



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
CARRERA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

TEMA:

**DESEMPEÑO LABORAL EN LA UNIDAD EDUCATIVA 25 DE
SEPTIEMBRE, CANTÓN LA LIBERTAD 2023.**

**TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR PREVIO
A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE LICENCIADO
EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

AUTOR:

Juan Enrique Guillén Añazco

LA LIBERTAD – ECUADOR

2024

Aprobación del profesor tutor

En mi calidad de Profesor Tutor del trabajo de titulación, **“DESEMPEÑO LABORAL EN LA UNIDAD EDUCATIVA 25 DE SEPTIEMBRE, CANTÓN LA LIBERTAD 2023”**, elaborado por la Sr. **Juan Enrique Guillén Añazco**, egresado de la Carrera de Administración de Empresas, Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, previo a la obtención del título de **Licenciado en Administración de Empresas**, declaro que luego de haber asesorado científica y técnicamente su desarrollo y estructura final del trabajo, éste cumple y se ajusta a los estándares académicos y científicos, razón por la cual la apruebo en todas sus partes.

Atentamente,

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Carola Alejandro Lindao', is centered on the page. The signature is fluid and cursive.

Ing. Carola Alejandro Lindao MSc.

Profesor tutor

Autoría del trabajo

El presente Trabajo de titulación denominado **“DESEMPEÑO LABORAL EN LA UNIDAD EDUCATIVA 25 DE SEPTIEMBRE, CANTÓN LA LIBERTAD 2023”**, constituye un requisito previo a la obtención del título de Licenciado en Administración de Empresas de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Estatal Península de Santa Elena.

Yo, **Juan Enrique Guillén Añazco** con cédula de identidad N° **2450309444**, declaro que la investigación es absolutamente original, auténtica y los resultados y conclusiones a los que he llegado son de mi absoluta responsabilidad; el patrimonio intelectual del mismo pertenece a la Universidad Estatal Península de Santa Elena.

A rectangular box containing a handwritten signature in blue ink. The signature is cursive and appears to read 'Juan Enrique Guillén Añazco'.

Juan Enrique Guillén Añazco

C.C. No: 2450309444

Agradecimiento

Le agradezco a Dios, por permitirme llegar a este momento especial en mi vida, por los triunfos y los momentos difíciles, los mismos que me han enseñado a valorarme cada día más. A mis queridos y apreciados padres, por su constante apoyo recibido en todo momento, por su ejemplo de perseverancia y constancia; y que me han infundido siempre sus valores, pero más que nada por su amor.

Agradezco también a la Universidad Estatal Península de Santa Elena por brindarme la oportunidad de crecer académica y personalmente. Los conocimientos adquiridos y las experiencias vividas en esta institución han sido fundamentales para mi desarrollo y crecimiento profesional.

Agradezco igualmente a todos aquellos que, con su constante trabajo y esfuerzo, han contribuido a mi éxito. El compromiso y la dedicación de mis profesores y compañeros de clase que han sido una fuente de inspiración.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Juan Enrique Guillén Añazco', enclosed in a rectangular box with a light blue gradient background.

Guillén Añazco Juan Enrique

Dedicatoria

Dedico este trabajo de titulación en primer lugar a Dios siendo el ser que me da vida y fuerzas para seguir adelante, a mis padres Juliana Añezco y Gabriel Guillén, por ser mis pilares fundamentales en este proceso, por su amor incondicional, apoyo constante y sacrificios que hicieron para brindarme la mejor educación y oportunidades.

A mis amigos y compañeros, por compartir risas, desafíos y triunfos a lo largo de este viaje educativo. Su amistad ha sido un regalo invaluable. El presente trabajo también está dedicado mi abuelo Juan Añezco por su orientación, mentoría y sabios consejos que han influido positivamente en mi desarrollo como persona.

Este trabajo está dedicado a todos aquellos que, de una forma u otra, han contribuido a mi crecimiento académico y profesional. Su impacto perdura en cada logro alcanzado.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Juan Enrique Guillén Añezco', is centered within a rectangular frame. The signature is fluid and cursive.

Guillén Añezco Juan Enrique

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

.....
Lic. José Jaxier Tomalá MSc.
Director de la Carrera
Administración de Empresas

.....
Ing. Libi Caamaño López MSc.
Profesor Especialista

.....
Ing. Carola Alejandro Lindao MSc.
Profesor Tutor

.....
Ing. Sabina Villón Perero Mgtr.
Profesor Guía de la UIC

.....
Lic. Julissa González González
Secretaria de la Carrera
Administración de Empresas

Índice de contenido

Resumen.....	12
Abstract.....	13
Introducción	14
Capítulo I.	20
Marco referencial	20
Revisión literaria	20
Desarrollo de teorías y conceptos.....	22
Desempeño laboral	22
Fundamentos legales	27
Capítulo II.....	33
Metodología	33
Diseño de la Investigación	33
Alcance descriptivo	33
Enfoque de la investigación	33
Métodos de la investigación.....	34
Población y muestra	35
Recolección y procesamiento de datos.....	36
Técnicas de investigación.....	36
Resultados de la Prueba Alfa de Cronbach.....	37
Capítulo III.....	39
Resultados y Discusión.....	39
Análisis de datos.....	39
Análisis de resultados de las Entrevistas	39

Análisis de datos de las Encuestas.....	42
Discusión.....	60
Conclusiones	62
Recomendaciones.....	63
Referencias.....	64
Apéndice	66

Índice de Tablas

Tabla 1 <i>Población</i>	35
Tabla 2 <i>Estadística de fiabilidad</i>	38
Tabla 3 <i>Género</i>	42
Tabla 4 <i>Edad</i>	43
Tabla 5 <i>Nivel de instrucción</i>	44
Tabla 6 <i>Horas Laborables</i>	45
Tabla 7 <i>Nivel de desempeño</i>	46
Tabla 8 <i>Motivación</i>	47
Tabla 9 <i>Satisfacción</i>	48
Tabla 10 <i>Apoyo administrativo</i>	49
Tabla 11 <i>Apoyo en el desarrollo profesional</i>	50
Tabla 12 <i>Comunicación</i>	51
Tabla 13 <i>Recursos educativos suficientes</i>	52
Tabla 14 <i>Participación en la toma de decisiones</i>	53
Tabla 15 <i>Ambiente de trabajo colaborativo</i>	54
Tabla 16 <i>Participación para la formación continua</i>	55
Tabla 17 <i>Equilibrio</i>	56
Tabla 18 <i>Satisfacción en la evaluación de desempeño</i>	57
Tabla 19 <i>Sistema de apoyo en los desafíos</i>	58
Tabla 20 <i>Medidas en la calidad de enseñanza</i>	59

Índice de Figuras

Figura 1 <i>Género</i>	42
Figura 2 <i>Edad</i>	43
Figura 3 <i>Nivel de instrucción</i>	44
Figura 4 <i>Horas Laborables</i>	45
Figura 5 <i>Nivel de desempeño</i>	46
Figura 6 <i>Motivación</i>	47
Figura 7 <i>Satisfacción</i>	48
Figura 8 <i>Apoyo administrativo</i>	49
Figura 9 <i>Apoyo en el desarrollo profesional</i>	50
Figura 10 <i>Comunicación</i>	51
Figura 11 <i>Recursos educativos suficientes</i>	52
Figura 12 <i>Participación en la toma de decisiones</i>	53
Figura 13 <i>Ambiente de trabajo colaborativo</i>	54
Figura 14 <i>Participación para la formación continua</i>	55
Figura 15 <i>Equilibrio</i>	56
Figura 16 <i>Satisfacción en la evaluación de desempeño</i>	57
Figura 17 <i>Sistema de apoyo en los desafíos</i>	58
Figura 18 <i>Medidas en la calidad de enseñanza</i>	59

Índice de Apéndice

Apéndice 1 <i>Matriz de consistencia</i>	66
Apéndice 2 <i>Guía de entrevista al personal directivo de la unidad 25 de septiembre</i>	67
Apéndice 3 <i>Cuestionario de encuestas a docentes</i>	68
Apéndice 4 <i>Carta Aval</i>	73
Apéndice 5 <i>Carta aval de la empresa</i>	74
Apéndice 6 <i>Certificado de plagio</i>	75
Apéndice 7 <i>Cronograma UIC 2023-2</i>	76
Apéndice 8 <i>Solicitud de validación de instrumentos</i>	77
Apéndice 9 <i>Informe de validación de instrumentos de Entrevista y encuesta</i>	78
Apéndice 10 <i>Certificado de validación de instrumentos</i>	79
Apéndice 11 <i>Evidencia de tutorías</i>	80
Apéndice 12 <i>Evidencia de entrevista</i>	80
Apéndice 13 <i>Evidencia de la encuesta realizada en Google Forms</i>	81



Desempeño laboral en la Unidad Educativa 25 de Septiembre, cantón La Libertad 2023

AUTOR:

Guillén Añazco Juan Enrique

TUTOR

Ing. Carola Alejandro Lindao, MSc

Resumen

El presente trabajo de investigación sobre el tema “Desempeño laboral en la Unidad Educativa 25 de Septiembre, cantón La Libertad 2023”, presenta como objetivo evaluar el desempeño laboral del personal docente y administrativo de la Unidad Educativa 25 de septiembre, puesto que actualmente, la institución se enfrenta a desafíos en la tereas a medir y el nivel de desempeño del grupo de personas que laboran en la entidad. Para abordar este problema del estudio, se llevó a cabo la investigación descriptiva, el diseño no experimental y enfoque mixto con el propósito de determinar los factores que inciden en el desempeño de la unidad educativa, los métodos de la investigación que se utilizaron fueron el deductivo y analítico. La muestra consintió de 30 docentes para la realización de encuestas, y 1 entrevista a la directora para recopilar información según la apariencia de cada uno. Los resultados revelaron que deben implementar medidas para mejorar la eficiencia y el desempeño personal, se reconoció que al aplicar modelos de gestión de talento humano contribuyen a observar y a la vez mejorar las habilidades de los docentes, ofrecen un plan de capacitación al personal administrativo, de igual forma las habilidades de liderazgo facilitan en aplicar políticas efectivas. En conclusión, la implementación de evaluaciones de desempeño, modelos de gestión y capacitación al personal contribuyen a un ambiente educativo eficiente y éxito para dar buenas perspectivas a los estudiantes, manteniendo un clima laboral positivo en alcanzar las metas.

Palabras claves: Desempeño laboral, Unidad educativa, efectividad



Work performance at the 25 de September Educational Unit, Canton La Libertad 2023

AUTHOR:

Guillén Añazco Juan Enrique

TUTOR

Ing. Carola Alejandro Lindao, MSc

Abstract

The present research work on the topic "Work performance in the 25 de Septiembre Educational Unit, La Libertad 2023 canton", aims to evaluate the work performance of the teaching and administrative staff of the 25 de Septiembre Educational Unit, since currently, the institution faces challenges in the tasks to be measured and the level of performance of the group of people who work in the entity. To address this problem of the study, descriptive research, non-experimental design and mixed approach was carried out with the purpose of determining the factors that affect the performance of the educational unit, the research methods used were deductive. and analytical. The sample consisted of 30 teachers to carry out surveys, and 1 interview with the director to collect information according to the appearance of each one. The results revealed that they must implement measures to improve efficiency and personal performance, it was recognized that by applying human talent management models they contribute to observing and at the same time improving the skills of teachers, they offer a training plan to administrative staff, Likewise, leadership skills make it easier to apply effective policies. In conclusion, the implementation of performance evaluations, management models and staff training contribute to an efficient educational environment and success to give good perspectives to students, maintaining a positive work environment in achieving goals.

Keywords: Job performance, Educational unit, effectiveness

Introducción

La evaluación del desempeño en instituciones educativas está constituida por un proceso multifacético y fundamental para garantizar la excelencia en la entrega de educación. Esta investigación va más allá de la simple medición de habilidades a docentes, abarcando diversas dimensiones que impactan directamente en la calidad del aprendizaje y el desarrollo académico de los estudiantes. Los docentes son la piedra angular del proceso educativo, son evaluados en una variedad de áreas que buscan garantizar la efectividad de su labor pedagógica y su contribución al éxito estudiantil.

En primer lugar, las competencias pedagógicas se sitúan en el centro de la evaluación del desempeño al docente. La capacidad que tienen para diseñar e implementar estrategias de enseñanza efectivas, adaptadas a diversos estilos de aprendizaje, se considera esencial en todo momento. La evaluación no solo se limita a la transmisión de conocimientos, es algo más donde se extiende la capacidad del docente para fomentar un entorno de aprendizaje estimulante, donde la participación y el desarrollo de habilidades críticas son prioritarios para la educación.

La innovación en métodos de enseñanza también ha emergido como un criterio crucial para un mejor desarrollo de habilidades. La introducción de enfoques pedagógicos creativos, el uso efectivo de la tecnología educativa y la adaptación a las tendencias educativas contemporáneas son aspectos que se valoran en el desempeño del docente. Los colaboradores buscan no solo mantenerse al día con los avances educativos, sino también preparar a los estudiantes para enfrentar los desafíos de un mundo en constante cambio.

Los resultados académicos, si bien son una medida tradicional, no dejan de ser fundamentales en la evaluación del desempeño. El éxito estudiantil, medido a través de evaluaciones estandarizadas y la consecución de objetivos de aprendizaje, se considera un indicador directo de la efectividad del docente. Además, la retención estudiantil, un aspecto a menudo pasado por alto, pero de igual importancia, se ha convertido en un factor crítico en la evaluación del impacto a largo plazo de la labor educativa.

El desarrollo profesional, otro componente esencial, implica la participación en programas de formación continua y la actualización constante de habilidades para un mejor resultado dentro del área de trabajo.

En un entorno educativo dinámico, la capacidad del docente para adaptarse a las nuevas tendencias, integrar enfoques pedagógicos emergentes y contribuir al cuerpo de conocimientos educativos es esencial para mantener la relevancia y la eficacia en la enseñanza.

La investigación y las publicaciones académicas adquieren un papel destacado en el caso de instituciones de educación superior. La contribución a la generación de conocimiento y la difusión de resultados de investigación no solo fortalecen la reputación académica de la institución, sino que también enriquecen la experiencia educativa al incorporar perspectivas actualizadas y aplicaciones prácticas de la investigación.

Las habilidades interpersonales y la colaboración son componentes igualmente cruciales del desempeño docente. La capacidad para trabajar de manera efectiva en equipo, tanto con otros docentes como con el personal administrativo, contribuye no solo a un ambiente laboral positivo sino también a la creación de sinergias que impulsan la calidad educativa.

La comunicación efectiva con padres y estudiantes también se sitúa en el centro de la evaluación del desempeño. Una comunicación abierta, transparente y colaborativa no solo fortalece la relación entre la institución educativa y la comunidad, sino que también facilita un entorno propicio para el aprendizaje y el desarrollo integral de los estudiantes para mejores resultados.

La gestión administrativa, por otro lado, se enfoca en la eficiencia en el manejo de recursos y la toma de decisiones estratégicas. La capacidad para cumplir con los objetivos institucionales, mantener una estructura organizativa eficiente y adaptarse a cambios en el entorno educativo son aspectos que se evalúan en el desempeño del personal administrativo.

Con este preámbulo, se acota que se pueden encontrar falencias en el área administrativa por parte de la función directiva en algunas instituciones debido a la forma en que enfrentan las responsabilidades como líderes, así pues, por ejemplo, si arbitrariamente se estipula una distribución de docentes en donde no se toma en consideración la formación profesional de los mismos y se les destina a impartir asignaturas para las cuales no están profesionalmente preparados. En este caso, el líder está aplicando un rasgo negativo de hostilidad al no considerar el perfil del colaborador y exigirle resultados óptimos en su desempeño (Ordoñez, 2021).

En última instancia, la evaluación del desempeño en instituciones educativas no puede pasar por alto el componente humano. El clima laboral y la satisfacción de los empleados son determinantes significativos en la calidad de la educación proporcionada. Un personal educativo satisfecho no solo está más motivado para desempeñar sus funciones, sino que también contribuye a un ambiente positivo que se refleja directamente en la experiencia educativa de los estudiantes para su desarrollo.

La limitación de recursos financieros, materiales didácticos y tecnología educativa comprometen la calidad de la enseñanza. A su vez, la infraestructura escolar en estado de deterioro afecta el entorno de aprendizaje, generando preocupaciones sobre el bienestar del personal y de los propios estudiantes.

La alta proporción de estudiantes por docente crea una carga de trabajo excesiva, impactando negativamente la calidad de la enseñanza y la capacidad para brindar atención individualizada. La escasez de oportunidades de formación continua limita el desarrollo profesional del personal, dejándolos rezagados en las últimas prácticas pedagógicas y tendencias educativas.

La necesidad de la estandarización en los procesos de evaluación conlleva a evaluaciones subjetivas y poco representativas del verdadero desempeño del personal, afectando la equidad y justicia en la evaluación. Además, la diferentes en recursos entre escuelas que contribuyen a la persistencia de brechas educativas que permiten a un mejor desarrollo de habilidades.

La colaboración limitada entre la institución educativa y los padres impacta negativamente en el rendimiento estudiantil y obstaculiza la implementación efectiva de estrategias educativas. Los desafíos sociales y culturales, como la pobreza y la violencia, afectan el entorno de aprendizaje y la salud emocional de estudiantes y personal.

En **el planteamiento del problema** se revela que en la Unidad Educativa 25 de septiembre, la evaluación del desempeño laboral emerge como un componente crucial para asegurar la calidad en la entrega de la educación y el desarrollo académico de los estudiantes. Sin embargo, se plantea la interrogante sobre la efectividad y aplicabilidad de los criterios específicos utilizados en este proceso de evaluación.

En la institución se enfrenta a la tarea de medir y mejorar el desempeño laboral de su personal docente y administrativo. La calidad de la educación proporcionada por la institución depende en gran medida de la efectividad y el compromiso de su personal, lo que subraya la importancia de un sistema de evaluación robusto y aplicable.

En este contexto, surge la pregunta fundamental en la **formulación del problema**: ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral del personal docente y administrativo de la Unidad Educativa 25 de Septiembre?.

Esta indagación apunta a explorar la claridad, relevancia y coherencia de los criterios utilizados para evaluar el desempeño del personal docente y administrativo en la institución, para ello se da **la sistematización del problema**:

- ¿Cuáles son los criterios específicos que se aplican en el desempeño laboral en la Unidad Educativa 25 de Septiembre?
- ¿Cómo son las métricas actuales que reflejan el desempeño laboral del personal en la Unidad Educativa 25 de Septiembre?
- ¿Qué estrategias se implementan para el mejoramiento del desempeño laboral en la Unidad Educativa 25 de Septiembre?

Los objetivos son la razón por la cual se emplea la investigación plasmando lo que se pretende obtener del estudio, de manera que se orientan en la recopilación de información fidedigna.

En relación con el estudio, se establece el **objetivo general** *Evaluar el desempeño laboral del personal docente y administrativo de la Unidad Educativa 25 de septiembre.*

Se exponen los **objetivos específicos** para el estudio:

- Identificar los criterios que se aplican en el desempeño laboral
- Analizar los resultados de las métricas del desempeño laboral del año 2023
- Evaluar los criterios pertinentes que deben aplicarse en el desempeño laboral.

La **justificación teórica** del trabajo de investigación se enfoca en los criterios específicos que se aplican en el desempeño laboral de una institución educativa. En base a los datos obtenidos, se plantea la justificación para proponer una serie de acciones que permitan mejorar el liderazgo en los directivos y potenciar el desempeño laboral en los docentes participantes del estudio realizado (Ordoñez, 2021).

La investigación sobre el desempeño laboral en instituciones educativas se presenta como una empresa crucial y oportuna en el panorama académico y profesional contemporáneo. La calidad de la educación es un factor determinante en el desarrollo integral de los individuos y, por ende, en el progreso de la sociedad en su conjunto. En este contexto, el papel desempeñado por los profesionales de la educación es fundamental. Esta tesis busca abordar la imperativa necesidad de comprender y mejorar el desempeño laboral en este sector, reconociendo su influencia directa en la calidad de la enseñanza y, por ende, en los resultados educativos.

La justificación de esta investigación se sustenta en la evidencia creciente que sugiere la existencia de desafíos y áreas de mejora en el desempeño laboral dentro de las instituciones educativas. A través de análisis previos, se ha identificado la necesidad de investigar y abordar factores que puedan afectar negativamente la eficacia de los profesionales de la educación, tales como la motivación, la formación continua, y las condiciones laborales.

Es imperativo comprender que el desempeño laboral no solo influye en la satisfacción y desarrollo profesional de los educadores, sino que también tiene un impacto directo en el rendimiento académico de los estudiantes. Este estudio busca llenar un vacío en la literatura actual, proponiendo contribuciones significativas a la práctica profesional y a la gestión educativa. Se pretende no solo identificar desafíos existentes, sino también proponer estrategias y recomendaciones prácticas que puedan ser implementadas por los responsables de la toma de decisiones en el ámbito educativo.

Con la justificación práctica se desprende la importancia para mejorar el desempeño laboral que permita el desarrollo de la gestión estratégica, y obtener resultados para poder tomar las decisiones que encaminen al éxito de las instituciones (Acosta, 2022).

El presente trabajo de investigación conduce al análisis de la situación actual de la unidad educativa 25 de septiembre, se proyecta a conocer los factores que afectan al desempeño laboral de los docentes y personal administrativo.

El estudio se estructura de la siguiente manera:

En primer lugar, el **Capítulo I**, se encuentra la revisión literaria, el marco teórico y fundamentos legales, el cual se fundamenta del pensamiento de diversos autores con relación a la investigación, los conceptos están de acuerdo con la variable, dimensiones e indicadores, y las normas que guían al estudio.

El **Capítulo II**, se detalla la metodología del estudio, dando conocer el diseño de investigación, el alcance, métodos, población e instrumentos que ayudaron a la recolección de datos de forma precisa.

En el **Capítulo III**, se lleva a cabo el resultado y discusión del estudio desarrollado, donde se presentan datos relevantes con relación a la revisión literaria y resultados encontrados de las encuestas y entrevistas, por último, se presenta las conclusiones y recomendaciones.

Capítulo I.

Marco referencial

Revisión literaria

El artículo de Pashanasi et al. (2021) “*Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión Latinoamericana de literatura*”, publicado en Perú, tiene como objetivo Identificar las principales inquietudes de los responsables del manejo del recurso humano que se encuentra en disponer de empleados con alto nivel de satisfacción en su trabajo, con motivación, más productivos y comprometidos.

La metodología del estudio fue basarse en el análisis sistemático, análisis de datos. Los resultados muestran que el desempeño laboral está siendo estudiada en terrenos que van desde la satisfacción laboral hasta el clima organizacional esto se debe a que está asociado a distintos factores, como: efectividad, adaptabilidad al trabajo, comunicación, relaciones interpersonales, gestión administrativa, rendimiento laboral. En conclusión, determinan que el desempeño es importante para mantener una buena estabilidad empresarial y una mejor satisfacción.

Mientras tanto, Bohórquez et al. (2020) en su artículo científico “*La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización*”, posee como objetivo analizar la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del GAD Municipal del cantón Salina. En la metodología se llevó a cabo el estudio probabilístico, con enfoque mixto alcance descriptiva. Realizaron encuestas y entrevistas para la recolección de datos.

En cuanto los resultados, la educación es fundamental para la sociedad y tiene el rol de formar seres humanos integrales. Por ello el sistema educativo es dinámico e innovador buscando mejorar la didáctica, metodología, enfoques y sistemas de organización. En consecuencia, los maestros y personal administrativo de la educación están comprometidos con la capacitación constante y preparación permanente para enfrentar satisfactoriamente estos cambios. En conclusión, pretende reflexionar acerca de los factores en la relación Educación-Desarrollo puedan constituir bases para propiciar un cambio acelerado en el presente, desde una posición prospectiva en la que la conciencia por la construcción de un futuro objetivamente mejor sea obra de todos, guía y camino para la acción, existe un adecuado grado de motivación, el cual influiría positivamente en el desempeño laboral de los trabajadores GAD municipal del cantón Salinas.

En la maestría de Chávez & Henríquez (2020), desarrollo el tema de “*La gestión del conocimiento y su relación con el desempeño laboral de los docentes en las instituciones educativas fiscales de la zona 8 del Ecuador, 2019*”, estableció como objetivo determinar la relación que tiene la gestión del conocimiento con el desempeño laboral de los docentes de las Instituciones Educativas Fiscales de la zona 8. La metodología utilizada en el estudio fue el alcance descriptivo correlacional, con un análisis documental, implementaron la encuesta como técnica en la recolección de información.

Los resultados revelan que el desempeño laboral se determina por la información alcanzada por los empleados de una empresa, al que se le debe fijar un juicio de calidad, se puede inferir, que para medir el rendimiento laboral se debe cuantificar los logros de los empleados. Este desempeño es situacional, varía de una persona a otra y esto depende de diferentes factores. En conclusión, el desempeño que está enfocado en cómo el individuo se desenvuelve en su puesto de trabajo, además en las competencias laborales que se logren alcanzar, mismas que están integradas por: conocimientos, experiencia, habilidades, actitudes, motivaciones, entre otros; que son elementos contribuyentes para la obtención de resultados positivos esperados en una empresa.

Desarrollo de teorías y conceptos

Desempeño laboral

El desempeño laboral hace referencia de la forma en que un trabajador ejecuta sus actividades y responsabilidades en la organización en donde labura. Es una medida de qué tan bien cumple con los objetivos establecidos, cómo utiliza sus habilidades y conocimientos, y cómo contribuye al logro de los resultados deseados.

En este contexto, el modelo del enfoque conductista perseguirá la localización y descripción de aquellos atributos causalmente relacionados con un desempeño laboral respecto a una medida de tendencia central, mientras que el enfoque funcionalista se materializará en la identificación de criterios directamente relacionados con resultados concreto (Sandoval et al., 2010).

Un buen desempeño laboral implica ser competente en las habilidades necesarias para el puesto, tener un buen nivel de productividad, cumplir con los plazos establecidos, mantener una actitud positiva y colaborativa, y lograr resultados consistentes y de alta calidad. También para un desarrollo profesional hay que ser capaz aplicar cambios, resolver inconvenientes de manera efectiva, eficaz y buscar continuamente oportunidades de mejora para su desarrollo profesional.

Evaluación de desempeño. La evaluación del desempeño tiene como objetivos informar a los trabajadores sobre cómo están en su trabajo y lo que se espera de ellos, reconocer los méritos y resultados positivos obtenidos, corregir las desviaciones y los posibles errores tanto de comportamiento como de resultados, respecto a los objetivos establecidos; permite al evaluado conocer y contrastar su proyección al futuro al ver con claridad la trayectoria de su carrera (Rivero, 2019).

La evaluación del desempeño juega un papel clave en los negocios porque proporciona un marco estructurado para medir, analizar y gestionar el desempeño de los empleados individualmente. Este mecanismo no solo es un evaluador para tener una efectividad de oportunidades laborales, también sirve como parte de una herramienta estratégica para la toma de decisiones dentro de la organización. A través de esta herramienta las organizaciones pueden establecer fortalezas y habilidades del personal para mejorarlas a medida que avanza su desarrollo dentro de la empresa por medio de capacitaciones profesionales. Además, este proceso facilita la toma de decisiones relacionadas con recompensas, promoción y distribución de responsabilidades, lo que ayuda a motivar y retener el talento del personal.

Las evaluaciones de desempeño también promueven una cultura de retroalimentación continua y comunicación abierta entre empleados y supervisores. Al proporcionar un canal estructurado para discutir el desempeño, se crea un ambiente que fomenta la mejora continua y la alineación de los objetivos individuales con los objetivos organizacionales. Este enfoque metódico no sólo origina el desarrollo profesional de los colaboradores de la institucional, también ayuda al crecimiento administrativo, asegurando que cada miembro del equipo acorde con los objetivos estratégicos y los valores fundamentales que están propuestos por la empresa.

Calidad de trabajo. La calidad de vida laboral de los profesionales de la salud es uno de los temas más relevantes dentro del ámbito de la calidad de vida laboral, porque este grupo profesional ha sido identificado como uno de los que corre mayor riesgo de una mala calidad de vida laboral, estrés laboral y burnout (Rodríguez, 2010).

La calidad de trabajo es un componente esencial en la evaluación del rendimiento laboral de un individuo. Este concepto va más allá de simplemente completar tareas; se centra en la excelencia, la precisión y la atención al detalle que un empleado aporta a sus responsabilidades. Se evalúa no solo la cantidad de trabajo realizado, sino la manera en que se ejecutan las tareas y cómo estas contribuyen al logro de los objetivos organizacionales. Una alta calidad de trabajo implica no solo cumplir con las expectativas, sino superarlas, demostrando un compromiso con la perfección y la contribución significativa al éxito general del equipo y la organización.

La calidad de trabajo también se refleja en la capacidad de un empleado para adaptarse a desafíos y cambios, en la eficiencia en la gestión del tiempo y en la capacidad para encontrar soluciones creativas a problemas laborales. La satisfacción de los clientes, ya sean internos o externos, también es un indicador importante de la calidad de trabajo. Un empleado que entrega un trabajo de alta calidad no solo cumple con los requisitos establecidos, sino que también se esfuerza por superar las expectativas, generando confianza y construyendo relaciones sólidas dentro y fuera de la organización. En última instancia, la calidad de trabajo es un componente esencial de la contribución individual al éxito colectivo de la empresa.

Retroalimentación Positiva. La retroalimentación laboral es la que cierra el ciclo de la revisión del desempeño ya que se realiza al finalizar la evaluación y con base en los resultados obtenidos, permite conocer y fomentar las fortalezas del colaborador y se establecen las pautas

para trabajar sobre las debilidades. De esta manera la retroalimentación o feedback se convierte en una herramienta fundamental de apoyo para buscar la motivación y contribuir a la superación del empleado y así mejorar su rendimiento e impacto dentro de la organización (Pérez, 2021).

La retroalimentación positiva en el ámbito del desempeño laboral juega un papel esencial en la motivación y el crecimiento profesional de los empleados. Numerosos estudios respaldan la idea de que el reconocimiento y la apreciación por un trabajo bien hecho son poderosos impulsores de la satisfacción laboral y el compromiso del empleado. La retroalimentación positiva no solo refuerza comportamientos y contribuciones valiosas, sino que también fortalece el sentido de propósito y pertenencia dentro del equipo, creando un ambiente laboral más colaborativo y positivo.

Criterios Técnicos. El modelo de Campbell se desarrolla para cubrir la necesidad de medir el desempeño laboral de manera integral, es considerado uno de los pilares fundamentales dentro de los teóricos para la evaluación del desempeño laboral al ser un constructo multidimensional, su finalidad es contar con los componentes principales para medir el desempeño y de esta manera poder ayudar a formular estrategias direccionadas al cumplimiento de los objetivos, sus elementos describen la estructura latente del desempeño en todos los trabajos (Bautista et al., 2020)

Los criterios técnicos para evaluar el desempeño son necesarios para medir la competencia y la eficiencia en el desempeño de las tareas relacionadas con los deberes y responsabilidades asignadas. Estos criterios a menudo se centran en la capacidad de aplicar conocimientos técnicos y habilidades para tareas específicas.

La definición de criterios técnicos específicos es esencial para una evaluación de desempeño efectiva. Estos criterios proporcionan una base objetiva para evaluar la competencia técnica de un empleado y permiten una retroalimentación concreta sobre las áreas de fortaleza y las oportunidades de mejora. Además, la incorporación de criterios técnicos en el proceso de evaluación fomenta el desarrollo profesional al identificar áreas de capacitación y perfeccionamiento que pueden mejorar la capacidad técnica de los empleados a lo largo del tiempo para mejores resultados.

Medición del rendimiento. Es importante establecer criterios claros y objetivos para la medición del desempeño laboral, y comunicarlos de manera transparente a los empleados. Además, es fundamental proporcionar retroalimentación constructiva y oportunidades de desarrollo basadas en los resultados de la evaluación del desempeño (Martín, 2023).

La medición del rendimiento en el ámbito del desempeño laboral es un proceso clave para evaluar la efectividad de los empleados y el logro de los objetivos organizacionales. Este enfoque implica la recolección sistemática y la evaluación de datos relacionados con el rendimiento de los empleados en función de criterios específicos, como metas establecidas, competencias requeridas y estándares de calidad. La medición del rendimiento proporciona una base objetiva para evaluar el progreso individual y colectivo, permitiendo una toma de decisiones informada sobre la asignación de recursos, la identificación de áreas de mejora y el reconocimiento de contribuciones destacadas.

Desde una perspectiva más amplia, la medición del rendimiento no solo se trata de cuantificar resultados tangibles, sino también de comprender la contribución de los empleados al logro de los objetivos estratégicos de la organización. Esto implica evaluar no solo los resultados finales, sino también los procesos y comportamientos que conducen a esos resultados.

Para una medición efectiva es recomendable no solo la mejorar la toma de decisiones a nivel gerencial, sino que también es establecer un marco equitativo para la evaluación y el desarrollo continuo de los colaboradores, promoviendo así una cultura de rendimiento eficaz y excelencia en el entorno laboral.

Eficiencia en recursos. Permite distinguir los elementos de un fenómeno y proceder a revisar ordenadamente cada uno de ellos por separado, teniendo por finalidad examinar desde el punto de vista profesional, todos los aspectos y recursos que dispone la Empresa (Garofalo, 2017).

La eficiencia en el uso de recursos en el ámbito del desempeño laboral es un componente crítico para el éxito organizacional. Se refiere a la capacidad de los empleados y equipos para maximizar la productividad y lograr resultados óptimos utilizando los recursos disponibles de manera inteligente y efectiva. Esto implica una gestión eficiente del tiempo, habilidades y tecnologías, así como la optimización de procesos para lograr objetivos de manera rentable. La eficiencia en recursos se traduce en un uso inteligente de la fuerza laboral, la minimización de desperdicios y la maximización del valor agregado en cada tarea y proyecto.

Desde una perspectiva estratégica, la eficiencia en recursos no solo contribuye a la rentabilidad de la empresa, sino que también impacta en la capacidad de adaptación y competitividad en un entorno empresarial dinámico. Equipos eficientes pueden responder de manera ágil a los cambios en el mercado, aprovechar oportunidades y superar desafíos de manera más efectiva. Además, la eficiencia en recursos promueve una cultura de responsabilidad y optimización continua, fomentando un enfoque proactivo hacia la mejora de procesos y prácticas laborales en todos los niveles de la organización.

Cumplimiento de estándares de calidad. Las acciones que se realizan al aplicar los estándares de calidad son las de orientar y monitorear la gestión escolar a través de los estándares generales y específicos de las dimensiones establecidas. Así se pretende lograr aprendizajes significativos para la vida de los niños y adolescentes con miras a la calidad educativa (Glenda, 2021).

El cumplimiento de estándares de calidad es esencial para garantizar que todas las tareas establecidas por la organización se lleven a cabo de acuerdo con los criterios establecidos para la responsabilidad de los trabajadores. Esto implica adherirse a normas, procedimientos y expectativas que aseguren la entrega de productos o servicios que cumplen con los requisitos y estándares de calidad predefinidos. Los empleados que cumplen consistentemente con estos estándares demuestran un compromiso con la excelencia y la precisión en su trabajo, construyendo confianza tanto internamente entre colegas como externamente con clientes y partes interesadas. Desde una perspectiva organizacional, el cumplimiento de estándares de calidad es fundamental para el mantenimiento de la reputación y la credibilidad de la empresa.

Equipos y empleados que alcanzan o superan consistentemente estos estándares contribuyen directamente a la satisfacción del cliente, ya que entregan productos o servicios que cumplen con las expectativas. Además, este enfoque en la calidad establece un marco para la mejora continua, ya que el monitoreo constante y la adaptación a los estándares cambiantes son componentes clave para la sostenibilidad y el éxito a largo plazo de la organización.

Colaboración y trabajo en equipo. La era de la información trajo dinamismo, cambio y competitividad. En ese contexto, la única alternativa de supervivencia que tienen las organizaciones es buscar la excelencia sustentada. Este acercamiento, debido a que se comprimió la jerarquía, trajo consigo, inevitablemente, nuevas tendencias en la evaluación del desempeño humano, tanto en el ámbito del desempeño individual, como en el colectivo que se desprende del trabajo en equipo (Karla & Rocio, 2020).

La colaboración y el trabajo en equipo son elementos cruciales en el ámbito del desempeño laboral, ya que la capacidad de los empleados para trabajar eficazmente juntos impacta directamente en el logro de objetivos organizacionales. La colaboración implica compartir conocimientos, habilidades y recursos para alcanzar metas comunes, fomentando la creación de sinergias que superan las capacidades individuales. En entornos laborales donde la colaboración es fomentada y valorada, los empleados tienen la oportunidad de contribuir con sus fortalezas únicas, lo que a su vez promueve la innovación y resolución colectiva de problemas.

El trabajo en equipo va más allá de la colaboración ocasional; implica la interdependencia y la coordinación continua entre los miembros del equipo para lograr resultados compartidos. Equipos eficaces comprenden la diversidad de habilidades y perspectivas de sus miembros, fomentando un ambiente donde cada individuo se siente valorado y contribuye al éxito colectivo. Además, la sinergia creada a través del trabajo en equipo no solo mejora la productividad, sino que también nutre un entorno laboral positivo, fortaleciendo las relaciones interpersonales y contribuyendo a un mayor sentido de pertenencia y compromiso por parte de los empleados. En última instancia, la colaboración y el trabajo en equipo son elementos esenciales para el rendimiento laboral sostenible y el logro de metas organizacionales a largo plazo.

Fundamentos legales

Según la Ley Orgánica de Educación Intercultural (2017), manifiesta las siguientes leyes.

Art. 20.- Asignación y distribución de recursos. - La asignación y distribución de los recursos destinados a la educación combina y articula los principios constitucionales de equidad social, poblacional y territorial. Se tomarán medidas que favorezcan a segmentos sociales que están en situación de abandono o riesgo, para compensar las desigualdades derivadas de factores

económicos, geográficos, sociales o de cualquier otra índole. Se prestará especial atención al número de personas insertas y excluidas del sistema educativo en un territorio determinado. Se consideran también índices de calidad por medio de los resultados de la **evaluación de desempeño** del personal y por los logros educativos y comunitarios de los establecimientos. Ley Orgánica de Educación Intercultural (2017)

Art. 22.- Competencias de la Autoridad Educativa Nacional. -La Autoridad Educativa Nacional definirá estándares e indicadores de calidad educativa que serán utilizados para las evaluaciones realizadas por el Instituto Nacional de Evaluación Educativa. Los estándares serán al menos de dos tipos: curricular, referidos al rendimiento académico estudiantil y alineados con el currículo nacional obligatorio; profesionales, referidos al desempeño de las y los docentes y del personal directivo del establecimiento educativo. Ley Orgánica de Educación Intercultural (2017)

Art. 68.- Sistema Nacional de Evaluación y sus componentes.- El Instituto realizará la evaluación integral interna y externa del Sistema Nacional de Educación y establecerá los indicadores de la calidad de la educación, que se aplicarán a través de la evaluación continua de los siguientes componentes: gestión educativa de las autoridades educativas, desempeño del rendimiento académico de las y los estudiantes, desempeño de los directivos y docentes, gestión escolar, desempeño institucional, aplicación del currículo, entre otros, siempre de acuerdo a los estándares de evaluación definidos por la Autoridad Educativa Nacional y otros que el Instituto considere técnicamente pertinentes. Ley Orgánica de Educación Intercultural (2017)

La Constitución de la Republica del Ecuador (2008), establece lo siguiente:

Artículo 349.- Estado garantizará al personal docente, en todos los niveles y modalidades, estabilidad, actualización, formación continua y mejoramiento pedagógico y académico; una remuneración justa, de acuerdo a la profesionalización, desempeño y méritos académicos. La ley regulará la carrera docente y el escalafón; establecerá un sistema nacional de evaluación del desempeño y la política salarial en todos los niveles. Se establecerán políticas de promoción, movilidad y alternancia docente. Constitución de la Republica del Ecuador (2008)

De acuerdo con la Ley Orgánica del Servicio Público (2010)

Art. 17.- Clases de Nombramiento. - b.5) De prueba, otorgado a la servidora o servidor que ingresa a la administración pública o a quien fuere ascendido durante el periodo de prueba. El servidor o servidora pública se encuentra sujeto a evaluación durante un periodo de tres meses, superado el cual, o, en caso de no haberse practicado, se otorgará el nombramiento definitivo; si no superare la prueba respectiva, cesará en el puesto. De igual manera se otorgará nombramiento provisional a quienes fueron ascendidos, los mismos que serán evaluados dentro de un periodo máximo de seis meses, mediante una evaluación técnica y objetiva de sus servicios y si se determinare luego de ésta que no califica para el desempeño del puesto se procederá al reintegro al puesto anterior con su remuneración anterior. Ley Orgánica del Servicio Público (2010)

Art. 24.- Prohibiciones a las servidoras y los servidores públicos.- Prohíbese a las servidoras y los servidores públicos lo siguiente: a) Abandonar injustificadamente su trabajo; b) Ejercer otro cargo o desempeñar actividades extrañas a sus funciones durante el tiempo fijado como horario de trabajo para el desempeño de sus labores, excepto quienes sean autorizados para realizar sus estudios o ejercer la docencia en las universidades e instituciones politécnicas del país, siempre y cuando esto no interrumpa el cumplimiento de la totalidad de la jornada de trabajo o en los casos establecidos en la presente Ley. Ley Orgánica del Servicio Público (2010)

Art. 48.- Causales de destitución. - Son causales de destitución: a) Incapacidad probada en el desempeño de sus funciones, previa evaluación de desempeño e informes del jefe inmediato y la Unidad de Administración del Talento Humano. Ley Orgánica del Servicio Público (2010)

Art. 52.- De las atribuciones y responsabilidades de las Unidades de Administración del Talento Humano. -

j) Realizar la evaluación del desempeño una vez al año, considerando la naturaleza institucional y el servicio que prestan las servidoras y servidores a los usuarios externos e internos; Ley Orgánica del Servicio Público (2010)

k) Asesorar y prevenir sobre la correcta aplicación de esta Ley, su Reglamento General y las normas emitidas por el Ministerio de Relaciones Laborales a las servidoras y servidores públicos de la institución; Ley Orgánica del Servicio Público (2010)

l) Cumplir las funciones que esta ley dispone y aquellas que le fueren delegadas por el Ministerio de Relaciones Laborales; Ley Orgánica del Servicio Público (2010)

m) Poner en conocimiento del Ministerio de Relaciones Laborales, los casos de incumplimiento de esta Ley, su reglamento y normas conexas, por parte de las autoridades, servidoras y servidores de la institución. En el caso de los Gobiernos Autónomos Descentralizados, sus entidades y regímenes descentralizados, las respectivas Unidades de Administración del Talento Humano, reportarán el incumplimiento a la Contraloría General del Estado; Ley Orgánica del Servicio Público (2010)

Art. 54.- De su estructuración. - El sistema integrado de desarrollo del talento humano del servicio público está conformado por los subsistemas de planificación del talento humano; clasificación de puestos; reclutamiento y selección de personal; formación, capacitación, desarrollo profesional y evaluación del desempeño. Ley Orgánica del Servicio Público (2010)

Art. 70.- Del subsistema de capacitación y desarrollo de personal.- Es el subsistema orientado al desarrollo integral del talento humano que forma parte del Servicio Público, a partir de procesos de adquisición y actualización de conocimientos, desarrollo de técnicas, habilidades y valores para la generación de una identidad tendiente a respetar los derechos humanos, practicar principios de solidaridad, calidez, justicia y equidad reflejados en su comportamiento y actitudes frente al desempeño de sus funciones de manera eficiente y eficaz, que les permita realizarse como seres humanos y ejercer de esta forma el derecho al Buen Vivir. Ley Orgánica del Servicio Público (2010)

Art. 76.- Subsistema de evaluación del desempeño. - Es el conjunto de normas, técnicas, métodos, protocolos y procedimientos armonizados, justos, transparentes, imparciales y libres de arbitrariedad que sistemáticamente se orienta a evaluar bajo parámetros objetivos acordes con las funciones, responsabilidades y perfiles del puesto. La evaluación 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, instituciones, organismos o personas jurídicas señaladas en el artículo 3 de esta Ley. Ley Orgánica del Servicio Público (2010)

Art. 77.- De la planificación de la evaluación. - El Ministerio de Relaciones Laborales y las Unidades Institucionales de Administración del Talento Humano, planificarán y administrarán un sistema periódico de evaluación del desempeño, con el objetivo de estimular el rendimiento de las servidoras y los servidores públicos, de conformidad con el reglamento que se expedirá para tal propósito. Planificación y administración que deberá ser desconcentrada y descentralizada, acorde a los preceptos constitucionales correspondientes. Las evaluaciones a las y los servidores públicos se realizarán una vez al año, a excepción de las y los servidores que hubieren obtenido la calificación de regular quienes serán evaluados nuevamente conforme lo indicado en el Artículo 80 de esta ley. Ley Orgánica del Servicio Público (2010)

Art. 78.- Escala de calificaciones. - El resultado de la evaluación del desempeño se sujetará a la siguiente escala de calificaciones: a) Excelente; b) Muy Bueno; c) Satisfactorio; d) Regular; y, e) Insuficiente. En el proceso de evaluación la servidora o servidor público deberá conocer los objetivos de la evaluación, los mismos que serán relacionados con el puesto que desempeña. Los instrumentos diseñados para la evaluación del desempeño deberán ser suscritos por el jefe inmediato o el funcionario evaluador, pudiendo este último realizar sus observaciones por escrito. Los resultados de la evaluación serán notificados a la servidora o servidor evaluado, en un plazo de ocho días, quien podrá solicitar por escrito y fundamentada mente, la reconsideración y/o la recalificación; decisión que corresponderá a la autoridad nominadora, quien deberá notificar por escrito a la o el servidor evaluado en un plazo máximo de ocho días con la resolución correspondiente. El proceso de recalificación será realizado por un tribunal integrado por tres servidores incluidos en la escala del nivel jerárquico superior que no hayan intervenido en la calificación inicial. Ley Orgánica del Servicio Público (2010)

79.- De los objetivos de la evaluación del desempeño. - La evaluación del desempeño de las y los servidores públicos debe propender a respetar y consagrar lo señalado en los artículos 1 y 2 de esta Ley. La evaluación del desempeño servirá de base para: a) Ascenso y cesación; y, b) Concesión de otros estímulos que contemplen esta Ley o los reglamentos, tales como: menciones honoríficas, licencias para estudio, becas y cursos de formación, capacitación e instrucción. Ley Orgánica del Servicio Público (2010)

Art. 80.- Efectos de la evaluación. - La servidora o servidor que obtuviere la calificación de insuficiente, será destituido de su puesto, previo el respectivo sumario administrativo que se efectuará de manera inmediata. La servidora o servidor público que obtuviere la calificación de regular será nuevamente evaluado en el plazo de tres meses y si nuevamente mereciere la calificación de regular, dará lugar a que sea destituido de su puesto, previo el respectivo sumario administrativo que se efectuará de manera inmediata. Posteriores evaluaciones deberán observar el mismo procedimiento. La evaluación la efectuará el jefe inmediato y será revisada y aprobada por el inmediato superior institucional o la autoridad nominadora. La servidora o servidor calificado como excelente, muy bueno o satisfactorio, será considerado para los ascensos, promociones o reconocimientos, priorizando al mejor calificado en la evaluación del desempeño. Estas calificaciones constituirán antecedente para la concesión de estímulos que establece la ley y sugerir recomendaciones relacionadas con el mejoramiento y desarrollo de los recursos humanos. Ley Orgánica del Servicio Público (2010)

Según la información la Ley Orgánica de Educación Superior (2010), muestra el siguiente artículo:

Quinta. - Se garantiza la estabilidad de los servidores y trabajadores del CONESUP, que no sean de libre remoción; quienes se integrarán, previo proceso de evaluación de desempeño, a la Secretaría Nacional de Educación Superior, Ciencia, Tecnología. También se garantizará la estabilidad de los trabajadores del CONEA. Ley Orgánica de Educación Superior (2010)

Capítulo II

Metodología

Diseño de la Investigación

En el desarrollo del diseño metodológico del estudio se describen los diferentes procesos empleados para recopilar información para proporcionar la estructura, la dirección necesaria para llevar a cabo este estudio de manera ordenada, ayudar a delimitar el alcance de los objetivos, identificar las variables relevantes y definir los métodos de recopilación y análisis de datos.

El enfoque de investigación adoptado en el estudio fue de carácter **no experimental**, ya que se limitó a una sola variable y no implica la manipulación activa de variables independientes. Este enfoque ayudo a tener una mejor observación y recopilación de datos en entornos naturales, proporcionando una visión detallada de las relaciones y comportamientos existentes. Al no intervenir de manera directa en las condiciones, el diseño no experimental es particularmente útil cuando la manipulación de variables resulta impracticable o poco ética, permitiendo estudiar fenómenos tal como ocurren en la realidad ajustándose a las necesidades del trabajo investigativo.

Alcance descriptivo

Esta investigación es **descriptiva**, donde su propósito es tener la capacidad de proporcionar una descripción detallada y exhaustiva de un fenómeno o situación específica en este caso los aspectos relacionados al proceso del desempeño laboral de la unidad 25 de septiembre. El alcance descriptivo es crucial para la comprensión profunda de los detalles y características fundamentales, asimismo se pudo capturar minuciosamente los aspectos más destacados de la investigación.

Enfoque de la investigación

El enfoque empleado en la investigación fue **mixto**, donde proporciona una facilidad de estudio de datos parte de este enfoque se desempeña como un papel fundamental al combinar métodos cuantitativos y cualitativos. Esta estrategia me ayudo a tener una comprensión más completa y enriquecedora de fenómenos complejos al permitir la triangulación de datos, donde la convergencia de resultados de diferentes métodos fortalece la validez y confiabilidad de las conclusiones. La integración de métodos cuantitativos, que se centran en la medición objetiva y el análisis estadístico, con métodos cualitativos, que exploran la riqueza de las experiencias y percepciones individuales, proporciona una visión más equilibrada de la realidad investigada.

Métodos de la investigación

Los métodos empleados son herramientas básicas que crean la estructura y el marco necesario para una investigación científica eficaz. Estos métodos garantizan un enfoque sistemático y riguroso para la recopilación, el análisis y la interpretación de datos, lo que garantiza la precisión y fiabilidad de los resultados. Al proporcionar pautas claras para abordar preguntas de investigación específicas, los métodos de investigación permiten a los investigadores operar de manera organizada, evitando sesgos y garantizando la calidad del proceso de investigación.

Los métodos que se utilizaron en la presente investigación son los siguientes:

Método deductivo: Este método permitió determinar el problema existente en la unidad educativa. Además, fue utilizado para estructurar la revisión de razonamiento lógico que se utiliza para llegar a conclusiones específicas a partir de premisas generales.

El estudio de los argumentos corresponde a la lógica, de modo que a ella también le corresponde indirectamente el estudio del razonamiento. Por lo general, los juicios en que se basa un razonamiento expresan conocimientos ya adquiridos o, por lo menos, postulados como hipótesis. Es posible distinguir entre varios tipos de razonamiento lógico. Por ejemplo, el razonamiento deductivo (estrictamente lógico), el razonamiento inductivo (donde interviene la probabilidad y la formulación de conjeturas) y razonamiento ductivo, entre otros. (Arce, 2019)

La utilidad del método deductivo radica en su capacidad para proporcionar resultados concluyentes y la posibilidad de validar lógicamente las conclusiones obtenidas, siempre y cuando las premisas iniciales sean verdaderas. Este método ha sido fundamental en el desarrollo de la ciencia y la resolución de problemas complejos al proporcionar un marco sólido para el razonamiento y la inferencia.

Método Analítico. Facilito el análisis informativo recopilada de diversas fuentes con el objetivo de ampliar la investigación con el fin de entender mejor el concepto sobre la calidad del servicio y satisfacción de los docentes de la unidad educativa 25 de septiembre, también ayudo al análisis de la variable de estudio, los fundamentos relacionados al desempeño esto se realizó para comprender mejor el tema.

Es importante señalar la detallada elaboración sobre las aplicaciones del método analítico en distintos campos y disciplinas. Se privilegia su aplicación en la investigación y se hace un detallado recorrido sobre su lugar en áreas tan diversas como la medicina, la odontología, la educación, el análisis de las instituciones, entre otras. Además, se detienen los investigadores en la propuesta sobre el lugar que el método analítico tiene en el trabajo con grupos y los dispositivos grupales donde lo analítico juega un importante papel. (Díaz, 2010)

Población y muestra

La selección adecuada de la población es crucial para la validez y la generalización de los resultados adecuados, esto depende de los recursos disponibles y los objetivos de la investigación, para seleccionar una muestra representativa. La población proporciona el contexto necesario para interpretar los hallazgos y, al comprender sus características, para extrapolar los resultados de manera más efectiva, contribuyendo así al avance del conocimiento en el área de estudio específica.

En esta investigación la población objeto de estudio está conformada por los docentes de la unidad educativa 25 de septiembre, quienes trabajan dentro de esta institución; por lo tanto, el tamaño de esta población fue proporcionada por la máxima autoridad (rectora), considerando los registros con un promedio de 28 docentes y 2 subdirectores, además se consideró a la directora, como se detalla en la siguiente tabla:

Tabla 1

Población

ESTRUCTURA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Directora	1	3,2%
Sub Directores	2	6,4%
Docentes	28	90.3%
TOTAL	31	100%

Nota. Información de la Institución educativa 25 de septiembre

Para el levantamiento de información se consideró aplicar la encuesta a los 28 docentes y 2 subdirectores, y entrevistar a la rectora de la unidad educativa, es decir no se aplicó fórmula para el cálculo de muestra y se tomó como referencia el dato proporcionado por la institución, mientras que la selección de los encuestados se realizó por conveniencia.

Recolección y procesamiento de datos

La recolección y procesamiento de datos son etapas fundamentales en cualquier investigación o análisis, ya que permiten obtener información valiosa para responder a preguntas específicas. La recolección de datos implica la obtención sistemática de información relevante, ya sea a través de encuestas, observaciones, experimentos u otras metodologías. Este proceso proporciona la materia prima necesaria para realizar análisis y evaluaciones.

Técnicas de investigación

Entrevista y Encuesta

La entrevista se realizó a la directora del plantel educativo pues fue la persona ideal que proporciono información relevante sobre el manejo y procesos del desempeño laboral que se ejecuta en dicha entidad pública, esto facilito a tener un mejor manejo de datos para obtener mejores resultados al momento de analizarlos.

La entrevista está compuesta por 10 preguntas abiertas, mismas que aportan a profundizar y analizar las respuestas u opiniones de la persona a entrevistar, para saber en qué situación se encuentra la institución, para poder obtener datos de la variable, dimensiones e indicadores referente al desempeño, con el fin de determinar si implementan estrategias para el mejoramiento del desempeño laboral.

Las entrevistas desempeñan un papel crucial dentro de un proyecto de investigación al proporcionar una plataforma para la recopilación de datos cualitativos y la obtención de perspectivas en profundidad. Este método permite a los investigadores explorar las experiencias, opiniones y conocimientos de los participantes de manera más detallada que los cuestionarios estructurados.

Las entrevistas, se pueden obtener percepciones más específicas y contextualizados, especialmente en áreas donde la comprensión de las motivaciones, percepciones y comportamientos humanos es esencial. Este enfoque cualitativo permite capturar matices y complejidades que podrían pasarse por alto en métodos cuantitativos más estandarizados, contribuyendo así a una comprensión más holística y profunda del fenómeno investigado.

Por otro lado, también se utilizó la encuesta, este instrumento se realizó a los docentes de la intuición educativa, quienes proporcionaron información acerca de la percepción que tienen respecto a su desempeño laboral. La encuesta se formuló de 15 preguntas cerradas con escala de Likert para obtener un mejor análisis estadístico y estimación cuantitativa

El procesamiento de datos

Una vez que se ha determinado el tamaño de la población de la institución, se procede a diseñar los instrumentos de investigación para la recopilación de los datos, tales como: la encuesta y entrevista. La entrevista se realizó a la sub rectora de la jornada vespertina pues fue la persona ideal que proporcionó información relevante sobre el manejo y procesos administrativos que se ejecutan en dicha entidad de los servicios que brindan a los estudiantes.

La entrevista está compuesta por 10 preguntas abiertas, mismas que aportaron a profundizar y analizar mejor las respuestas u opiniones de la persona entrevistada y saber en qué situación se encuentra la institución con respecto al desempeño, para así poder obtener datos de la variable, dimensiones e indicadores, con el fin de determinar y conocer el desempeño de la institución en general. Por otro lado, también se utilizó la encuesta, este instrumento se les realizó a los docentes de la institución, quienes proporcionaron información acerca de la percepción que tienen respecto al desempeño. La encuesta se formuló de 15 preguntas cerradas con escala de Likert para obtener un mejor análisis estadístico y estimación cuantitativa.

Resultados de la Prueba Alfa de Cronbach

Esta técnica es aplicada a las debidas encuestas que se realizarán a docentes de la unidad educativa, la misma que fue sometida a una prueba estadística Alfa de Cronbach para poder establecer la fiabilidad del instrumento, obteniendo el siguiente resultado:

Tabla 2*Estadística de fiabilidad*

Estadísticos de fiabilidad		
Alfa de Cronbach ^a	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados ^a	N de elementos
,800	,800	15

Nota. Análisis Alfa de Cronbach

Capítulo III.

Resultados y Discusión

Análisis de datos

Análisis de resultados de las Entrevistas

La entrevista fue dirigida a la sub Rectora

1. ¿Qué iniciativas has tomado para mejorar la eficiencia en tus funciones y contribuir al éxito general de la unidad educativa?

Según las respuestas obtenidas de las entrevistas se puede definir qué, la evaluación de desempeño es importante para el desarrollo del docente. El constar con un seguimiento continuo permite que el docente se centre plenamente en su desempeño, por eso han puesto nuevos requerimientos como son las visitas áulicas donde al docente se le indica que tendrá dos visitas la primera será una fecha establecida y la segunda será de manera sorpresiva.

2. ¿Cuál es el modelo de gestión del talento humano que aplica la institución?

En instituciones educativas, se pueden aplicar diversos modelos de gestión y la elección suele depender de factores específicos y objetivos institucionales. Algunos modelos comunes incluyen el modelo tradicional donde se observa al docente cuál es su tipo de presentación dentro de las aulas de clases, como lleva la clase y como se relaciona con los estudiantes.

3. ¿De qué manera se evalúa el desempeño del personal?

La evaluación del desempeño del personal docente puede llevarse a cabo mediante varios enfoques específicos. Uno de los métodos comunes es: Observación en el aula donde son supervisados para evaluar su enseñanza y como es su interacción con los estudiantes.

4. ¿Cómo usted aplica el plan de motivación laboral para los empleados administrativos en la institución?

En la institución existe un código de convivencia que tienen como objetivo capacitar a los docentes y ayudarles a mejorar su rendimiento por medio de menciones de honor ya sea por su puntualidad o desarrollo de sus funciones dependiendo de los requerimientos que se necesiten, estas misiones se las dan públicamente por medio de una sección solemne.

5. ¿Cuál es el plan de capacitación del personal administrativo, para mejorar su desempeño laboral, según el perfil del puesto?

Para proporcionar un plan de capacitación efectivo y personalizado para mejorar el desempeño. El distrito da a conocer todos los lineamientos con capacitaciones en diferentes instituciones para que todos estos requisitos sean viables para todos esto les permite tener un conocimiento amplio sobre la planificación ya que año a año pueden cambiar las políticas.

6. ¿Cómo describe el comportamiento organizacional de la administración de talento humano en la institución?

El comportamiento organizacional del área administrativa de la institución puede describirse como el clima laboral, ya sea negativo o positivo por el ambiente de trabajo donde se busca la colaboración, el respeto y la comunicación efectiva entre el personal, también existen disconformidades y esto hace que muchas veces tengan pequeños desacuerdos.

7. ¿Cómo se realiza el proceso de reclutamiento y selección de personal en la institución?

El proceso de reclutamiento y selección del personal sigue generalmente las normas designadas por el ministerio de educación donde este designa al directivo o personal docente de pendiendo la cantidad de estudiantes con los que cuenta la institución.

8. ¿Cuáles son las herramientas para mejorar las relaciones interpersonales y estimular el capital humano en la institución?

Para mejorar estas relaciones se puede emplear diversas herramientas, pero la más utilizada suele ser el dialogo donde en eventos sociales y actividades de integración se busca llegar a un acuerdo de ideas para fomentar el trabajo en equipo colaborativo.

9. ¿Cuáles cree que son las habilidades que más necesitan las autoridades para liderar la institución?

Para liderar una institución se requiere de una combinación de habilidades técnicas, interpersonales y de gestión, para enfrentar los desafíos específicos del entorno educativo. El manejo de políticas y decisiones es de suma importancia para mantener la excelencia al momento de aplicar el FODA, esto les da la capacidad para comunicar una visión clara y motivadora.

10. Hábleme sobre una situación en la que haya tenido que resolver un conflicto interno en el equipo. ¿Cómo lo manejo y qué aprendió de la experiencia?

Muchas veces existe inconformidades al momento de tomar una decisión en general para manejar una situación así se considera como primera instancia el dialogo y analizar el por qué el disgusto de la decisión. Tener conocimiento del problema y escuchar el motivo para llegar a un acuerdo mutuo es importante para tener una mejora dentro del ambiente laboral, estas decisiones tienen que ser respetadas para poder cumplir los objetivos.

Análisis de datos de las Encuestas

Encuesta dirigida a los docentes de la unidad educativa 25 de septiembre, cantón La Libertad, año 2023

Tabla 3

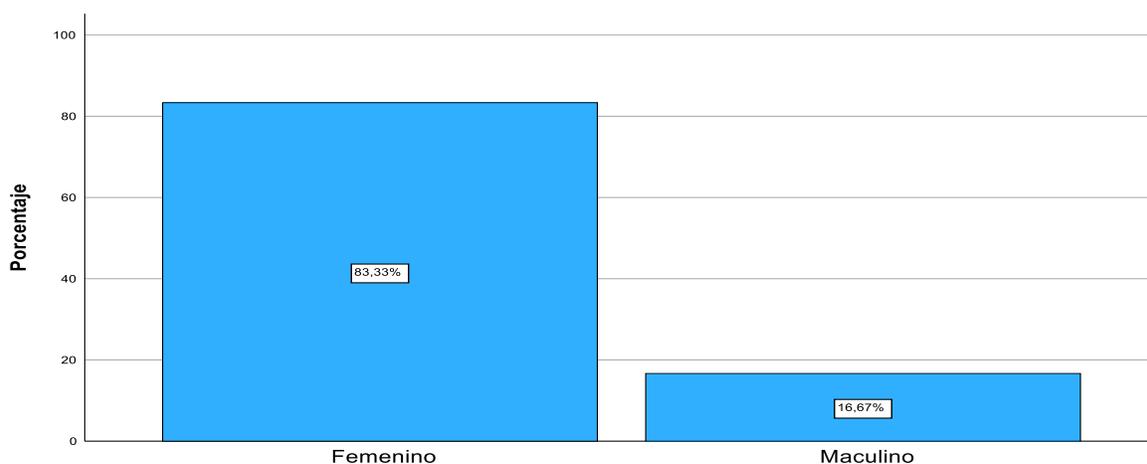
Género

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Femenino	25	83,3	83,3
	Masculino	5	16,7	16,7
	Total	30	100,0	100,0

Nota. Datos de la encuesta realizada a los docentes

Figura 1

Género



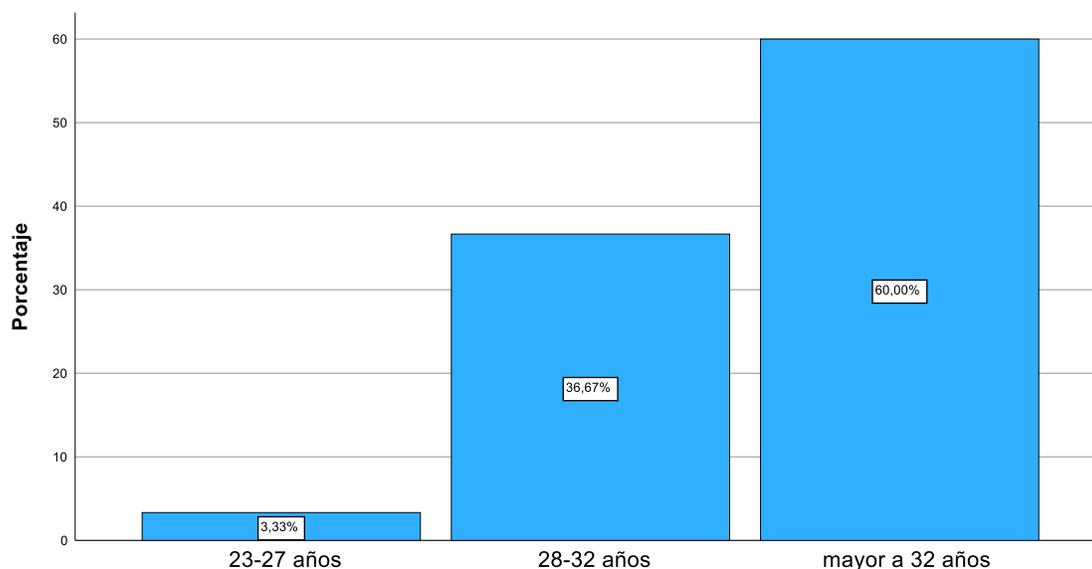
Nota. Datos de la encuesta realizada a los docentes

De acuerdo con los datos de la **Tabla 3** y **Figura 1**, se observa una clara distribución entre masculino y femenino en la muestra, se puede apreciar que el 83,3% de los participantes se identifican con el género femenino, mientras que el 16,7% restante se identifican como masculinos. Esto proporciona una representación visual rápida y efectiva de la composición de género en la población estudiada. Este desglose porcentual ofrece una visión más precisa de la proporción de género en la población, permitiendo una interpretación más profunda de los datos recopilados.

Tabla 4*Edad*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
	23-27 años	1	3,3	3,3
	28-32 años	11	36,7	36,7
Válido	Mayor de 32 años	18	60,0	60,0
	Total	30	100,0	100,0

Nota. Datos de la encuesta realizada a los docentes

Figura 2*Edad*

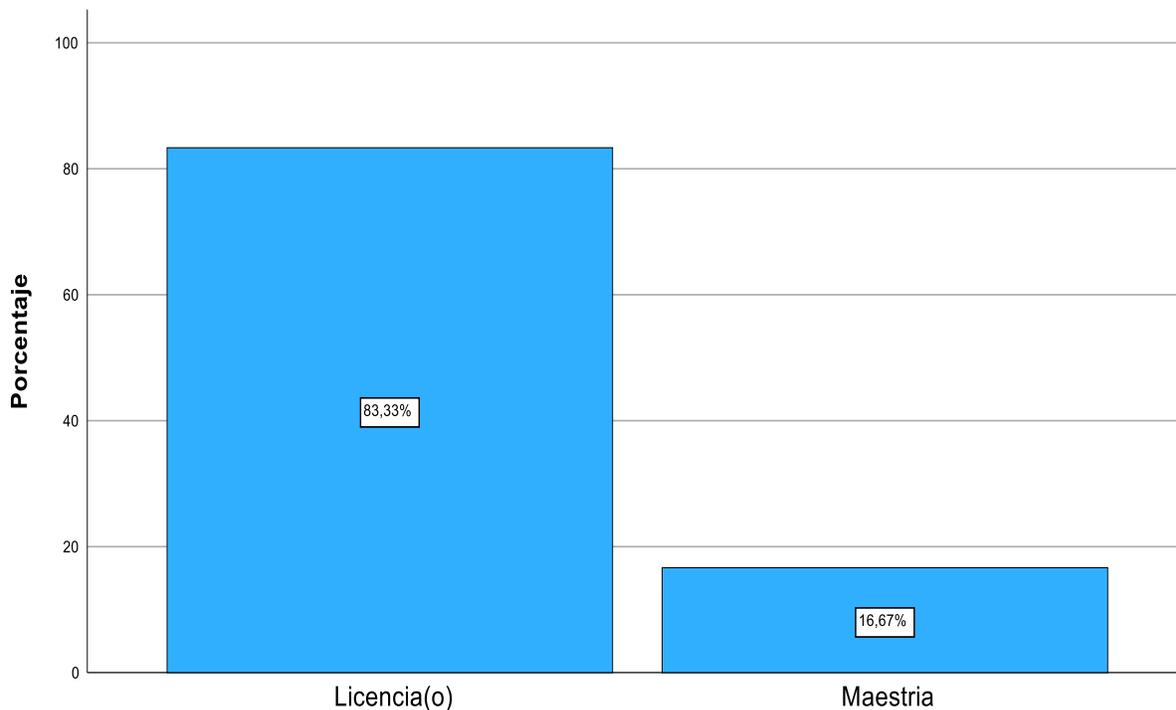
Nota. Datos de la encuesta realizada a los docentes

Según la información de la **Tabla 4** y **Figura 2**, se conoce que el porcentaje mayor de 60% recae en el rango de edad entre mayor de 32 años, demostrando que en la mayoría de docentes de la unidad educativa 25 de septiembre tienen esa edad, la cual es una ventaja para la institución por la experiencia que mantienen, la capacidad de ser innovadores, hábiles y pueden recibir capacitaciones para mejorar sus habilidades; Sin embargo, el rango que le sigue es la edad entre 28 a 32 años de edad son considerados personas jóvenes y capaces de hacer un trabajo así mismo estructurado.

Tabla 5*Nivel de instrucción*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Licenciada(o)	25	83,3	83,3
	Maestría	5	16,7	16,7
	Total	30	100,0	100,0

Nota. Datos de la encuesta realizada a los docentes

Figura 3*Nivel de instrucción*

Nota. Datos de la encuesta realizada a los docentes

Conforme a la información de la **Tabla 5** y **Figura 3**, por parte del registro de nivel de Instrucción, la mayoría de los trabajadores que conforman la unidad educativa han estudiado su licenciatura con un porcentaje de 83,33% y no han continuado su nivel de Instrucción. Además, se revela que son muy pocos los docentes que continúan su posgrado con un 16,67%.

1. ¿Cuántas horas a la semana dedica usted a sus labores como docente?

Tabla 6

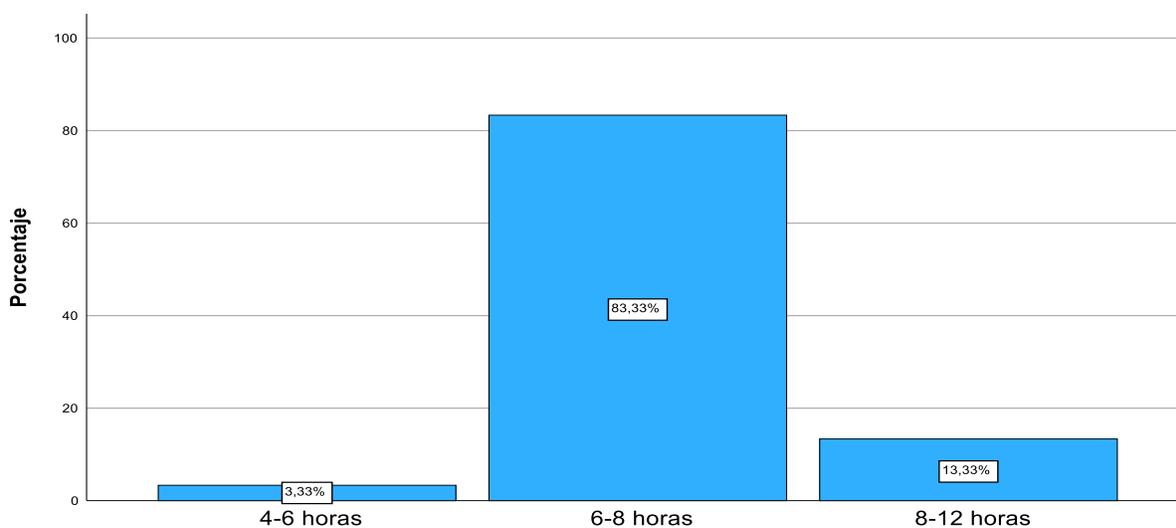
Horas Laborables

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
	4-6 horas	1	3,3	3,3
	6-8 horas	25	83,3	83,3
Válido	8-12 horas	4	13,3	13,3
	Total	30	100,0	100,0

Nota. Datos de la encuesta realizada a los docentes

Figura 4

Horas Laborables



Nota. Datos de la encuesta realizada a los docentes

Los resultados de la **Tabla 6** y **Figura 4**, al analizar el tiempo dedicado a las labores docentes, la distribución de las horas diarias invertidas por los participantes, donde los resultados indican una variedad en los patrones de trabajo, el 3,33% de los encuestados reporta dedicar entre 4 y 6 horas al día, seguido por un 83,3% que trabaja de 6 a 8 horas. Además, se observa un 13,33% que dedica al menos de 8 a 12 horas. Esta representación visual clara de la diversidad en los hábitos laborales de los docentes encuestados muestra patrones de trabajo, facilitando una comprensión profunda de la carga laboral de los profesionales en el ámbito educativo.

2. ¿Cuál fue su nivel de desempeño en su última evaluación?

Tabla 7

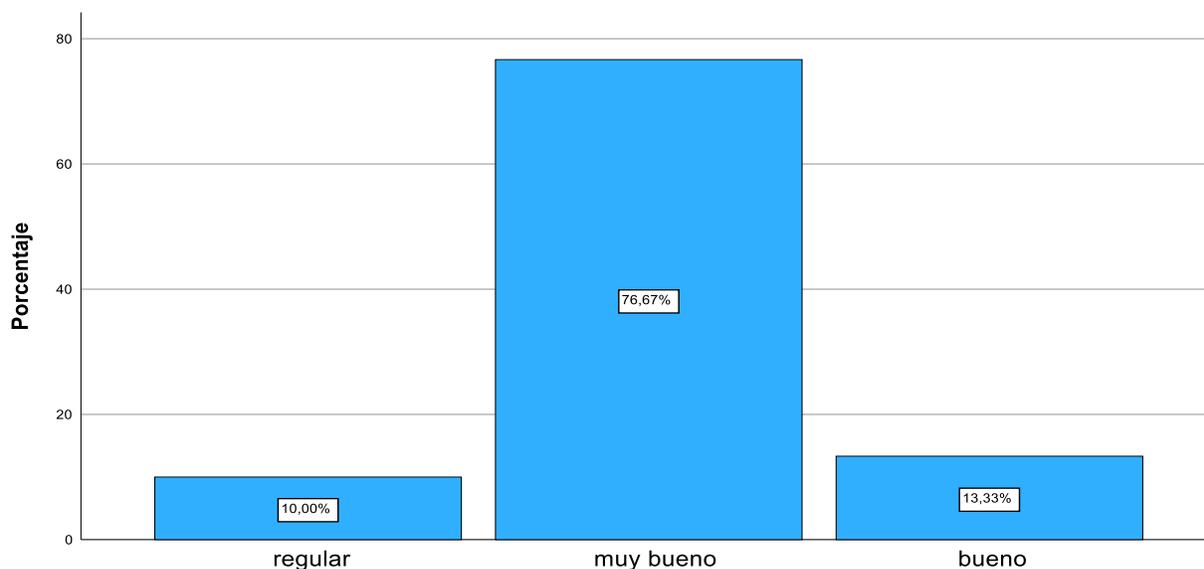
Nivel de desempeño

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Regular	3	10,0	10,0
	Muy bueno	23	76,7	76,7
	Bueno	4	13,3	13,3
	Total	30	100,0	100,0

Nota. Datos de la encuesta realizada a los docentes

Figura 5

Nivel de desempeño



Nota. Datos de la encuesta realizada a los docentes

Según la información de la **Tabla 7** y **Figura 5**, para evaluar el desempeño de los participantes en sus últimas evaluaciones, los resultados revelan la distribución porcentual de los diferentes niveles de desempeño en la institución. El cual reflejan una representación distintiva, con un 76,67 % de los encuestados alcanza un nivel de desempeño "muy bueno", un 13,33% obteniendo una calificación de "bueno", y un 10% logrando un nivel "regular". Además, se observa que los participantes enfrentaron desafíos, obteniendo experiencia.

3. ¿Existe motivación al personal administrativo para elevar la autoestima?

Tabla 8

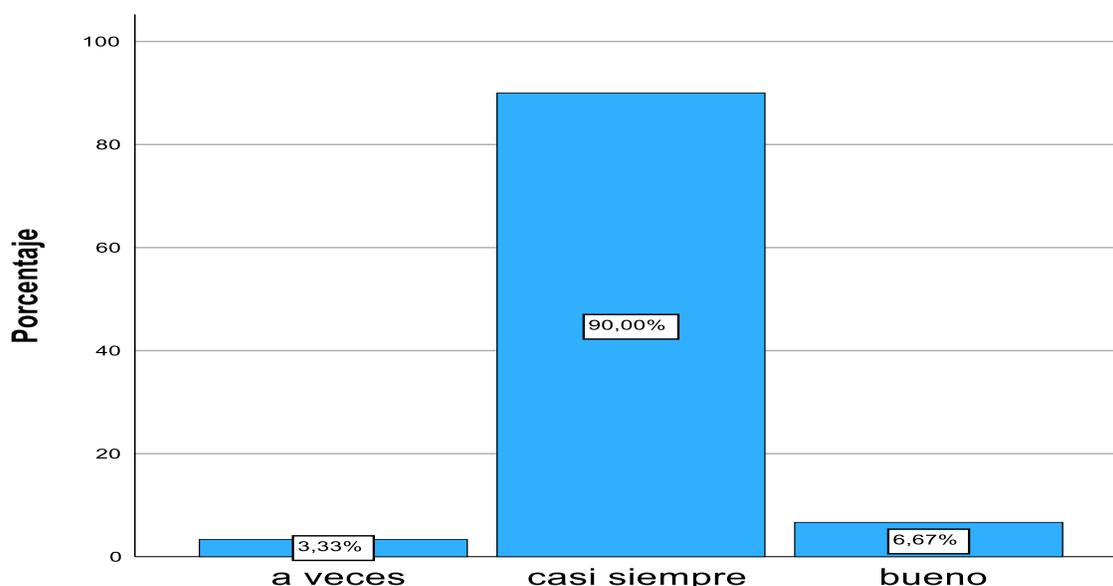
Motivación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	A veces	1	3,3	3,3
	Casi siempre	27	90,0	93,3
	Siempre	2	6,7	
	Total	30	100,0	100,0

Nota. Datos de la encuesta realizada a los docentes

Figura 6

Motivación



Nota. Datos de la encuesta realizada a los docentes

Siguiendo los resultados de la **Tabla 8** y **Figura 6**, muestran resultados de la evaluación de la motivación al personal docente y administrativo para elevar la autoestima, indican una percepción positiva en una parte de los participantes, donde un 6,67% afirmó sentir una alta motivación en este aspecto. Sin embargo, un 90% expresó una motivación moderada, y un 3,33% reportó una baja motivación para elevar su autoestima. El cual proporciona una representación clara y accesible de la percepción general sobre la motivación en el ámbito laboral.

4. ¿Te sientes satisfecho/a con tu trabajo en la unidad educativa?

Tabla 9

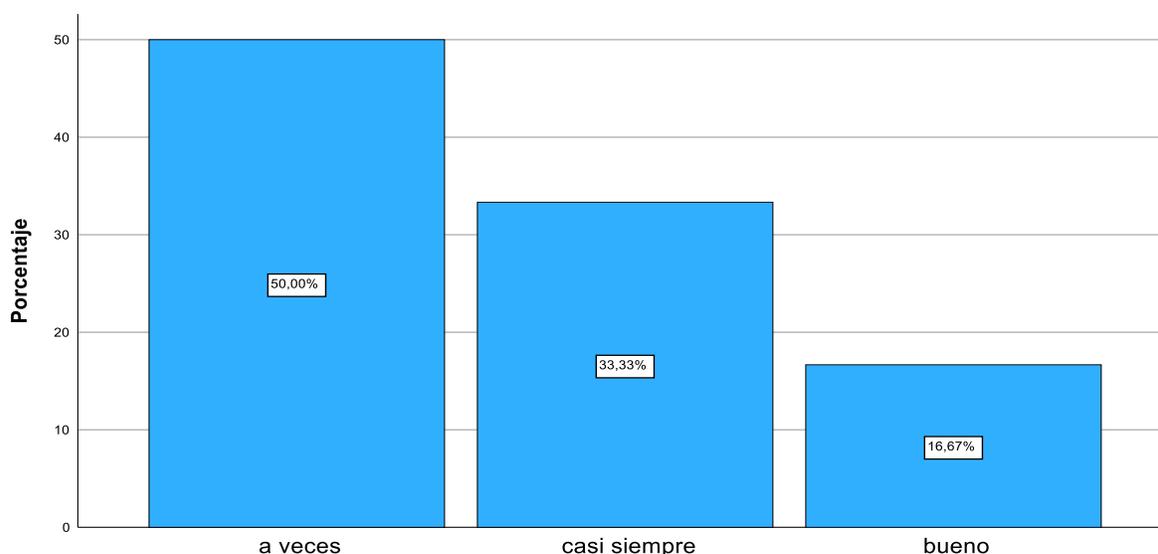
Satisfacción

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
A veces	15	50,0	50,0
Casi siempre	10	33,3	33,3
Válido Siempre	5	16,7	
Total	30	100,0	100,0

Nota. Datos de la encuesta realizada a los docentes

Figura 7

Satisfacción



Nota. Datos de la encuesta realizada a los docentes

Dentro de la **Tabla 9** y **Figura 7**, la evaluación del nivel de satisfacción laboral en la unidad educativa se ha visualizado que ilustra las percepciones de los participantes. se destacan que el 50% de los encuestados se sienten con un poco satisfechos con su trabajo, evidenciando una satisfacción media. Por otro lado, un 33,33% expresó sentimientos de satisfacción moderada, mientras que un 16,67% indicó sentirse satisfecho/a con su trabajo en la unidad educativa. Por lo general, proporciona una representación visual clara de la satisfacción general de los colaboradores en el entorno laboral educativo.

5. ¿Recibes apoyo administrativo suficiente en tu rol docente?

Tabla 10

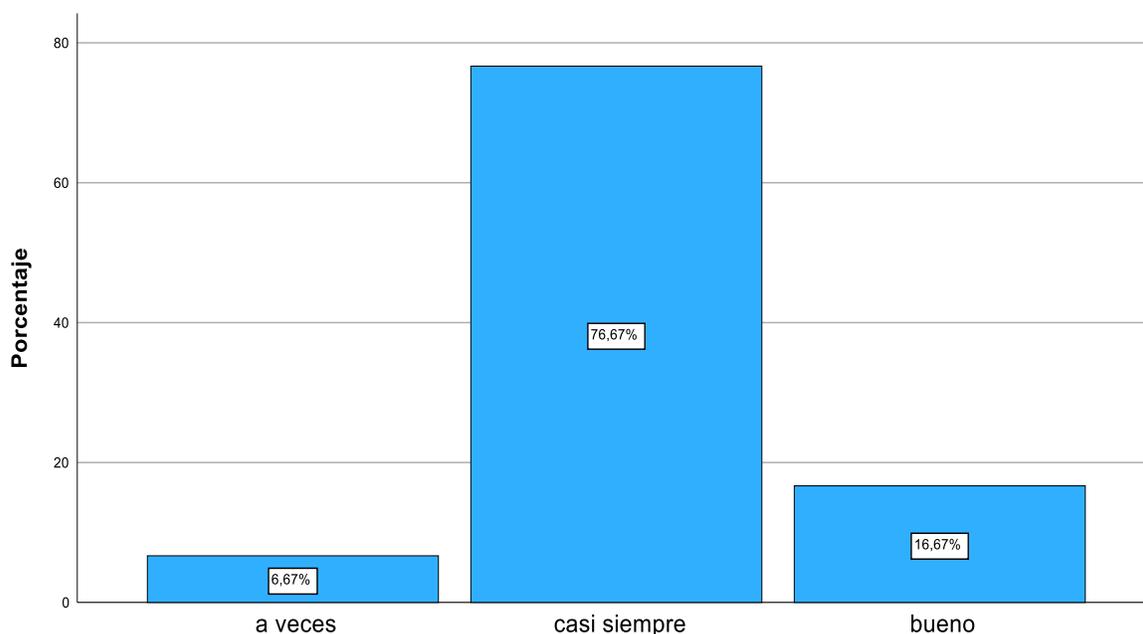
Apoyo administrativo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
A veces	2	6,7	6,7
Casi siempre	23	76,7	76,7
Válido Siempre	5	16,7	16,7
Total	30	100,0	100,0

Nota. Datos de la encuesta realizada a los docentes

Figura 8

Apoyo administrativo



Nota. Datos de la encuesta realizada a los docentes

La información que detalla en la **Tabla 10** y **Figura 9**, muestra los resultados de la evaluación en cuanto al apoyo administrativo en el rol docente de la unidad educativa, el 16,67% de los docentes considera que recibe un apoyo administrativo suficiente, mientras que un 76,67% expresa una percepción moderada. Sin embargo, un 6,67% manifiesta que el apoyo administrativo en su rol docente es bajo. Por lo general, representa una visualización clara de las distintas opiniones respecto al nivel de apoyo administrativo en el ámbito educativo.

6. ¿Sientes que recibes el apoyo necesario para tu desarrollo profesional?

Tabla 11

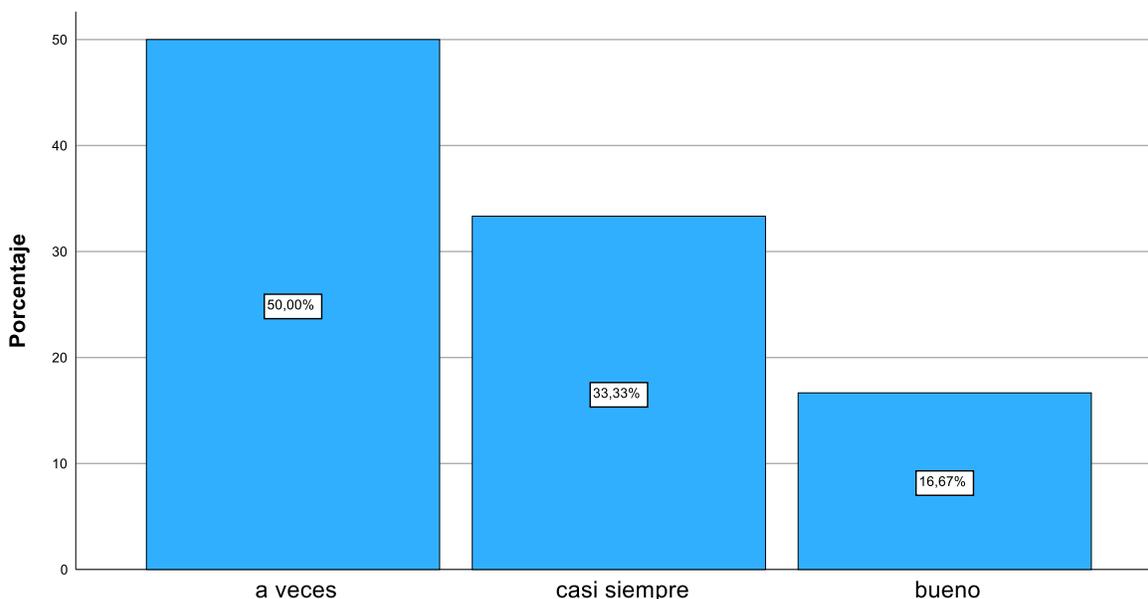
Apoyo en el desarrollo profesional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
A veces	15	50,0	50,0
Casi siempre	10	33,3	33,3
Válido Siempre	5	16,7	16,7
Total	30	100,0	100,0

Nota. Datos de la encuesta realizada a los docentes

Figura 9

Apoyo en el desarrollo profesional



Nota. Datos de la encuesta realizada a los docentes

Acorde de la **Tabla 11** y **Figura 10**, se determinó la percepción sobre el apoyo necesario para el desarrollo profesional, destacan que el 16,67% de los docentes de la unidad educativa 25 de septiembre siente que recibe el apoyo necesario para su desarrollo profesional, mientras que un 33,33% expresa una percepción moderada en este aspecto. Por otro lado, un 50% manifiesta que no recibe el apoyo necesario. Esta información ofrece una representación visual intuitiva de las diferentes percepciones sobre el respaldo para el desarrollo profesional en el ámbito laboral.

7. ¿Consideras que la comunicación entre el personal docente y la administración es efectiva?

Tabla 12

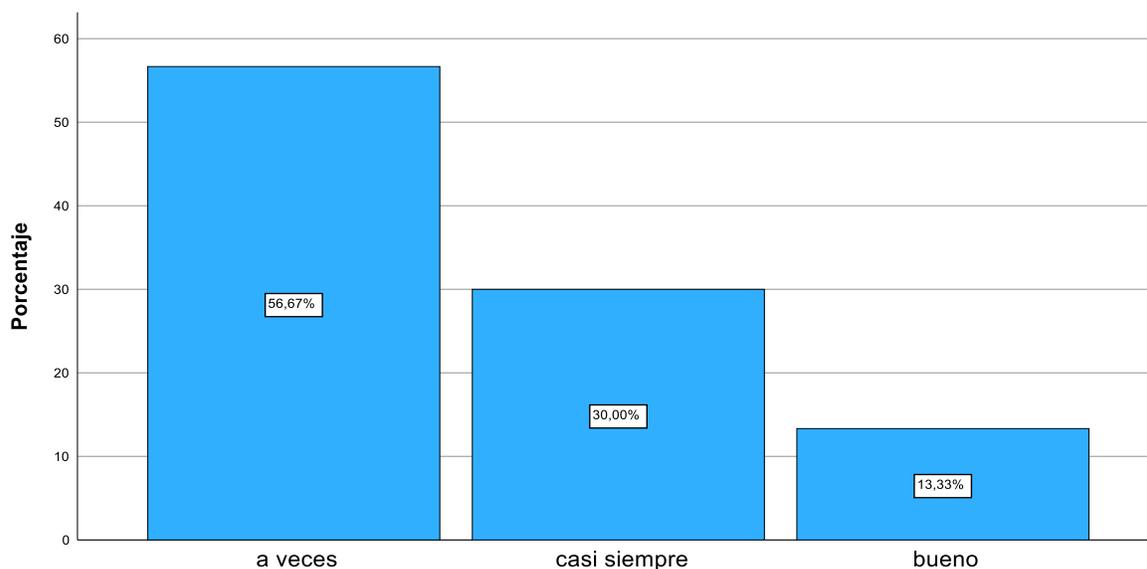
Comunicación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
A veces	17	56,7	56,7
Casi siempre	9	30,0	30,0
Válido Siempre	4	13,3	13,3
Total	30	100,0	100,0

Nota. Datos de la encuesta realizada a los docentes

Figura 10

Comunicación



Nota. Datos de la encuesta realizada a los docentes

Según los datos de la **Tabla 12** y **Figura 10**, muestran los resultados de la eficacia de la comunicación entre el personal docente y la administración, el 13,33% de los participantes considera que la comunicación es efectiva, mientras que un 30% percibe una comunicación moderada. Por otro lado, el 56,67% indica que la comunicación entre el personal docente y la administración no es tan efectiva. Por lo general, proporciona una representación visual clara de las distintas percepciones sobre la eficacia de la comunicación en el entorno educativo.

8. ¿Crees que cuentas con recursos educativos suficientes y adecuados?

Tabla 13

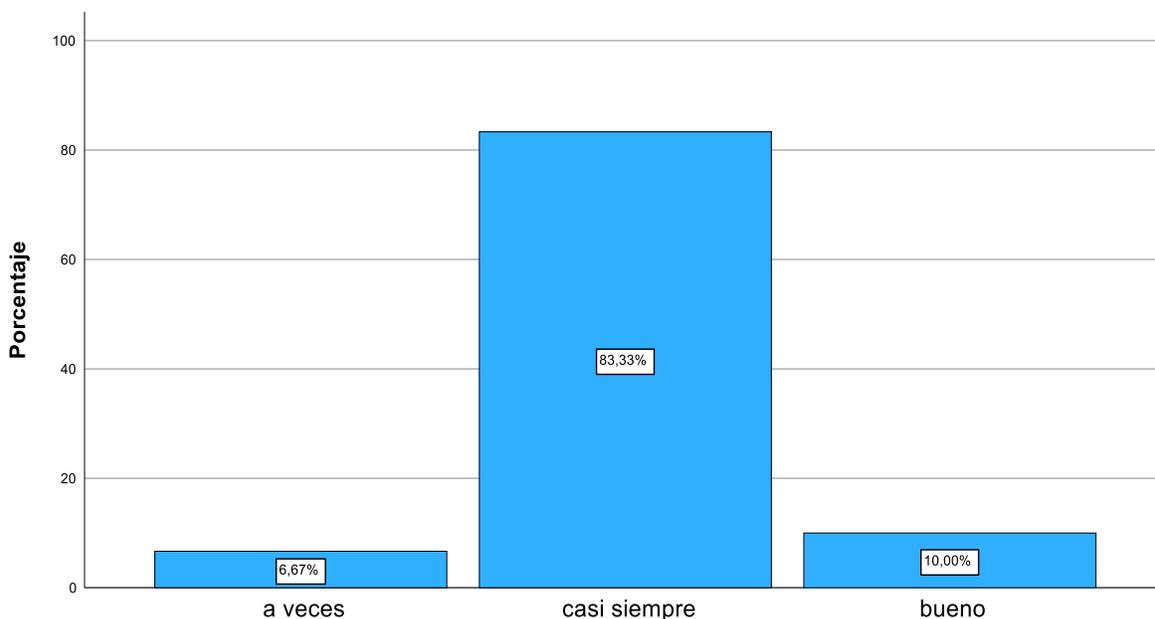
Recursos educativos suficientes

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
A veces	2	6,7	6,7
Casi siempre	25	83,3	83,3
Válido Siempre	3	10,0	10,0
Total	30	100,0	100,0

Nota. Datos de la encuesta realizada a los docentes

Figura 11

Recursos educativos suficientes



Nota. Datos de la encuesta realizada a los docentes

De acuerdo con la información de la **Tabla 13** y **Figura 11**, se evidencia la percepción sobre la disponibilidad de recursos educativos por parte de los docentes, el 83,33% de los encuestados cree que cuenta con recursos educativos son moderados, mientras que un 10% percibe una disponibilidad suficientes y adecuados de recursos. Por otro lado, el 6,67% indica que no cuenta con recursos educativos accesibles. Este gráfico ofrece una visión instantánea de las diferentes percepciones sobre la adecuación de los recursos educativos en el entorno de trabajo.

9. ¿Participas en la toma de decisiones relacionadas con tu área de enseñanza?

Tabla 14

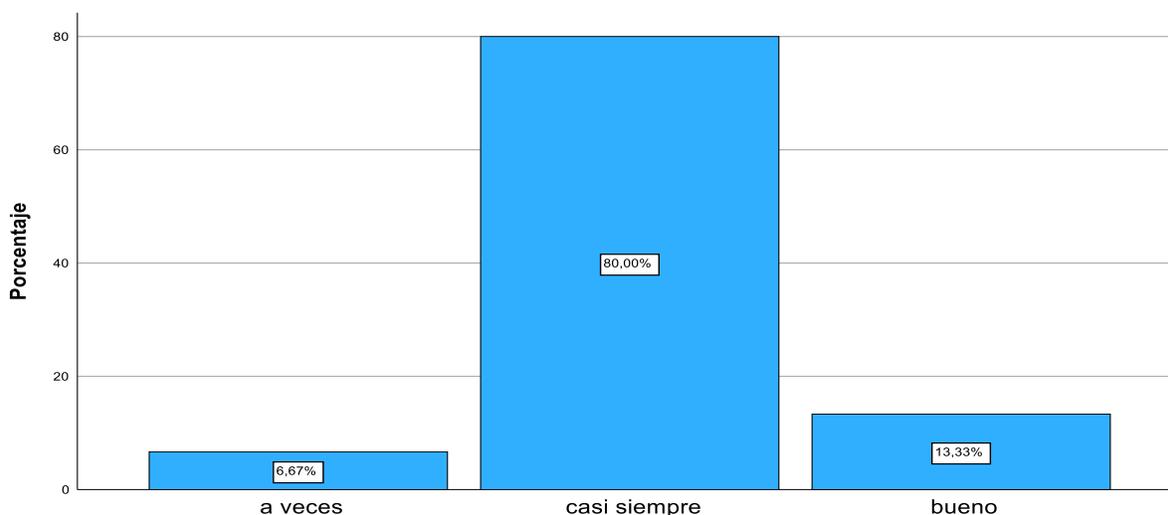
Participación en la toma de decisiones

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
A veces	2	6,7	6,7
Válido Casi siempre	24	80,0	80,0
Siempre	4	13,3	13,3
Total	30	100,0	100,0

Nota. Datos de la encuesta realizada a los docentes

Figura 12

Participación en la toma de decisiones



Nota. Datos de la encuesta realizada a los docentes

Acorde a la **Tabla 14** y **Figura 12**, La participación en la toma de decisiones relacionadas con el área de enseñanza es importante para el desarrollo del personal por en la gráfica se visualiza que se proporcionando una representación clara de las respuestas de los participantes con una visión rápida y accesible de las diferentes experiencias de participación en la toma de decisiones en el contexto educativo. Los resultados indican que el 80% de los encuestados participa activamente en la toma de decisiones en su área de enseñanza, mientras que un 13,33% reporta una participación ocasional. Por otro lado, el 6,67% indica que no tiene mucha participación en la toma de decisiones relacionadas con su área de enseñanza.

10. ¿Percibe un ambiente de trabajo colaborativo entre el personal docente?

Tabla 15

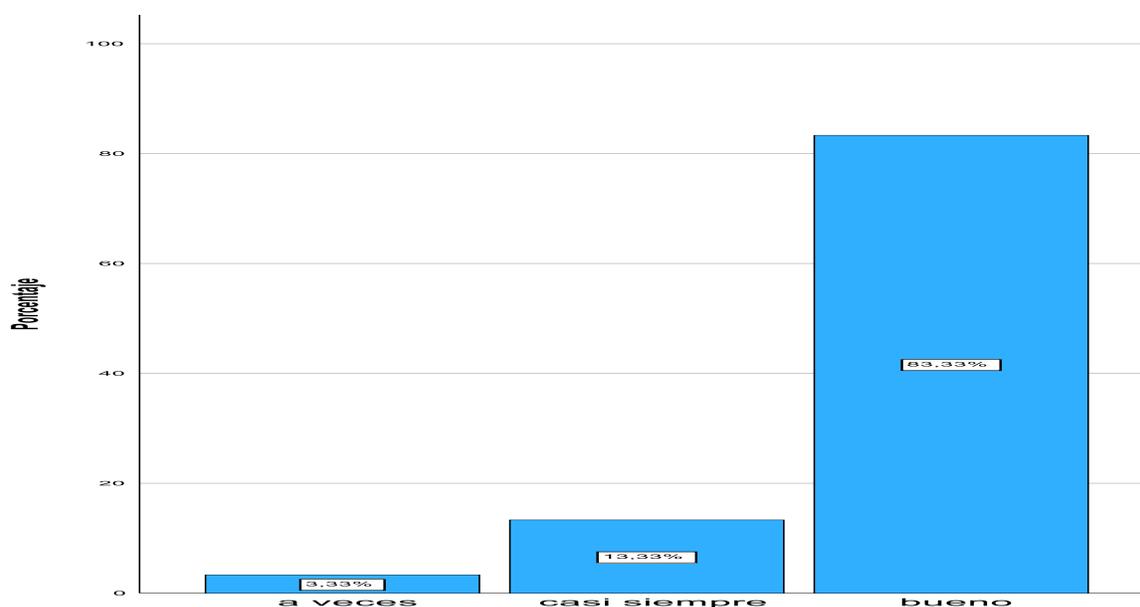
Ambiente de trabajo colaborativo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
A veces	1	3,3	3,3
Casi siempre	4	13,3	13,3
Válido Siempre	25	83,3	83,3
Total	30	100,0	100,0

Nota. Datos de la encuesta realizada a los docentes

Figura 13

Ambiente de trabajo colaborativo



Nota. Datos de la encuesta realizada a los docentes

Dentro de la **Tabla 15** y **Figura 13**, se determinó la percepción del ambiente de trabajo colaborativo entre el personal docente, con ello es crucial obtener una visión clara de cómo los docentes perciben la colaboración y la comunicación dentro del equipo educativo. Los resultados destacan que el 83,3% de los encuestados percibe un ambiente de trabajo colaborativo, mientras que un 13,3% reporta una percepción moderada en este aspecto. Por otro lado, el 3,3% indica que no percibe tanto un ambiente de trabajo colaborativo entre el personal docente.

11. ¿Participas en actividades de formación continua?

Tabla 16

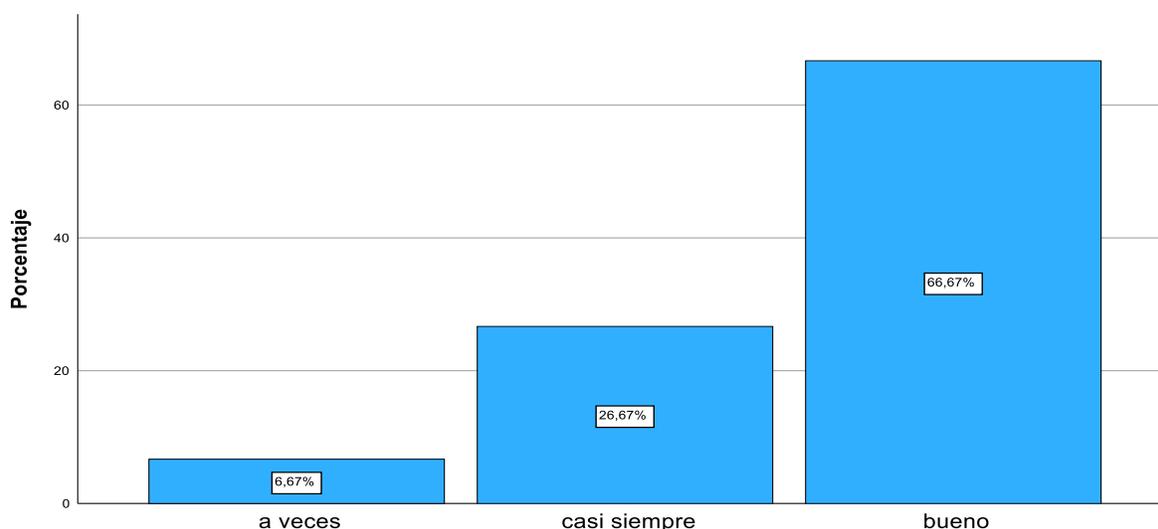
Participación para la formación continua

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
A veces	2	6,7	6,7
Casi siempre	8	26,7	26,7
Válido Siempre	20	66,7	66,7
Total	30	100,0	100,0

Nota. Datos de la encuesta realizada a los docentes

Figura 14

Participación para la formación continua



Nota. Datos de la encuesta realizada a los docentes

Conforme a la **Tabla 16** y **Figura 14**, La participación en actividades de formación continua es un aspecto crítico para el desarrollo profesional y el crecimiento individual de los educadores. Se comprende que los docentes están comprometidos en oportunidades de aprendizaje continuo, El 66,67% participa activamente en actividades de formación continua, mientras que un 26,67% informa de una participación ocasional. Por otro lado, el 6,67% indica que no es tan frecuente su participa en actividades de formación continua. Por lo general, representa una información intuitiva de las distintas experiencias de participación en el aprendizaje continuo.

12. ¿Consideras que el equilibrio entre la carga de trabajo y las expectativas laborales es adecuado?

Tabla 17

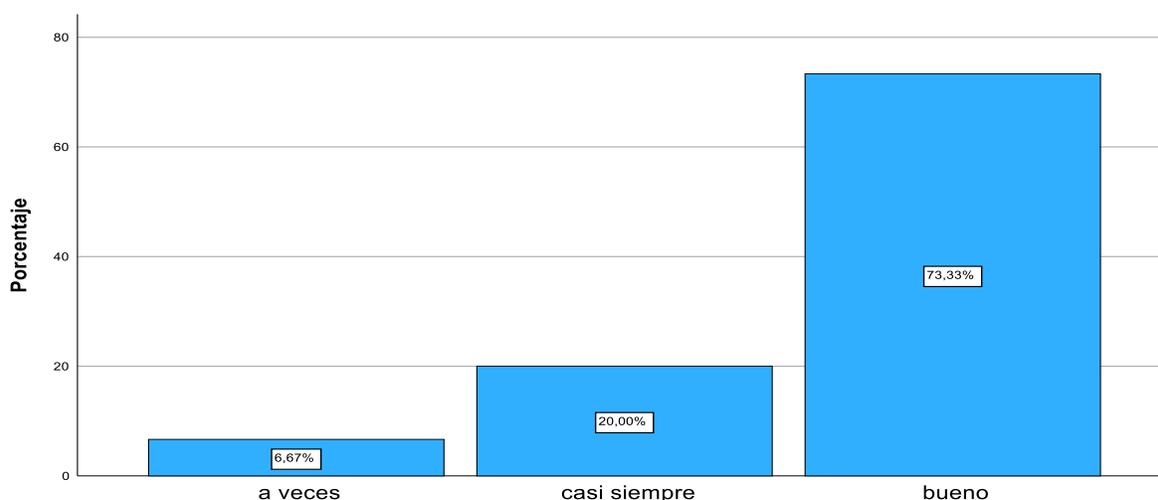
Equilibrio

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
A veces	2	6,7	6,7
Casi siempre	6	20,0	20,0
Válido Siempre	22	73,3	73,3
Total	30	100,0	100,0

Nota. Datos de la encuesta realizada a los docentes

Figura 15

Equilibrio



Nota. Datos de la encuesta realizada a los docentes

En referencia a la **Tabla 17** y **Figura 15**, La percepción sobre el equilibrio entre la carga de trabajo y las expectativas laborales es un aspecto crucial para evaluar la salud y el bienestar del personal docente, muestran que los participantes experimentan la relación entre las demandas laborales y las expectativas profesionales, puesto que se visualiza en las respuestas de los participantes, el 73,33% de los encuestados el equilibrio es adecuado, mientras que un 20% reporta una percepción moderada en este aspecto. Por otro lado, el 6,67% indica que no percibe un equilibrio adecuado entre la carga de trabajo y las expectativas laborales.

13. ¿Estás satisfecho/a con el sistema de evaluación del desempeño docente en la institución?

Tabla 18

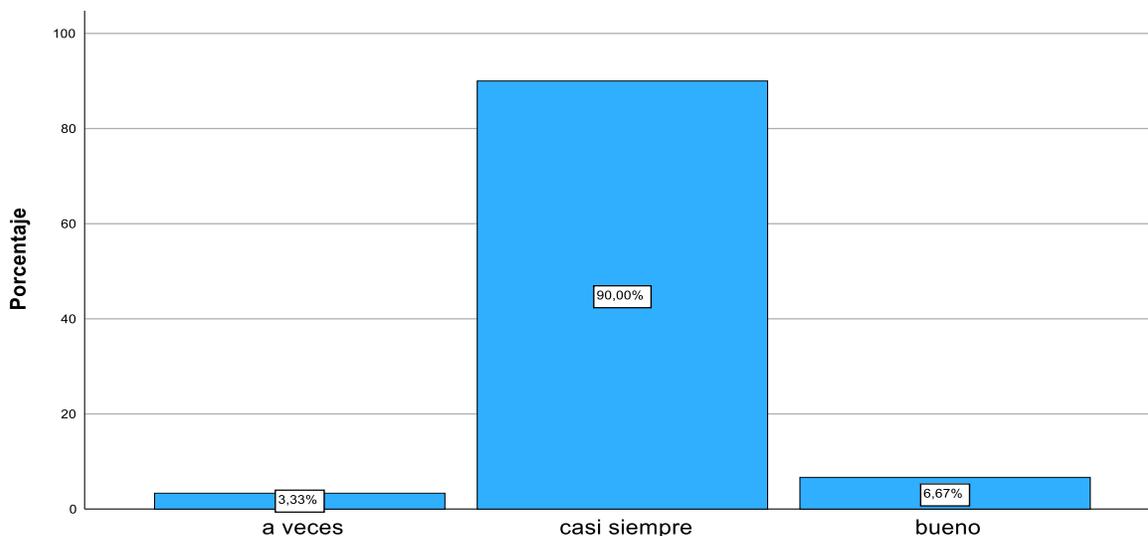
Satisfacción en la evaluación de desempeño

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
A veces	1	3,3	3,3
Casi siempre	27	90,0	90,0
Válido Siempre	2	6,7	6,7
Total	30	100,0	100,0

Nota. Datos de la encuesta realizada a los docentes

Figura 16

Satisfacción en la evaluación de desempeño



Nota. Datos de la encuesta realizada a los docentes

Siguiendo los resultados de la **Tabla 18** y **Figura 16**, La satisfacción con el sistema de evaluación del desempeño docente es un elemento crítico para medir la eficacia y aceptación de las prácticas evaluativas en el ámbito educativo, es fundamental obtener percepciones detalladas sobre la efectividad, equidad y transparencia del sistema de evaluación, el 6,67% se encuentra satisfecho con el sistema de evaluación, mientras que un 90% muestra una satisfacción moderada. Por otro lado, el 3,3% expresa insatisfacción con el sistema de evaluación del desempeño docente en la institución.

14. ¿Sientes que hay un sistema de apoyo adecuado para manejar los desafíos de disciplina y comportamiento en el aula?

Tabla 19

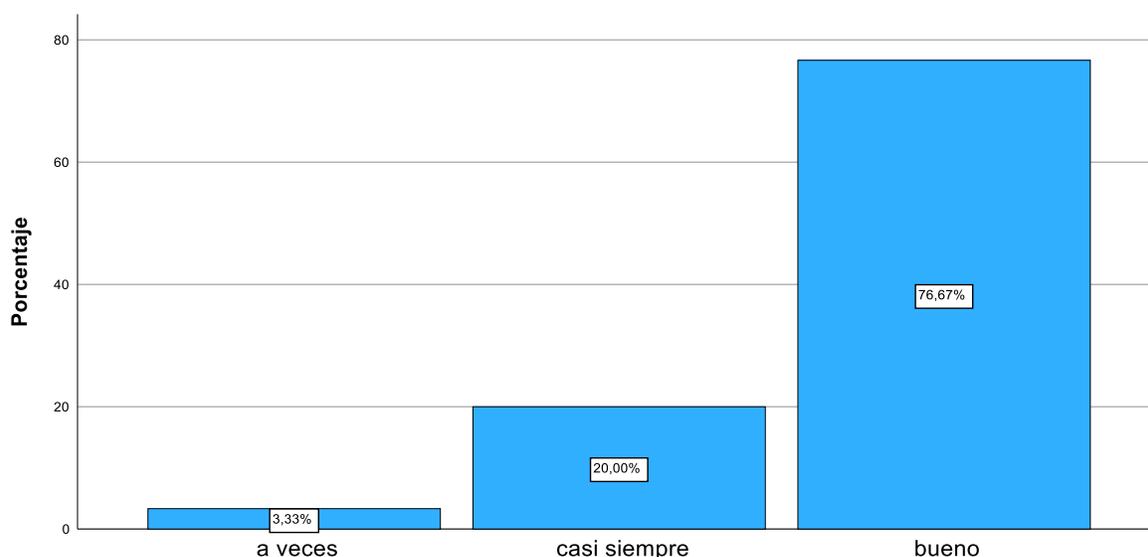
Sistema de apoyo en los desafíos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
A veces	1	3,3	3,3
Casi siempre	6	20,0	20,0
Válido Siempre	23	76,7	76,7
Total	30	100,0	100,0

Nota. Datos de la encuesta realizada a los docentes

Figura 17

Sistema de apoyo en los desafíos



Nota. Datos de la encuesta realizada a los docentes

Acorde de la **Tabla 19** y **Figura 17**, La percepción sobre la existencia de un sistema de apoyo adecuado para manejar los desafíos de disciplina y comportamiento en el aula es esencial para evaluar el entorno laboral y la capacidad de la institución para brindar respaldo a los docentes frente a desafíos específicos, el 76,67% de los encuestados siente que hay un sistema de apoyo adecuado, mientras que un 20% reporta una percepción moderada. Por otro lado, el 3,33% indica que no percibe un sistema de apoyo suficiente para abordar los desafíos de disciplina y comportamiento en el aula.

15. ¿Crees que se podrían implementar medidas adicionales para mejorar la calidad de la enseñanza?

Tabla 20

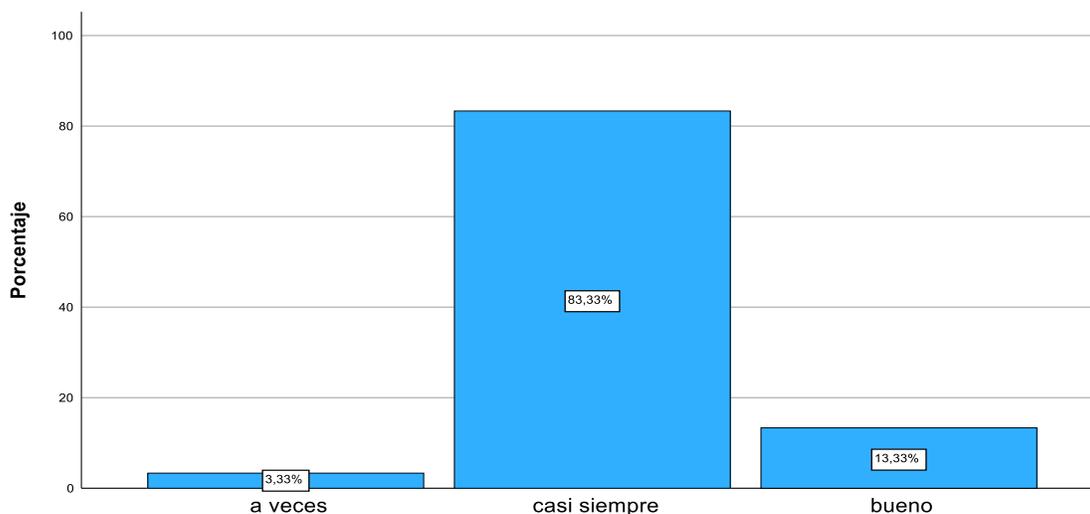
Medidas en la calidad de enseñanza

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
	A veces	1	3,3	3,3
Válido	Casi siempre	25	83,3	83,3
	Siempre	4	13,3	13,3
	Total	30	100,0	100,0

Nota. Datos de la encuesta realizada a los docentes

Figura 18

Medidas en la calidad de enseñanza



Nota. Datos de la encuesta realizada a los docentes

Conforme a la **Tabla 20** y **Figura 18**, La percepción sobre la implementación de medidas adicionales para mejorar la calidad de la enseñanza es clave para evaluar la disposición, introducir cambios y mejoras en el sistema educativo, implementando medidas adicionales, con una percepción moderada y los consideras cambios necesarios. El 83,33% de los encuestados considera que se podrían implementar medidas adicionales para mejorar la calidad de la enseñanza, mientras que un 13,33% muestra una percepción moderada. Por otro lado, el 3,33% indica que no se necesitan medidas adicionales.

Discusión

En la presente investigación, se analizó el desempeño laboral en la unidad educativa 25 de septiembre del cantón La Libertad, el cual se aplicó instrumentos de recolección de información para comprender el tema, además de sustentarlo mediante las bases teóricas y legales.

Mediante el análisis e interpretación de los resultados obtenidos en las encuestas y entrevistas, se procede a responder la siguiente pregunta de investigación ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral del personal docente y administrativo de la Unidad Educativa 25 de Septiembre?, siendo así que se afirma que la institución se enfoca en evaluar y mejorar continuamente el desempeño del personal, tanto docente como administrativo, a través de diversos enfoques y estrategias. Se pone énfasis en la motivación, capacitación y desarrollo de habilidades para asegurar un ambiente laboral positivo y el logro de los objetivos educativos.

En el artículo de Pashanasi et al. (2021) demuestra que el desempeño laboral en las instituciones de educación busca mantener buena estabilidad empresarial, resulta que la satisfacción laboral y el clima organizacional va de la mano para fortalecer la adaptabilidad al trabajo, efectividad y relaciones interpersonales. En el estudio se ha identificado que el 56,67% en la comunicación del personal docente y de administración no es muy efectiva de la Unidad Educativa 25 de septiembre, por lo que se necesita mejorar las relaciones laborales con el objetivo que haya mejor comunicación y satisfacción en el trabajo. El 83,3% percibe que el trabajo en equipo entre docentes es satisfactorio, aunque se necesita mejorar para que exista mayor rendimiento. Mientras el 20% de los docentes manifestaron que casi siempre el equilibrio entre la carga de trabajo y expectativas laborable es conveniente.

Por otra parte, Bohórquez et al. (2020), expone que es esencial mantener al personal de talento humano motivado, por lo que necesitan brindar mayor productividad y desarrollo, la educación en los estudiantes es primordial en la sociedad para formar profesionales. El personal administrativo y docentes en organizaciones están comprometidos en recibir capacitación para enfrentar desafíos. En cuestión al estudio, el 90% de los encuestados consideran que existe motivación en la Institución educativa, pero existe un desacuerdo ya que la motivación que reciben es baja, lo cual dificulta subir la autoestima. Mientras el 50% recalcan que a veces no reciben el apoyo necesario en el desarrollo profesional en la institución.

Los hallazgos de la entrevista revelan una institución educativa comprometida con la mejora continua del desempeño del personal. Se destaca la implementación de evaluaciones regulares, como las visitas áulicas, para supervisar y potenciar el rendimiento docente. El modelo de gestión del talento humano se centra en aspectos clave del desempeño en el aula. La evaluación del personal docente se lleva a cabo mediante observaciones en el aula, destacando la importancia de la calidad de la enseñanza y la interacción con los estudiantes. Además, se evidencia un enfoque proactivo en la motivación laboral, utilizando menciones de honor y un código de convivencia. La institución aborda los conflictos internos mediante el diálogo, buscando soluciones que promuevan un ambiente de trabajo colaborativo. Estos hallazgos resaltan la dedicación de la institución hacia el crecimiento profesional y el bienestar de su personal.

Los hallazgos más relevantes de la encuesta revelan una diversidad en los patrones de trabajo de los docentes, donde un significativo 83.3% dedica entre 6 y 8 horas a sus labores diarias, evidenciando una carga laboral consistente. En cuanto al desempeño, un destacado 76.7% de los docentes alcanza un nivel "muy bueno" en sus evaluaciones, señalando un rendimiento generalmente positivo. En términos de motivación y autoestima, un sólido 90% de los participantes reporta una motivación casi siempre presente. Sin embargo, la satisfacción laboral presenta un panorama más matizado, con un 50% sintiéndose "a veces" satisfecho con su trabajo en la unidad educativa. Además, la comunicación entre el personal docente y la administración muestra áreas de mejora, ya que un considerable 56.7% la percibe como efectiva solo "a veces". A pesar de esto, el 83.3% de los docentes siente que existe un ambiente de trabajo colaborativo entre el personal. En términos de recursos, un 83.3% considera que cuenta con recursos educativos suficientes. Aunque la participación en actividades de formación continua es alta (66.7% siempre y 26.7% casi siempre), la percepción sobre el equilibrio entre carga de trabajo y expectativas laborales es más variable. Respecto al sistema de evaluación del desempeño, un sólido 90% muestra satisfacción. La mayoría (76.7%) también percibe un sistema de apoyo adecuado para manejar desafíos de disciplina en el aula. Finalmente, un destacado 83.3% cree que podrían implementarse medidas adicionales para mejorar la calidad de la enseñanza. Estos hallazgos proporcionan una visión integral de la experiencia laboral y las percepciones de los docentes en la institución educativa.

Conclusiones

En conclusión, los criterios aplicados en el desempeño laboral de los docentes en la Unidad Educativa 25 de Septiembre se caracterizan por una diversidad de patrones de trabajo y una dedicación significativa, reflejada en evaluaciones mayoritariamente positivas. Aunque la motivación y autoestima muestran niveles considerables, la satisfacción laboral es variable. La comunicación efectiva entre el personal docente y la administración emerge como un área de mejora. Sin embargo, destaca el ambiente colaborativo y la percepción general de recursos educativos adecuados. La participación en actividades de formación continua es alta, señalando un compromiso con el desarrollo profesional. En términos de evaluación del desempeño, la satisfacción es sólida, al igual que la percepción de un sistema de apoyo para desafíos en el aula.

Los resultados de las métricas del desempeño laboral en la Unidad Educativa 25 de Septiembre revelan un panorama positivo en términos generales, con un sólido 76.7% de los docentes alcanzando un nivel "muy bueno" en sus evaluaciones. Este indicador sugiere un compromiso y eficacia en la labor educativa. Sin embargo, la variabilidad en la satisfacción laboral y la percepción ocasional de comunicación efectiva señalan áreas de oportunidad para mejorar el bienestar y la colaboración en el entorno laboral. La alta participación en actividades de formación continua y la disposición a implementar medidas adicionales para mejorar la calidad de la enseñanza son aspectos alentadores que indican una comunidad educativa comprometida con el crecimiento profesional y la excelencia pedagógica.

Recomendaciones

En base a los hallazgos presentados, se sugiere que la Unidad Educativa 25 de Septiembre continúe fomentando la comunicación efectiva entre el personal docente y la administración como una prioridad clave para mejorar la cohesión y la colaboración en el entorno laboral. Además, sería beneficioso realizar un análisis más detallado de los factores que contribuyen a la variabilidad en la satisfacción laboral, con el objetivo de identificar áreas específicas que puedan ser abordadas para mejorar el bienestar general de los docentes.

Los resultados de las métricas del desempeño laboral en la Unidad Educativa 25 de Septiembre revelan un panorama positivo en términos generales, con un sólido 76.7% de los docentes alcanzando un nivel "muy bueno" en sus evaluaciones. Este indicador sugiere un compromiso y eficacia en la labor educativa. Sin embargo, la variabilidad en la satisfacción laboral y la percepción ocasional de comunicación efectiva señalan áreas de oportunidad para mejorar el bienestar y la colaboración en el entorno laboral. La alta participación en actividades de formación continua y la disposición a implementar medidas adicionales para mejorar la calidad de la enseñanza son aspectos alentadores que indican una comunidad educativa comprometida con el crecimiento profesional y la excelencia pedagógica.

Referencias

- Acosta, G. (2022). Desempeño Laboral del personal administrativo de la upse, año 2022. *Programa de Maestría*. Universidad Estatal Península de Santa Elena, Santa Elena.
- Arce, D. (2019). *Metodología de la investigación en la gestión del conocimiento para los estudiantes de la maestría: Facultad de Ciencias de la Educación; admisión 2018; UNDAC. - Pasco*. Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, Cerro de Pasco. <http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/1547>
- Asamblea Nacional . (2017). *Ley Orgánica de Educación Intercultural*.
- Asamblea Nacional. (2008). *Constitución de la Republica del Ecuador*.
- Asamblea Nacional. (2010). *Ley Orgánica de Educación Superior* .
- Asamblea Nacional. (2010). *Ley Orgánica del Servicio Público* .
- Bautista, R., Cienfuegos, R., y Aquilar, J. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista Científica Valor agregado*, 7(1), 109-121. <https://doi.org/https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., y Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1599/1606>
- Chávez, M., & Henríquez, E. (2020). *La gestión del conocimiento y su relación con el desempeño laboral de los docentes en las instituciones educativas fiscales de la zona 8 del Ecuador, 2019*. Universidad Politécnica Salesiana, Guayaquil. <https://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/19092>
- Díaz, V. (2010). El método analítico. *Revista de Psicología Universidad de Antioquia*, 2(4). http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2145-48922010000200008
- Garofalo, N. (2017). *Plan estratégico para el Ferrocenro Oriente en la ciudad de Shushufindi, cantón Shushufindi, provincia de Sucumbíos, periodo 2016-2021*. Universidad Nacional de Loja, Loja. <https://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/19635/1/Tesis%20Lista%20Natalia.pdf>
- Glenda, C. (2021). *La práctica docente en el desarrollo de la gestión pedagógica de la escuela de educación básica Presidente Tamayo, año 2020*. Universidad Estatal Península de Santa

- Elena, La Libertad. <https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/6152/1/UPSE-MET-2021-0006.pdf>
- Karla, J., & Rocio, T. (2020). *Evaluación del Desempeño para el personal de farmacia: Caso Farmacia Cuxibamba de la ciudad de Loja, 2019-2020*. Universidad Nacional de Loja, Loja. <https://dspace.unl.edu.ec/jspui/handle/123456789/23668>
- Martín, D. (10 de Julio de 2023). *Desempeño laboral: qué es y cómo medirlo*. OpenHR: <https://www.openhr.cloud/blog/desempeno-laboral>
- Ordoñez, N. (2021). Liderazgo y su incidencia en el desempeño laboral docente en el bachillerato de instituciones educativas fiscales del canton Santa Elena. *Tesis de posgrado*. Universidad Estatal Península de Santa Elena, Santa Elena.
- Pashanasi, B., Gárate, J., y Palomino, G. (2021). Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión Latinoamericana de literatura. *Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 12(3), 163-174. <https://doi.org/https://www.doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.537>
- Pérez, O. (7 de Julio de 2021). *7 Consejos de como hacer una retroalimentación del desempeño*. Blog PeopleNext: <https://blog.peoplenext.com/7-consejos-para-dar-retroalimentacion-de-desempeno-a-tus-empleados>
- Rivero, Y. (2019). Evaluación del desempeño: tendencias actuales. 23(2), 159-164. <https://revistaamc.sld.cu/index.php/amc/article/view/6141/3318>
- Rodríguez, J. (2010). Calidad de vida laboral en profesionales de la salud. *Revista de calidad asistencial*, 25(6), 318-320. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3394768>
- Sandoval, F., Miguel, V., y Montaña, N. (2010). Evolución del concepto de competencia laboral. 1-19. https://www.researchgate.net/publication/281322342_Evolucion_del_Concepto_de_Competencia_Laboral

Apéndice

Apéndice 1

Matriz de consistencia

Título	Problema	Objetivos	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología
DESEMPEÑO LABORAL EN LA "UNIDAD EDUCATIVA 25 DE SEPTIEMBRE", CANTON LA LIBERTAD 2023	¿Cuál es el nivel de desempeño laboral del personal docente y administrativo de la Unidad Educativa 25 de Septiembre?	Objetivo general: Evaluar el desempeño laboral del personal do y administrativo de Unidad Educativa 25 septiembre.		Evaluación de desempeño	Calidad del trabajo Retroalimentación positiva	
	¿De qué manera los criterios específicos se aplican en el desempeño laboral en la Unidad Educativa 25 de Septiembre?	Objetivos específicos: Identificar los criterios que se aplican en el desempeño laboral	Desempeño Laboral	Criterios técnicos	Medición del rendimiento Eficiencia en recursos	Estudio de caso se realiza en la Unidad Educativa 25 de Septiembre para analizar en profundidad el desempeño laboral del personal docente y administrativo. Esta metodología me permitirá recopilar datos cualitativos y cuantitativos a través de entrevistas, observaciones y análisis de documentos.
	¿Cómo son las métricas actuales que reflejan el desempeño laboral del personal en la Unidad Educativa 25 de Septiembre?	Analizar los resultados de las métricas del Desempeño Laboral del año 2023			Cumplimiento de estándares de calidad.	
	¿Qué estrategias se implementan para el mejoramiento del desempeño laboral en la Unidad Educativa 25 de Septiembre?	Evaluar los criterios pertinentes que deben aplicarse en el desempeño laboral.		Estrategia de calidad de trabajo.	Colaboración y trabajo en equipo	

Apéndice 2

Guía de entrevista al personal directivo de la unidad 25 de septiembre



UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
CARRERA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS



Objetivo de la entrevista: Obtener información sobre el desempeño laboral en la unidad educativa 25 de septiembre

Preguntas:

1. ¿Qué iniciativas has tomado para mejorar la eficiencia en tus funciones y contribuir al éxito general de la unidad educativa?
2. ¿Cuál es el modelo de gestión del talento humano que aplica la institución?
3. ¿De qué manera se evalúa el desempeño del personal?
4. ¿Cómo usted aplica el plan de motivación laboral para los empleados administrativos en la institución?
5. ¿Cuál es el plan de capacitación del personal administrativo, para mejorar su desempeño laboral, según el perfil del puesto?
6. ¿Cómo describe el comportamiento organizacional de la administración de talento humano en la institución?
7. ¿Cómo se realiza el proceso de reclutamiento y selección de personal en la institución?
8. ¿Cuáles son las herramientas para mejorar las relaciones interpersonales y estimular el capital humano en la institución?
9. ¿Cuáles cree que son las habilidades que más necesitan las autoridades para liderar la institución?
10. Hábleme sobre una situación en la que haya tenido que resolver un conflicto interno en el equipo. ¿Cómo lo manejo y qué aprendió de la experiencia?

Apéndice 3

Cuestionario de encuestas a docentes



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA
ELENA**
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
CARRERA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS



**Encuesta dirigida a los docentes de la unidad educativa 25 de septiembre, cantón La
Libertad, año 2023**

Objetivo de la encuesta: Recopilar información con relación al desempeño laboral por de la unidad educativa 25 de septiembre

Estimados colaboradores de la unidad educativa 25 de septiembre, agradecemos su participación en esta encuesta para conocer ciertos factores y perspectivas sobre este tema de estudio, lea cada pregunta y responda según su criterio.

Género:

Masculino	
Femenino	

Edad:

23-27	
28-32	
Mayor a 32	

NIVEL DE INSTRUCCIÓN

LICENCIADO(A)		MAESTRIA		DOCTORADO	
---------------	--	----------	--	-----------	--

Variable: Desempeño Laboral.

Dimensiones: Evaluación de desempeño, Criterios técnicos, Estrategias de calidad de trabajo.

Indicadores: Retroalimentación positiva, Medición del rendimiento, Eficiencia en recursos, Cumplimientos de estándares de calidad, Colaboración y trabajo en equipo.

1. ¿Cuántas horas a la semana dedica usted a sus labores como docente?

- 4-6
- 6-8
- 8-12

2. ¿cuál fue su nivel de desempeño en su última evaluación?

- Muy malo
- Malo
- Regular
- Muy bueno
- Bueno

3. ¿Existe motivación al personal administrativo para elevar la autoestima?

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

4. ¿te sientes satisfecho/a con tu trabajo en la unidad educativa?

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

5. ¿Recibes apoyo administrativo suficiente en tu rol docente?

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

6. ¿Sientes que recibes el apoyo necesario para tu desarrollo profesional?

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

7. ¿Consideras que la comunicación entre el personal docente y la administración es efectiva?

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

8. ¿Crees que cuentas con recursos educativos suficientes y adecuados?

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

9. ¿Participas en la toma de decisiones relacionadas con tu área de enseñanza?

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

10. ¿Percibe un ambiente de trabajo colaborativo entre el personal docente?

- Nunca
- Casi nunca
- A veces

- Casi siempre
- Siempre

11. ¿participas en actividades de formación continua?

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

12. ¿Consideras que el equilibrio entre la carga de trabajo y las expectativas laborales es adecuado?

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

13. ¿Estás satisfecho/a con el sistema de evaluación del desempeño docente en la institución?

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

14. ¿Sientes que hay un sistema de apoyo adecuado para manejar los desafíos de disciplina y comportamiento en el aula?

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

15. ¿Crees que se podrían implementar medidas adicionales para mejorar la calidad de la enseñanza?

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

16. ¿Tienes oportunidades para el desarrollo de proyectos educativos o la implementación de metodologías innovadoras en tu área?

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

Apéndice 4

Carta Aval



UPSE

**FACULTAD DE CIENCIAS
ADMINISTRATIVAS**

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Oficio N° 491-JXTU-ADE-2023
La Libertad, 05 de diciembre del 2023

Lcda.
Patricia Rodríguez Coral
DIRECTORA
UNIDAD EDUCATIVA 25 DE SEPTIEMBRE
En su despacho-

De mi consideración. -

Reciba un cordial saludo de parte de la Carrera de Administración de Empresas, esperando que sus funciones se realicen con el éxito de siempre.

Es grato dirigirme a usted para poner en conocimiento que he recibido solicitud del señor **GUILLEN AÑAZCO JUAN ENRIQUE**, con Cédula de Ciudadanía N° 2450309444, estudiante de la carrera de Administración de Empresas; que manifiesta la posibilidad de desarrollar el Trabajo de Integración Curricular con el tema **"DESEMPEÑO LABORAL EN LA UNIDAD EDUCATIVA 25 DE SEPTIEMBRE, CANTÓN LA LIBERTAD 2023"** en la institución que acertadamente usted representa, motivo por el cual respetuosamente elevo mi petición, para que mediante una CARTA AVAL ratifique la aceptación de parte vuestra en brindar las facilidades para el desarrollo del estudio y a su vez autorice para que sea publicado en la página de la UPSE, el resumen del trabajo práctico.

Por la atención que brinde a la presente, anticipo agradecimientos y me suscribo de usted.

Atentamente,



Lcdo. José Xavier Tomalá Uribe, MSc.
DIRECTOR DE CARRERA
C.c. Archivo
JXTU/JG.

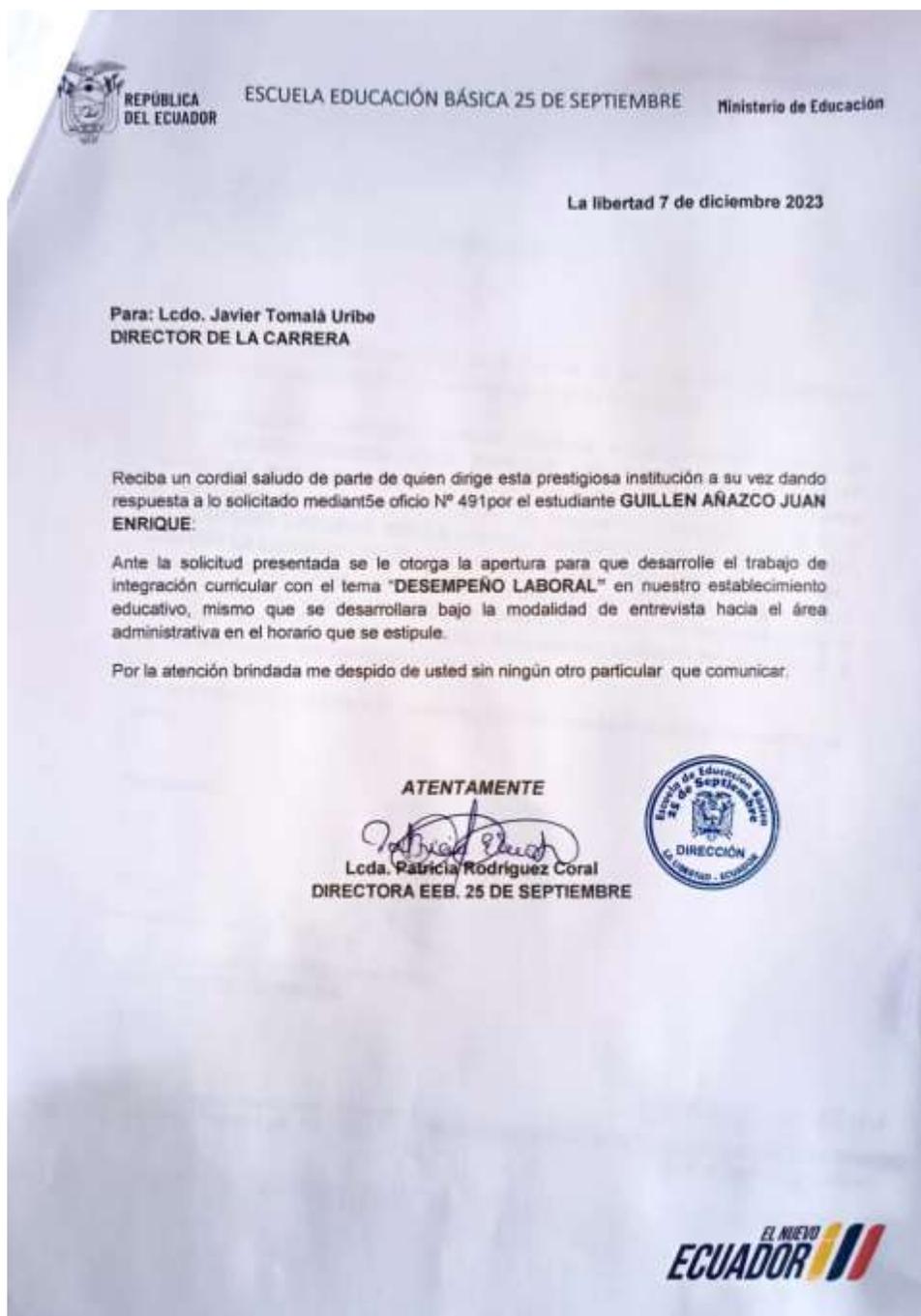




Campus matriz, La Libertad - Santa Elena - ECUADOR
Código Postal: 240204 - Teléfono: (04) 781 - 732

UPSE *¡crece SIN LÍMITES!*

f @ v y www.upse.edu.ec

Apéndice 5*Carta aval de la empresa*

Apéndice 7

Cronograma UIC 2023-2

		PERÍODO ACADÉMICO 2023-2																	
		2023																	
		Septiembre				Octubre				Noviembre					Diciembre				
No.	Actividades planificadas	1 4-9	2 11-16	3 18-23	4 25-30	5 2-7	6 9-14	7 16-21	8 23-28	9 30Oct-4Nov	10 6-11	11 13-18	12 20-25	13 27Nov-2Dic	14 4-9	15 11-16	16 18-23	17 25-30	FECHA
	Presentación de Anteproyecto																		
	Designación de tutores y especialistas																		
	Aprobación de temas																		
1	<i>Desarrollo de los Trabajos de Integración Curricular:</i>																		
2	Introducción																		
3	Capítulo I Marco Referencial																		
4	Capítulo II Metodología																		
5	Capítulo III Resultados y Discusión																		
6	Conclusiones, Recomendaciones y Resumen																		
7	Certificado Antiplagio																		
8	Entrega de informe por parte de los tutores																		1 de diciembre
9	Entrega de archivo digital del TIC a profesor guía																		
10	Entrega de trabajos de titulación a los especialistas																		
11	Revisión y calificación de los trabajos																		
12	Informe de los especialistas (calificación en rúbrica)																		Hasta 22 de diciembre
13	Entrega de archivo digital del Trabajo final a la profesora guía																		
14	Sustentación de los Trabajos de Integración Curricular																		26y27Dic
15	Aplicación recuperación y publicación de resultados																		28 Dic-
16	Ingreso de calificaciones en SGA																		
17	Creación de nómina de estudiantes aprobados y reprobados al final del PAO 2023-2																		
18	Entrega de Informe final del docente Guía al Director																		

Apéndice 8

Solicitud de validación de instrumentos



Facultad de Ciencias Administrativas
Administración de Empresas

La Libertad, 04 de diciembre de 2023

Ingeniero
José Palacios, Mgs.
Docente de la Carrera de Administración de Empresas

Reciba un cordial saludo.

Yo, **Gullén Añazco Juan Enrique** con C.I. **2450309444**, estudiante de la Carrera de Administración de Empresas, conocedor de su alta capacidad profesional, me permito solicitar a usted, su valiosa colaboración como experto en validación de los instrumentos de recolección de datos para su respectiva aplicación del área de competencia, importante para el desarrollo de la siguiente investigación: "**DESEPEÑO LABORAL EN LA UNIDAD EDUCATIVA 25 DE SEPTIEMBRE, CANTON LA LIBERTAD 2023**", trabajo presentado como requisito para obtener el título de Licenciado en Administración de Empresas en la Universidad Estatal Península de Santa Elena, bajo la tutoría académica del Ing. **Carola Alejandro, MgS.** Adjunto la matriz tanto de consistencia y el formato de los instrumentos.

Agradeciendo de antemano su colaboración, me suscribo a usted.

Atentamente.



C.I.: 2450309444

UPSE, crece sin límites

Dirección: Campus matriz, La Libertad - prov. Santa Elena - Ecuador
Código Postal: 240204 - Teléfono: (04) 781732 ext 131
www.upse.edu.ec



Apéndice 9

Informe de validación de instrumentos de Entrevista y encuesta



FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

FICHA DEL INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS

1. DATOS GENERALES:

Título de la investigación: DESEMPEÑO LABORAL EN LA UNIDAD EDUCATIVA 25 DE SEPTIEMBRE, CANTÓN LA LIBERTAD 2023

Autor del instrumento: Guillen Añazco Juan Enrique

Nombre del instrumento: Encuesta y Entrevista

2. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

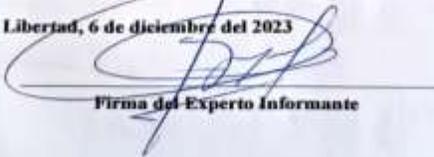
INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Buena	Muy buena	Excelente
1. CLARIDAD	Está formado con lenguaje apropiado.					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas medibles.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una secuencia lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias de la investigación.					X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación.					X
8. COHERENCIA	Sistematizada con las dimensiones e indicadores.					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					X
10. PERTINENCIA	El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación.					X

3. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado y nuevamente validado.

Lugar y fecha: La Libertad, 6 de diciembre del 2023


Firma del Experto Informante

Campus matriz, La Libertad - Santa Elena - ECUADOR
Código Postal: 240204 - Teléfono: (04) 781 - 732

UPSE ¡crece con los tiempos!

f @ t v www.upse.edu.ec

Apéndice 10

Certificado de validación de instrumentos



**FACULTAD DE CIENCIAS
ADMINISTRATIVAS**

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**CERTIFICADO DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE
TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

A QUIEN INTERESE CERTIFICO QUE:

Habiendo revisado los instrumentos a ser aplicados en el Trabajo de Integración Curricular titulado: “**Desempeño laboral de la unidad educativa 25 de septiembre, cantón la libertad 2023**” planteado por el estudiante **Juan Enrique Guillen Añazco**, doy por validado los siguientes formatos presentados.

1. Encuesta.
2. Entrevista.

Las herramientas anteriormente mencionadas reflejan pertinencia en las preguntas en base al tema planteado, además se ajustan a la información que necesita recabarse para los fines del tema especificado por el estudiante.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad autorizando al peticionario de el uso necesario de este documento que más convenga a su interés.

La Libertad, 6 de diciembre de 2023



Ing. José Palacios MGS.
Docente de la Carrera de Administración de Empresa

UPSE, crece sin límites

Campus matriz, La Libertad - Santa Elena - ECUADOR
Código Postal: 240204 - Teléfono: (04) 781 - 732

UPSE *¡crece sin límites!*

f @ v www.upse.edu.ec

Apéndice 11

Evidencia de tutorías



Apéndice 12

Evidencia de entrevista



Apéndice 13

Evidencia de la encuesta realizada en Google Forms

The screenshot shows the 'Preguntas' (Questions) tab of a Google Form. At the top, it identifies the institution as 'FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS' and 'CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS' at 'UPSE'. The form is titled 'Encuesta dirigida a los docentes de la Unidad Educativa 25 de Septiembre'. A message asks teachers to participate to help with a study. The first question is 'Género *' with radio buttons for 'Masculino' and 'Femenino'. The second question is 'Edad *' with radio buttons for '23-27' and '28-32'.

