoyo Escolar Ecolúdico, estos procesos contribuirán a consolidar un equipo de profesionales preparados para ofrecer una atención integral, promover el desarrollo de los niños y niñas y garantizar un servicio educativo de calidad.

CAPÍTULO I: Diagnóstico Y Contextualización

1.1. Descripción del Tema de Investigación

La presente investigación tiene como propósito diseñar una propuesta de gestión del talento humano para el personal educativo de un Centro de Estimulación Infantil y Apoyo Escolar Ecolúdico en el Distrito Metropolitano de Quito. La propuesta busca establecer lineamientos que orienten la planificación, organización y administración del talento humano, con el fin de conformar un equipo de trabajo competente, comprometido y alineado con los objetivos institucionales.

El estudio analiza la importancia de la gestión del talento humano en el ámbito educativo, considerando procesos fundamentales como el reclutamiento, la selección, la inducción, la capacitación, la evaluación del desempeño y el desarrollo profesional. La adecuada implementación de estos procesos permitirá fortalecer las competencias del personal, mejorar el desempeño laboral y garantizar un servicio educativo de calidad dirigido a los niños y niñas que serán atendidos en el centro.

Además, la investigación identifica los perfiles profesionales, las competencias y las habilidades que requiere el personal educativo para desempeñar sus funciones de manera eficiente. Con base en este análisis, se plantea una propuesta que favorezca un ambiente laboral colaborativo, promueva el desarrollo continuo de los colaboradores y fortalezca la organización y el funcionamiento del Centro de Estimulación Infantil y Apoyo Escolar Ecolúdico.

Finalmente, el proyecto busca demostrar que una adecuada gestión del talento humano constituye un factor estratégico para el éxito y la sostenibilidad de la institución, ya que contribuye a mejorar la calidad de los servicios educativos, fortalecer el desarrollo integral de los niños y niñas y generar confianza en las familias que accederán a los servicios del centro.

1.1.1. Análisis del Sector o Área de Estudio

El presente proyecto se desarrolla en el sector de la educación infantil y el apoyo escolar, específicamente en la propuesta de creación de un Centro de Estimulación Infantil y Apoyo Escolar Ecolúdico en el Distrito Metropolitano de Quito. Este sector desempeña un papel fundamental en el desarrollo integral de los niños y niñas, al

complementar la formación recibida en las instituciones educativas mediante actividades de estimulación temprana, refuerzo académico y aprendizaje basado en metodologías lúdicas.

En la actualidad, se observa una creciente demanda de servicios educativos complementarios debido a que muchas familias requieren espacios seguros y especializados que contribuyan al desarrollo cognitivo, emocional, social y psicomotor de sus hijos. Esta realidad representa una oportunidad para la creación de centros que ofrezcan una atención integral y respondan a las necesidades de la comunidad mediante propuestas educativas innovadoras y de calidad.

Dentro de este contexto, la gestión del talento humano adquiere una importancia estratégica, ya que la calidad de los servicios educativos depende en gran medida de las competencias, el compromiso y el desempeño del personal. La aplicación de procesos adecuados de reclutamiento, selección, capacitación, evaluación del desempeño y desarrollo profesional favorece la conformación de equipos de trabajo competentes y fortalece el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Desde la perspectiva ecológica, el proyecto integra el aprendizaje con el juego, la creatividad y el contacto con el entorno como elementos que favorecen el desarrollo integral de los niños y niñas. Este enfoque requiere profesionales con competencias pedagógicas, capacidad de innovación y compromiso con metodologías activas que promuevan experiencias significativas de aprendizaje.

En consecuencia, el sector de la educación infantil y el apoyo escolar presenta importantes oportunidades de crecimiento, pero también desafíos relacionados con la administración del talento humano. Frente a esta realidad, la presente propuesta plantea el diseño de procesos orientados a la selección, capacitación, evaluación del desempeño y desarrollo del personal educativo, con el propósito de fortalecer la organización institucional, garantizar un servicio educativo de calidad y contribuir a la sostenibilidad del Centro de Estimulación Infantil y Apoyo Escolar Ecológico.

1.1.2. Contexto Institucional, Sectorial o Social

El presente proyecto se desarrolla en el contexto social y educativo del Distrito Metropolitano de Quito, donde se evidencia un creciente interés por servicios de

estimulación infantil y apoyo escolar que complementen la formación académica de los niños y niñas. Esta realidad responde a las necesidades de las familias, que buscan espacios seguros, inclusivos y especializados para fortalecer el desarrollo cognitivo, emocional, social y psicomotor de sus hijos durante las primeras etapas de su formación.

Desde el contexto institucional, la investigación propone la creación de un Centro de Estimulación Infantil y Apoyo Escolar Ecolúdico, concebido como una institución orientada a ofrecer servicios educativos de calidad mediante metodologías activas, lúdicas y respetuosas del entorno. La propuesta busca promover el aprendizaje significativo y el desarrollo integral de los niños y niñas, a través de actividades que estimulen sus capacidades y potencien su proceso educativo.

En el ámbito sectorial, el proyecto se ubica dentro del sector de la educación inicial y del apoyo escolar, donde la calidad del servicio depende en gran medida de la preparación, el compromiso y el desempeño del personal educativo. En este contexto, la gestión del talento humano adquiere un papel estratégico, ya que permite establecer procesos de reclutamiento, selección, capacitación, evaluación del desempeño y desarrollo profesional que contribuyan al fortalecimiento institucional.

Desde la perspectiva social, el proyecto responde a la necesidad de ampliar la oferta de espacios educativos complementarios que apoyen a las familias en la formación de sus hijos. Asimismo, promueve una propuesta basada en el enfoque ecolúdico, integrando el juego, la creatividad y el respeto por el entorno como elementos que favorecen el aprendizaje y el desarrollo integral de la población infantil.

En conjunto, los contextos institucional, sectorial y social evidencian la pertinencia de la presente investigación, al proponer un modelo de gestión del talento humano que fortalezca la organización y funcionamiento del Centro de Estimulación Infantil y Apoyo Escolar Ecolúdico. La implementación de esta propuesta contribuirá a ofrecer un servicio educativo de calidad, orientado al bienestar de los niños y niñas y a la satisfacción de las familias que accederán a sus servicios.

1.1.3. Identificación del Problema u Oportunidad

En el contexto de los centros de estimulación infantil y apoyo escolar, uno de los principales desafíos corresponde a la gestión del talento humano del personal educativo.

La ausencia de procesos claramente definidos para el reclutamiento, la selección, la inducción, la capacitación, la evaluación del desempeño y el desarrollo profesional puede generar dificultades en la administración del recurso humano, afectando la organización institucional y la calidad de los servicios educativos ofrecidos.

Esta situación limita la posibilidad de conformar equipos de trabajo con las competencias necesarias para responder a las necesidades de los niños y niñas durante su proceso de aprendizaje y desarrollo integral. Además, la falta de políticas orientadas al fortalecimiento del talento humano puede ocasionar un desempeño institucional menos eficiente, disminuir la motivación de los colaboradores y favorecer una mayor rotación del personal.

Frente a esta realidad, resulta necesario establecer un modelo de gestión del talento humano que permita organizar de manera sistemática los procesos relacionados con la administración del personal educativo. La implementación de lineamientos claros favorecerá la incorporación de profesionales con el perfil requerido, el fortalecimiento de sus competencias y la consolidación de un ambiente laboral orientado a la mejora continua.

La presente investigación propone el diseño de una gestión del talento humano para el Centro de Estimulación Infantil y Apoyo Escolar Ecolúdico en el Distrito Metropolitano de Quito, con el propósito de optimizar los procesos de reclutamiento, selección, capacitación, evaluación del desempeño y desarrollo profesional. Esta propuesta contribuirá al fortalecimiento institucional, a la mejora de la calidad del servicio educativo y al desarrollo integral de los niños y niñas que serán atendidos por el centro.

1.2. Caracterización del Objeto de Estudio

El objeto de estudio de esta investigación es la gestión del talento humano aplicada al personal educativo del Centro de Estimulación Infantil y Apoyo Escolar Ecolúdico, proyectado para el Distrito Metropolitano de Quito. El estudio se centra en el análisis de los procesos que intervienen en la administración del talento humano, considerando que el desempeño de los profesionales constituye un factor determinante para garantizar la calidad de los servicios educativos dirigidos a la primera infancia.

La presente investigación aborda procesos fundamentales como el reclutamiento, la selección, la inducción, la capacitación, la evaluación del desempeño y el desarrollo profesional, los cuales permiten fortalecer las competencias del equipo de trabajo y favorecer una adecuada organización institucional. La implementación de estos procesos contribuirá a conformar un equipo comprometido con la misión del centro, promoviendo una atención integral, el desarrollo de los niños y niñas y el cumplimiento de los objetivos propuestos.

1.2.1. Descripción General

El proyecto consiste en la implementación de un Centro de Estimulación Infantil y Apoyo Escolar Ecolúdico en el Distrito Metropolitano de Quito, orientado a brindar servicios especializados que contribuyan al desarrollo integral de niños y niñas en sus diferentes etapas de crecimiento, aprendizaje y formación.

La propuesta busca integrar estrategias pedagógicas innovadoras, actividades lúdicas y principios ecológicos que favorezcan el desarrollo cognitivo, emocional, social y psicomotor de la población infantil, mediante experiencias de aprendizaje significativas y adaptadas a las necesidades de cada niño y niña.

Para garantizar la calidad del servicio educativo, el centro contará con una adecuada gestión del talento humano, basada en la selección, capacitación y fortalecimiento continuo de profesionales especializados en educación inicial, psicopedagogía, estimulación temprana y apoyo escolar. Esto permitirá conformar un equipo comprometido, competente y preparado para brindar una atención integral y de calidad.

La elaboración del presente proyecto promueve la formación permanente del personal educativo, el trabajo colaborativo y la aplicación de metodologías activas centradas en el aprendizaje significativo, reconociendo al talento humano como un elemento fundamental para alcanzar los objetivos institucionales.

El enfoque ecolúdico permitirá integrar el juego, la creatividad y la interacción con el medio ambiente como herramientas esenciales para el aprendizaje, fomentando valores como el respeto, la responsabilidad y el cuidado del entorno. De esta manera, el centro se consolidará como un espacio seguro, inclusivo e innovador que responda a las

necesidades educativas de las familias del Distrito Metropolitano de Quito, contribuyendo al fortalecimiento del desarrollo infantil y al mejoramiento de los procesos de aprendizaje de los niños y niñas.

1.2.2. Naturaleza Jurídica o Normativa

El Centro de Estimulación Infantil y Apoyo Escolar Ecolúdico se constituirá como una organización dedicada a la prestación de servicios educativos complementarios y de atención al desarrollo infantil en el Distrito Metropolitano de Quito, cumpliendo con la normativa vigente de la República del Ecuador relacionada con la protección de derechos de la niñez, la prestación de servicios, las obligaciones laborales y el funcionamiento administrativo de establecimientos privados.

Su operación estará respaldada por el marco legal ecuatoriano, considerando la Constitución de la República del Ecuador, la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) y su reglamento cuando corresponda, el Código de la Niñez y Adolescencia, así como las disposiciones emitidas por las entidades competentes en materia educativa, laboral y de seguridad social.

Así también, la organización deberá cumplir con los requisitos legales y administrativos necesarios para su funcionamiento, incluyendo la obtención del Registro Único de Contribuyentes (RUC) ante el Servicio de Rentas Internas (SRI), los permisos municipales correspondientes y demás autorizaciones requeridas según la naturaleza del servicio ofertado. En caso de establecerse como una compañía, deberá cumplir con los procesos de constitución y regulación establecidos por la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros.

Del mismo modo, se garantizará el cumplimiento de las obligaciones laborales relacionadas con la contratación, afiliación y protección del personal educativo, conforme a la normativa del Ministerio del Trabajo y del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), promoviendo condiciones adecuadas de seguridad y salud ocupacional.

El cumplimiento de esta normativa permitirá garantizar la protección integral de los niños y niñas, la calidad del servicio ofrecido, la adecuada gestión del talento

humano y la creación de un ambiente seguro, inclusivo y favorable para el desarrollo cognitivo, emocional, social y psicomotor de la población infantil beneficiaria.

1.2.3. Actores Involucrados

Gráfico # 1 Actores involucrados



Elaboración propia

1.2.4. Estructura Organizacional o Funcional

Gráfico # 2 Estructura organizacional



Elaboración propia

1.2.5. Roles y Perfiles Relevantes

Para garantizar el adecuado funcionamiento del Centro de Estimulación Infantil y Apoyo Escolar Ecolúdico, se establece una estructura de talento humano conformada por personal con competencias profesionales, pedagógicas y administrativas, orientadas a brindar un servicio educativo de calidad y favorecer el desarrollo integral de los niños y niñas.

✓ **Director/a o Administrador/a del Centro**

Perfil requerido: Profesional en Administración, Educación o áreas afines, con habilidades de liderazgo, planificación, organización, gestión de recursos y toma de decisiones.

Funciones principales: Planificar, coordinar y supervisar las actividades generales del centro; gestionar los recursos institucionales; administrar los procesos del talento humano y garantizar el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Coordinador/a Educativo/a

Perfil requerido: Profesional en Educación Inicial, Psicopedagogía o áreas relacionadas, con capacidad de liderazgo pedagógico, planificación educativa y acompañamiento docente.

Funciones principales: Diseñar estrategias educativas, coordinar actividades pedagógicas, acompañar al personal docente y supervisar los procesos de enseñanza-aprendizaje.

Docente de Estimulación Infantil

Perfil requerido: Profesional con formación en Educación Inicial, conocimientos sobre desarrollo infantil, estimulación temprana y manejo de metodologías lúdicas.

Funciones principales: Ejecutar actividades de estimulación infantil, promover el desarrollo de habilidades cognitivas, emocionales, sociales y psicomotoras mediante experiencias de aprendizaje significativas.

Tutor/a de Apoyo Escolar

Perfil requerido: Profesional o estudiante avanzado en Educación, con habilidades pedagógicas, comunicación efectiva y capacidad para acompañar diferentes ritmos de aprendizaje.

Funciones principales: Brindar apoyo académico, reforzar conocimientos, desarrollar actividades de acompañamiento escolar y atender necesidades educativas específicas de los niños y niñas.

Auxiliar Educativo/a

Perfil requerido: Formación relacionada con cuidado infantil, responsabilidad, empatía y capacidad de trabajo colaborativo.

Funciones principales: Apoyar al personal docente en las actividades diarias, colaborar en el cuidado y acompañamiento de los niños, y contribuir al mantenimiento de un ambiente seguro y afectivo.

Personal Administrativo

Perfil requerido: Conocimientos en administración, atención al usuario, manejo documental y organización de procesos institucionales.

Funciones principales: Gestionar procesos de matrícula, registros administrativos, atención a familias, archivo documental y apoyo en actividades de gestión interna.

Personal de Servicios Generales

Perfil requerido: Responsabilidad, organización, compromiso y disposición para mantener espacios adecuados para la atención infantil.

Funciones principales: Mantener las instalaciones limpias, ordenadas y seguras, contribuyendo al bienestar de los niños y niñas y al adecuado funcionamiento del centro.

1.3. Orientación Estratégica del Proyecto

La orientación estratégica del proyecto se centra en el diseño de una propuesta de gestión del talento humano para el personal educativo del Centro de Estimulación Infantil y Apoyo Escolar Ecolúdico en el Distrito Metropolitano de Quito, con el propósito de fortalecer los procesos internos y contribuir al desarrollo de un servicio educativo de calidad. Esta propuesta busca establecer estrategias orientadas a la planificación, selección, capacitación, evaluación y desarrollo del personal, reconociendo al talento humano como un factor fundamental para garantizar una atención integral a los niños y niñas.

El proyecto plantea la creación de una estructura organizacional eficiente, donde cada colaborador desempeñe funciones acordes con sus competencias, habilidades y responsabilidades. A través de la implementación de procesos adecuados de gestión del personal, se pretende mejorar el desempeño laboral, fortalecer el trabajo colaborativo, promover la innovación educativa y consolidar ambientes de aprendizaje seguros, inclusivos y fundamentados en metodologías lúdicas.

La propuesta tiene como finalidad contribuir al funcionamiento sostenible del centro, asegurando que los profesionales educativos dispongan de las competencias necesarias para favorecer el desarrollo cognitivo, emocional, social y académico de los niños y niñas. De esta manera, se busca fortalecer la confianza de las familias, mejorar la calidad del servicio educativo y posicionar al centro como un espacio innovador comprometido con el desarrollo integral infantil.

1.3.1. Misión

Promover un equipo humano comprometido, capacitado y responsable, mediante procesos adecuados de gestión del talento humano orientados al fortalecimiento de competencias profesionales, la capacitación continua y la aplicación de estrategias pedagógicas innovadoras, con la finalidad de contribuir al desarrollo integral de los niños y niñas, mediante ambientes seguros y experiencias de aprendizaje significativas basadas en el juego, la inclusión y la participación activa.

1.3.2. Visión

Convertir al Centro de Estimulación Infantil y Apoyo Escolar Ecolúdico en una institución educativa reconocida por brindar una atención integral, innovadora y de calidad a niños y niñas, mediante un equipo humano capacitado, comprometido y orientado a la vocación de servicio. A través de estrategias pedagógicas adecuadas y una gestión eficiente del talento humano, se busca promover el desarrollo infantil, fortalecer el bienestar de la comunidad educativa y generar experiencias de aprendizaje significativas en ambientes seguros e inclusivos.

1.3.3. Valores o Principios Rectores

-  **Compromiso:** Promover un trabajo responsable y dedicado por parte del personal educativo, orientado al bienestar y desarrollo integral de los niños.
-  **Respeto:** Fomentar relaciones basadas en la empatía, tolerancia y valoración de las diferencias individuales de cada niño, familia y colaborador.
-  **Responsabilidad:** Cumplir con las actividades y procesos educativos de manera organizada, ética y enfocada en la calidad del servicio.
-  **Innovación educativa:** Aplicar estrategias creativas y metodologías ecolúdicas que favorezcan aprendizajes significativos mediante el juego.
-  **Trabajo en equipo:** Fortalecer la colaboración entre docentes, personal administrativo y familias para alcanzar los objetivos institucionales.
-  **Inclusión:** Garantizar un ambiente educativo seguro donde todos los niños sean aceptados, valorados y acompañados en su proceso de aprendizaje.

1.3.4. Políticas Generales

El personal del Centro de Estimulación Infantil y Apoyo Escolar Ecolúdico deberá participar en la planificación, organización y ejecución de actividades pedagógicas, brindando una atención integral orientada al desarrollo cognitivo, emocional, social y físico de los niños y niñas.

La institución impulsará la capacitación y actualización permanente del equipo educativo, con el propósito de fortalecer sus competencias profesionales, mejorar su desempeño laboral y aplicar estrategias pedagógicas innovadoras acordes con las necesidades de aprendizaje infantil.

El centro promoverá espacios seguros que favorezcan el bienestar y la protección integral de los niños y niñas durante las actividades realizadas, fortaleciendo la comunicación constante con las familias para acompañar y dar seguimiento a su proceso de crecimiento.

Finalmente, se implementarán mecanismos de evaluación y seguimiento institucional que permitan identificar oportunidades de mejora, optimizar la gestión interna y fortalecer continuamente el servicio educativo ofrecido.

1.3.5. Análisis PEST

Según David y David (2017), el análisis PEST es una herramienta estratégica que permite examinar los factores políticos, económicos, sociales y tecnológicos del entorno, con el propósito de identificar las condiciones externas que pueden influir en el desempeño y desarrollo de una organización. En este contexto, su aplicación permite evaluar los elementos que afectan al Centro de Estimulación Infantil y Apoyo Escolar Ecolúdico en el Distrito Metropolitano de Quito.

• Factor Político:

El proyecto se ve influenciado por las políticas públicas del sector educativo en Ecuador, así como por las normativas del Ministerio de Educación y organismos de control que regulan la creación y funcionamiento de centros de educación inicial. El cumplimiento de estas disposiciones garantiza la legalidad y calidad del servicio.

• **Factor Económico:**

Las condiciones económicas de las familias inciden directamente en la demanda del servicio educativo. La capacidad de pago, el empleo y la estabilidad económica determinan el acceso a centros de estimulación infantil privados, por lo que es necesario ofrecer un servicio accesible y competitivo.

• **Factor Social:**

Existe una creciente conciencia en las familias sobre la importancia de la educación temprana y la estimulación infantil. Además, la necesidad de apoyo escolar y el interés por metodologías ecológicas favorecen la aceptación del proyecto dentro de la comunidad.

• **Factor Tecnológico:**

El uso de herramientas digitales, recursos educativos interactivos y plataformas de comunicación con padres de familia permite mejorar los procesos de enseñanza-aprendizaje y la gestión del centro, fortaleciendo la calidad del servicio educativo.

1.3.6. Análisis de las 5 Fuerzas de Porter

Según Porter (2008), el análisis de las Cinco Fuerzas permite evaluar el nivel de competencia y el atractivo de un sector mediante el estudio de factores como la rivalidad entre competidores existentes, la amenaza de nuevos participantes, el poder de negociación de proveedores y clientes, y la presencia de servicios sustitutos. En este estudio, esta herramienta permite analizar el entorno competitivo del sector de servicios educativos en el que se desarrollará el Centro de Estimulación Infantil y Apoyo Escolar Ecológico en el Distrito Metropolitano de Quito.

Poder de negociación de los clientes:

Los padres de familia poseen un nivel importante de decisión, debido a que pueden seleccionar entre diferentes alternativas educativas considerando aspectos como la calidad del servicio, metodología de enseñanza, ubicación, costos y confianza institucional. Esta situación impulsa al centro a ofrecer una propuesta diferenciada y orientada a satisfacer las necesidades de las familias.

Poder de negociación de los proveedores:

Los proveedores de materiales didácticos, recursos pedagógicos y herramientas tecnológicas presentan un poder de negociación moderado, debido a la existencia de diversas opciones en el mercado. Sin embargo, la calidad y disponibilidad de estos recursos pueden influir directamente en la prestación del servicio educativo.

Amenaza de nuevos competidores:

La amenaza de nuevos participantes es media-alta, debido a que la creación de centros de estimulación infantil y apoyo escolar puede representar una oportunidad para nuevos emprendimientos, incrementando la competencia dentro del sector educativo privado.

Amenaza de productos o servicios sustitutos:

Esta amenaza se considera alta, debido a la existencia de alternativas como actividades de estimulación realizadas en el hogar, programas educativos públicos, tutorías particulares y plataformas digitales de aprendizaje, las cuales pueden disminuir la demanda de servicios privados especializados.

Rivalidad entre competidores existentes:

La rivalidad es alta debido a la presencia de diversos centros educativos y espacios de estimulación infantil en Quito, generando competencia en aspectos como calidad del servicio, metodologías aplicadas, costos, innovación y reconocimiento institucional.

1.3.7. Análisis FODA

Gráfico # 3 Matriz FODA



Elaboración propia

1.3.8. Estrategias de Desarrollo

Las estrategias de desarrollo del Centro de Estimulación Infantil y Apoyo Escolar Ecolúdico estarán orientadas al fortalecimiento del talento humano como un elemento fundamental para brindar un servicio educativo de calidad. Según Chiavenato (2020), la gestión del talento humano comprende un conjunto de procesos orientados a atraer, desarrollar, motivar y fortalecer las competencias de los colaboradores, permitiendo que sus capacidades contribuyan al cumplimiento de los objetivos organizacionales.

En este sentido, se establecerán procesos adecuados de selección del personal educativo, considerando sus competencias profesionales, experiencia y vocación de servicio, además de promover programas de capacitación continua en áreas relacionadas con estimulación infantil, apoyo escolar y metodologías de aprendizaje ecolúdico.

Dentro de la planificación institucional se implementarán acciones de formación y actualización permanente que permitan fortalecer las competencias pedagógicas, emocionales y sociales del equipo educativo, favoreciendo una atención integral a los niños y niñas. Asimismo, se promoverá un ambiente laboral positivo basado en la motivación, el trabajo colaborativo y la comunicación efectiva entre los integrantes de la organización.

Como parte de estas estrategias, se aplicarán evaluaciones periódicas del desempeño del personal con el propósito de reconocer fortalezas, identificar oportunidades de mejora y facilitar la toma de decisiones dentro de la gestión del talento humano. De acuerdo con Chiavenato (2020), la evaluación del desempeño constituye una herramienta que permite valorar las contribuciones de los colaboradores y orientar acciones de desarrollo profesional dentro de la organización.

Finalmente, se impulsará una cultura organizacional basada en el compromiso, la responsabilidad, la innovación y la mejora continua, fortaleciendo la identidad institucional y contribuyendo al desarrollo sostenible del centro educativo.

1.3.9. Objetivos Estratégicos

- ❖ Fortalecer los procesos de selección y contratación del personal educativo, mediante la incorporación de colaboradores con competencias pedagógicas, emocionales y sociales acordes con las necesidades y objetivos del centro.
- ❖ Implementar un plan de capacitación continua en áreas de estimulación infantil, apoyo escolar y metodologías ecológicas, con la finalidad de fortalecer las competencias profesionales del equipo educativo.
- ❖ Promover un clima laboral positivo, basado en la comunicación efectiva, la motivación, el respeto y el trabajo colaborativo entre los integrantes de la organización.
- ❖ Establecer mecanismos de evaluación del desempeño, que permitan identificar fortalezas, detectar oportunidades de mejora y orientar acciones de desarrollo profesional del personal.

- ❖ Desarrollar un modelo integral de gestión del talento humano, enfocado en la mejora continua de los procesos internos y en el fortalecimiento de la calidad del servicio educativo.

1.3.10. Alianzas o Articulaciones Clave

Las alianzas o articulaciones clave del Centro de Estimulación Infantil y Apoyo Escolar Ecolúdico representan un elemento estratégico para fortalecer la gestión del talento humano y optimizar la prestación del servicio educativo. Estas colaboraciones permiten complementar capacidades institucionales, acceder a conocimientos especializados, disponer de recursos de apoyo y promover la formación continua del personal educativo.

En este sentido, se establecerán vínculos con instituciones de educación superior, como universidades e institutos pedagógicos, con el propósito de facilitar la incorporación de practicantes, promover espacios de aprendizaje profesional y apoyar procesos de capacitación y actualización docente. Asimismo, se considerará la articulación con entidades públicas como el Ministerio de Educación y gobiernos locales, quienes pueden aportar orientaciones técnicas, programas de apoyo y lineamientos relacionados con el desarrollo educativo infantil.

De igual manera, se promoverá la colaboración con profesionales del área de salud y especialistas en desarrollo infantil, quienes contribuirán al acompañamiento integral de los niños y niñas, así como al fortalecimiento de las competencias del equipo educativo.

Estas alianzas permitirán ampliar las capacidades del centro, mejorar la preparación del personal y consolidar un servicio educativo inclusivo, seguro y orientado al desarrollo integral de la población infantil.

CAPÍTULO II: Análisis Del Entorno

El análisis del entorno constituye una herramienta fundamental para identificar los factores externos que pueden influir en el desarrollo y funcionamiento de una organización. Su estudio permite reconocer oportunidades y amenazas presentes en el contexto, facilitando la planificación estratégica, la toma de decisiones y la formulación de acciones orientadas al cumplimiento de los objetivos institucionales (David et al., 2020).

El entorno organizacional está conformado por diversos factores externos de carácter social, económico, tecnológico, político, legal y cultural, los cuales se encuentran en constante cambio y pueden generar impactos positivos o negativos en las organizaciones. Por esta razón, es necesario que las instituciones desarrollen capacidad de adaptación para responder a las transformaciones del contexto y mantener su sostenibilidad.

Dentro del análisis del entorno del Centro de Estimulación Infantil y Apoyo Escolar Ecolúdico, los factores sociales permiten identificar las características, necesidades y expectativas de las familias y la comunidad, considerando la importancia de brindar servicios orientados al desarrollo integral de los niños y niñas. En el ámbito económico, se analizan las condiciones relacionadas con la disponibilidad de recursos, inversión y capacidad de sostenibilidad del proyecto.

El factor tecnológico representa una oportunidad para fortalecer los procesos administrativos, la comunicación con las familias y la gestión educativa mediante el uso de herramientas digitales. Por otra parte, el entorno legal establece las normativas y requisitos que deben cumplirse para garantizar un funcionamiento adecuado y responsable del centro. Finalmente, los factores culturales y educativos influyen en las preferencias de las familias y en la necesidad de ofrecer servicios innovadores, inclusivos y acordes con las nuevas demandas sociales.

En este sentido, el análisis del entorno permite identificar las condiciones externas que pueden afectar al Centro de Estimulación Infantil y Apoyo Escolar Ecolúdico, facilitando la formulación de estrategias que permitan aprovechar oportunidades, disminuir riesgos y fortalecer su desarrollo organizacional a largo plazo (David et al., 2020).

2.1. Análisis de la demanda / necesidad

El análisis de la demanda permite identificar las necesidades existentes en el mercado y conocer los requerimientos de los usuarios respecto a un determinado producto o servicio. Su finalidad es establecer el nivel de aceptación de una propuesta y analizar el comportamiento de los consumidores, proporcionando información relevante para la toma de decisiones dentro de un proyecto (Sapag Chain & Sapag Chain, 2014).

En el ámbito de los servicios educativos complementarios, la demanda está relacionada con las necesidades de las familias que buscan espacios seguros y adecuados para fortalecer el desarrollo integral de los niños y niñas. Actualmente, los padres y madres de familia requieren servicios que brinden atención personalizada, acompañamiento educativo, estimulación temprana y actividades que favorezcan el aprendizaje mediante metodologías innovadoras.

Para el Centro de Estimulación Infantil y Apoyo Escolar Ecolúdico, la identificación de la demanda representa una oportunidad para diseñar un servicio orientado a las necesidades de la comunidad, basado en la estimulación infantil, el apoyo escolar y el aprendizaje mediante actividades lúdicas. Además, esta demanda evidencia la importancia de contar con personal educativo preparado, comprometido y con las competencias necesarias para garantizar una atención de calidad.

Por ello, el análisis de la demanda constituye un elemento fundamental para comprender las expectativas del mercado objetivo y establecer estrategias que permitan al centro responder adecuadamente a las necesidades educativas de las familias, fortaleciendo su funcionamiento y sostenibilidad.

2.1.1. Perfil de los Beneficiarios o Usuarios Potenciales

Los beneficiarios o usuarios potenciales del Centro de Estimulación Infantil y Apoyo Escolar Ecolúdico están conformados principalmente por niños y niñas en etapa inicial y escolar que requieren fortalecer su desarrollo integral mediante actividades de estimulación, apoyo escolar y estrategias pedagógicas orientadas al aprendizaje significativo.

El servicio estará dirigido también a padres de familia y representantes legales que buscan alternativas educativas complementarias que brinden atención personalizada, un ambiente seguro y metodologías basadas en el juego como estrategia para favorecer el aprendizaje y desarrollo de los niños y niñas. Estas familias requieren espacios confiables que contribuyan al bienestar de sus hijos, mediante la atención de personal educativo preparado y comprometido.

Como beneficiarios indirectos se consideran las familias y la comunidad, debido a que el fortalecimiento del desarrollo infantil genera impactos positivos en el desempeño escolar, la convivencia y la formación integral de los niños y niñas.

En este sentido, la satisfacción de los usuarios estará relacionada con la calidad del servicio ofrecido, la preparación del personal educativo y la adecuada gestión del talento humano, factores que permitirán brindar una atención eficiente, responsable y acorde con las necesidades de la población atendida.

2.1.2. Tipo de Mercado o Contexto

El proyecto se desarrolla dentro del mercado de servicios educativos y atención infantil, específicamente orientado a la estimulación infantil, el apoyo escolar y las actividades de aprendizaje ecológico. Este tipo de servicios responde a la necesidad de las familias de contar con espacios educativos complementarios que contribuyan al desarrollo integral de los niños y niñas mediante una atención adecuada y estrategias pedagógicas innovadoras.

En este contexto, el talento humano constituye un elemento fundamental para el funcionamiento del centro, debido a que la calidad del servicio educativo depende de las competencias, preparación, motivación y desempeño del personal encargado de la atención infantil. Según Chiavenato (2020), una adecuada gestión del talento humano permite fortalecer los procesos organizacionales mediante la planificación, selección, capacitación, evaluación del desempeño y desarrollo profesional de los colaboradores.

El mercado educativo actual requiere profesionales capaces de aplicar metodologías innovadoras, trabajar de manera integral con los niños y niñas, mantener una comunicación adecuada con las familias y adaptarse a las nuevas necesidades del entorno educativo.

Dentro del Distrito Metropolitano de Quito, la existencia de familias que buscan servicios educativos complementarios representa una oportunidad para la implementación del Centro de Estimulación Infantil y Apoyo Escolar Ecolúdico, mediante una propuesta diferenciada basada en la calidad educativa, el aprendizaje lúdico y una adecuada gestión del personal.

Es por ello que, el contexto del proyecto se fundamenta en la creación de un servicio educativo donde la gestión estratégica del talento humano permitirá conformar un equipo comprometido y preparado para brindar una atención eficiente, segura y orientada al bienestar integral de los niños y niñas.

2.1.3. Segmentos y Grupos Objetivo

El proyecto del Centro de Estimulación Infantil y Apoyo Escolar Ecolúdico está dirigido a diferentes grupos de la población del Distrito Metropolitano de Quito, considerando sus necesidades educativas y familiares. La segmentación del mercado permite identificar grupos de usuarios con características y necesidades similares, facilitando la creación de servicios acordes a sus requerimientos (Kotler & Keller, 2016).

El segmento principal está conformado por niños y niñas en etapa de educación inicial y escolar básica, quienes requieren actividades de estimulación, apoyo escolar y acompañamiento durante su proceso de aprendizaje.

Otro segmento importante está integrado por padres de familia y representantes legales, quienes buscan servicios educativos seguros y confiables para sus hijos, valorando la atención personalizada, el desarrollo integral y la preparación del personal educativo.

También, se considera a la comunidad educativa como un segmento complementario, conformado por instituciones, docentes y otros actores relacionados con el fortalecimiento de los procesos de aprendizaje.

Desde la gestión del talento humano, la identificación de estos segmentos permite determinar las características y competencias que debe poseer el personal educativo, con el fin de brindar una atención adecuada y acorde con las necesidades de los usuarios.

2.1.4. Comportamiento, Hábitos o Patrones Relevantes

En el contexto del Centro de Estimulación Infantil y Apoyo Escolar Ecolúdico, los padres de familia y representantes legales buscan servicios educativos complementarios que ayuden a fortalecer el aprendizaje de los niños y niñas mediante atención personalizada, seguridad y actividades basadas en el juego y la estimulación. El comportamiento del consumidor está relacionado con sus necesidades, expectativas y la percepción que tiene sobre los servicios que recibe (Kotler & Keller, 2016).

Las familias consideran importante la preparación, experiencia y trato del personal educativo, ya que estos aspectos influyen en la confianza que tienen hacia el servicio. Además, valoran que la institución mantenga una comunicación adecuada y permita su participación en el proceso educativo de sus hijo/ as.

Por esta razón, es necesario contar con personal educativo que posea habilidades como comunicación, empatía y trabajo en equipo, permitiendo brindar una atención acorde con las necesidades de los niños, niñas y sus familias.

2.1.5. Instrumentos de Recolección de Información Primaria

Para el desarrollo del presente proyecto se utilizarán instrumentos de recolección de información primaria, los cuales permitirán obtener datos directamente de los actores involucrados en el proceso educativo del Centro de Estimulación Infantil y Apoyo Escolar Ecolúdico. Estos instrumentos constituyen herramientas necesarias dentro de una investigación, ya que facilitan la obtención de información relacionada con el problema de estudio y el cumplimiento de los objetivos planteados (Hernández Sampieri & Mendoza, 2018).

El principal instrumento será la encuesta, dirigida a padres de familia y representantes legales, con el propósito de conocer su percepción sobre el servicio educativo, la atención brindada, la comunicación con la institución y la importancia del desempeño del personal educativo.

La encuesta estará estructurada mediante preguntas cerradas con escala Likert, lo que permitirá organizar y analizar la información obtenida de manera ordenada.

Además, se aplicará la observación directa como instrumento complementario, con la finalidad de identificar aspectos relacionados con el desempeño del personal educativo, la interacción con los niños y niñas y el ambiente del centro.

La información recopilada mediante estos instrumentos permitirá analizar la gestión del talento humano y su relación con la calidad del servicio educativo que brindará el Centro de Estimulación Infantil y Apoyo Escolar Ecolúdico.

2.1.5.1. Encuestas

La presente investigación utilizará una escala tipo Likert para medir la percepción de los padres de familia y/o representantes legales sobre la gestión del talento humano del personal educativo en el Centro de Estimulación Infantil y Apoyo Escolar Ecolúdico en el Distrito Metropolitano de Quito. Esta escala estará conformada por cinco niveles de respuesta que permitirán evaluar el grado de acuerdo o desacuerdo respecto a aspectos como selección, capacitación, desempeño y calidad del servicio educativo. Los resultados facilitarán el análisis e interpretación de la información recopilada.

La escala utilizada será la siguiente:

- 1 = Totalmente en desacuerdo
- 2 = En desacuerdo
- 3 = Neutral
- 4 = De acuerdo
- 5 = Totalmente de acuerdo

ENCUESTA

Pregunta 1:

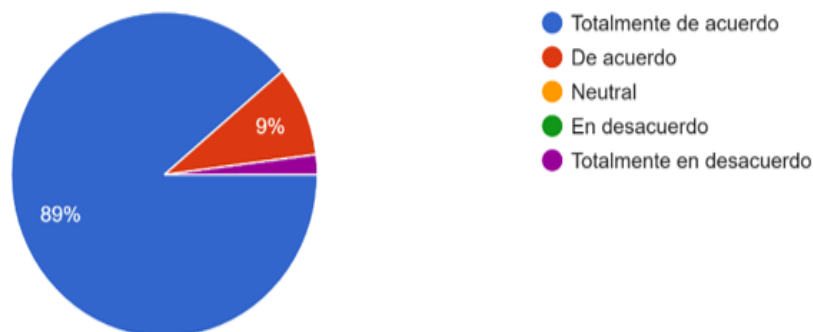
¿Considera importante que el centro cuente con personal educativo capacitado en estimulación infantil y apoyo escolar?

Tabla # 1 Pregunta 1 de la Encuesta

Opción de respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	89	89%
De acuerdo	9	9%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	2	2%
Total	100	100%

Elaboración propia

Gráfico # 4 Pregunta 1 de la Encuesta



Elaboración propia

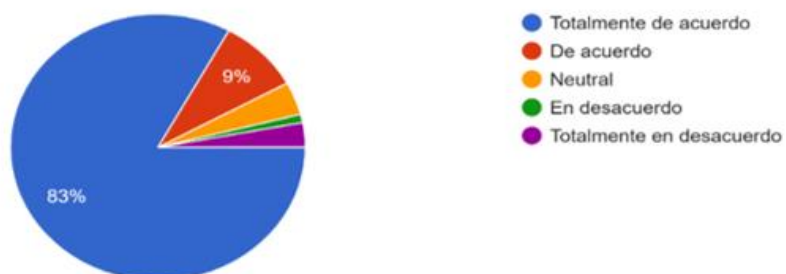
Pregunta 2: ¿Considera necesario que el personal educativo reciba capacitaciones permanentes para mejorar la atención a los niños y niñas?

Tabla # 2 Pregunta 2 de la Encuesta

Opción de respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	83	83%
De acuerdo	9	9%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	4%
En desacuerdo	2	2%
Totalmente en desacuerdo	2	2%
Total	100	100%

Elaboración propia

Gráfico # 5 Pregunta 2 de la Encuesta



Elaboración propia

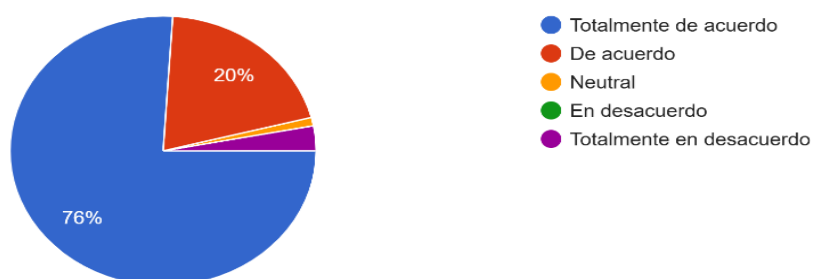
Pregunta 3 ¿Cree que una adecuada selección del personal educativo permitirá brindar un servicio educativo de calidad?

Tabla # 3 Pregunta 3 de la Encuesta

Opción de respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	76	76%
De acuerdo	20	20%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	1%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	3	3%
Total	100	100%

Elaboración propia

Gráfico # 6 Pregunta 3 de la Encuesta



Elaboración propia

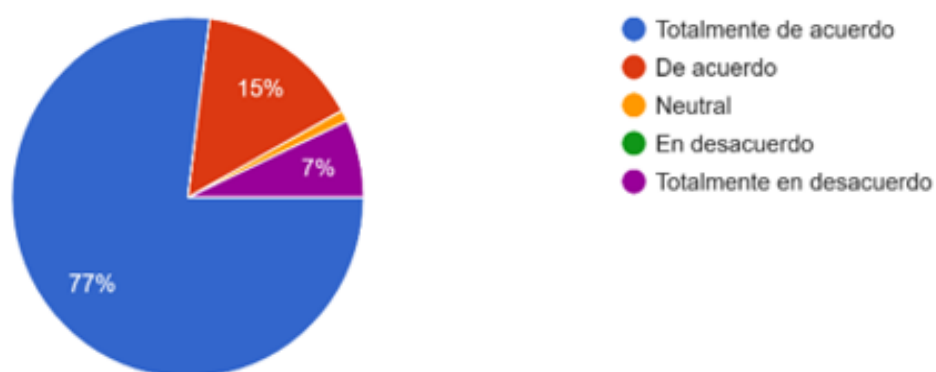
Tabla # 4 Pregunta 4 de la Encuesta

Opción de respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	77	77%
De acuerdo	15	15%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	1%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	7	7%
Total	100	100%

Elaboración propia

Pregunta 4 ¿Considera importante que el personal educativo demuestre empatía, responsabilidad y compromiso con los niños y niñas?

Gráfico # 7 Pregunta 4 de la Encuesta



Elaboración propia

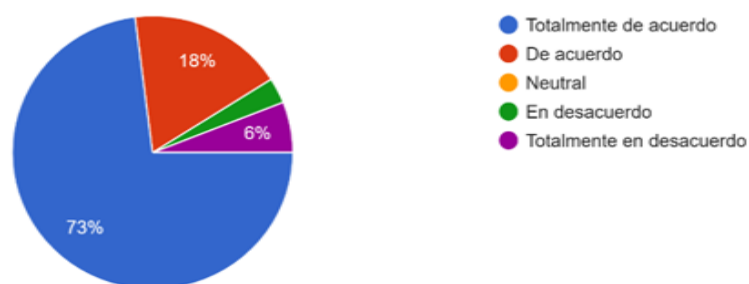
Pregunta 5 ¿Considera necesario implementar estrategias de motivación para fortalecer el desempeño del personal educativo?

Tabla # 5 Pregunta 5 de la encuesta

Opción de respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	73	73%
De acuerdo	18	18%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	3	3%
Totalmente en desacuerdo	6	6%
Total	100	100%

Elaboración propia

Gráfico # 8 Pregunta 5 de la Encuesta



Elaboración propia

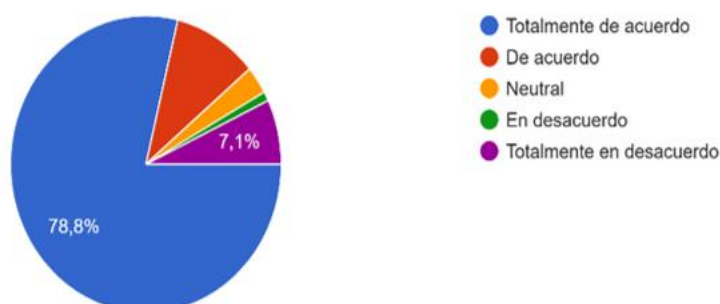
Pregunta 6: ¿Cree que una buena comunicación entre el personal educativo y las familias contribuirá al desarrollo integral de los niños y niñas?

Tabla # 6 Pregunta 6 de la Encuesta

Opción de respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	79	79%
De acuerdo	10	10%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	3%
En desacuerdo	1	1%
Totalmente en desacuerdo	7	7%
Total	100	100%

Elaboración propia

Gráfico # 9. Pregunta 6 de la Encuesta



Elaboración propia

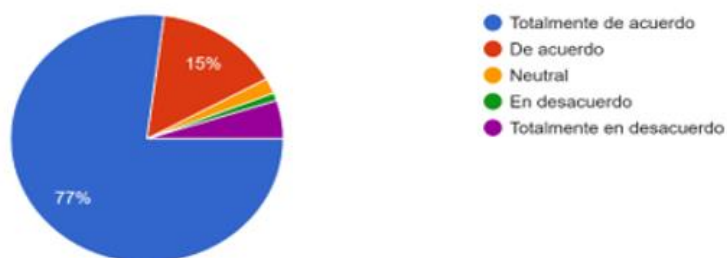
Pregunta 7: ¿Es importante que el Centro Ecolúdico promueva el trabajo en equipo entre docentes, especialistas y personal administrativo?

Tabla # 7 Pregunta 7 de la Encuesta

Opción de respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	77	77%
De acuerdo	15	15%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	2%
En desacuerdo	1	1%
Totalmente en desacuerdo	5	5%
Total	100	100%

Elaboración propia

Gráfico # 10 Pregunta 7 de la Encuesta



Elaboración propia

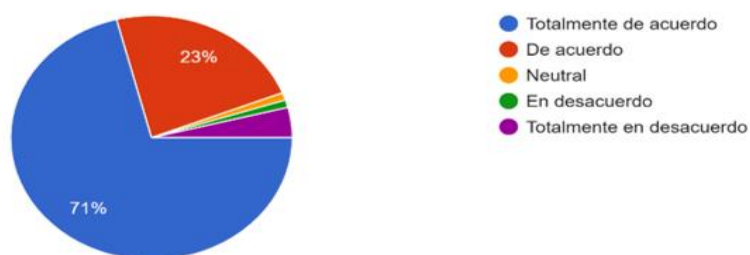
Pregunta 8: ¿Cree que definir claramente los roles y funciones del personal educativo ayudará al buen funcionamiento del centro?

Tabla # 8 Pregunta 8 de la Encuesta

Opción de respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	71	71%
De acuerdo	23	23%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	1%
En desacuerdo	1	1%
Totalmente en desacuerdo	4	4%
Total	100	100%

Elaboración propia

Gráfico # 11 Pregunta 8 de la Encuesta



Elaboración propia

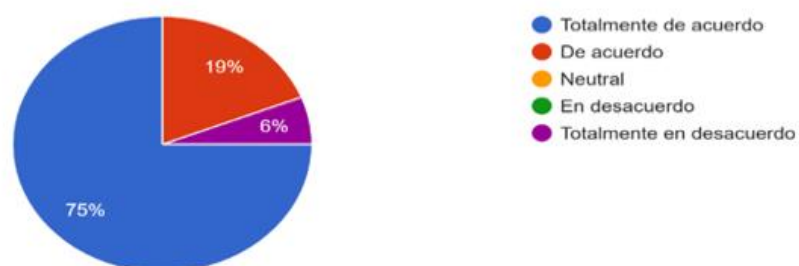
Pregunta 9: ¿Considera que la gestión adecuada del talento humano permitirá mejorar la calidad del servicio de estimulación infantil y apoyo escolar?

Tabla # 9 Pregunta 9 de la encuesta

Opción de respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	75	75%
De acuerdo	19	19%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	6%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Total	100	100%

Elaboración propia

Gráfico # 12 Pregunta 9 de la Encuesta



Elaboración propia

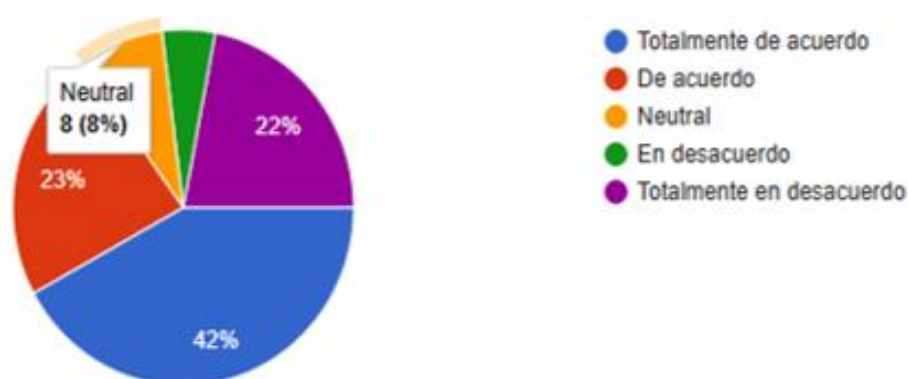
Pregunta 10: ¿Estaría de acuerdo con que el centro implemente planes de desarrollo profesional para fortalecer las capacidades del personal educativo?

Tabla # 10 Pregunta 10 de la Encuesta

Opción de respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	42	42%
De acuerdo	23	23%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	8%
En desacuerdo	5	5%
Totalmente en desacuerdo	22	22%
Total	100	100%

Elaboración propia

Gráfico # 13 Pregunta 10 de la encuesta



Elaboración propia

Resultado general de las encuestas

Los resultados obtenidos evidencian una percepción altamente favorable por parte de los encuestados respecto a los factores que fortalecen la calidad del servicio educativo en el Centro de Estimulación Infantil y Apoyo Escolar Ecolúdico. En las tres preguntas analizadas, la mayoría manifestó estar totalmente de acuerdo o de acuerdo, alcanzando porcentajes de aceptación superiores al 89 %.

En relación con la importancia de que el personal educativo demuestre empatía, responsabilidad y compromiso, el 92 % de los participantes expresó una opinión favorable, lo que confirma que estas competencias son consideradas esenciales para brindar una atención integral y de calidad a los niños y niñas.

Respecto a la necesidad de implementar estrategias de motivación para fortalecer el desempeño del personal educativo, el 91 % de los encuestados estuvo de acuerdo o

totalmente de acuerdo, evidenciando que la motivación constituye un elemento clave para mejorar el compromiso, la productividad y el desempeño profesional.

Asimismo, el 89 % de los participantes consideró que una comunicación efectiva entre el personal educativo y las familias contribuye significativamente al desarrollo integral de los niños y niñas, resaltando la importancia del trabajo conjunto entre la institución y el hogar.

Aunque se identificó un porcentaje reducido de respuestas neutrales y de desacuerdo, estas no modifican la tendencia general de los resultados, la cual evidencia una valoración positiva de las competencias humanas, la motivación laboral y la comunicación como pilares fundamentales para fortalecer la calidad del servicio educativo.

2.1.5.2. Entrevistas (cualitativo)

Entrevista dirigida a personal netamente educativo / directivo

Objetivo: Obtener información sobre la gestión del talento humano y su incidencia en la calidad del servicio educativo.

Preguntas:

1. ¿Cómo describe usted la gestión del talento humano dentro de la institución educativa donde labora?
2. ¿Qué importancia considera que tiene la capacitación del personal en la calidad del servicio educativo?
3. ¿Qué estrategias se aplican actualmente para mejorar el desempeño del personal educativo?
4. ¿Qué dificultades se presentan en la gestión del talento humano dentro de la institución?
5. ¿Qué recomendaciones daría para fortalecer la gestión del talento humano en un centro de estimulación infantil?

RESPUESTAS

Licenciada Mariana Tasiguano (docente centro de educación inicial)

- 1.- Regular
- 2.- Muy baja a nivel educativo
- 3.- Si no hay capacitaciones que estrategias podemos tener
- 4.- Falta de liderazgo
- 5.- Que pongan más interés y dicten cursos más actualizados

Magister Cristina Velasteguí (directora de carrera Desarrollo del Talento Infantil)

- 1.- La gestión del talento humano en la institución educativa donde laboro se caracteriza por promover el trabajo y compromiso con el desarrollo integral de los niños. Se procura a asignar funciones de acuerdo con el rol contratado. No obstante, existen aspectos susceptibles de mejora, como una mayor oferta de formación continua, el reconocimiento al desempeño y una comunicación más efectiva entre todos los miembros de la comunidad educativa
- 2.- La capacitación del personal es fundamental para garantizar la calidad del servicio educativo, ya que permite actualizar conocimientos, fortalecer habilidades pedagógicas y mejorar las estrategias de enseñanza. Además, contribuye a que los docentes y el personal educativo respondan de manera efectiva a las necesidades de los estudiantes, promuevan un ambiente de aprendizaje positivo y se adapten a los cambios e innovaciones en el ámbito educativo. En consecuencia, una formación continua se refleja en una atención de mayor calidad y en mejores resultados para toda la comunidad educativa
- 3.- Las estrategias que se aplican actualmente para mejorar el desempeño del personal educativo incluyen capacitaciones permanentes, talleres de actualización, evaluaciones del desempeño, acompañamiento pedagógico,

reuniones de trabajo colaborativo y el uso de recursos tecnológicos para fortalecer el proceso de enseñanza-aprendizaje."

4.- Entre las principales dificultades en la gestión del talento humano se encuentran la limitada disponibilidad de recursos para la capacitación continua, la sobrecarga de funciones, el tiempo insuficiente para la planificación y el trabajo colaborativo, así como desafíos en la comunicación y coordinación entre los miembros del personal.

5.- Recomendaría fortalecer la capacitación continua del personal en temas de desarrollo infantil, estrategias pedagógicas y atención integral a la primera infancia. Asimismo, promover una comunicación efectiva, el trabajo en equipo y un clima laboral basado en el respeto y la colaboración. También es importante implementar procesos de evaluación y retroalimentación constructiva, reconocer el desempeño del personal, fomentar su bienestar y brindar los recursos necesarios para el desarrollo de sus funciones. Estas acciones contribuirán a mejorar la gestión del talento humano y, en consecuencia, la calidad de la atención y educación que reciben los niños y niñas.

Licenciada en educación inicial Raquel Olaya (docente centro de educación inicial)

1.- La gestión del talento humano se enfoca en la organización, coordinación y desarrollo del personal docente y administrativo, promoviendo un ambiente de trabajo colaborativo y orientado al bienestar y aprendizaje de los niños.

2.- La capacitación es fundamental porque permite actualizar conocimientos, fortalecer competencias profesionales y mejorar las estrategias pedagógicas, lo que contribuye a brindar una educación de mayor calidad.

3.- Actualmente, se aplican estrategias como capacitaciones y talleres de actualización, reuniones de planificación y seguimiento, acompañamiento pedagógico, trabajo colaborativo entre docentes, evaluación del desempeño y retroalimentación continua.

4.- Entre las principales dificultades se encuentran la falta de recursos para capacitación, la sobrecarga laboral, la rotación de personal y las limitaciones de tiempo para desarrollar procesos de formación continua.

5.- Recomendaría fortalecer la capacitación continua del personal, promover un ambiente de trabajo colaborativo, mejorar la comunicación interna, reconocer y motivar el buen desempeño, realizar evaluaciones periódicas con retroalimentación y proporcionar los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades.

Licenciada Jessica Flores (docente centro de educación básica)

1.- La gestión del talento humano se enfoca en la organización, coordinación y desarrollo del personal docente y administrativo, promoviendo un ambiente de trabajo colaborativo y orientado al bienestar y aprendizaje de los niños.

2.- La capacitación del personal es fundamental para la calidad del servicio educativo, ya que permite actualizar conocimientos, fortalecer habilidades pedagógicas, mejorar las estrategias de enseñanza y responder de manera adecuada a las necesidades de los estudiantes, a la vez contribuye al desarrollo profesional del personal y al cumplimiento de los objetivos de la institución educativa."

3.- La capacitación es fundamental porque permite actualizar conocimientos, fortalecer competencias profesionales y mejorar las estrategias pedagógicas, lo que contribuye a brindar una educación de mayor calidad.

4.- Hay contradicciones en cuanto al accionar y la normativa legal

5.- Mantener comunicación oportuna en cuanto a las normativas y sus actualizaciones

Tecnóloga en Educación Inicial, Ibeth Chalá (Centro de Educación Inicial)

1.- Considero que es una gestión buena al estar siempre pendiente de cada uno de los colaboradores.

2.- A mi forma de ver es la parte más importante ya que el ámbito educativo se renueva constantemente en nuevas técnicas de enseñanza.

3.- Podría mencionar estrategias tales como el trabajo colaborativo, charlas y talleres, integración del saber.

4.- Falta de liderazgo al momento de trabajar en grupo.

5.- Mejorar canales de comunicación

2.1.5.3. Focus Group (cualitativo)

Focus Group se llevó a cabo con personal del Centro Infantil Trolebús, trató temas específicos sobre la gestión del talento humano del personal educativo.

Objetivo:

Conocer las opiniones, experiencias y percepciones de los participantes sobre la importancia de la gestión del talento humano y su relación con la calidad del servicio educativo.

Participantes:

Coordinadora, docentes y personal administrativo

Número de participantes

7 personas.

Duración:

30 minutos.

Los resultados obtenidos mediante el Focus Group permitieron identificar que los participantes reconocen la gestión del talento humano como un elemento fundamental para el adecuado funcionamiento del Centro Infantil Trolebús.

De manera general, las opiniones coincidieron en que una adecuada planificación, comunicación, capacitación y trabajo en equipo contribuyen al fortalecimiento del desempeño del personal y, en consecuencia, a la mejora de la calidad del servicio educativo brindado a los niños, niñas y sus familias.

A la vez, los participantes manifestaron que el compromiso institucional, el liderazgo, la motivación y el reconocimiento al personal influyen positivamente en el clima laboral y favorecen el cumplimiento de los objetivos de la institución. No obstante, también se identificaron aspectos susceptibles de mejora, relacionados con el fortalecimiento de los procesos de capacitación continua, la comunicación interna y la implementación de estrategias que promuevan el desarrollo profesional del talento humano.

2.1.5.4. Análisis e Interpretación de Resultados

De las 100 personas encuestadas, el 79 % manifestó estar totalmente de acuerdo y el 10 % de acuerdo, lo que representa un 89 % de aceptación respecto a la importancia de mantener una comunicación efectiva entre el personal educativo y las familias para favorecer el desarrollo integral de los niños y niñas.

Por otra parte, el 3 % de los participantes adoptó una postura neutral, mientras que el 1 % indicó estar en desacuerdo y el 7 % totalmente en desacuerdo. Aunque estas respuestas representan un porcentaje reducido, evidencian que existe una minoría que no percibe la comunicación familia-institución como un factor determinante en el proceso educativo.

Interpretación

Los resultados reflejan que la gran mayoría de los encuestados reconoce que una comunicación permanente, respetuosa y colaborativa entre el personal educativo y las familias fortalece el seguimiento del aprendizaje, favorece el desarrollo emocional y social de los niños y niñas, y permite actuar de manera conjunta ante sus necesidades.

Esto demuestra que la relación entre la institución educativa y el hogar constituye un elemento fundamental para garantizar una educación integral y de calidad, una vez aplicadas las encuestas se concluye que los participantes consideran que la comunicación entre el personal educativo y las familias es un aspecto esencial para el desarrollo integral de los niños y niñas. En consecuencia, resulta conveniente promover estrategias que fortalezcan este vínculo, como reuniones periódicas, talleres para padres, canales de comunicación efectivos y actividades de participación familiar, favoreciendo una corresponsabilidad en el proceso educativo.

2.2. Análisis de la Oferta / Situación Actual

La oferta actual de servicios de estimulación infantil y apoyo escolar en el Distrito Metropolitano de Quito está integrada por diferentes centros educativos y espacios dedicados al acompañamiento del desarrollo infantil. Estas instituciones brindan servicios orientados al aprendizaje, cuidado y fortalecimiento de habilidades cognitivas, sociales y emocionales de los niños y niñas.

Actualmente, las familias buscan instituciones que cuenten con personal educativo capacitado, metodologías innovadoras y una atención integral que garantice el bienestar y desarrollo de sus hijos. En este sentido, la gestión del talento humano constituye un factor determinante, debido a que la selección, formación, motivación y desempeño de los colaboradores influyen en la calidad del servicio y en el cumplimiento de los objetivos institucionales (Chiavenato, 2020).

Frente a este contexto, el Centro de Estimulación Infantil y Apoyo Escolar Ecolúdico plantea la necesidad de fortalecer la gestión del talento humano mediante procesos adecuados de selección, capacitación, evaluación y motivación del personal, con el propósito de brindar una atención educativa de calidad y responder a las necesidades de la comunidad.

2.2.1. Perfil del Actor Principal

El actor principal del proyecto es el personal educativo del Centro de Estimulación Infantil y Apoyo Escolar Ecolúdico, quienes cumplen un papel fundamental en el desarrollo integral de los niños y niñas mediante actividades pedagógicas, de estimulación y acompañamiento escolar.

Este equipo humano debe contar con competencias profesionales, habilidades socioemocionales, vocación de servicio y capacidad para aplicar metodologías acordes con las necesidades educativas de los niños.

La adecuada gestión del talento humano permitirá fortalecer las capacidades del personal mediante procesos de selección, capacitación, motivación y evaluación del desempeño, contribuyendo al desarrollo profesional de los colaboradores y al cumplimiento de los objetivos institucionales.

Según Chiavenato (2020), la gestión del talento humano busca desarrollar y potenciar las competencias de las personas dentro de la organización, generando condiciones que favorezcan tanto el desempeño laboral como el logro de resultados.

En este sentido, fortalecer la gestión del personal educativo permitirá promover un ambiente laboral positivo y garantizar una atención educativa de calidad, orientada al bienestar y desarrollo integral de los niños y niñas.

2.2.2. Variables Psicográficas y Demográficas Pertinentes

Las variables demográficas y psicográficas permiten identificar las características, necesidades y comportamientos de los usuarios y actores vinculados al Centro de Estimulación Infantil y Apoyo Escolar Ecolúdico. La segmentación del mercado considera diferentes variables que facilitan la identificación de grupos con características similares y permiten diseñar estrategias acordes con sus necesidades (Kotler & Keller, 2016).

Dentro de las variables demográficas se consideran aspectos como la edad de los niños y niñas atendidos, nivel socioeconómico de las familias, ubicación de los hogares, composición familiar y necesidades educativas. Estos elementos permiten comprender las características del grupo objetivo al que estará dirigido el servicio.

En cuanto a las variables psicográficas, se analizan las preferencias, expectativas, valores y percepciones de los padres de familia respecto a la calidad del servicio educativo, la preparación del personal, la atención personalizada y el desarrollo integral infantil. Asimismo, se considera la motivación, compromiso y vocación del personal educativo como factores relevantes para fortalecer la gestión del talento humano.

El análisis de estas variables permite orientar estrategias de gestión que respondan a las necesidades de la comunidad educativa y contribuyan al fortalecimiento de la calidad del servicio ofrecido por el centro.

2.3. Plan de Acción o Propuesta

El plan de acción propuesto para el Centro de Estimulación Infantil y Apoyo Escolar Ecolúdico tiene como finalidad fortalecer la gestión del talento humano mediante estrategias orientadas a mejorar la selección, capacitación, motivación y evaluación del personal educativo. La propuesta busca establecer procesos que permitan contar con un equipo competente, comprometido y preparado para brindar una atención integral y de calidad a los niños y niñas.

Entre las acciones planteadas se considera el diseño de procesos adecuados de reclutamiento y selección del personal, la implementación de programas de capacitación continua en estimulación infantil, apoyo escolar y metodologías ecolúdicas, así como estrategias para fortalecer el clima laboral y la comunicación interna. Además, se propone aplicar mecanismos de evaluación del desempeño que permitan identificar fortalezas y oportunidades de mejora, promoviendo la mejora continua institucional.

Con la aplicación de este plan se espera optimizar el desempeño del talento humano y contribuir al cumplimiento de los objetivos estratégicos del centro, garantizando un servicio educativo innovador, humano y orientado al desarrollo integral infantil.

2.3.1. Producto, Servicio o Intervención Propuesta

La intervención propuesta consiste en el diseño de un modelo de gestión del talento humano para el Centro de Estimulación Infantil y Apoyo Escolar Ecolúdico, orientado a fortalecer las capacidades del personal educativo y mejorar la calidad del servicio brindado a los niños y niñas. Esta propuesta contempla procesos de selección de personal, inducción, capacitación continua, evaluación del desempeño y estrategias de motivación laboral.

El modelo propuesto busca establecer lineamientos que permitan contar con un equipo educativo competente, comprometido y alineado con los objetivos institucionales, promoviendo un ambiente laboral favorable y una atención integral basada en metodologías pedagógicas innovadoras. Su implementación contribuirá al desarrollo profesional del personal y al fortalecimiento de la gestión institucional.

2.3.2. Costos / Accesibilidad

La implementación del modelo de gestión del talento humano propuesto para el Centro de Estimulación Infantil y Apoyo Escolar Ecolúdico requiere una inversión destinada al desarrollo de procesos de selección, capacitación, evaluación del desempeño y fortalecimiento del clima laboral. Los costos estarán relacionados con materiales de capacitación, herramientas de evaluación, actividades de integración y recursos necesarios para mejorar las competencias del personal educativo.

La propuesta se considera accesible y viable, debido a que puede aplicarse de manera progresiva de acuerdo con las necesidades y recursos disponibles de la institución. También representa una inversión estratégica que permitirá optimizar el desempeño del talento humano, mejorar la calidad del servicio educativo y contribuir al cumplimiento de los objetivos institucionales.

2.3.3. Comunicación y Difusión

La comunicación y difusión de la propuesta de gestión del talento humano se realizará mediante estrategias internas dirigidas al personal educativo y a los actores vinculados al Centro de Estimulación Infantil y Apoyo Escolar Ecolúdico. Se emplearán canales de comunicación como reuniones institucionales, talleres informativos, socialización de objetivos y espacios de retroalimentación, con el propósito de promover la participación y compromiso del equipo de trabajo.

Se impulsará el desarrollo de las competencias del personal educativo, el fortalecimiento del clima laboral y la mejora continua de los procesos institucionales, con el propósito de garantizar una atención integral y de calidad para los niños y niñas. Una adecuada comunicación permitirá facilitar la implementación de la propuesta y fortalecer la identidad institucional.

2.3.4. Distribución o Implementación

La implementación de la propuesta de gestión del talento humano en el Centro de Estimulación Infantil y Apoyo Escolar Ecolúdico se desarrollará de manera progresiva mediante la aplicación de estrategias orientadas al fortalecimiento del personal educativo.

Para lograr el desarrollo de la propuesta se establecerán fases de ejecución que incluyen la planificación de procesos de selección, capacitación, evaluación del desempeño y acciones de motivación laboral.

La distribución de las actividades estará dirigida al equipo educativo y administrativo de la institución, considerando las necesidades identificadas y los objetivos estratégicos planteados su aplicación permitirá mejorar las competencias del personal, fortalecer el trabajo colaborativo y garantizar una atención educativa integral y de calidad para los niños y niñas.

2.4. Posibilidades desde el Punto de Vista del Entorno

El entorno actual presenta oportunidades favorables para el desarrollo del Centro de Estimulación Infantil y Apoyo Escolar Ecolúdico, debido a la creciente necesidad de servicios educativos que promuevan el desarrollo integral de los niños y niñas. Las familias buscan instituciones que brinden atención personalizada, acompañamiento pedagógico y personal educativo responsable y capacitado.

La importancia de la gestión del talento humano en el sector educativo representa una oportunidad para fortalecer la calidad del servicio mediante procesos adecuados de selección, capacitación y evaluación del personal. La implementación de esta propuesta permitirá al centro diferenciarse mediante un equipo comprometido, metodologías innovadoras y una atención enfocada en las necesidades de la comunidad educativa.

2.4.1. Ventaja Diferencial o Propuesta de Valor

La ventaja diferencial del Centro de Estimulación Infantil y Apoyo Escolar Ecolúdico se basa en la implementación de una gestión del talento humano orientada al fortalecimiento de las competencias del personal educativo, promoviendo un equipo preparado, comprometido y con vocación de servicio. La propuesta de valor consiste en brindar una atención integral a los niños y niñas mediante profesionales capacitados, metodologías ecolúdicas e innovadoras, y un ambiente educativo que favorezca el desarrollo cognitivo, emocional y social.

A través de procesos adecuados de selección, capacitación continua y evaluación del desempeño, el centro busca garantizar un servicio educativo de calidad, generando

confianza en las familias y diferenciándose por la preparación y compromiso de su talento humano.

2.4.2. Análisis de Fuerzas o Factores del Entorno

El análisis de las fuerzas del entorno permite identificar los factores externos que pueden influir en el desarrollo y funcionamiento del Centro de Estimulación Infantil y Apoyo Escolar Ecolúdico. Entre estos factores se consideran los aspectos sociales, económicos, tecnológicos, educativos y legales que afectan la prestación del servicio.

Desde el factor social, existe una creciente demanda de espacios educativos que brinden atención integral y acompañamiento al desarrollo infantil. En el ámbito económico, las familias buscan servicios educativos que representen calidad y beneficios acordes a sus posibilidades. El factor tecnológico genera oportunidades para incorporar herramientas digitales y nuevas metodologías de aprendizaje. Asimismo, el factor educativo impulsa la necesidad de contar con personal capacitado y estrategias pedagógicas innovadoras. Finalmente, los aspectos legales requieren el cumplimiento de normativas relacionadas con la atención y protección de niños y niñas.

Estos factores representan oportunidades para fortalecer la gestión del talento humano, permitiendo contar con un equipo educativo preparado y orientado a ofrecer un servicio de calidad.

2.4.3. Barreras o Restricciones Identificadas

En el desarrollo del Centro de Estimulación Infantil y Apoyo Escolar Ecolúdico pueden presentarse algunas barreras que dificulten la implementación de una adecuada gestión del talento humano. Entre ellas se consideran la limitada disponibilidad de recursos económicos para ejecutar programas de capacitación y fortalecimiento del personal, la dificultad para encontrar profesionales con competencias específicas en estimulación infantil y apoyo escolar, y la resistencia al cambio frente a nuevos procesos institucionales.

Pueden existir restricciones relacionadas con la falta de procedimientos definidos para la selección, evaluación y desarrollo del personal educativo. Estas condiciones podrían afectar el desempeño del equipo y la calidad del servicio; por ello,

será necesario establecer estrategias de planificación, capacitación y mejora continua que permitan superar dichas limitaciones.

CAPÍTULO III: Aspectos Técnicos Y Operativos

El Centro de Estimulación Infantil y Apoyo Escolar Ecolúdico brindará servicios de estimulación temprana y apoyo escolar para niños y niñas de 0 a 5 años, mediante actividades lúdicas y experiencias de aprendizaje vinculadas al cuidado del entorno.

En el ámbito técnico, el centro dispondrá de espacios y recursos pedagógicos acordes con las necesidades de la primera infancia. En el ámbito operativo, contará con una estructura organizacional integrada por una directora, docentes de Educación Inicial y personal de apoyo, cuyas funciones y procesos de gestión del talento humano estarán orientados a garantizar una atención educativa de calidad.

3.1. Procesos y Control de Calidad

El Centro de Estimulación Infantil y Apoyo Escolar Ecolúdico establecerá procesos organizados que permitan brindar un servicio educativo de calidad, garantizando una atención adecuada a los niños y niñas desde su ingreso hasta el seguimiento permanente de su desarrollo y aprendizaje. Estos procesos comprenderán la admisión de los estudiantes, la planificación de actividades, la ejecución de las sesiones de estimulación y apoyo escolar, así como el monitoreo de los avances alcanzados.

Se implementarán procesos de gestión del talento humano que incluirán el reclutamiento, la selección, la inducción, la capacitación y la evaluación del desempeño del personal educativo. Estas acciones permitirán contar con profesionales competentes, comprometidos con la misión institucional y preparados para responder a las necesidades de los niños y sus familias.

El control de calidad se llevará a cabo mediante la supervisión continua de las actividades pedagógicas, la verificación del cumplimiento de las funciones asignadas al personal, la evaluación periódica de los procesos internos y la recopilación de la opinión de las familias a través de mecanismos de retroalimentación. Esta información permitirá identificar oportunidades de mejora, fortalecer la calidad del servicio y promover la mejora continua en beneficio de la comunidad educativa.

3.1.1. Diagramas de Flujo del Proceso

Con el fin de visualizar de forma más clara y ordenada las actividades del Centro de Estimulación Infantil y Apoyo Escolar Ecolúdico, se presenta el siguiente diagrama de flujo, el cual muestra las principales etapas del proceso de atención, desde la difusión del servicio hasta la mejora continua.

Gráfico # 14 Diagrama de flujo del proceso



Elaboración propia

El presente diagrama evidencia que cada etapa del proceso está orientada a brindar una atención integral a los niños y niñas, mediante una adecuada planificación, seguimiento y mejora continua del servicio educativo.

3.1.2. Mecanismos de Control y Seguimiento

El Centro de Estimulación Infantil y Apoyo Escolar Ecolúdico implementará mecanismos de control y seguimiento para de esa manera verificar el cumplimiento de las actividades planificadas y la calidad del servicio brindado, para lograrlo se realizarán observaciones periódicas, registros de las actividades y seguimiento al progreso de los niños y niñas, con el propósito de identificar oportunidades de mejora y garantizar una atención y optima e integral.

3.2. Capacidad Operativa

La capacidad operativa del Centro de Estimulación Infantil y Apoyo Escolar Ecolúdico estará determinada por la disponibilidad de espacios, recursos y horarios de atención, permitiendo desarrollar las actividades de estimulación temprana y apoyo escolar de manera organizada y eficiente, con el propósito de garantizar una atención integral y de calidad a los niños y niñas.

3.2.1. Capacidad de Ejecución o Producción

La capacidad de ejecución del Centro de Estimulación Infantil y Apoyo Escolar Ecolúdico estará orientada a la prestación de servicios de estimulación temprana y apoyo escolar para niños y niñas de 0 a 5 años. El centro al inicio tendrá la capacidad de atender aproximadamente entre 25 y 30 niños y niñas, distribuidos en grupos de acuerdo con su edad y necesidades de aprendizaje, garantizando una atención organizada y acorde con las características de la primera infancia.

3.2.2. Dimensionamiento del Proyecto

El dimensionamiento del proyecto establece la capacidad de funcionamiento del Centro de Estimulación Infantil y Apoyo Escolar Ecolúdico, considerando la demanda identificada en el sector de Conocoto Alto, los recursos físicos, materiales y humanos necesarios para brindar un servicio educativo de calidad.

El centro estará diseñado para atender a niños y niñas comprendidos entre los 0 y 5 años de edad, distribuidos de acuerdo con sus etapas de desarrollo: estimulación temprana para bebés, actividades lúdicas para niños de 1 a 3 años y preparación inicial

para niños de 3 a 5 años. Además, se contempla el servicio de apoyo escolar mediante actividades pedagógicas complementarias.

La capacidad de atención estará determinada por la disponibilidad de espacios adecuados, mobiliario infantil, materiales didácticos, áreas recreativas y la organización del personal educativo, garantizando ambientes seguros, inclusivos y acordes a las necesidades de cada grupo etario.

De acuerdo con el análisis de mercado realizado, el proyecto busca iniciar sus actividades con una capacidad instalada que permita brindar atención personalizada, priorizando la calidad del servicio antes que la cantidad de usuarios. Esta planificación permitirá un crecimiento progresivo del centro conforme aumente la demanda y se consolide su presencia en la comunidad.

3.3. Infraestructura y Recursos

La infraestructura y los recursos del Centro de Estimulación Infantil y Apoyo Escolar Ecolúdico estarán específicamente diseñados para proporcionar un ambiente seguro, acogedor y adecuado para el desarrollo integral de los niños y niñas de 0 a 5 años. Los espacios físicos responderán a las necesidades pedagógicas, recreativas y de cuidado, promoviendo el aprendizaje mediante actividades lúdicas, creativas y relacionadas con el respeto al entorno.

El centro contará con áreas destinadas al desarrollo de actividades educativas, estimulación temprana, apoyo escolar, recreación y descanso, considerando criterios de seguridad, iluminación, ventilación y comodidad para garantizar el bienestar de los niños y niñas. A la vez, se contemplarán espacios adaptados con mobiliario infantil, materiales didácticos y recursos ecológicos que permitan fortalecer la creatividad, exploración y aprendizaje significativo, entonces luego de considerar los implementos principales necesarios se incluyen:

Tabla # 11 Infraestructura y Recursos

Área o espacio	Descripción del área	Finalidad dentro del proyecto
Aula de estimulación temprana	Espacio equipado con materiales sensoriales, didácticos y recursos adecuados para las diferentes etapas del desarrollo infantil.	Favorecer el desarrollo cognitivo, motriz y emocional mediante actividades lúdicas y experiencias significativas.
Aula de aprendizaje y apoyo escolar	Área organizada con mesas, sillas infantiles y recursos pedagógicos para actividades educativas.	Fortalecer aprendizajes, desarrollar habilidades y brindar apoyo escolar acorde a las necesidades de los niños.
Área de juegos y recreación	Espacio recreativo equipado con elementos lúdicos para actividades libres y dirigidas.	Promover el juego, la creatividad, la socialización y el desarrollo de habilidades motrices.
Área de descanso	Zona acondicionada con elementos cómodos y seguros para el descanso de los niños.	Garantizar bienestar, tranquilidad y recuperación durante la jornada de atención.
Área administrativa	Espacio destinado a la organización, planificación y gestión del centro infantil.	Facilitar los procesos administrativos, atención a familias y control de documentación.
Baños infantiles	Instalaciones adaptadas a la edad de los niños, considerando seguridad, higiene y accesibilidad.	Fomentar hábitos de higiene, autonomía y cuidado personal.

Elaboración propia

3.3.1. Espacios, Equipos o Recursos Necesarios

Para el funcionamiento del Centro de Estimulación Infantil y Apoyo Escolar Ecolúdico se requiere contar con espacios adecuados, equipos y recursos que permitan desarrollar actividades educativas, recreativas y de cuidado integral para niños y niñas de 0 a 5 años. La selección de estos recursos responde a las necesidades propias de la primera infancia, considerando que los ambientes seguros, estimulantes y organizados favorecen el desarrollo integral, el aprendizaje significativo y el bienestar infantil (UNICEF, 2019).

Tabla # 12 Espacios, equipos y recursos

Tipo de recurso	Descripción	Aplicación dentro del proyecto
Infraestructura	Adecuación de espacios seguros, iluminados, ventilados y adaptados para la atención infantil.	Permitir el desarrollo de actividades educativas, recreativas, de descanso y cuidado integral.
Espacios físicos	Aula de estimulación temprana, aula de aprendizaje, área de juegos, área ecológica, área administrativa, baños infantiles y zona de descanso.	Proporcionar ambientes adecuados para las diferentes actividades según la edad y necesidades de los niños.
Equipos y mobiliario	Mesas, sillas infantiles, estanterías, colchonetas, mobiliario de almacenamiento, equipos tecnológicos y recursos audiovisuales.	Facilitar la organización del centro y el desarrollo de actividades pedagógicas y administrativas.
Recursos económicos	Capital inicial destinado a adecuaciones, adquisición de materiales, compra de equipos, servicios básicos y gastos operativos.	Cubrir la inversión necesaria para la puesta en marcha y sostenibilidad del centro.
Tiempo	Planificación del proceso de implementación, organización de actividades y establecimiento de horarios de atención.	Garantizar una adecuada distribución de las actividades educativas y administrativas.
Recursos humanos	Personal educativo, administrativo y de apoyo necesario para la atención integral de los niños.	Brindar acompañamiento pedagógico, cuidado, orientación y gestión del servicio educativo.
Bienes y materiales	Material didáctico, cuentos infantiles, juegos educativos, materiales sensoriales, artículos de limpieza y suministros necesarios.	Apoyar el aprendizaje, la estimulación infantil y el funcionamiento diario del centro.

Elaboración propia.

3.3.2. Distribución y Organización Física o Lógica

Gráfico # 15 Referencial Centro Infantil



Fuente personal

3.4. Análisis de Recursos y Proveedores

Los recursos materiales y tecnológicos constituyen elementos indispensables para el funcionamiento eficiente de una organización, ya que permiten desarrollar los procesos administrativos y operativos de manera eficaz. La disponibilidad de herramientas adecuadas favorece el desempeño del talento humano y contribuye al cumplimiento de los objetivos institucionales (Chiavenato, 2021; Robbins & Coulter, 2022).

El funcionamiento del Centro de Estimulación Infantil y Apoyo Escolar Ecolúdico requiere contar con recursos humanos, materiales, tecnológicos y financieros que permitan brindar un servicio educativo de calidad, seguro y orientado al desarrollo integral de los niños y niñas. La adecuada gestión de estos recursos contribuye al cumplimiento de los objetivos institucionales y al fortalecimiento de la propuesta educativa.

En cuanto a los recursos humanos, el centro dispondrá de personal docente con formación en Educación Inicial, profesionales de apoyo para el refuerzo escolar, personal administrativo y de servicios generales.

La selección del talento humano se realizará considerando la formación académica, experiencia, habilidades pedagógicas y competencias socioemocionales, con el propósito de garantizar una atención profesional y de calidad.

Los recursos materiales estarán conformados por mobiliario infantil, mesas y sillas pequeñas, estanterías, material didáctico, juguetes educativos, libros infantiles, material de arte, implementos deportivos y recursos para actividades de estimulación temprana. También, se contará con equipos tecnológicos como computadoras, impresoras, proyector, conexión a internet y equipos audiovisuales que faciliten los procesos administrativos y pedagógicos.

Los recursos financieros provendrán principalmente del pago de las mensualidades por los servicios ofrecidos a los usuarios, complementados con el aporte inicial de los socios para la implementación del centro. Estos recursos permitirán cubrir los gastos operativos, remuneraciones del personal, adquisición de materiales, mantenimiento de las instalaciones y ejecución de actividades de capacitación.

Respecto a los proveedores, se priorizará la contratación de empresas locales que ofrezcan productos de calidad, precios competitivos y entregas oportunas. Se establecerán relaciones comerciales con proveedores de material didáctico, mobiliario escolar, papelería, equipos tecnológicos, artículos de limpieza y suministros de oficina.

La selección de los proveedores se basará en criterios de calidad, cumplimiento, garantía, disponibilidad de productos y costos, con el fin de asegurar la continuidad de las actividades del centro.

A continuación, se presenta un resumen de los principales recursos y proveedores previstos:

Tabla # 13 Recursos y proveedores

Recurso	Descripción	Proveedores potenciales
Talento humano	Docentes, personal administrativo y de apoyo	Universidades, bolsas de empleo y redes profesionales
Material didáctico	Juegos educativos, libros, material sensorial y pedagógico	Librerías y distribuidores de material educativo
Mobiliario	Mesas, sillas, estanterías, casilleros y muebles infantiles	Empresas de mobiliario escolar
Equipos tecnológicos	Computadoras, impresoras, proyector e internet	Tiendas de tecnología y distribuidores autorizados
Papelería y oficina	Hojas, carpetas, útiles escolares y suministros administrativos	Papelerías y distribuidores de oficina
Limpieza e higiene	Productos de limpieza, desinfección y aseo	Empresas proveedoras de productos de limpieza

Elaboración propia

3.4.1. Insumos, Materiales o Herramientas Necesarias

Para la adecuada implementación de la propuesta de gestión del talento humano es necesario contar con diversos insumos, materiales y herramientas que permitan desarrollar de manera eficiente los procesos de reclutamiento, selección, inducción, capacitación, evaluación del desempeño y bienestar del personal educativo.

En cuanto a los insumos administrativos, se requiere disponer de formatos para la publicación de vacantes, recepción de hojas de vida, solicitudes de empleo, entrevistas, pruebas de selección, contratos laborales, registros de asistencia, evaluaciones de desempeño, planes de capacitación y expedientes del personal.

Los materiales de oficina comprenden computadoras, impresora, papel bond, carpetas, archivadores, bolígrafos, marcadores, cuadernos y demás suministros necesarios para la organización y conservación de la documentación institucional.

Las herramientas tecnológicas incluyen una computadora con acceso a internet, programas de ofimática (Microsoft Office o Google Workspace), correo electrónico institucional, plataformas de videoconferencia para capacitaciones virtuales y aplicaciones que faciliten la comunicación interna y el almacenamiento seguro de la información del personal.

Para los procesos de capacitación y desarrollo, se requiere material didáctico como presentaciones digitales, manuales de funciones, guías de procedimientos, reglamentos internos, recursos audiovisuales y espacios adecuados para la formación continua del personal educativo.

Al mismo tiempo, es importante contar con instrumentos de seguimiento y control, tales como indicadores de desempeño, listas de verificación, encuestas de satisfacción laboral, registros de asistencia a capacitaciones y formatos para la retroalimentación del personal, los cuales permitirán evaluar la efectividad de las estrategias implementadas y promover la mejora constante.

Tabla # 14 Insumos materiales

Recurso	Descripción	Finalidad
Computadora	Equipo informático con acceso a internet	Gestión administrativa y documental
Impresora	Impresión de documentos institucionales	Elaboración de contratos, evaluaciones y registros
Software de ofimática	Microsoft Office o Google Workspace	Elaboración y almacenamiento de documentos
Formularios de RR. HH.	Entrevistas, evaluaciones, contratos y registros	Gestión del personal
Manual de funciones	Documento institucional	Orientar las responsabilidades del personal
Material de oficina	Papel, carpetas, archivadores, bolígrafos, marcadores	Organización documental
Plataforma de comunicación	Correo electrónico, WhatsApp Business o videoconferencias	Comunicación interna y capacitación
Instrumentos de evaluación	Listas de cotejo, rúbricas y encuestas	Seguimiento y evaluación del desempeño
Material audiovisual	Proyector, presentaciones y videos	Capacitaciones y reuniones
Espacio para capacitación	Aula o sala de reuniones	Desarrollo profesional del personal

Elaboración propia

3.4.2. Criterios de Selección

Los criterios de selección constituyen el conjunto de requisitos y competencias que deben cumplir los candidatos para desempeñar un cargo de manera eficiente. Su finalidad es identificar a la persona que mejor se ajusta al perfil del puesto y a las

necesidades de la organización, considerando tanto sus conocimientos y experiencia como sus habilidades, actitudes y valores (Chiavenato, 2020).

En el Centro de Estimulación Infantil y Apoyo Escolar Ecolúdico, la selección del personal educativo se realizará considerando los siguientes criterios:

- **Formación académica:** Título profesional en Educación Inicial, Psicopedagogía, Psicología Infantil o carreras afines, según el cargo requerido.
- **Experiencia laboral:** Experiencia comprobable en trabajo con niños y niñas, estimulación temprana, apoyo escolar o actividades educativas relacionadas.
- **Competencias técnicas:** Conocimientos en metodologías de enseñanza, desarrollo infantil, planificación educativa, evaluación del aprendizaje y primeros auxilios básicos.
- **Habilidades blandas:** Capacidad de comunicación, empatía, trabajo en equipo, creatividad, liderazgo, paciencia y resolución de conflictos.
- **Compromiso institucional:** Identificación con la misión, visión y valores del centro, demostrando ética profesional y responsabilidad en el desempeño de sus funciones.
- **Capacidad de adaptación:** Disposición para participar en procesos de capacitación continua y adaptación a nuevas metodologías de enseñanza ecolúdica.
- **Referencias laborales y personales:** Verificación de antecedentes profesionales y recomendaciones que respalden el desempeño y conducta del candidato.

Estos criterios permitirán seleccionar personal calificado y comprometido con el desarrollo integral de los niños y niñas, contribuyendo al cumplimiento de los objetivos institucionales y a la calidad de los servicios educativos ofrecidos por el centro.

3.5. Normativa Aplicable

La gestión del talento humano del Centro de Estimulación Infantil y Apoyo Escolar Ecolúdico se desarrollará en cumplimiento de la normativa legal vigente en el Ecuador, con el propósito de garantizar el respeto de los derechos laborales, promover condiciones de trabajo adecuadas y asegurar el cumplimiento de las obligaciones del empleador.

La principal normativa aplicable es la Constitución de la República del Ecuador (2008), que reconoce el trabajo como un derecho y un deber social, garantizando condiciones laborales dignas, igualdad de oportunidades, estabilidad y protección para las personas trabajadoras.

El Código del Trabajo (2024) regula las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores, estableciendo aspectos relacionados con la contratación, jornadas de trabajo, remuneraciones, vacaciones, beneficios sociales, terminación de la relación laboral y demás derechos y obligaciones de las partes.

En materia de seguridad social, el centro cumplirá con las disposiciones de la Ley de Seguridad Social (2001), mediante la afiliación obligatoria de todos los trabajadores al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), asegurando el acceso a las prestaciones de salud, riesgos del trabajo, pensiones y demás beneficios establecidos por la ley.

De igual manera, se tomará muy en cuenta las disposiciones emitidas por el Ministerio del Trabajo, relacionadas con el registro de contratos, reglamentos internos, políticas de prevención de riesgos laborales y demás obligaciones que correspondan al empleador.

El total cumplimiento de esta normativa permitirá desarrollar una adecuada gestión del talento humano, fortaleciendo un ambiente laboral seguro, equitativo y orientado a la calidad del servicio educativo.

3.5.1. Normas Técnicas, Sanitarias, Ambientales o Sectoriales

El Centro de Estimulación Infantil y Apoyo Escolar Ecolúdico propone para desarrollar sus actividades el cumplimiento de la normativa técnica, sanitaria, ambiental y sectorial vigente en el Ecuador, con el propósito de garantizar la protección integral de los niños y niñas, la seguridad de las instalaciones, la calidad del servicio y el cumplimiento de las obligaciones legales establecidas para este tipo de establecimientos en fiel cumplimiento de lo que la ley manda.

En el ámbito sanitario, el centro deberá mantener condiciones adecuadas de higiene, limpieza, ventilación, iluminación, abastecimiento de agua potable y manejo correcto de desechos, con el fin de prevenir riesgos para la salud de los usuarios y del personal. Estas condiciones responden a los lineamientos emitidos por el Ministerio de Salud Pública y por la Agencia Nacional de Regulación, Control y Vigilancia Sanitaria (ARCSA), entidades encargadas de regular las condiciones sanitarias de los establecimientos que prestan servicios a la población (ARCSA, 2022).

En temas de seguridad, las instalaciones deberán cumplir con las normas de prevención de incendios, señalización, rutas de evacuación, equipos contra incendios y planes de emergencia establecidos por el Cuerpo de Bomberos del Distrito Metropolitano de Quito, garantizando espacios seguros para niños, familias y colaboradores (Cuerpo de Bomberos del Distrito Metropolitano de Quito, 2023).

Desde el punto de vista ambiental, el centro promoverá prácticas responsables como el uso eficiente de agua y energía, la adecuada clasificación de residuos, el reciclaje y la utilización de materiales ecológicos y reutilizables en las actividades pedagógicas. Estas acciones contribuyen al desarrollo sostenible y fortalecen la educación ambiental desde la primera infancia, en concordancia con lo establecido en el Código Orgánico del Ambiente (Asamblea Nacional del Ecuador, 2017).

En el ámbito sectorial, la gestión del talento humano y la prestación del servicio deberán respetar las disposiciones establecidas en el Código del Trabajo, el Código de la Niñez y Adolescencia y demás normativa relacionada con la protección de los derechos de los niños, niñas y adolescentes, garantizando personal calificado, ambientes seguros y procesos institucionales orientados a ofrecer una atención educativa de calidad (Congreso Nacional, 2003; Asamblea Nacional del Ecuador, 2005).

3.5.2. Medidas de Seguridad y Cumplimiento

El Centro de Estimulación Infantil y Apoyo Escolar Ecolúdico implementará medidas de seguridad para proteger el bienestar de los niños, niñas y todos sus colaboradores. Para ello, las instalaciones contarán con señalización, extintores, botiquín de primeros auxilios, rutas de evacuación y un plan de emergencia, con el fin de prevenir riesgos y actuar de manera oportuna ante cualquier eventualidad (Servicio Nacional de Gestión de Riesgos y Emergencias, 2023).

El centro cumplirá con la normativa laboral vigente mediante la contratación legal del personal, la afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), el pago de los beneficios de ley y el respeto a los derechos de los trabajadores, conforme a lo establecido en el Código del Trabajo (Asamblea Nacional del Ecuador, 2005).

El propósito es que todas las actividades se desarrollarán en un ambiente seguro, respetando los derechos de los niños y niñas y promoviendo el buen trato, la inclusión y la confidencialidad de la información, de acuerdo con el Código de la Niñez y Adolescencia (Congreso Nacional del Ecuador, 2003).

3.6. Localización o Ámbito de Aplicación

La presente propuesta se desarrollará en el Distrito Metropolitano de Quito, provincia de Pichincha, Ecuador. El Centro de Estimulación Infantil y Apoyo Escolar Ecolúdico estará dirigido a niños y niñas en edad inicial y escolar que requieran servicios de estimulación temprana, apoyo académico y actividades orientadas al desarrollo integral.

El ámbito de aplicación comprende la implementación de un modelo de gestión del talento humano para el personal educativo y administrativo del centro, estableciendo procesos de reclutamiento, selección, contratación, capacitación y evaluación del desempeño, con el propósito de garantizar un servicio educativo de calidad.

La propuesta beneficiará de manera directa a los colaboradores del centro, al contar con procesos organizados para la administración del talento humano, e indirectamente a los niños, niñas y sus familias, quienes recibirán una atención segura, responsable y acorde con sus necesidades.

El Distrito Metropolitano de Quito constituye un espacio adecuado para la implementación de este proyecto debido a su amplia población infantil y a la creciente demanda de servicios de apoyo al desarrollo y aprendizaje (Instituto Nacional de Estadística y Censos [INEC], 2022).

3.6.1. Macro Localización

El Centro de Estimulación Infantil y Apoyo Escolar Ecolúdico estará ubicado en la ciudad de Quito, cantón Quito, provincia de Pichincha, Ecuador, específicamente dentro del Distrito Metropolitano de Quito. Esta ubicación permitirá brindar servicios de estimulación infantil y apoyo escolar a niños y niñas del sector, respondiendo a las necesidades de las familias que buscan una atención educativa complementaria en un ambiente seguro y de calidad.

El Distrito Metropolitano de Quito concentra una importante población infantil y una amplia oferta de instituciones educativas, lo que representa una oportunidad para la implementación del centro y el desarrollo de una propuesta orientada al fortalecimiento del aprendizaje y desarrollo integral de los niños y niñas (Instituto Nacional de Estadística y Censos [INEC], 2022).

3.6.2. Micro Localización

El Centro de Estimulación Infantil y Apoyo Escolar Ecolúdico se proyecta ubicar en el sector del Valle de los Chillos, parroquia Conocoto ubicada dentro del Distrito Metropolitano de Quito, en una zona de fácil acceso para las familias y cercana a instituciones educativas, vías principales y transporte público. La ubicación permitirá brindar comodidad y seguridad a los usuarios, facilitando el traslado de los niños y niñas.

Para el funcionamiento del centro se considera un espacio que cuente con aulas adecuadas y con suficiente ventilación para estimulación infantil y apoyo escolar, áreas recreativas, servicios higiénicos inclusivos, oficinas administrativas y condiciones de accesibilidad, garantizando un ambiente seguro y apropiado para el desarrollo de las actividades educativas, conforme a la normativa vigente (Congreso Nacional del Ecuador, 2003).

3.6.3. Factores de Decisión

Para la selección de la ubicación del Centro de Estimulación Infantil y Apoyo Escolar Ecolúdico se consideraron los siguientes factores:

Accesibilidad: que el centro se encuentre en un sector de fácil acceso, con transporte público y vías principales para facilitar la llegada de los usuarios.

Demanda del servicio: presencia de niños y niñas en edad inicial y escolar, así como familias interesadas en servicios de estimulación infantil y apoyo escolar.

Seguridad: disponibilidad de un entorno seguro y adecuado para el desarrollo de actividades educativas, garantizando el bienestar de los niños y niñas (Congreso Nacional del Ecuador, 2003).

Infraestructura: existencia de un inmueble con espacios adecuados para aulas, áreas recreativas, oficina administrativa y servicios básicos.

Viabilidad económica: costos de arrendamiento y operación acordes con el presupuesto del proyecto, permitiendo ofrecer un servicio de calidad y sostenible.

3.7. Matriz de Impacto y Mitigación

Tabla # 15 Matriz Impacto y Mitigación

Aspecto	Impacto identificado	Tipo de impacto	Nivel
Social	Brinda un servicio de estimulación infantil y apoyo escolar que contribuye al desarrollo integral de los niños y niñas.	Positivo	Alto
Educativo	Favorece el aprendizaje mediante actividades lúdicas y el fortalecimiento de habilidades cognitivas, sociales y emocionales.	Positivo	Alto
Laboral	Genera oportunidades de empleo para profesionales del área de educación inicial y personal administrativo.	Positivo	Medio
Económico	Contribuye al desarrollo económico local mediante la contratación de personal y adquisición de bienes y servicios.	Positivo	Medio
Institucional	Implementa procesos de gestión del talento humano que fortalecen la organización y la calidad del servicio.	Positivo	Alto

Ambiental	Se promueve el uso responsable de materiales y la adecuada gestión de residuos durante las actividades del centro.	Positivo	Bajo
------------------	--	----------	------

Elaboración propia

3.7.1. Impactos Sociales, Ambientales y Económicos

Debido a la naturaleza de la presente propuesta, orientada a la gestión del talento humano para un Centro de Estimulación Infantil y Apoyo Escolar Ecolúdico, no se prevén impactos ambientales significativos, ya que las actividades se desarrollarán en un entorno educativo. Los principales efectos esperados se relacionan con el fortalecimiento de la gestión institucional, la mejora en la calidad del servicio educativo y la generación de oportunidades de empleo para profesionales del área, contribuyendo al bienestar de los niños, niñas y sus familias.

3.8 Desarrollo de la propuesta

La presente propuesta plantea el diseño de un modelo de gestión del talento humano para el personal educativo del Centro de Estimulación Infantil y Apoyo Escolar Ecolúdico, con la finalidad de organizar y fortalecer los procesos relacionados con la administración del personal, contribuyendo a brindar un servicio educativo de calidad. La gestión adecuada del talento humano permite contar con colaboradores preparados, motivados y alineados con los objetivos de la institución (Chiavenato, 2020).

El desarrollo de la propuesta incluye procesos como reclutamiento, selección, contratación, inducción, capacitación y evaluación del desempeño del personal educativo. Estos procedimientos buscan que la incorporación y formación de los colaboradores se realice de manera ordenada, permitiendo mejorar sus competencias y fortalecer el compromiso con las actividades del centro (Dessler, 2020).

Con la implementación de este modelo se espera contar con un equipo de trabajo capacitado y comprometido con la atención de los niños y niñas, promoviendo un ambiente laboral adecuado y favoreciendo el cumplimiento de la misión del Centro de Estimulación Infantil y Apoyo Escolar Ecolúdico.

CAPÍTULO IV: Estudio Económico Y Evaluación

El estudio económico y la evaluación financiera constituyen una etapa fundamental en la formulación de proyectos, ya que permiten determinar la viabilidad económica de una propuesta mediante el análisis de la inversión requerida, los costos de operación, los ingresos esperados y los indicadores financieros que facilitan la toma de decisiones. Su propósito es establecer si el proyecto es capaz de generar beneficios suficientes para recuperar la inversión realizada y garantizar su sostenibilidad en el tiempo (Baca Urbina, 2013).

En este contexto, el estudio económico transforma en valores monetarios la información obtenida en los estudios previos del proyecto, permitiendo identificar los recursos financieros necesarios para su implementación y funcionamiento. Asimismo, la evaluación financiera utiliza herramientas como el flujo de caja, el Valor Actual Neto (VAN), la Tasa Interna de Retorno (TIR) y la relación beneficio/costo, con el fin de medir la rentabilidad y conveniencia de ejecutar el proyecto (Sapag Chain & Sapag Chain, 2014).

En el caso del Centro de Estimulación Infantil y Apoyo Escolar Ecolúdico, este capítulo presenta el análisis de la inversión inicial, las fuentes de financiamiento, los costos operativos, los ingresos proyectados y los principales indicadores financieros, con el propósito de demostrar la factibilidad económica de implementar un modelo de gestión del talento humano para el personal educativo. Los resultados obtenidos permitirán establecer si la propuesta es económicamente sostenible y representa una alternativa viable para fortalecer la calidad del servicio educativo ofrecido.

4.1. Estructura Económica del Proyecto

La estructura económica del proyecto comprende el análisis de los recursos financieros necesarios para la implementación y funcionamiento del Centro de Estimulación Infantil y Apoyo Escolar Ecolúdico. Su finalidad es identificar la inversión requerida, estimar los costos de operación, proyectar los ingresos y evaluar la rentabilidad del proyecto, con el propósito de determinar su viabilidad económica y financiera. De acuerdo con Baca Urbina (2013), el estudio económico permite cuantificar en términos monetarios los recursos necesarios para la ejecución de un proyecto y constituye la base para la evaluación de su factibilidad.

La estructura económica integra todos los elementos que intervienen en la planificación financiera, tales como la inversión inicial, el capital de trabajo, las fuentes de financiamiento, los costos fijos y variables, así como los ingresos esperados durante el período de evaluación. Estos componentes permiten elaborar los estados financieros proyectados y aplicar indicadores como el Valor Actual Neto (VAN), la Tasa Interna de Retorno (TIR) y la relación beneficio/costo, los cuales facilitan la toma de decisiones sobre la conveniencia de ejecutar el proyecto (Sapag Chain & Sapag Chain, 2014).

En el presente proyecto, la estructura económica se desarrolla con base en las necesidades del Centro de Estimulación Infantil y Apoyo Escolar Ecolúdico, considerando los recursos materiales, tecnológicos, administrativos y humanos requeridos para su funcionamiento. El análisis financiero permitirá determinar si la propuesta de implementación del modelo de gestión del talento humano es económicamente sostenible y puede contribuir al fortalecimiento de la calidad del servicio educativo.

4.1.1. Plan de Inversiones

El plan de inversiones constituye un componente esencial del estudio económico, ya que permite identificar y cuantificar los recursos financieros necesarios para la puesta en marcha de un proyecto. Comprende la estimación de los bienes, equipos, infraestructura, activos intangibles y capital de trabajo requeridos para garantizar el adecuado funcionamiento de las actividades previstas. Según Baca Urbina (2013), el plan de inversiones representa el conjunto de recursos económicos que deben destinarse antes del inicio de las operaciones, con el propósito de asegurar la ejecución y sostenibilidad del proyecto.

Para el presente proyecto, el plan de inversiones contempla los recursos indispensables para la implementación del Centro de Estimulación Infantil y Apoyo Escolar Ecolúdico, considerando la adquisición de activos fijos, activos diferidos y el capital de trabajo. La determinación de estas inversiones permitirá establecer el monto total requerido para el inicio de las actividades y servirá como base para el análisis financiero y la evaluación de la viabilidad económica del proyecto.

Tabla # 16 Activos No corrientes

Concepto	Valor estimado
Computadora administrativa	\$800
Impresora multifunción	\$250
Escritorios y sillas administrativas	\$600
Mesas y sillas infantiles	\$1.500
Estanterías y muebles organizadores	\$800
Material didáctico inicial	\$1.200
Equipos tecnológicos para actividades educativas	\$700
Adecuación del espacio arrendado	\$2.000
Total activos fijos	\$7.850

Elaboración propia

Tabla # 17 Activos Diferidos

Concepto	Valor estimado
Caja inicial para operación	\$2.000
Material de oficina	\$300
Insumos de limpieza	\$200
Total activos corrientes	\$2.500

Elaboración propia

Tabla # 18 Capital de trabajo inicial

Concepto	Valor estimado
Caja inicial para operación	\$2.000
Material didáctico inicial	\$1.200
Material de oficina	\$300
Insumos de limpieza	\$200
Total capital de trabajo	\$3.700

Elaboración propia

Tabla # 19 Resumen de inversión inicial

Tipo de inversión	Valor
Activos no corrientes	\$4.650
Activos diferidos	\$2.000
Capital de trabajo	\$3.700
Total inversión inicial	\$10.350

Elaboración propia

4.1.2. Fuentes de Financiamiento

Según Gitman, Juchau y Flanagan (2022), las fuentes de financiamiento son los recursos económicos que permiten obtener el capital necesario para realizar inversiones y desarrollar las operaciones de una organización.

Para el Centro de Estimulación Infantil y Apoyo Escolar Ecolúdico, las fuentes de financiamiento permitirán cubrir la inversión inicial requerida para la adquisición de equipos, mobiliario, materiales educativos, adecuación del espacio y capital de trabajo necesario para iniciar sus actividades.

El proyecto será financiado principalmente mediante aporte propio de los propietarios y, como alternativa complementaria, se considera la posibilidad de acceder a un crédito financiero que permita cubrir parte de la inversión inicial. Esta combinación permitirá contar con los recursos necesarios para la puesta en marcha y sostenibilidad del centro educativo.

4.1.3. Presupuesto de Ingresos

El presupuesto de ingresos constituye una estimación de los recursos económicos que obtendrá el Centro de Estimulación Infantil y Apoyo Escolar Ecolúdico mediante la prestación de sus servicios educativos durante el primer año de funcionamiento. Esta proyección permite determinar la capacidad del proyecto para generar ingresos suficientes que cubran los costos operativos y contribuyan a su sostenibilidad financiera.

Para la elaboración del presupuesto se considera la oferta de los principales servicios del centro, el número estimado de usuarios y el valor mensual de cada uno. Las proyecciones se realizaron con base en la capacidad instalada del centro y en la demanda identificada durante el estudio de mercado.

Tabla # 20 Presupuesto Mensual de Ingresos Proyectados

Servicio	Número estimado de usuarios	Valor mensual por usuario (USD)	Ingreso mensual (USD)
Estimulación infantil	30	120,00	3.600,00
Apoyo escolar	20	100,00	2.000,00
Talleres vacacionales y actividades complementarias	10	50,00	500,00
Total ingresos mensuales	60		6.100,00

Elaboración propia

Tabla # 21 Presupuesto Anual de Ingresos

Concepto	Valor (USD)
Total de ingresos mensuales	6.100,00
Meses de operación	12
Total de ingresos anuales	73.200,00

Elaboración propia

De acuerdo con la proyección realizada, el Centro de Estimulación Infantil y Apoyo Escolar Ecolúdico obtendría ingresos estimados de USD 6.100,00 mensuales, equivalentes a USD 73.200,00 anuales, considerando una ocupación inicial de 60 usuarios distribuidos entre los diferentes servicios ofertados. Estos ingresos constituyen la base para el análisis de la rentabilidad y viabilidad financiera del proyecto en los siguientes apartados del estudio económico.

4.1.4. Presupuesto de Costos

El presupuesto de costos comprende la estimación de los recursos económicos necesarios para el funcionamiento del Centro de Estimulación Infantil y Apoyo Escolar Ecolúdico durante su primer año de operación. Su elaboración permite identificar los costos asociados a la prestación de los servicios, facilitando el análisis de la rentabilidad y sostenibilidad financiera del proyecto.

Para efectos de esta proyección, los costos se clasifican en costos fijos y costos variables. Los costos fijos corresponden a aquellos que permanecen constantes independientemente del número de usuarios atendidos, mientras que los costos variables dependen directamente del nivel de prestación de los servicios educativos.

Tabla # 22 Presupuesto Mensual de Costos Proyectados

Concepto	Valor mensual (USD)
Director/a - Administrador/a	\$600,00
Docentes de estimulación infantil (2)	\$1.000,00
Auxiliar educativo	\$450,00
Beneficios sociales y aportes laborales	\$1.150,00
Arriendo del local	\$400,00
Servicios básicos	\$180,00
Material didáctico y de oficina	\$250,00
Publicidad y promoción	\$150,00
Mantenimiento y limpieza	\$120,00
Internet y telefonía	\$80,00
Otros gastos administrativos	\$120,00
Total costos mensuales	\$4.500,00

Elaboración propia

Tabla # 23 Presupuesto Anual de Costos

Concepto	Valor (USD)
Total costos mensuales	\$4.500,00
Meses de operación	12
Total costos anuales	\$54.000,00

Elaboración propia.

De acuerdo con la proyección realizada, el Centro de Estimulación Infantil y Apoyo Escolar Ecolúdico requerirá un presupuesto aproximado de USD 4.500,00 mensuales, equivalente a USD 54.000,00 anuales, para cubrir los costos necesarios de su funcionamiento. La mayor proporción del presupuesto corresponde al pago de remuneraciones y beneficios sociales del personal, debido a que el talento humano constituye el principal recurso para la prestación de servicios educativos de calidad. Esta información servirá como base para el análisis financiero del proyecto y la determinación de su rentabilidad.

4.1.5. Presupuesto de Gastos

El presupuesto de gastos corresponde a la estimación de los desembolsos necesarios para el funcionamiento de una organización durante un período determinado. Su elaboración permite planificar y controlar el uso eficiente de los recursos económicos requeridos para el desarrollo de las actividades del proyecto (Baca Urbina, 2013).

Para el Centro de Estimulación Infantil y Apoyo Escolar Ecolúdico, se consideran los principales gastos relacionados con el arrendamiento del espacio físico, gestión administrativa, promoción del servicio, mantenimiento de instalaciones y otros egresos necesarios para garantizar el adecuado funcionamiento del centro durante el primer año de operación.

Tabla # 24 Presupuesto Mensual de Gastos Proyectados

Concepto	Valor mensual (USD)
Material de oficina	\$80,00
Publicidad y promoción	\$150,00
Servicios de internet y telefonía	\$80,00
Mantenimiento de equipos e instalaciones	\$120,00
Movilización y transporte	\$70,00
Gastos bancarios y varios	\$50,00
Total gastos mensuales	\$550,00

Elaboración propia

Tabla # 25 Presupuesto Anual de Gastos

Concepto	Valor mensual (USD)	Valor anual (USD)
Material de oficina	\$80,00	\$960,00
Publicidad y promoción	\$150,00	\$1.800,00
Servicios de internet y telefonía	\$80,00	\$960,00
Mantenimiento de equipos e instalaciones	\$120,00	\$1.440,00
Movilización y transporte	\$70,00	\$840,00
Gastos bancarios y varios	\$50,00	\$600,00
Total gastos proyectados	\$550,00	\$6.600,00

Elaboración propia

Con base en la proyección realizada, el Centro de Estimulación Infantil y Apoyo Escolar Ecolúdico requerirá un presupuesto estimado de USD 550,00 mensuales, equivalente a USD 6.600,00 anuales, para cubrir los gastos administrativos complementarios necesarios para el desarrollo de sus actividades. Estos gastos incluyen principalmente materiales de oficina, promoción del servicio, servicios de comunicación, mantenimiento, movilización y otros egresos relacionados con la gestión administrativa del centro. La planificación adecuada de estos recursos permitirá mantener un control eficiente de los gastos y contribuirá al cumplimiento de los objetivos institucionales y la continuidad de los servicios ofrecidos.

4.1.6. Estado de Resultados Projectado

El estado de resultados proyectado es un informe financiero que permite estimar el desempeño económico del Centro de Estimulación Infantil y Apoyo Escolar Ecolúdico durante un período determinado. Su finalidad es analizar la capacidad del proyecto para generar ingresos suficientes que permitan cubrir los costos y gastos necesarios para su funcionamiento, así como determinar la utilidad esperada durante el primer año de operación.

Para la elaboración de este estado financiero se consideran los ingresos proyectados por la prestación de servicios educativos, los costos operativos relacionados directamente con la atención brindada y los gastos administrativos necesarios para el funcionamiento del centro.

Tabla # 26 Presupuesto de Gastos

Concepto	Valor (USD)
Ingresos por prestación de servicios	\$73.200,00
(-) Costos operativos	\$54.000,00
Utilidad bruta	\$19.200,00
(-) Gastos administrativos y operativos	\$6.600,00
Utilidad antes de impuestos	\$12.600,00
(-) Impuesto a la renta (estimado)	\$0,00
Utilidad neta del ejercicio	\$12.600,00

Elaboración propia

La proyección financiera evidencia que el Centro de Estimulación Infantil y Apoyo Escolar Ecolúdico generaría ingresos suficientes para cubrir sus costos y gastos de operación, obteniendo una utilidad neta estimada de USD 12.600,00 durante el primer año. Este resultado refleja la capacidad del proyecto para mantener su funcionamiento y constituye una base para el análisis de su viabilidad económica mediante indicadores financieros posteriores.

4.1.7. Punto de Equilibrio

El punto de equilibrio es un indicador financiero que permite determinar el nivel mínimo de ingresos o prestación de servicios que un proyecto debe alcanzar para cubrir la totalidad de sus costos y gastos, sin generar pérdidas ni utilidades. Este análisis

constituye una herramienta fundamental para evaluar la viabilidad económica del Centro de Estimulación Infantil y Apoyo Escolar Ecolúdico y establecer metas de operación que contribuyan a su sostenibilidad financiera (Sapag Chain & Sapag Chain, 2014).

El cálculo del punto de equilibrio se realiza considerando la relación entre los costos fijos, los costos variables y los ingresos proyectados, permitiendo identificar la cantidad mínima de usuarios o servicios educativos que el centro requiere para cubrir sus obligaciones económicas.

La información obtenida facilita la toma de decisiones relacionadas con la planificación financiera, el control de recursos y la optimización de las actividades operativas. En este sentido, el análisis del punto de equilibrio permitirá establecer el número mínimo de niños y niñas atendidos que garantice una operación económicamente viable durante el primer año de funcionamiento del proyecto.

Tabla # 27 Punto de Equilibrio

Concepto	Valor (USD)
Ingresos proyectados	\$73.200,00
Costos operativos	\$54.000,00
Gastos administrativos y operativos	\$6.600,00
Total de costos y gastos	\$60.600,00
Punto de equilibrio	\$60.600,00

Elaboración propia

El punto de equilibrio del proyecto es de \$60.600,00, lo que representa el valor mínimo de ingresos necesarios para cubrir los costos y gastos proyectados. Al considerar que los ingresos estimados son de \$73.200,00, el proyecto supera el punto de equilibrio en \$12.600,00, lo que permite cubrir los gastos previstos y obtener una utilidad.

4.1.8 Evaluación del Proyecto

La evaluación del proyecto constituye una etapa fundamental dentro del estudio económico, ya que permite analizar la factibilidad de una propuesta de inversión mediante la revisión de los recursos necesarios, los costos, los ingresos proyectados y los resultados esperados. Según Sapag Chain y Sapag Chain (2022), la evaluación de proyectos permite determinar la conveniencia económica de una inversión mediante el

análisis de los beneficios y costos asociados, proporcionando información para la toma de decisiones.

En el caso del Centro de Estimulación Infantil y Apoyo Escolar Ecolúdico, la evaluación del proyecto se realizará considerando la información obtenida en la estructura económica, en la cual se incluyen el plan de inversiones, las fuentes de financiamiento, el presupuesto de ingresos, costos y gastos, así como las proyecciones financieras establecidas para su funcionamiento.

El análisis de estos elementos permitirá identificar la capacidad del proyecto para generar los recursos económicos necesarios para cubrir sus obligaciones operativas y mantener una adecuada administración financiera. Asimismo, permitirá determinar si la inversión propuesta presenta condiciones favorables para la implementación y sostenibilidad del servicio educativo planteado.

PLAN DE CONTINGENCIA Y SALIDA

El plan de contingencia y salida establece las acciones que permitirán al Centro de Estimulación Infantil y Apoyo Escolar Ecolúdico responder de manera oportuna ante situaciones que puedan afectar el desarrollo normal de sus actividades, así como definir los procedimientos a seguir en caso de una suspensión temporal o cierre definitivo de sus operaciones.

Como parte del plan de contingencia, se implementarán medidas orientadas a garantizar la continuidad del servicio educativo, entre ellas la actualización permanente de los protocolos de seguridad, el respaldo de la información administrativa y académica, la capacitación del personal para la atención de situaciones imprevistas y la comunicación oportuna con los padres de familia y representantes legales.

En caso de presentarse dificultades financieras, administrativas o legales que impidan la continuidad del proyecto, se priorizará el cumplimiento de las obligaciones laborales, tributarias y contractuales, garantizando el respeto de los derechos del personal y de los usuarios del centro.

En un escenario de cierre definitivo, se notificará con anticipación a las familias, se entregará la documentación correspondiente sobre el proceso educativo de los niños y niñas y se realizará la liquidación de las obligaciones pendientes conforme a la

normativa vigente. Asimismo, los bienes y recursos del centro serán administrados de acuerdo con las disposiciones legales y los acuerdos establecidos por los propietarios, procurando que el proceso se desarrolle de manera ordenada, transparente y responsable.

Matriz de Situaciones Adversas

Tabla # 28 Matriz de Situaciones Adversas

Situación adversa	Probabilidad	Impacto	Medidas de contingencia	Responsable
Disminución de la demanda de usuarios	Media	Alto	Implementar estrategias de promoción, fortalecer la calidad del servicio y desarrollar programas de fidelización para las familias.	Dirección Administrativa
Rotación o renuncia del personal educativo	Media	Alto	Mantener procesos permanentes de reclutamiento, capacitación y actualización de una base de candidatos.	Responsable de Talento Humano
Incremento de los costos operativos	Media	Medio	Revisar periódicamente el presupuesto, optimizar el uso de los recursos y controlar los gastos.	Administración
Daños en equipos o mobiliario	Baja	Medio	Realizar mantenimiento preventivo y disponer de un fondo para reposición de equipos.	Administración
Emergencias sanitarias o desastres naturales	Baja	Alto	Aplicar protocolos de emergencia, contar con planes de evacuación y mantener comunicación	Dirección y personal educativo

			permanente con las familias.	
Incumplimiento de obligaciones legales o administrativas	Baja	Alto	Mantener actualizada la documentación institucional y cumplir oportunamente con la normativa vigente.	Dirección Administrativa
Fallas en los servicios de internet o energía eléctrica	Media	Medio	Contar con alternativas de comunicación y reprogramar actividades cuando sea necesario.	Administración

Elaboración propia

Medidas de Mitigación y Alternativas

Con el propósito de reducir el impacto de las situaciones adversas que puedan afectar el funcionamiento del Centro de Estimulación Infantil y Apoyo Escolar Ecolúdico, se implementarán medidas preventivas y correctivas orientadas a garantizar la continuidad de los servicios y el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Entre las principales medidas de mitigación se contempla la capacitación permanente del personal educativo, el fortalecimiento de los procesos de gestión del talento humano, la ejecución de estrategias de promoción para captar y fidelizar usuarios, el control periódico de los recursos financieros y la actualización de los protocolos de seguridad y atención institucional.

Como alternativas de respuesta, el centro podrá reestructurar su presupuesto cuando sea necesario, establecer alianzas estratégicas con instituciones educativas y organizaciones de apoyo, implementar modalidades de atención que respondan a las necesidades de las familias y fortalecer los canales de comunicación con los padres de familia y representantes legales. Estas acciones permitirán minimizar los riesgos, mantener la calidad del servicio y asegurar la sostenibilidad del proyecto frente a posibles cambios del entorno.

CONCLUSIONES

- ✓ El desarrollo del presente proyecto permitió identificar que la gestión del talento humano es un elemento fundamental para el adecuado funcionamiento del Centro de Estimulación Infantil y Apoyo Escolar Ecolúdico, ya que el desempeño, preparación y compromiso del personal educativo influyen directamente en la calidad del servicio brindado a los niños y niñas.
- ✓ Los resultados obtenidos mediante las encuestas y el Focus Group evidenciaron que las familias consideran importantes aspectos como la empatía, responsabilidad, comunicación y capacitación del personal educativo, demostrando que contar con colaboradores preparados y comprometidos permite fortalecer la confianza de los usuarios y mejorar la atención educativa.
- ✓ La propuesta de un modelo de gestión del talento humano permitirá organizar y fortalecer procesos como el reclutamiento, selección, capacitación, evaluación del desempeño y motivación del personal, contribuyendo al desarrollo de un equipo educativo competente y orientado al cumplimiento de los objetivos institucionales.
- ✓ El estudio económico realizado determinó que el Centro de Estimulación Infantil y Apoyo Escolar Ecolúdico presenta condiciones favorables para su implementación, debido a que los ingresos proyectados permiten cubrir los costos y gastos necesarios para su funcionamiento, generando una utilidad que aporta a la sostenibilidad del proyecto.
- ✓ Finalmente, la implementación del centro representa una alternativa educativa que busca responder a las necesidades de las familias del Distrito Metropolitano de Quito, mediante un servicio basado en la estimulación infantil, apoyo escolar y aprendizaje ecolúdico, respaldado por una adecuada gestión del talento humano que garantice una atención de calidad.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda implementar el modelo de gestión del talento humano propuesto para el Centro de Estimulación Infantil y Apoyo Escolar Ecolúdico, con el propósito de fortalecer los procesos relacionados con la selección, capacitación, evaluación y motivación del personal educativo.
2. Es importante establecer programas de capacitación continua para el equipo educativo, orientados al desarrollo de competencias pedagógicas, comunicación efectiva, manejo emocional y aplicación de metodologías innovadoras que permitan mejorar la calidad del servicio ofrecido a los niños y niñas.
3. Es recomendable mantener una comunicación permanente entre el personal educativo y los padres de familia o representantes legales, con la finalidad de fortalecer la confianza, conocer las necesidades de los usuarios y favorecer el acompañamiento del proceso educativo.
4. Se sugiere realizar evaluaciones periódicas del desempeño del personal educativo, permitiendo identificar fortalezas y oportunidades de mejora que contribuyan al crecimiento profesional de los colaboradores y al cumplimiento de los objetivos institucionales.
5. Finalmente, se recomienda realizar un seguimiento constante a la situación financiera y administrativa del centro, mediante el control de ingresos, costos y gastos, con el fin de garantizar la sostenibilidad del proyecto y asegurar la continuidad de un servicio educativo de calidad.

BIBLIOGRAFÍA

Referencias base (APA 7):

- Agencia Nacional de Regulación, Control y Vigilancia Sanitaria. (2022).
Normativa sanitaria para establecimientos sujetos a vigilancia y control sanitario.
- Alles, M. (2019). *Dirección estratégica de recursos humanos*. Granica.
- Alles, M. A. (2019). Desarrollo del talento humano basado en competencias. Ediciones Granica.
- Asamblea Nacional Constituyente. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Registro Oficial 449.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2005). Código del Trabajo. Registro Oficial Suplemento 167.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. <https://www.asambleanacional.gob.ec>
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2017). Código Orgánico del Ambiente. Registro Oficial Suplemento 983.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2001). Ley de Seguridad Social. Registro Oficial Suplemento No. 465.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2024). *Código del Trabajo*.
<https://www.trabajo.gob.ec>
- Asamblea Nacional. (2011). *Ley Orgánica de Educación Intercultural*. Registro Oficial Suplemento 417.
- Baca Urbina, G. (2013). Evaluación de proyectos (7.^a ed.). McGraw-Hill Education.
- Chiavenato, I. (2020). *Gestión del talento humano*. McGraw-Hill.

- Chiavenato, I. (2020). *Gestión del talento humano: El nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones* (5.^a ed.). McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2021). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones* (11.^a ed.). McGraw-Hill.
- Congreso Nacional del Ecuador. (2001). *Ley de Seguridad Social*.
<https://www.iesg.gob.ec>
- Congreso Nacional del Ecuador. (2003). *Código de la Niñez y Adolescencia*. Registro Oficial 737.
- Congreso Nacional del Ecuador. (2005). *Código del Trabajo*. Registro Oficial Suplemento No. 167.
- Cuerpo de Bomberos del Distrito Metropolitano de Quito. (2023). *Normativa de prevención y seguridad contra incendios*.
- David, F. R., & David, F. R. (2017). *Conceptos de administración estratégica* (15.^a ed.). Pearson.
- David, F. R., David, F. R., & David, M. E. (2020). *Conceptos de administración estratégica* (16.^a ed.). Pearson.
- Dessler, G. (2020). *Administración de recursos humanos* (16.^a ed.). Pearson.
- Dessler, G. (2020). *Administración de recursos humanos*. Pearson.
- Gitman, L. J., Juchau, R., & Flanagan, J. (2022). *Principios de administración financiera*. Pearson.
- Gitman, L. J., Juchau, R., & Flanagan, J. (2022). *Principles of Managerial Finance* (16.^a ed.). Pearson.
- Hernández Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill.

Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (1986). *Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo*.

Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (s.f.). Normativa y servicios institucionales del IEES.

Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2022). Proyecciones de población del Ecuador. Ecuador en Cifras.

Kotler, P., & Keller, K. L. (2016). Dirección de marketing (15.^a ed.). Pearson.

Ministerio del Trabajo. (2015). *Acuerdo Ministerial MDT-2015-0135. Instructivo para la gestión de prevención de riesgos laborales*.

Ministerio del Trabajo. (s.f.). Normativa laboral del Ecuador.

Ministerio del Trabajo del Ecuador. (s. f.). Normativa laboral y disposiciones aplicables a la gestión del talento humano. Ministerio del Trabajo.

Montessori, M. (2014). *La mente absorbente del niño*.

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2021). Right from the start: Build inclusive societies through inclusive early childhood education. UNESCO.

Piaget, J. (1972). *Psicología y pedagogía*.

Porter, M. E. (2015). *Ventaja competitiva: Creación y sostenimiento de un desempeño superior*. Grupo Editorial Patria.

Robbins, S. P., & Coulter, M. (2022). Administración (14.^a ed.). Pearson.

Robbins, S., & Judge, T. (2017). *Comportamiento organizacional*. Pearson.

Sapag Chain, N., & Sapag Chain, R. (2014). Preparación y evaluación de proyectos (6.^a ed.). McGraw-Hill Education.

Servicio de Rentas Internas. (s.f.). Registro Único de Contribuyentes (RUC).

Servicio Nacional de Gestión de Riesgos y Emergencias. (2023). Lineamientos para la elaboración de planes de emergencia y contingencia.

Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros. (s.f.). Constitución y control de compañías en Ecuador.

Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros. (s. f.). Constitución y regulación de compañías en Ecuador. Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros.

UNESCO (2019). *Marco de acción para la educación*.

UNICEF. (2019). Un mundo listo para aprender: Dar prioridad a la educación de calidad en la primera infancia. Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia.

Vygotsky, L. (1978). *Mind in Society*.

ANEXOS

Encuesta

https://docs.google.com/spreadsheets/d/1e47bExu0VNcNIK76sA1BpWQc8BbJ-ycrvINrBn5BtXM/edit?usp=drive_link



ENCUESTAS
CREACION CENTRO