



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA  
DE SANTA ELENA  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS  
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN**

**TESIS DE GRADO  
PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE  
INGENIERA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**TEMA  
PROPUESTA DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO  
APLICADA AL TALENTO HUMANO DE LA  
DIRECCIÓN PROVINCIAL DE EDUCACIÓN DE  
SANTA ELENA, AÑO 2011.**

**AUTORA  
ROSSY PATRICIA DEL PEZO RODRÍGUEZ**

**LA LIBERTAD, JUNIO DEL 2011**

## **TEMA DE TRABAJO DE GRADO**

### **PROPUESTA DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO APLICADA AL TALENTO HUMANO DE LA DIRECCIÓN PROVINCIAL DE EDUCACIÓN DE SANTA ELENA, AÑO 2011.**

#### **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

Todo país, cuenta con una entidad encargada de direccionar los destinos educativos en cada rincón de su patria, brindando servicios de calidad a los ciudadanos y ciudadanas a través de la formulación de proyectos educativos que fomenten la unidad en la diversidad y el desarrollo de competencias generales, básicas y específicas de cada individuo para potenciar el desarrollo cultural y socioeconómico de la nación.

En Ecuador, la creación del Ministerio de Educación, se remonta el inicio de la República, en el año de 1830, cuya entidad estatal encargada de la organización del sistema educativo, era la Dirección General de Estudios, institución de origen bolivariano que se adaptó a las necesidades de la reciente nación. Luego con la presidencia de Vicente Rocafuerte, se establecieron las primeras políticas educativas del país, donde existía la Dirección General de Instrucción e Inspección de Estudios para cada provincia, en aquel entonces Ecuador, solo contaba con 8 colegios y 290 escuelas, con una población estudiantil de 13000 estudiantes.

En 1884, bajo el régimen del presidente José María Plácido Caamaño, se crea el Ministerio de Instrucción Pública, pero el verdadero impulso para su ampliación y fortalecimiento es consecuencia de la revolución liberal de 1895, encabezada por

Eloy Alfaro. En la década de 1960 el Ministerio de Educación inicia un proceso de modernización institucional con la creación del departamento de Planeamiento Integral de la Educación. Entre los años sesenta y ochenta, el Ministerio se amplía y consolida su rectoría con la creación de las Direcciones nacionales que tiene en la actualidad. Su estructura y sus funciones estaban sujetas a lo que disponía la Ley Orgánica de Educación expedida en 1983.

La península de Santa Elena, tenía una aspiración por parte de la mayoría de sus habitantes, la cual consistía en conseguir la provincialización y durante décadas se venía gestionando este pedido, ya que entre sus razones estaban la de identidad cultural peninsular (cultura de pescadores de ascendencia indomestiza, que en zonas rurales tienen cultura comunera), su modo de vida económico diferente (turismo de playa, productos artesanales, hotelería, pesca, entretenimiento y una ligera producción petrolera), y el centralismo y la desatención continua por parte del gobierno provincial asentado en Guayaquil en el que nunca habían tenido representantes en el recordado Congreso Nacional del Ecuador.

Es así que con 57 votos a favor, se aprobó el 17 de octubre de 2007 el primer artículo del proyecto de provincialización de la Península de Santa Elena y el 7 de noviembre del 2007, se publicó en el Registro Oficial # 206, a Santa Elena como provincia, la misma que tiene una extensión aproximada de 3.762 km<sup>2</sup> aproximadamente y limita, al norte con Manabí, al este y sur con Guayas y al oeste con el océano pacífico. Cuenta con 3 cantones con sus respectivos municipios, los cuales son: Salinas, La Libertad y Santa Elena, y con 180.000 habitantes aproximadamente.

Su capital es la ciudad Santa Elena, cantón que tiene 3.880 km<sup>2</sup> de extensión, siendo el segundo cantón más grande del Ecuador y 126.271 habitantes, de ellos

64.446 son hombres y 61.825 mujeres, en el área urbana viven 31.503 personas y en la rural 94.768, la misma que en su calidad de capital, tiene en su territorio, las principales organizaciones gubernamentales que regulan los destinos de la nascente provincia.

Una de ellas, es la Dirección Provincial de Educación de Santa Elena, la misma que se crea a través de Acuerdo Ministerial N° 049 de fecha 12 de febrero del 2008. Entidad que se encarga de ofertar servicios de calidad, calidez y equidad a los usuarios en el ámbito administrativo, a las instituciones educativas de la provincia en todos sus niveles y sostenimientos, la formación integral, inclusiva e intercultural de niños, niñas, adolescentes y adultos.

Esta institución se caracteriza por ser una institución líder en servicios educativos bajo el marco de la unidad provincial, regional y nacional, respondiendo a una realidad multiétnica, pluricultural sobre la base de sus principios. Dependencia dotada en la actualidad de infraestructura y talento humano. Por su organización y funcionamiento tiene la capacidad de gestión técnica administrativa que se cumple a través de departamentos de servicio de atención a los usuarios, como también el desarrollo de capacidades y habilidades individuales y colectivas, conformada por el talento humano con formación educativa, es decir profesionales en ciencias de la educación, direccionándose a cumplir con disposiciones ministeriales y regionales, servidores públicos y contratados administrativos.

La evaluación de desempeño que se ha aplicado a los funcionarios de esta dependencia, se basa en los lineamientos que ejerce la Norma Técnica del Subsistema de Evaluación de Desempeño, en su Capítulo III del Procedimiento de la Evaluación del Desempeño, Art. 19 que indica "...De la periodicidad.- La evaluación del desempeño, se la efectuará dos veces al año, esto es una vez cada

seis meses a excepción de los períodos de prueba...”, esta actividad está a cargo de la Unidad Administrativa del Talento Humano, responsable del análisis de los instructivos aplicados a los subordinados por los jefes inmediatos de cada área.

Según lo mencionado anteriormente, la Dirección Provincial de Educación de Santa Elena, utiliza formatos de evaluación de manera interna; sin embargo, carece de modelos evaluativos aplicados por los beneficiarios externos, pues no existe una guía necesaria para que los usuarios puedan evaluar el servicio que reciben.

En el año 2009, se implementó un buzón de sugerencias por la Subsecretaría Nacional Técnica de Desarrollo de Recursos Humanos y Remuneraciones del Sector Público (SENRES), no obstante, no se fomenta el uso del mismo, por la carencia de formularios que se divisan en el recipiente del mencionado buzón. Además según reporte de la responsable de la Unidad Administrativa de Talento Humano de la Dirección de Educación, dichos formularios deben ser retirados directamente por un funcionario de SENRES, lo cual, no es constante pues los documentos del año 2010, fueron retirados en la segunda semana del mes mayo del año 2011.

Si bien es cierto, la Norma Técnica del Subsistema de Evaluación de Desempeño, promueve su aplicación cada seis meses, pese a esta disposición, no especifica una cláusula que determine su ejecución a todos los funcionarios, pues desde el mes de junio del año 2010, periodo en que se realizó la primera evaluación de desempeño a los funcionarios de la Dirección Provincial de Educación de Santa Elena, sólo se aplicaron los instructivos evaluativos al personal con nombramiento, no así a quienes tienen modalidad de contrato, lo que impide que

se refleje un resultado fidedigno del desempeño laboral de la institución pública en mención.

Además, existen limitaciones en el conocimiento del manejo de los formularios por parte de los jefes inmediatos y se refleja el conocido “efecto de halo”, lo que ocurre cuando el evaluador califica al empleado predispuesto a asignarle una calificación aún antes de llevar a cabo la observación de su desempeño, basado en la simpatía o antipatía que el empleado le produce, también, la carencia de un plan de incentivos y de un programa de capacitación a base de los resultados de dichas evaluaciones, provoca que no puedan efectuarse mejoras en el ofrecimiento de los servicios educativos.

Actualmente se encuentra en vigencia la Ley Orgánica del Servicio Público publicada en el segundo suplemento del Registro Oficial 294, el 6 de octubre de 2010, que en su Art. 76 refiere al Subsistema de Evaluación de Desempeño, que se fundamentará en indicadores cuantitativos y cualitativos de gestión, encaminados a impulsar la consecución de los fines y propósitos institucionales, el desarrollo de los servidores públicos y el mejoramiento continuo de la calidad del servicio público prestado por todas las entidades. Esta actividad será planificada y administrada por el Ministerio de Relaciones Laborales y las Unidades Instituciones de Administración del Talento Humano, para determinar el rendimiento de las servidoras y servidores, no obstante, no se menciona que la evaluación de desempeño pueda ser aplicada por usuarios externos, lo que significaría un gran aporte para el mejoramiento en el desarrollo laboral de los colaboradores de cualquier entidad pública.

Por lo expuesto, estos sucesos pueden provocar que los funcionarios no sientan el espíritu de pertenencia con la institución, al no existir un sistema que promueva la equidad, importante para el buen clima laboral. Así también, al no conocerse los resultados de evaluación del personal, no se podrá orientar las acciones hacia el

cumplimiento de la misión y visión que persigue la Dirección Provincial de Educación de Santa Elena.

Al no promoverse el sistema de estímulos reflejados por los resultados de las evaluaciones, los colaboradores se sentirán desmotivados en el desarrollo de sus funciones, cumpliendo con una rutina diaria, impidiendo la superación tanto individual como colectiva. La no aplicación de evaluación de desempeño podría traer como consecuencia que el personal no pueda recibir retroalimentación oportuna, de modo que estará propenso a cometer los mismos errores sin posibilidad de explotar su mayor capacidad de potencialidades.

Lo mencionado, hace necesario que se elabore una propuesta de evaluación de desempeño, con una adecuada participación de los usuarios internos y externos, la misma que sea aplicada a los colaboradores de la Dirección Provincial de Educación de Santa Elena, con relación de dependencia, sea contrato o nombramiento, con la finalidad de medir y mejorar el desempeño organizacional desde la perspectiva institucional, de las unidades o procesos internos, de los ciudadanos y de las competencias del recurso humano en el ejercicio de las actividades y tareas a ellos encomendadas.

## **FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

¿Qué efectos produce una propuesta de evaluación del desempeño en el rendimiento del talento humano de la Dirección Provincial de Educación de Santa Elena?

## **SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA**

¿Cómo influyen los resultados del proceso evaluativo de desempeño en el comportamiento de los funcionarios?

¿Se han tomado medidas correctivas y de recompensa basadas en la evaluación de desempeño aplicada al talento humano?

¿Se ha medido la satisfacción del usuario en cuanto al servicio recibido por los colaboradores de la Dirección Provincial de Educación de Santa Elena?

¿Cuál es el comportamiento de los servidores al conocer que su intervención en la evaluación de desempeño no tendrá como resultado ninguna recompensa?

¿Cuáles son los procedimientos establecidos para la aplicación de las pruebas evaluativas de personal?

## **JUSTIFICACIÓN DEL TEMA**

La Dirección Provincial de Educación de Santa Elena, desde su creación, ha venido creciendo no sólo en infraestructura sino también en el número de colaboradores, lo que permite que el servicio educativo a la comunidad sea más eficiente.

El talento humano que conforma las divisiones y departamentos, ha logrado la superación personal y profesional al ser parte de esta loable institución, la misma que si bien es cierto, en su inicio no contaba con un espacio propio para el desarrollo de sus actividades y que los materiales con los que contaban eran carentes para desarrollarlas, en la actualidad ha ampliado su infraestructura ofreciendo un mejor servicio a los visitantes.

En el 2008, año de creación de la Dirección Provincial de Educación, no solo se logró conseguir una asignación presupuestaria que solventó gastos de movilizaciones y remuneraciones de colaboradores, docentes que abandonaron sus instituciones para formar parte del personal que enrumbo los destinos educativos



en la naciente provincia, sino que además se lograron las primeras contrataciones y el traspaso de partidas docentes de la provincia del Guayas.

La investigación propuesta, dentro de la entidad pública como lo es la Dirección Provincial de Educación de Santa Elena, busca sustentar la **importancia** que tiene considerar el criterio de los usuarios no sólo internos sino externos, estos últimos, quienes mantienen contacto constante con los funcionarios y son los que reciben el servicio, pudieran brindar una valoración al mismo, determinando debilidades que puedan presentar los servidores, para tomar medidas correctivas. Así también, se comprobará fortalezas que incluya una generación de incentivos que permitan que los colaboradores realicen de manera eficiente su labor.

Con la presencia y aplicación de un modelo evaluativo aplicado a los colaboradores por el jefe inmediato superior, existe la **necesidad** de diseñar una nueva alternativa de evaluación que genere un cambio en el ofrecimiento de los servicios.

La elaboración de una propuesta de evaluación de desempeño, sería un aporte para la Dirección Provincial de Educación de Santa Elena, optimizando su servicio a la comunidad, puesto que, siendo ésta una entidad que persigue el mejoramiento en la calidad y calidez de educación, debe mantener un progreso continuo, aspecto donde radica la **pertinencia** de que se evalúe el desempeño del talento humano para perfeccionar el rendimiento en el campo laboral.

El éxito de una organización depende de que sus colaboradores realicen sus labores de acuerdo a las normas establecidas en ella, pues es preciso aplicar instrumentos para evaluar las necesidades del talento humano, lo que admitirá

contar con requerimientos de capacitación y las posibilidades de que el grupo de servidores de la empresa pública realicen cambios en su organización del trabajo, es decir contar con el desarrollo organizacional en la empresa.

El resultado de la evaluación de desempeño permitirá conocer las habilidades y deficiencias que posea el personal de una organización, en ello, radica el **interés** de la autora de este proyecto, proponiendo que dentro de la Dirección Provincial de Educación de Santa Elena, no sólo se empleen los formatos evaluativos que indica la SENRES, sino también la propuesta de evaluación de desempeño aplicada al talento humano, de forma interna en la cual, el jefe inmediato superior mida el desenvolvimiento de sus colaboradores y que los usuarios externos puedan evaluar la forma en que fueron atendidos, planteando sugerencias, reclamos, incluso felicitaciones que traigan como resultado un mejor rendimiento de los funcionarios en cada una de sus labores.

Muchas teorías administrativas se enfocan en el estudio del talento humano, el mismo que se orienta en el desenvolvimiento del individuo y todo lo que a él rodea, con un interés especial en su desarrollo dentro de la empresa, buen trato y desempeño óptimo, buscando el cumplimiento de las metas organizacionales. Cabe mencionar que para una empresa pública, la aplicación de sistemas de evaluación de desempeño juega un papel indispensable, puesto que permitirá verificar si todos los que conforman la entidad están cumpliendo con las actividades encomendadas o por el contrario presentan situaciones complejas que requieran acciones de mejora.

El autor Idalberto Chiavenato indica en su obra “Administración de Recursos Humanos”, que la evaluación de desempeño es un concepto dinámico, ya que las organizaciones siempre evalúan a los empleados con cierta continuidad, sea formal o informalmente. Además, la evaluación de desempeño constituye una

técnica de dirección imprescindible en la actividad administrativa, lo mencionado corresponde al **sustento científico**, que promueve el desarrollo del presente tema de investigación.

El Ministerio de Educación del Ecuador, entidad máxima que regula el funcionamiento de cada dirección provincial, junto con la promulgación de la nueva Ley Orgánica de Educación Intercultural y la Ley Orgánica de Servicio Público, involucra a La Unidad Administrativa de Talento Humano como encargada de supervisar las actividades de los funcionarios, determinando si los colaboradores desempeñan sus labores de manera efectiva y eficiente para establecer si se está cumpliendo con los objetivos que se encaminan a la misión organizacional.

Como forjadores del desarrollo de la provincia, y como futuros profesionales en el ámbito administrativo, existe el compromiso de fomentar investigación de temas que ayuden al mejoramiento de la administración de empresas. La Dirección Provincial de Educación de Santa Elena, tiene tres años de creación y hasta la actualidad no se ha investigado el tema de evaluación de desempeño de los colaboradores a profundidad y de lo importante que sería la generación de cambio, lo cual convierte al presente proyecto de investigación en un tema **original**.

Considerar la propuesta de evaluación de desempeño aplicada al talento humano de la Dirección Provincial de Educación de Santa Elena, traería como **resultados** cambios que permitirían a la Unidad Administrativa de Talento Humano, tomar medidas y disposiciones orientadas a mejorar el rendimiento laboral de cada uno de los funcionarios y por ende perfeccionar el servicio educativo brindado a la provincia.

Con ello, la comunicación podría ser fluida entre jefes y subordinados, además cada persona con el resultado de su evaluación, puede analizar sus fortalezas y debilidades, según las expectativas del jefe inmediato superior.

Por lo expuesto, se pudo gestionar el apoyo de las autoridades y personal administrativo, existiendo la debida **autorización** por parte de la institución para la elaboración de una propuesta de evaluación de desempeño, siendo los **beneficiarios** directos los 50 funcionarios que laboran en la Dirección Provincial de Educación de Santa Elena, y los beneficiarios indirectos toda la comunidad educativa inicial, básica y de bachillerato de la provincia que recibirá un servicio de calidad.

## **OBJETIVOS**

### **Objetivo General:**

Diseñar una propuesta de evaluación de desempeño aplicada al talento humano acorde a las características y requerimientos de la Dirección Provincial de Educación de Santa Elena que mejore el rendimiento laboral de sus colaboradores.

### **Objetivos Específicos:**

- Argumentar la importancia de la evaluación de desempeño en la organización, a través de enunciados teóricos de citas bibliográficas, que justifiquen el estudio del tema de investigación.
- Identificar los tipos de estudios, por medio del análisis de libros de técnicas de la investigación, para la definición de la estrategia metodología utilizable en el desarrollo del tema de tesis.

- Analizar e interpretar los resultados de investigación, a través de la tabulación de los cuestionarios, como evidencias frente a los directivos de la Dirección de Educación de Santa Elena que sustenten la elaboración de una propuesta de evaluación de desempeño empleado por usuarios internos y externos.
- Reconocer las necesidades de los trabajadores de esta entidad, por medio de las entrevistas a los informantes calificados, para que las autoridades tomen medidas correctivas y se desarrollen de mejor manera las funciones encomendadas.
- Determinar el rendimiento laboral de los funcionarios de la Dirección Provincial de Educación de Santa Elena, a través de la aplicación de la propuesta de evaluación de desempeño destinada al talento humano con la finalidad de brindar un mejor servicio a la comunidad educativa.

## **HIPÓTESIS**

La elaboración de una propuesta de evaluación de desempeño del talento humano mejorará el rendimiento laboral de la Dirección Provincial de Educación de Santa Elena.

## **OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES**

### **Independiente**

Propuesta de evaluación de desempeño del talento humano

### **Dependiente**

Dirección Provincial de Educación de Santa Elena

**VARIABLE INDEPENDIENTE:**

HIPÓTESIS	VARIABLE	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS PARA LOS INDICADORES	INSTRUMENTOS
La elaboración de una propuesta de evaluación de desempeño del talento humano mejorará el rendimiento laboral de la Dirección Provincial de Educación de Santa Elena.	Propuesta de evaluación de desempeño del talento humano.	La Evaluación del desempeño es una apreciación sistemática del desempeño de cada persona en el cargo o del potencial de desarrollo futuro. Constituye una técnica de dirección imprescindible en la actividad administrativa, es un medio que permite localizar problemas de supervisión de personal, integración del empleado con la organización, motivación, etc.	Análisis	- Recolección de Información - Método de Comunicación - Manejo de Recursos	¿Es completa la información que recogen? ¿Es fluida la comunicación? ¿Reciben los recursos necesarios?	Cuestionario
			Reconocimiento	- Habilidades - Capacidades - Objetivos	¿Los colaboradores son asignados en sus puestos de trabajo en base a su perfil profesional, para el cumplimiento de objetivos?	Cuestionario
			Control	- Eficiencia - Eficacia - Planes - Procedimientos	¿Existe un sistema de control para su eficiencia y eficacia? ¿Se aplican los procedimientos y planes previstos en el POA?	Cuestionario Cuestionario
			Toma de decisiones	- Recompensas -Ascensos -Reconocimientos	¿Los funcionarios son recompensados por el cumplimiento del trabajo?	Cuestionario
			Gestión	-Planeación - Selección -Entrenamiento -Bienestar social	¿El proceso de evaluación le permite a la dirección de la empresa, tomar políticas de mejoramiento en el desarrollo de actividades?	Cuestionario

**VARIABLE DEPENDIENTE**

<b>HIPÓTESIS</b>	<b>VARIABLE</b>	<b>DEFINICIÓN</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ITEMS PARA LOS INDICADORES</b>	<b>INSTRUMENTOS</b>
La elaboración de una propuesta de evaluación de desempeño del talento humano mejorará el rendimiento laboral de la Dirección Provincial de Educación de Santa Elena.	Dirección Provincial de Educación de Santa Elena.	Es una entidad pública, encargada de brindar servicios educativos a la provincia, donde se cumplen las disposiciones de las autoridades de la educación, mediante la ejecución del Plan Decenal como instrumento de la política educativa del Estado Ecuatoriano. La DPESE en cada uno de sus programas y mediante la intervención de todos sus niveles ha comprendido que se debe hacer de la educación no solo un servicio público sino un compromiso solidario.	Base Legal  Estructura  Servicios Educativos  Beneficiarios  Programas	-Ley Orgánica de Educación intercultural -Ley Orgánica del Servidor Público -Código de la Niñez y Adolescencia -Disposiciones Ministerio de Educación y Subsecretaría Regional de Educación.  -Organigrama -Orgánico Funcional  Educación inicial Educación Básica Bachillerato  Estudiantes Padres de Familia Docentes Autoridades  Hilando el Desarrollo Escuela para padres	¿Se socializan las disposiciones en el tiempo oportuno?  ¿Cada funcionario conoce su orgánico funcional para el desarrollo de las actividades? ¿El servicio que se ofrece al usuario logra satisfacer sus expectativas?  ¿Los beneficiarios reciben una atención esmerada por los funcionarios?  ¿Los programas que ejecuta la D.P.E.S.E cumplen las expectativas de los beneficiarios?	Entrevista a funcionarios de la Dirección Provincial de Educación de Santa Elena  Entrevista a funcionarios de la Dirección Provincial de Educación de Santa Elena Cuestionario  Cuestionario  Cuestionario

## **METODOLOGÍA**

### **DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN**

Dentro del contexto metodológico a emplear se enmarca al diseño de investigación como un plan global de investigación que intentará dar de manera clara, respuestas a la problemática planteada para brindarle una solución.

Se busca entender el comportamiento humano, describiendo detalladamente las situaciones, eventos, comportamientos de los involucrados, incorporando el criterio de los informantes calificados respaldados en sus experiencias, actitudes, creencias, pensamientos, entre otros.

### **MODALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **Proyecto factible**

Edison Yépez Aldás, expresa que “...un proyecto es factible cuando comprende la elaboración y desarrollo de una propuesta de un modelo operativo viable, para solucionar problemas, requerimientos o necesidades o grupo sociales; puede referirse a la formulación de políticas, programas tecnologías, métodos o procesos...”; por lo tanto, se considera al presente trabajo de investigación como un proyecto factible debido a que su ejecución tendrá lugar gracias a la autorización recibida por los directivos de la Dirección Provincial de Educación de Santa Elena.



## **Documental y de Campo.**

En lo que refiere a modalidades de investigación, se encuentra la clasificación de las investigaciones por el lugar, es así que Patricio Bueno Encalada, manifiesta que "...la investigación documental lleva esa denominación porque es la que se efectúa en los sitios o lugares en los que reposan los documentos originales, es decir en los archivos...", mientras que por otro lado indica que, "...la investigación de campo se realiza en los mismos lugares donde acontecen los hechos, fenómenos o situaciones que se pretende investigar..."

## **TIPO DE INVESTIGACIÓN**

### **Investigación Bibliográfica**

Para el desarrollo del presente proyecto de tesis, se ha considerado la aplicación de la investigación bibliográfica, debido a que el tema de investigación a desarrollar, concerniente a la evaluación de desempeño, necesita ser analizada a través de varias fuentes bibliográficas, tales como libros, revistas, diccionarios, entre otros.

### **Investigación de Campo**

Es aquella que obliga al investigador a movilizarse al sitio o escenario donde se ubica el objeto o sujeto motivo de la investigación que aspira emprender.

La propuesta del tema de investigación se prevé que sea desarrollado en un lapso de seis meses, debido a su amplia información que se pueda obtener.

## **TIPOS DE ESTUDIO**

### **Estudio descriptivo**

El tipo de estudio a utilizar en el desarrollo del trabajo investigativo, será el estudio descriptivo, que según Carlos Méndez (2006) Metodología, Diseño y desarrollo del proceso de investigación, cuarta edición, dice: "...El estudio descriptivo identifica características del universo de investigación, se señalan formas de conducta y actitudes del total de la población investigada, se establecen comportamientos concretos y se descubre y comprueba la asociación entre variables de investigación...".

### **Estudio exploratorio**

El otro tipo de estudio a considerar, es el estudio exploratorio que según Carlos Méndez, expresa: "... para definir el carácter exploratorio del estudio han de tenerse en cuenta consideraciones importantes: el conocimiento previo que tiene el investigador sobre el problema planteado, los trabajos realizados por otros investigadores, la información no escrita que poseen personas que por su relato pueden ayudar a reunir y sintetizar sus experiencias..."

## **TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN**

En esta fase, se procede a seleccionar previamente el método de recolección de información y las técnicas más adecuadas y eficaces que logren recopilar la información que se requiere para el desarrollo del tema investigativo. Existen varias

técnicas de investigación documental y otras de campo, lo que permite contar con varias alternativas para recopilar información.

Las técnicas a emplearse varían en cada situación particular, en función de la hipótesis que se espera demostrar y de las correspondientes variables en las que se descomponen aquella. No se puede perder de vista, la naturaleza y características del problema de investigación, los objetivos que se persigue, la magnitud y naturaleza de la población o muestra a investigarse, así como los recursos disponibles.

### **Técnica**

Se entiende por técnica a un procedimiento o grupo de procedimientos que tienen el fin de obtener un resultado específico sin importar el campo en donde se esté desarrollando (arte, tecnología o ciencia), las técnicas a considerar son las siguientes:

#### **Técnicas documental y de campo**

Las técnicas que se utilizarán serán de tipo documental y de campo. En las técnicas documentales para obtener información de las fuentes secundarias, se procede con la técnica del fichaje; la misma que utiliza como instrumento la ficha, cuya naturaleza y estructura varía según el tipo de fuente de información en la que se fundamente.

Para la investigación de campo recurre a las fuentes primarias, es decir, a los hechos o fenómenos que se investigan, para lo cual se apela a la técnica de la observación, la

misma que utiliza el registro de observación y múltiples otros instrumentos que facilitan el proceso.

La selección de los instrumentos se determina en los siguientes criterios:

- ✓ El tema y la naturaleza del problema de investigación que encierra
- ✓ Los objetivos que se pretende lograr
- ✓ El grupo de investigación
- ✓ Los recursos con los que cuenta el investigador

### **Observación**

Consiste en la percepción y estudio de una serie de objetos, casos, hecho o fenómenos particulares, a través de la concentración de los órganos sensoriales sobre los mismos, con el propósito de diferenciar los rasgos o características esenciales de las secundarias o accesorias.

### **Entrevista**

Constituye una técnica de investigación basada en un interrogatorio verbal entre dos o más personas; la que formula las preguntas denominada entrevistador y quien o quienes responden llamados entrevistados.

En el ámbito investigativo, la entrevista requiere de una selección previa de los entrevistados, para lo cual habrá que elegir a las personas que por su formación, capacidad y/o experiencia están habilitadas para brindar la información buscada.

## **Encuesta**

Es una técnica de investigación que utiliza un cuestionario escrito, el mismo que debe ser contestado por el investigado también en forma escrita, y a través del cual se persigue recopilar información, datos generales, opiniones, sugerencias, etc.

La encuesta difiere de la entrevista en los siguientes tópicos:

- La encuesta constituye un cuestionario escrito que debe ser contestado de igual manera, en tanto que la entrevista es oral.
- La encuesta se emplea cuando se pretende investigar a un grupo numeroso, ya sea a toda una población o a una muestra amplia; en cambio la entrevista es conveniente para abordar a pequeños grupos de investigados.
- Hay estudios que requieren de una relación personal y directa con el investigado para obtener la información, tal es el caso de la entrevista; la encuesta por su parte no exige tal vinculación.
- Para la administración de la encuesta no es indispensable la presencia del investigador, para el de la entrevista sí.

## **INSTRUMENTOS PARA RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN**

Los instrumentos a utilizar en el desarrollo del trabajo de investigación son los que se detallan a continuación:

### **Libreta o cuaderno de notas**

Este auxiliar lo portará siempre el observador con el propósito de anotar, al tiempo que efectúa la observación en la realidad, todos aquellos datos que no podrían fijarlos en su memoria con la exactitud necesaria; por ejemplo fechas, cifras, esquemas, mapas, entre otros.

### **Mapa**

Posibilitan localizar el lugar de la observación, pudiendo figurar en ellos solamente los límites hasta datos geográficos específicos referentes a la topografía, extensión, flora, caminos, etc.

### **Dispositivos mecánicos**

Los más importantes son la cámara fotográfica, la grabadora, la filmadora, los mismos que nos permiten recabar la información con la mayor fidelidad.

### **Guía de entrevista**

Es una herramienta que se lleva a cabo para recolectar información que será útil en el análisis de procesos para identificar información para la elaboración de planes de mejora y procesos de análisis de problemas.

Puede tener pocas o muchas preguntas, no hay un tiempo fijo, dura el tiempo necesario para obtener la información deseada. Es un cuestionario corto, no posee más de cinco preguntas, es de rápida aplicación y su tabulación permite obtener

información cuantificable que sirve de guía al investigador en los objetivos del diseño propuesto.

## **Cuestionario**

Es un instrumento utilizado para la recogida de información, diseñado para poder cuantificar y universalizar la información y estandarizar el procedimiento de la entrevista. Su finalidad es conseguir la comparabilidad de la información.

Se diseña en base a la estructura:

1. Datos de identificación: Nombre de la institución, nombre del encuestador, su es preciso el número de cuestionario, y cualquier información útil para el control de la investigación.
2. Introducción: es redactada por el investigador e incluye una motivación que ayuda a vencer la resistencia que pudiere oponer el investigado para contestar el cuestionario; además se le informa sobre los objetivos que se persigue mediante el correspondiente estudio. Se puede agregar las instrucciones que guían al encuestado para responder, pudiéndose prescindir de ellas cuando se prefiere proporcionadas en forma oral.
3. Las preguntas: se formulan en orden de complejidad; se inicia con las más sencillas referentes al investigado: Nombre -es preferible evitarlo para garantizar la sinceridad en las respuestas-; sexo, edad, escolaridad, profesión, ocupación, etc.; se continúa con las preguntas relativas al tema, las de criterio personal hasta las más complejas.

Las preguntas pueden ser abiertas o cerradas, las abiertas dan la oportunidad al encuestado para expresar con absoluta libertad todo cuanto desea, aunque esto signifique la complejidad en el momento de la tabulación de los datos.

Las preguntas cerradas, plantean alternativas fijas de respuesta: sí o no, verdadero o falso, correcto o incorrecto. Éstas figuran una mayor objetividad y facilita el trabajo de tabulación.

4. Cierre: contiene el agradecimiento al investigado con el cual se realiza el cierre de la encuesta; sin embargo, se puede reservar un espacio para las observaciones del encuestador.

### **Escala de Likert**

Es una escala psicométrica comúnmente utilizada en cuestionarios, y es la escala de uso más amplio en encuestas para la investigación. Cuando se responde a un elemento de un cuestionario elaborado con la técnica de Likert, se lo hace especificando el nivel de acuerdo o desacuerdo con una declaración (elemento, ítem o reactivo).

El formato de un típico elemento de Likert con 5 niveles de respuesta sería:

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo



## **PROCEDIMIENTOS**

El presente proyecto de investigación se desarrollará en las instalaciones de la Dirección Provincial de Educación de Santa Elena, a través de las técnicas recopilación de datos. Los informantes calificados son todos los funcionarios de esta dependencia, a quienes se les realizará una encuesta de manera personal.

### **Observación directa**

Cuando el investigador se pone en contacto, personalmente con el hecho o fenómeno que trata de investigar.

### **Observación de campo**

Es el recurso principal de la investigación descriptiva que se la realiza en los lugares donde ocurren los fenómenos investigados. Se la realiza directamente de la realidad, en el mismo sitio o lugar, así como en el momento justo en el que ocurre el hecho.

## **MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN**

### **Método inductivo**

Constituye un proceso lógico que a partir del estudio de un sinnúmero de objetos, casos, hechos o fenómenos particulares, determina características comunes. El método inductivo considera una etapa a la observación

## **Método descriptivo**

Es el procedimiento sistemático orientado al análisis, estudio y descripción racional de hechos, casos y fenómenos correspondientes al momento actual, en busca de la consecución de objetivos planteados de antemano. El método descriptivo se dirige a la investigación de una realidad presente, y si bien su intención no es modificarla, tampoco se restringe ni se agota en una simple recopilación de datos.

## **POBLACIÓN O UNIVERSO**

La población o universo es el conjunto total de seres, fenómenos, objetos o entes en general, que se integran en una misma categoría en virtud de una o más características comunes que comparten.

Patricio Bueno, en su libro de investigación científica, métodos y técnicas, expresa que la muestra es: "...una parte representativa de la población en la que se lleva a cabo el proceso investigativo, y cuyos resultados serán generalizados o aplicados a todo el universo, una muestra es simplemente parte de una población, y cuando se ha escogido apropiadamente, sirve para describir la población general con un alto grado de precisión..."

### **La fuente de información de la población**

La población o universo para la implementación de un modelo de evaluación de desempeño aplicado al talento humano de la Dirección Provincial de Educación de Santa Elena, es de 50, correspondiente al número de funcionarios que pertenecen a esta dependencia. Siendo esta cantidad un número inferior para ser considerado como

población, justificando que la entidad donde se desarrollará el trabajo de investigación ofrece diferentes servicios a la comunidad educativa, se considera incorporar el número de docentes de la provincia y el de las autoridades educativas al total de la población.

El resumen de la información otorgada por la Unidad Administrativa del Talento Humano y del Departamento de Estadística de la Dirección Provincial de Educación de Santa Elena, se detallan a continuación.

<b>Denominación</b>	<b>Cantidad</b>
Autoridades Educativas	350
Docentes	2181
Funcionarios	50

## **MUESTRA**

Constituye una parte de los elementos de la población que reúne características de todo el conjunto o universo y que han sido previamente seleccionados utilizando cualquier tipo de muestreo.

### **Tipos de muestreo**

- Muestreo no probabilístico
  - Muestreo por conveniencia
  - Muestreo por criterio
  - Muestreo por cuota

- Muestreo probabilístico
  - Muestreo aleatorio simple
  - Muestreo aleatorio estratificado
  - Muestreo sistemático
  - Muestreo por conglomerados

Al analizar la población, considerando que es variable el número de docentes y de autoridades educativas, por la diversidad de servicios que brinda la Dirección Provincial de Educación de Santa Elena, el tipo de muestreo a aplicar es el muestreo por criterio, el cual según Carlos Méndez, indica que: “...se seleccionan los elementos de acuerdo con el criterio de quien determine la muestra y considera que son los más representativos de la población...”.

Para que el número de la muestra sea manejable, lo adecuado es que esté alrededor de 120 a 180, por lo tanto, según el criterio de la investigadora del presente proyecto de investigación, se considerará una muestra de 150, según el detalle:

<b>Denominación</b>	<b>Cantidad</b>
Autoridades Educativas	50
Docentes	50
Funcionarios	50
<b>Total</b>	<b>150</b>

### **PROCESAMIENTO DE DATOS:**

Una vez que se haya recabado la información deseada a través de las técnicas de investigación, se debe procesar los datos para una interpretación final.

Este procesamiento se lo puede realizar de tres maneras:

- ✓ Manual
- ✓ Electromecánico
- ✓ Electrónico

### **Procesamiento Electrónico**

En el desarrollo del tema de investigación, se desarrollará el procesamiento de datos de manera electrónica, donde se emplean las computadoras. Una vez ingresados los datos, el computador efectúa los procesos requeridos automáticamente y emite el resultado deseado, obteniendo información confiable.

## **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS**

Consiste en interpretar los resultados obtenidos con la ayuda de instrumentos contruidos para ello. Dicha interpretación es producto de la operación que se realiza entre el análisis y la síntesis; es decir, es el proceso mental con el cual se trata de encontrar una significación más completa y amplia de la información empírica recabada. Se recomienda analizar e interpretar por separado los datos.

### **Gráfico de barras**

Es aquella representación gráfica bidimensional en que los objetos gráficos elementales son un conjunto de rectángulos dispuestos paralelamente de manera que la extensión de los mismos es proporcional a la magnitud que se quiere representar. Se utilizan para comparar magnitudes entre varias categorías o la evolución en el tiempo (el cambio) de una determinada magnitud.

## **Gráfico circular**

Los gráficos circulares denominados también gráficos de pastel o gráficas del 360 %, se utilizan para mostrar porcentajes y proporciones. El número de elementos comparados dentro de un gráfico circular, pueden ser más de 5, ordenando los segmentos de mayor a menor, iniciando con el más amplio a partir de las 12 como en un reloj.

Una manera sencilla de diferenciar los segmentos es sombreándolos de claro a oscuro, siendo el de mayor tamaño el más claro y el de menor tamaño el más oscuro.

## MARCO TEÓRICO – SUMARIO

### CAPITULO I: FUNDAMENTO TEÓRICO.

- 1.1 Propuesta de Evaluación de Desempeño del talento humano
  - 1.1.1 Administración de Recursos Humanos
  - 1.1.2 Definición de Evaluación de Desempeño
  - 1.1.3 Objetivos de la Evaluación de Desempeño
  - 1.1.4 Beneficios de la Evaluación de Desempeño
  - 1.1.5 Ventajas de la Evaluación de Desempeño
  - 1.1.6 Problemas de la Evaluación de Desempeño
  - 1.1.7 Consecuencias de no realizar evaluación del desempeño
  - 1.1.8 Metodología de Evaluación del Desempeño
  - 1.1.9 Elementos comunes a los diferentes métodos de evaluación de desempeño
  
- 1.2. Dirección Provincial de Educación de Santa Elena
  - 1.2.1. Base Legal de funcionamiento
  - 1.2.2. Leyes que la rigen
  - 1.2.3. Antecedentes de Creación
  - 1.2.4. Reseña Histórica
  - 1.2.5. Misión
  - 1.2.6. Visión
  - 1.2.7. Objetivo
  - 1.2.8. Organigrama
  - 1.2.9. Orgánico funcional
  - 1.2.10. Programas y proyectos
  - 1.2.11. Servicios

## **CAPITULO 2: LA METODOLOGÍA.**

- 2.1. Metodología de la Investigación
  - 2.1.1. Diseño de la investigación
  - 2.1.2. Modalidad de la investigación
    - 2.1.2.1. Proyecto Factible
    - 2.1.2.2. Investigación Documental y de campo
  - 2.1.3. Tipo de Investigación
    - 2.1.3.1. Investigación Bibliográfica
    - 2.1.3.2. Investigación de Campo
  - 2.1.4. Tipos de Estudio
    - 2.1.4.1. Estudio descriptivo
    - 2.1.4.2. Estudio Exploratorio
  - 2.1.5. Técnicas de recolección de información
    - 2.1.5.1. Técnica
      - 2.1.5.1. Técnica documental y de campo
    - 2.1.5.2. Observación
    - 2.1.5.3. Entrevista
    - 2.1.5.4. Encuesta
  - 2.1.6. Instrumentos de recolección
    - 2.1.6.1. Libreta o cuaderno de notas
    - 2.1.6.2. Mapa
    - 2.1.6.3. Dispositivos mecánicos
    - 2.1.6.4. Guía de entrevista
    - 2.1.6.5. Cuestionario
    - 2.1.6.6. Escala de Likert
  - 2.1.7. Procedimientos
    - 2.1.7.1. Observación directa
    - 2.1.7.2. Observación de campo



- 2.1.8. Métodos de Investigación
  - 2.1.8.1. Método inductivo
  - 2.1.8.2. Método descriptivo
- 2.1.9. Población o universo
  - 2.1.9.1. La fuente de información de población
- 2.1.10. Muestra
  - 2.1.10.1. Tipos de Muestreo
  - 2.1.10.2. Muestreo por criterio
- 2.1.11. Procesamiento de datos
  - 2.1.11.1. Procesamiento electrónico

### **CAPITULO 3. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS**

- 3.1. Análisis de resultados
- 3.2. Síntesis e interpretación de resultados
- 3.3. Ilustración de resultados
  - 3.3.1. Gráfico de barras
  - 3.3.2. Gráfico circular

### **CAPITULO 4. PROPUESTA DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO APLICADA AL TALENTO HUMANO DE LA DIRECCIÓN PROVINCIAL DE EDUCACIÓN DE SANTA ELENA, AÑO 2011.**

- 4.1. Psicología Industrial
- 4.2. Rendimiento Laboral
- 4.3. Gestión de la Unidad Administrativa del Talento Humano
- 4.4. Razones para evaluar el desempeño del talento humano de la D.P.E.S.E.
- 4.5. Impacto de la implementación de evaluación de desempeño

- 4.6. Composición de la propuesta de evaluación de desempeño
  - 4.6.1. Determinación de los indicadores a medir
  - 4.6.2. Procedimiento de la evaluación
  - 4.6.3. Formato evaluativo
- 4.7. Sistema de retroalimentación de la evaluación de desempeño
- 4.8. Resultados de la evaluación de desempeño
- 4.9. Conclusiones
- 4.10. Recomendaciones
- 4.11. Bibliografía
- 4.12. Anexos

## **CRONOGRAMA**

Según Patricio Bueno, “...en toda planificación reviste gran importancia la distribución del tiempo, cuyo aprovechamiento racional se garantiza mediante la elaboración de una agenda o más esquemáticamente, un cronograma, que no es sino un diagrama en el que se expone la relación que guarda cada una de las actividades a cumplirse, con el tiempo en el que debe ser realizado...”.

Considerando el modelo de diagrama de Gantt, se podrá detallar las actividades a desarrollar en el tiempo pronosticado, ilustrándose bajo el siguiente detalle:

Actividades	abril				mayo				junio				julio				agosto				septiembre				octubre				noviembre				diciembre			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Análisis de posibles temas de tesis	■	■																																		
Establecimiento de Parámetros			■	■																																
Elaboración de proyecto de tesis					■	■	■	■																												
Presentación de anteproyecto								■	■																											
Revisión del consejo										■																										
Presentación ante el tutor											■																									
Revisión de la tesis con tutor											■																									
Elaboración de Marco teórico											■	■	■	■	■	■	■	■	■	■																
Recolección de datos																	■	■	■																	
procesamiento de la información																					■	■	■	■												
análisis e interpretación																						■	■	■												
Revisión y corrección de borradores																									■	■	■									
elaboración de informe final																													■	■						
presentación de informe																																	■	■		

## RECURSOS

- **HUMANOS:** todas aquellas personas que colaborarán en el desarrollo de tema de investigación.
- **TÉCNICOS:** son los que se utilizan para realizar un trabajo específico, en base a una técnica.
- **TECNOLÓGICOS:** son los que involucran la tecnología propiamente como computadoras.
- **MATERIALES:** todo recurso correspondiente a útiles de oficina.
- **FINANCIEROS:** la fuente económica para solventar gastos que demanden el desarrollo del proyecto. Lo cual es sólo por autogestión.

## PRESUPUESTO

<b>DESCRIPCIÓN</b>	<b>CANTIDAD</b>	<b>COSTO ESTIMADO</b>	<b>TOTAL</b>
Laptop HP	1	1.095.00	1095.00
Impresora	1	60.00	60.00
Internet	7 meses	22.00	154.00
Gastos por telefonía		35.00	35.00
Costo de Movilizaciones		100.00	100.00
Bolígrafos	5	0.25	1.25
Borrador	2	0.30	0.60
Cuaderno	1	2.25	2.25
Resaltadores	2	0.30	0.60
Resmas de Hojas A4	10	2.00	20.00
Copias	1000	0.03	30.00
<b>TOTAL</b>			<b>1498,70</b>

## BIBLIOGRAFÍA

- ALLES, Martha. Cinco pasos para transformar una oficina de personal en un área de recursos humanos, Argentina, Ediciones Granica, p. 221-232, 2005.
- BARRON, Viviana. D'AQUINO, Marisa, Proyecto y metodología de la investigación, Argentina, Editorial Maipue, p. 91-123, 2007.
- BERNAL TORRES Cesar Augusto, Metodología de la investigación para administración, economía, humanidades y ciencias sociales, Segunda edición, Pearson educación mexicana S.A, 2006
- BUENO, Patricio. Investigación Científica, Ecuador, Cuenca, Monsalve Moreno Cía. Ltda., p. 45-147, 2003.
- CHIAVENATO, Idalberto. Administración de Recursos Humanos, Colombia, Nomos S.A., p. 355-391, 2001.
- CHIAVENATO, Idalberto. Gestión del Talento Humano, México, McGraw-Hill/Interamericana Editores S.A. de C.V., p. 245-273, 2008.
- DESLER, Gary. Administración de Personal, México, Prentice-Hall Hispanoamericana S.A., p. 329-358, 1996.
- GONZALO PAREDES Wilson. Como Desarrollar Una Tesis. Edición 2009
- <http://deepistemologiaymetodologia.blogspot.com/2005/05/el-diseo-de-investigacin.html>

- [http://es.wikipedia.org/wiki/Escalas\\_Likert](http://es.wikipedia.org/wiki/Escalas_Likert)
- <http://es.wikipedia.org/wiki/Sociolog%C3%ADa>
- [http://es.wikipedia.org/wiki/Efecto\\_halo](http://es.wikipedia.org/wiki/Efecto_halo)
- <http://tesis.udea.edu.co/dspace/bitstream/10495/258/1/CreacionModeloEvaluacionDesempe%C3%B1oTeoriaCompetencias.pdf>
- <http://www.univalle.edu/publicaciones/journal/journal5/pag10.htm>
- <http://www.educacion.gob.ec>
- JIMÉNEZ, Alfonso. ARCE, Enrique. MARCOS, Susana. La Gestión adecuada de personas, España, Ediciones Díaz de Santos, p. 183-210, 2006.
- LEFCOVICH, Mauricio. Gestión de calidad para la excelencia, Argentina, El Cid Editor/apuntes, p. 7-15, 2009
- LEVIN Richard L, Estadística para Administradores, segunda edición, Prentice – Hall Hispanoamericano S.A, 1988
- Ley Orgánica de Educación Intercultural, publicada el 31 de marzo del 2011.
- Ley Orgánica del Servicio Público publicada en el segundo suplemento del Registro Oficial 294, el 6 de octubre de 2010.
- Manual de Participante. Gestión Pública 2011.

- MÉNDEZ, Carlos. Metodología, diseño y desarrollo del proceso de investigación con énfasis en ciencias empresariales, México, Balderas, Limusa Noriega Editores, p. 156-304, 2006.
- MUÑOZ, Carlos. Cómo elaborar y asesorar una investigación de tesis, Argentina, El Cid Editor/aapuntes, p. 1-50, 2009.
- PARADA, Óscar. AGUILAR, Roberto. La Evaluación del servicio logístico: una alternativa para la mejora de la eficiencia y la satisfacción del cliente, Argentina, El Cid Editor/apuntes, p. 3-5, 2009
- SÁNCHEZ, Carlos. Tres modelos de estrategia y dirección de recursos humanos, España, Ediciones Deusto-Planeta de Agostini Profesional y Formación S.L., p. 1-13, 2004
- SHERMAN, Arthur. BOHLANDER, George. SNELL, Scott. Administración de Recursos Humanos, México, International Thomson Editores S.A. de C.V., p. 258-290, 1999.
- WERTHER, William. DAVIS, Keith. Administración de Personal y Recursos Humanos, México, Mc Grain-Hill Internamericana Editores S.A. de C.V., p.295-323, 2000.
- YUNI, José Alberto. Técnicas para investigar recursos metodológicos para la preparación de proyectos de investigación, Argentina, Editorial Brujas, p. 59-82, 2010.



# ANEXOS

## Acuerdo de creación

educación



DIRECCIÓN NACIONAL DE ASESORÍA JURÍDICA

No. 049

**RAÚL VALLEJO CORRAL**  
**MINISTRO DE EDUCACIÓN**

### CONSIDERANDO:

- Que,** mediante Ley No. 2007-96, publicada en el Suplemento del Registro Oficial No. 206 de 7 de noviembre del 2007, se creó la provincia de Santa Elena, como unidad territorial, política y administrativa, integrada por el territorio de los cantones Santa Elena, Salinas y La Libertad, cuyos límites serán los mismos que en su conjunto tienen estos Cantones con sus respectivas cabeceras cantonales, parroquias, barrios, comunas, recintos y pueblos;
- Que,** durante el periodo de estructuración administrativa de las oficinas y dependencias de la nueva Dirección Provincial, el Ministerio de Educación tiene la responsabilidad de propiciar la normal y regular atención y despacho de los asuntos ministeriales, principalmente en los asuntos que la Cartera viene ejecutando a nivel regional dentro de sus políticas de universalización de la educación pública; y,
- En** uso de las atribuciones que le confiere el Art. 179, numeral 6 de la Constitución Política de la República, y Art. 29, literales f) y r) del Reglamento General de la Ley de Educación,

### ACUERDA:

- Art. 1.-** Crear la Dirección Provincial de Educación de Santa Elena, dependencia que contará con los recursos humanos e infraestructura que deberá dotar el Ministerio de Educación a través de las instancias especializadas.
- Art. 2.-** Encargar al señor Justo Díaz Hoiguín, hasta la creación de la estructura de la Dirección Provincial, las responsabilidades y gestión de los asuntos y actividades docentes y dicentes que corresponden a un Director Provincial de conformidad con la Ley Orgánica de Educación, Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional y los reglamentos del sistema educativo.
- Art. 3.-** Dentro de las responsabilidades del Despacho que se le encarga, conformará, integrará y pondrá en funcionamiento las comisiones necesarias para el normal desenvolvimiento de sus actividades, y se responsabilizará especialmente de organizar y conformar la Comisión de Excelencia para la Docencia, la que entrará en inmediato funcionamiento y actividad.

San Salvador E6-49 y Av. Eloy Alfaro  
[www.educación.gov.ec](http://www.educación.gov.ec)



**Art.4.-** Encargar a la Subsecretaría General Administrativa y Financiera los trámites necesarios en el Ministerio de Finanzas para la creación de la Unidad Ejecutora, Dirección Provincial de Educación de Santa Elena, así como asegurar la ubicación de los recursos para el normal funcionamiento de la unidad creada.

**Art.5.-** El presente Acuerdo entrará en vigencia a partir de la fecha de su suscripción, sin perjuicio de su publicación en el Registro Oficial

**COMUNIQUESE.-** En la ciudad de Quito, Distrito Metropolitano, a 12 Feb 2008

*Vallejo*

RAÚL VALLEJO CORRAL  
MINISTRO DE EDUCACIÓN



CAL/CRRWP.

## Mapa de la Provincia de Santa Elena



Localiza todas las poblaciones pertenecientes a la provincia. La Dirección Provincial de Educación de Santa Elena, atiende a toda la comunidad educativa desde el nivel inicial hasta bachillerato.



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA**  
**CARRERA DE INGENIERÍA EN ADMINISTRACIÓN DE**  
**EMPRESAS**

**GUÍA DE ENTREVISTA**

*Previo a la obtención de información para el desarrollo del trabajo investigativo de titulación.*

**ENTREVISTA A LA RESPONSABLE DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO DE LA DIRECCIÓN PROVINCIAL DE EDUCACIÓN DE SANTA ELENA**

Nombre del Entrevistado: \_\_\_\_\_

1. ¿Qué tipo de evaluación de desempeño es aplicada al talento humano de esta entidad?
2. ¿Cuáles son los procedimientos establecidos para la aplicación de las pruebas evaluativas de personal?
3. ¿Cómo influyen los resultados de los modelos evaluativos en el comportamiento de los funcionarios?
4. ¿Se han tomado medidas correctivas y de recompensa basadas en la evaluación de desempeño aplicada al talento humano?
5. ¿Se ha medido la satisfacción del usuario en cuanto al servicio recibido por los colaboradores de la Dirección Provincial de Educación de Santa Elena?

**GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA**  
**CARRERA DE INGENIERÍA EN ADMINISTRACIÓN DE**  
**EMPRESAS**

**GUÍA DE ENTREVISTA**

*Previo a la obtención de información para el desarrollo del trabajo investigativo de titulación.*

**ENTREVISTA A DIRECTIVOS Y DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA PROVINCIA DE SANTA ELENA**

Nombre del Entrevistado: \_\_\_\_\_

1. ¿El servicio que ofrecen los funcionarios de la Dirección de Educación logra satisfacer sus expectativas?
2. ¿Los programas que ejecuta la D.P.E.S.E cumplen las expectativas de los beneficiarios?
3. ¿Considera usted que se socializan las disposiciones emitidas por la autoridad educativa en el tiempo oportuno?
4. ¿Conoce usted si los funcionarios de la D.P.E.S.E. son recompensados por el cumplimiento del trabajo?
5. ¿Qué criterio le merece, la elaboración de una propuesta de evaluación de desempeño aplicado al talento humano de la D.P.E.S.E.?

**GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**

## Fotos



Foto 1. Infraestructura de la Dirección Provincial de Educación de Santa Elena.



Foto 2. Entrevista con la Directora Provincial de Educación, Mg. Margot García Espinoza



Foto 3. Entrevista con la responsable de la Unidad Administrativa de Recursos Humanos, Ab. Myriam Bernabé Robalino.



Foto 3. Entrevista con Director del Centro de Educación Básica “Abdón Calderón Garaicoa” del cantón La Libertad, Lic. Miguel Neira Carvajal.