

REPÚBLICA DEL ECUADOR



**INSTITUTO SUPERIOR
TECNOLÓGICO TENA**
Tecnología, Innovación y Desarrollo

**CARRERA DE TECNOLOGÍA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS MENCIÓN
CONTABILIDAD Y AUDITORÍA**

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU IMPACTO EN EL DESEMPEÑO
LABORAL DE LOS DOCENTES EN LA UNIDAD EDUCATIVA ELOY ALFARO
DEL CANTÓN TENA.**

Proyecto de Trabajo de Titulación, presentado como requisito parcial para optar por el
Título de Tecnóloga en Administración de Empresas mención Contabilidad y Auditoría.

AUTORA: Yajaira Milena Alvarado Yumbo

DIRECTOR: Ing. Jorge Iván Barahona Bonifaz Msc

Tena – Ecuador

2021

ING. JORGE IVÁN BARAHONA BONIFAZ MSC, DOCENTE DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS MENCIÓN CONTABILIDAD Y AUDITORÍA DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO TENA.

CERTIFICA:

Que el presente trabajo de Titulación titulado “GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU IMPACTO EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES EN LA UNIDAD EDUCATIVA ELOY ALFARO DEL CANTÓN TENA” desarrollada por Yajaira Milena Alvarado Yumbo, ha sido elaborada bajo mi dirección y cumple con los requisitos de fondo y de forma que exigen los respectivos reglamentos e instituciones. Por ello autorizo su presentación y sustentación.

Tena, 10 de mayo de 2021



Firmado electrónicamente por:

**JORGE IVAN
BARAHONA
BONIFAZ**

Ing. Jorge Barahona Bonifaz Msc
DIRECTOR

CERTIFICACIÓN DEL TRIBUNAL CALIFICADOR

Tena, 11 de octubre de 2021

Los Miembros de Tribunal de Grado abajo firmantes, certificamos que el trabajo de Titulación Denominado “GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU IMPACTO EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES EN LA UNIDAD EDUCATIVA ELOY ALFARO DEL CANTÓN TENA”, presentada por la señorita Yajaira Milena Alvarado Yumbo, estudiante de la carrera de Administración de Empresas Mención Contabilidad y Auditoría del Instituto Superior Tecnológico Tena, ha sido corregido y revisado; por lo que autorizamos su presentación.

Atentamente;

Ing. Tania Angélica Alvarado Shiguango
PRESIDENTA DEL TRIBUNAL

Ing. Wilson Ramiro Borja Realpe Msc
MIEMBRO DEL TRIBUNAL

Abg. Juan Carlos Ortiz Serrano
MIEMBRO DEL TRIBUNAL

AUTORÍA

Yo, Yajaira Milena Alvarado Yumbo, declaro ser autora del presente Trabajo de Titulación y absuelvo expresamente al Instituto Superior Tecnológico Tena, y a sus representantes jurídicos de posibles reclamos o acciones legales por el contenido de la misma.

Adicionalmente acepto y autorizo al Instituto Superior Tecnológico Tena, la publicación de mi trabajo de Titulación en el repositorio institucional biblioteca virtual.

AUTORA:

Yajaira Milena Alvarado Yumbo
CÉDULA: 150109474-0

Tena, 11 de octubre de 2021

CARTA DE AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL AUTOR

Yo, Yajaira Milena Alvarado Yumbo, declaro ser autora del presente trabajo de Titulación titulado “GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU IMPACTO EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES EN LA UNIDAD EDUCATIVA ELOY ALFARO DEL CANTÓN TENA” como requisito para la obtención del Título de TECNÓLOGA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS MENCIÓN CONTABILIDAD Y AUDITORÍA: autorizo al Sistema Bibliotecario del Instituto Superior Tecnológico Tena, para que con fines académicos, muestre al mundo la producción intelectual del Instituto, a través de la visualización de su contenido que constara en el Repositorio Digital Institucional.

Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo en el RDI, en las redes de información del país y del exterior, con las cuales tenga conveniente el Instituto. El Instituto Tecnológico Superior Tena, no se responsabiliza por el plagio o copia de la Tesis que realice un tercero. Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Tena, 11 de octubre de 2021. Firma la autora.

AUTORA: Yajaira Milena Alvarado Yumbo.

FIRMA:

CEDULA: 150109474-0

DIRECCIÓN: Vía Tena Archidona sector del 4x4

CORREO ELECTRÓNICO: milenaalvarado31@gmail.com

TELÉFONO: 062311312

CELULAR: 0980526142

DATOS COMPLEMENTARIOS

DIRECTOR DE TESIS: Ing. Jorge Iván Barahona Bonifaz Msc

TRIBUNAL DEL GRADO

Ing. Tania Angélica Alvarado Shiguango. (Presidenta).

Ing. Wilson Ramiro Borja Realpe. (Miembro).

Abg. Juan Carlos Ortiz Serrano. (Miembro).

DEDICATORIA

El presente trabajo dedico primeramente a Dios por permitirme estar con buena salud y llenar de bendiciones en mi vida y por las decisiones tomadas durante el transcurso de mis estudios académico.

A mis padres y hermanos por ser la fuente de motivación y brindarme su apoyo y cariño incondicional, con sus palabras de aliento en la cual no me dejaban decaer para que siguiera adelante y sea perseverante y cumpla con mis objetivos y metas.

A mi hijo Dylan Vargas por ser parte de la motivación e inspiración para seguir adelante con nuestras vidas y obtener un buen futuro mejor.

Alvarado Yumbo Yajaira Milena.

AGRADECIMIENTO

Principalmente agradezco a Dios, por guiar mi camino y darme salud e iluminarme, ser el apoyo y fortaleza en aquellos momentos de dificultad y debilidad.

También agradezco a mis padres, hermanos, hijo por ser los primordiales promotores de nuestros sueños, por fomentar los valores, principios que nos han inculcado.

Finalmente quiero agradecer a la “UNIDAD EDUCATIVA ELOY ALFARO” por su confianza y permitirme realizar el proceso de investigación brindándome la información necesaria para el desarrollo de este trabajo.

Alvarado Yumbo Yajaira Milena.

ÍNDICE DE CONTENIDO

PORTADA.....	I
CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN.	i
CERTIFICACIÓN DEL TRIBUNAL CALIFICADOR	iii
AUTORÍA.....	iv
CARTA DE AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL AUTOR.....	iv
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
ÍNDICE DE CONTENIDO	vi
INDICE DE ILUSTACIÓN.....	viii
INDICE DE FIGURA	ix
INDICE TABLA	ix
A. TÍTULO	1
B. RESUMEN	2
ABSTRA	3
C INTRODUCCIÓN.....	4
3.1. Situación problemática del objetivo de investigación	6
3.2. Problema de investigación.....	6
3.3. Preguntas significativas.....	6
3.4. Delimitación de la investigación	7
3.5. Líneas de investigación.....	7
3.6. Objetivos	8
3.6.1. Objetivo General.....	8
3.6.2. Objetivo Específicos.....	8
Categorías Fundamentales	9
REVISIÓN DE LITERARURA	13

Antecedentes de la Unidad Educativa.....	13
4.1. Marco Teórico.....	14
4.1.1. Gestión del Talento Humano	14
4.1.1.1. Desarrollo de la Gestión del talento Humano	15
4.1.1.2. Las dimensiones del desarrollo del talento.....	15
4.1.1.3. Importancia de la gestión del talento humano	16
4.1.1.4. La Gestión del Talento Humano en el Ámbito Educativo	17
Desempeño Laboral	17
Evaluación del desempeño docente	18
4.2. Marco Legal	20
CONSTITUCIÓN DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR.....	20
LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL	21
LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PÚBLICO, LOSEP	22
4.3. Marco Conceptual	23
E. MATERIALES Y MÉTODOS	24
5.2. Métodos	25
5.2.1. Tipos de investigación.....	26
5.2.2. Técnica e Instrumentos	27
• Encuesta.	27
• Gráficos estadísticos.	27
Ubicación del Área de Estudio	28
a. Ubicación Geográfica	28
F. RESULTADOS	33
6. Objetivo 1	33
Identificación del Área de Estudio	34
Interpretación de Resultados.....	36
6.1. Objetivo 2	46

6.2.	Objetivo 3	50
G.	DISCUSIÓN	53
10.	Objetivo 1	53
10.1.	Objetivo 2	53
10.2.	Objetivo 3	54
H.	CONCLUSIONES	55
I.	RECOMENDACIONES	56
J.	BIBLIOGRAFÍA	57
K.	ANEXOS	62
	Anexos 1. Oficio al rector de la Unidad Educativa Eloy Alfaro.....	62
	Anexo 2. Encuestas dirigidas a los docentes de la Unidad Educativa Eloy Alfaro	63

INDICE DE ILUSTRACIÓN

CONTENIDO	PÁG.
Ilustración 1 Desempeño Laboral	18
Ilustración 2. Proceso de Evaluación del Desempeño Laboral.....	19
Ilustración 3. Ejemplo de Gráfico Estadístico.....	27
Ilustración 4 Mapa Ubicación Provincial.	29
Ilustración 5 Ubicación Cantón Tena.....	30
Ilustración 6 Mapa de Ubicación Geográfica de la Unidad Educativa Eloy Alfaro	31
Ilustración 7 Mapa de Ubicación de la Unidad Educativa Eloy Alfaro	32
Ilustración 8 Mapa de Ubicación Geográfica de la Unidad Educativa Eloy Alfaro	35

INDICE DE FIGURA

CONTENIDO	PÁG.
Figura 1 Régimen Laboral y tipo de personal.....	5
Figura 2. Supra Ordinación de las variables	9
Figura 3. Subordinación de la variable independiente	10
Figura 4. Subordinación de la variable dependiente	11
Figura 5. Árbol de problema	12

INDICE TABLA

CONTENIDO	PÁG.
Tabla 1 Objetivo e Importancia -----	48
Tabla 2 Modelo Operativo-----	51
Tabla 3 Previsión de evaluación -----	52

A. TÍTULO

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU IMPACTO EN EL DESEMPEÑO
LABORAL DE LOS DOCENTES EN LA UNIDAD EDUCATIVA ELOY
ALFARO DEL CANTÓN TENA.**

B. RESUMEN

El propósito de la investigación fue determinar su impacto en la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los docentes en la Unidad Educativa Eloy Alfaro de la ciudad de Tena, provincia de Napo. Es un modelo de gestión del Talento humano en el establecimiento educativo.

Se utilizó la investigación de campo, enmarcada en el paradigma cualitativo, no experimental. También se aplicaron algunos métodos que ayudaron a entender el panorama real de esta institución educativa, los métodos utilizados son: inductivo deductivo y analítico, a través de estos métodos se ha explorado a cada uno de los espacios para poder detallar de la mejor manera.

Que este trabajo investigativo y su contenido contribuya como un aporte valioso al desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa Eloy Alfaro del cantón Tena, se obtuvo la colaboración del director de la Institución Educativa y el personal docente.

En la primera parte consta de concerniente a la introducción, planteamiento del problema, los objetivos, en la segunda parte consta de marco metodológico, como último se plasmarán los resultados de la investigación.

Palabras claves: Panorama, investigación, talento humano, métodos.

ABSTRACT

The purpose of the research was to determine its impact the management of human talent and the work performance of teachers at the Eloy Alfaro Educational unit in the city of Tena, Napo province. It is a model for the management of human talent in the educational establishment.

Field research was used, framed in the qualitative, not experimental, paradigm. Some methods were also applied that helped to understand the real panorama of this educational institution, the methods used are: the inductive, deductive and analytical method, through these methods each of spaces has been explore to be able to detail in the best way.

That this research work and its content contribute as a valuable contribution to the work performance of the teachers of the Eloy Alfaro Educational Unit of the Tena canton, the collaboration of the director of the Educational Institution and the teaching was obtained.

In the first part it consists of concerning the introduction, problem statement, the objectives, in the second part it consists of a methodological framework, as the last one the results of the research will be reflected.

Keyword: panorama, research, human talent, methods.

C. INTRODUCCIÓN

La gestión del talento es un enfoque estratégico de dirección cuyo objetivo es proveer al máximo el valor de la institución a través de un conjunto de acciones encaminadas a disponer de los conocimientos y competencias necesarias.

El desempeño laboral es uno de los aspectos más relevantes en cualquier trabajo debido a que es ahí donde refleja la productividad. Por el cual se estima el rendimiento global del personal docente. La mayor parte de los docentes procuran obtener retroalimentación sobre la manera en que cumple sus actividades y el personal que tiene a su cargo la dirección de otros, deben evaluar el desempeño individual para decidir las acciones que deben tomar.

En el campo de la docencia, la gestión no es muy diferente al enfoque que se da al manejo de las instituciones. La gestión educativa es un proceso de coordinación de una institución por medio del ejercicio de habilidades directivas encaminadas a planificar, organizar, coordinar y evaluar. El Establecimiento formativo se vale del proceso de planificación, el cual refiere a definir metas y estrategias para alcanzarlas; de la organización, que implica diseñar estructuras y determinar tareas y procedimientos, de la dirección, que conlleva motivar, dirigir las actividades, establecer canales de comunicación; del control, lo cual es monitorear el rendimiento. (Majad Rondón, 2016)

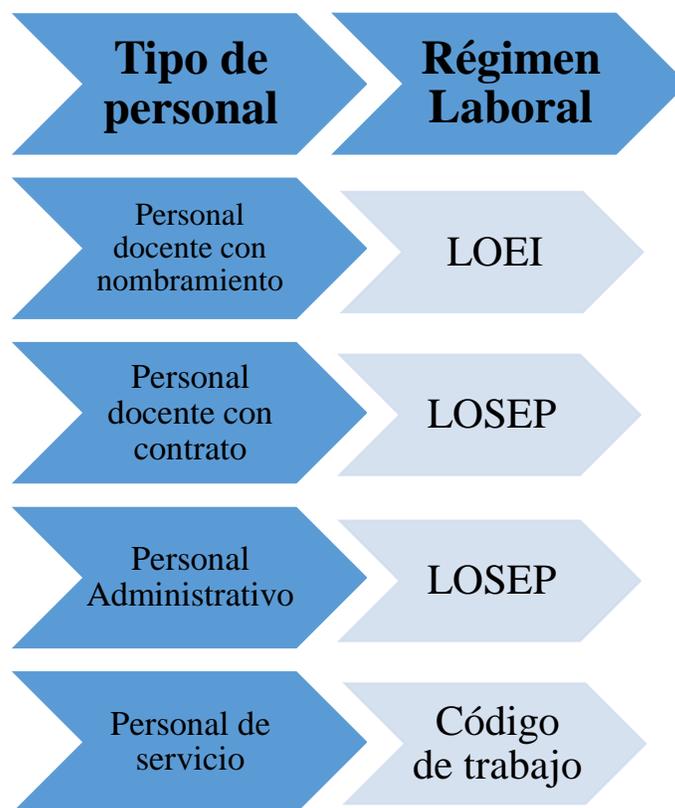
En el campo de la enseñanza, no hay mucha diferencia entre la gestión y los métodos de gestión empresarial. La gestión educativa es el proceso mediante el cual una organización coordina a la organización mediante el uso de habilidades de gestión destinada a planificar, organizar, coordinar y evaluar.

Mientras que para la propia SEP (2011), la evaluación del desempeño docente es un proceso sistemático cuyo propósito es emitir juicio de valor sobre la calidad del cumplimiento de responsabilidad docentes en la enseñanza, aprendizaje y desarrollo de los estudiantes, a través de un seguimiento pertinente. (Martinez- Chairez, Guadalupe Iván, 2016)

La evaluación del desempeño docente es un proceso sistemático cuyo objetivo es emitir juicio sobre la calidad del cumplimiento de responsabilidad personal docente en la enseñanza, el aprendizaje en el desarrollo de los estudiantes por medio de un seguimiento específico.

El personal docente que labora en la institución educativa se divide en cuatro grupos, como se observa en el siguiente gráfico:

Figura 1 Régimen Laboral y tipo de personal



Fuente: Laura Cristina Barba Miranda (2015)
Elaborado por: Alvarado Yumbo Yajaira Milena (2021)

3.1. Situación problemática del objetivo de investigación

La Unidad Educativa Eloy Alfaro es una Institución dedicada a la enseñanza, de modalidad presencial en jornada matutinas y vespertinas, nivel educativo de inicial y EGB. Al ser una institución educativa carecen de métodos administrativos en el área del talento humano en el manejo del personal docente.

3.2. Problema de investigación

¿Existe gestión de talento humano en la institución educativa en que impactó el en desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa Eloy Alfaro del cantón Tena?

3.3. Preguntas significativas

- ¿El departamento del talento humano impactó al personal docente en la que incide al desempeño laboral de quienes conforman la Unidad Educativa Eloy Alfaro?
- ¿Cuáles son las medidas adecuadas para motivar al personal docente, a través del departamento de talento humano, para mejorar el desempeño laboral en los docentes de la Unidad Educativa Eloy Alfaro del cantón Tena?
- ¿Cómo mejorar la gestión del talento humano y desarrollar un plan motivacional para el personal docente de la Unidad Educativa Eloy Alfaro del cantón Tena?

3.4. Delimitación de la investigación

la investigación tendrá un lapso de 6 meses, desde mayo 2021- octubre 2021.

la presente investigación se realizó en la Unidad Educativa Eloy Alfaro, ubicado en la ciudad de Tena, Provincia de Napo. Buscar alternativas para la solución del bienestar de la colectividad y en especial a la comunidad educativa que siempre requiere conocer el buen funcionamiento de su establecimiento educativo.

Para está investigación se buscó mejorar la orientación metódica, con el afán de dejar en claro la definición y la función que se da en el contexto del manejo del talento humano, más que todo llegue al lector con claridad de la investigación realizada.

3.5. Líneas de investigación

- El desarrollo del talento humano y las empresas públicas y privadas

3.6. Objetivos

3.6.1. Objetivo General

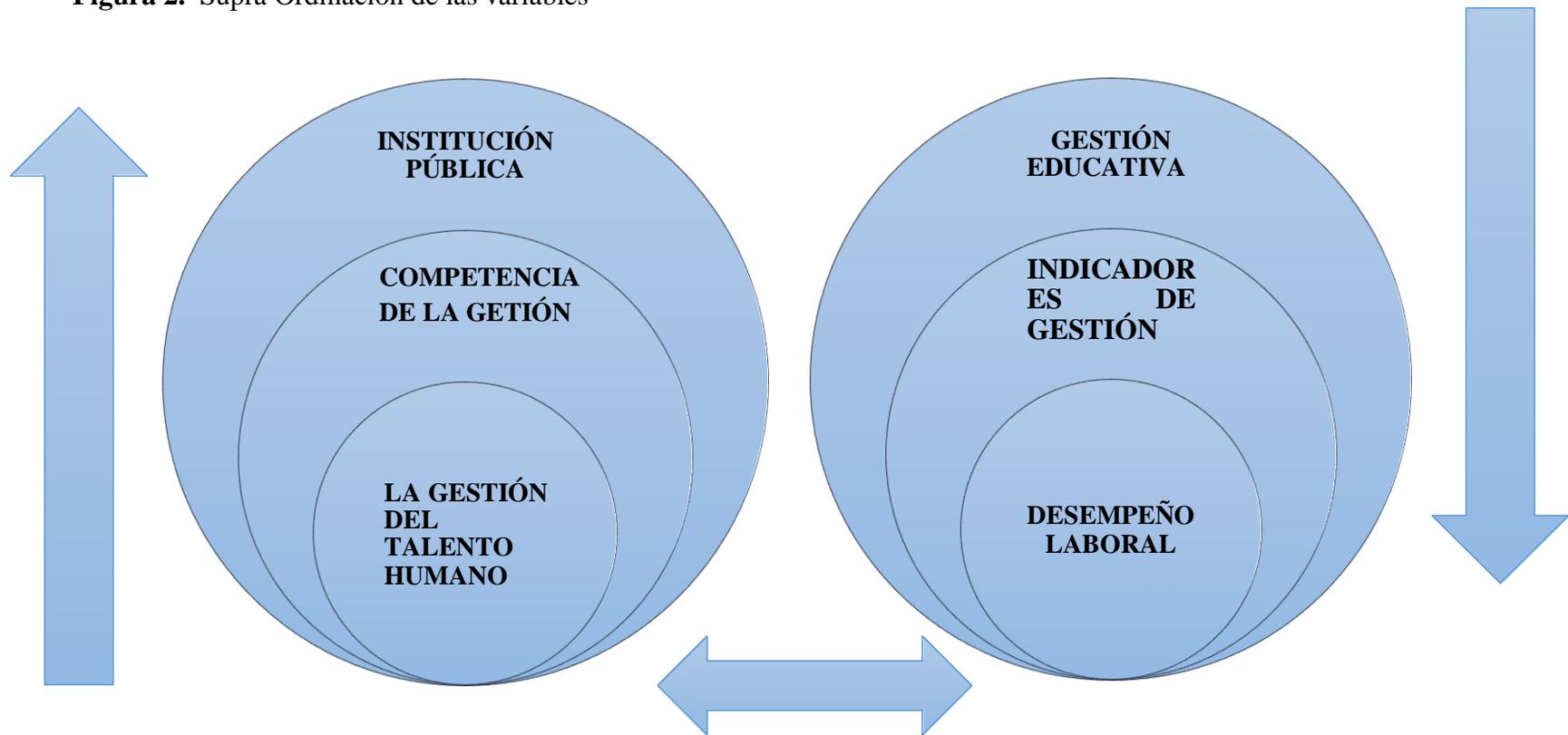
- Optimizar la situación laboral mediante la gestión del departamento de Talento Humano, en la Unidad Educativa Eloy Alfaro del cantón Tena.

3.6.2. Objetivo Específicos

- Identificar la situación laboral mediante la gestión del departamento de Talento Humano con el que cuenta la Unidad Educativa Eloy Alfaro del cantón Tena.
- Mejorar el desempeño laboral que actualmente tiene en la unidad educativa Eloy Alfaro del cantón Tena.
- Evaluar la problemática de mayor incidencia en la gestión del talento humano de la Unidad Educativa Eloy Alfaro del cantón Tena.

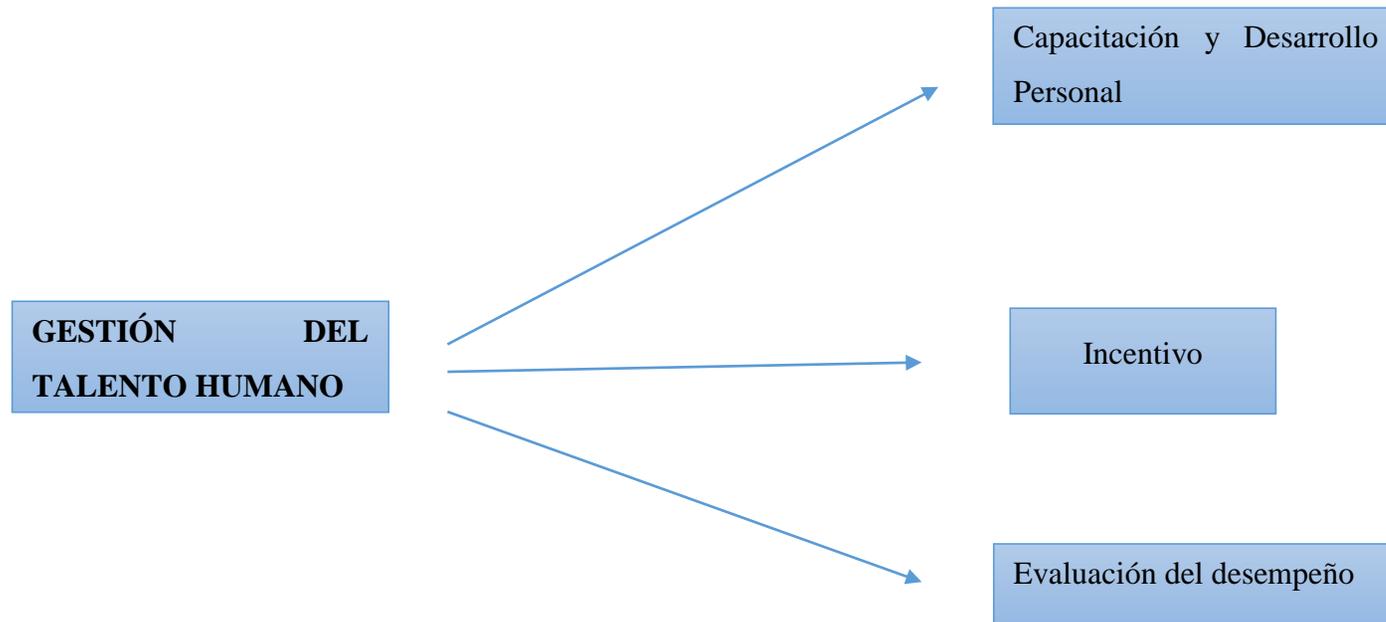
Categorías Fundamentales

Figura 2. Supra Ordinación de las variables



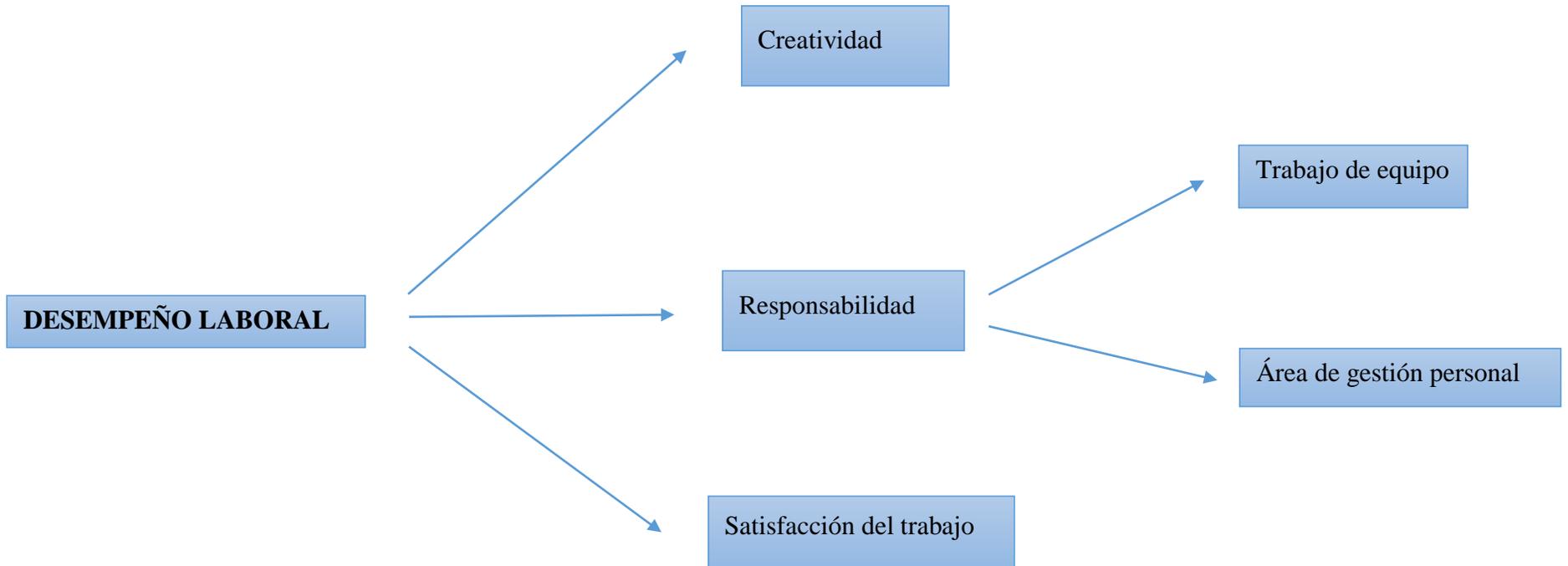
Elaborado por: Alvarado Yumbo Yajaira Milena (2021)

Figura 3. Subordinación de la variable independiente



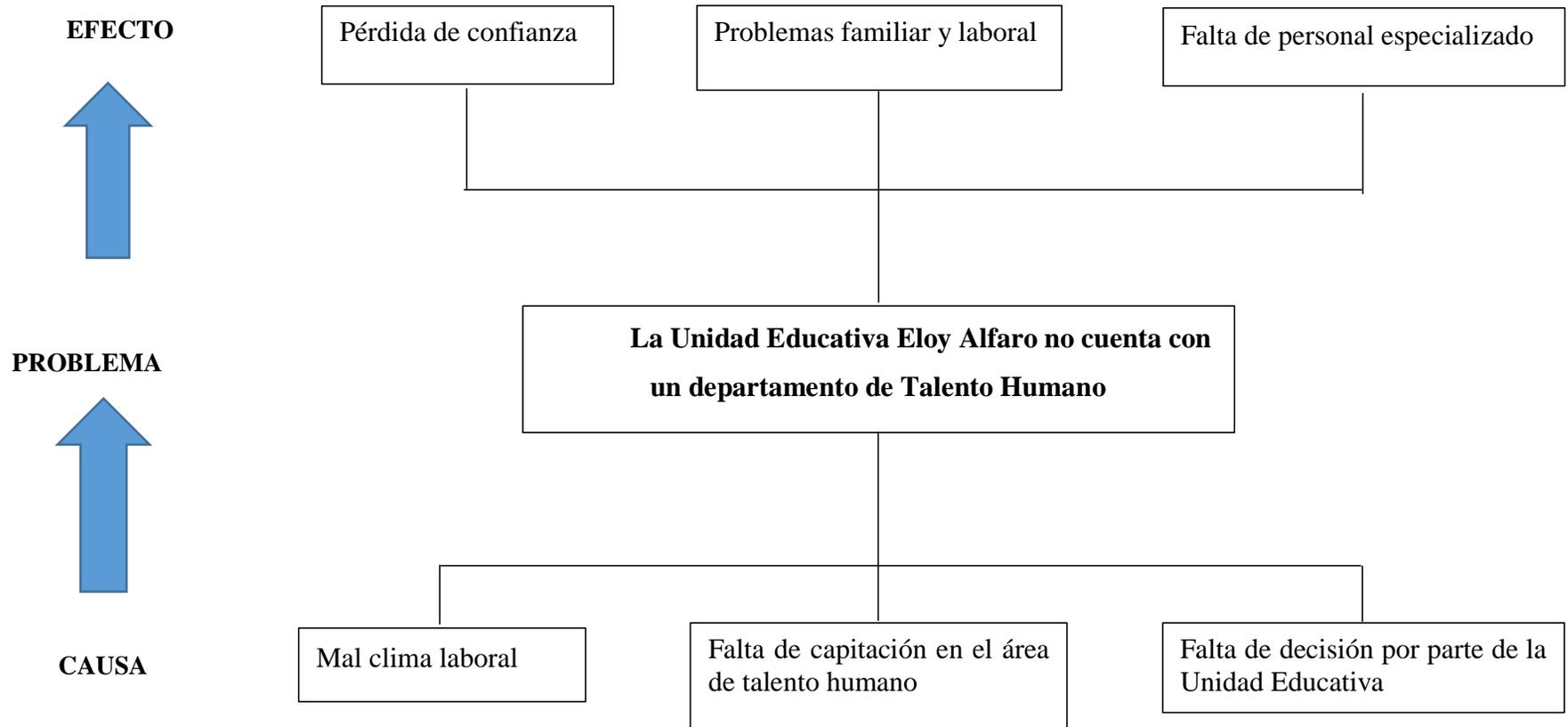
Elaborado por: Alvarado Yumbo Yajaira Milena (2021)

Figura 4. Subordinación de la variable dependiente



Elaborado por: Alvarado Yumbo Yajaira Milena (2021)

Figura 5. Árbol de problema



Elaborado por: Alvarado Yumbo Yajaira Milena (2021)

REVISIÓN DE LITERATURA

Antecedentes de la Unidad Educativa.

La Unidad Educativa Eloy Alfaro es una escuela de educación regular situada en la provincia de Napo: cantón Tena en la parroquia Tena. En la cual se encuentra ubicada entre las calles Baños y Gualaquiza.

La Unidad Educativa General Eloy Alfaro es un centro educativo de educación regular y sostenimiento fiscal, con jurisdicción Hispana. La modalidad es presencial de jornada matutina y vespertina y nivel educativo de inicial y EGB.

Datos del personal docente de la escuela General Eloy Alfaro:

- Número de docentes género femenino: 16
- Número de docentes género Masculino: 11
- Número Total de docentes: 27

4.1. Marco Teórico

4.1.1. Gestión del Talento Humano

La gestión del talento ha experimentado un proceso evolutivo, por ello, desde la explotación de la fuerza laboral, continuando con el foco en la cantidad de trabajo que se puede realizar, hasta hoy, el talento se considera parte de los recursos humanos. Desarrollo organizacional, fuente de ideas, innovación y estrategia competitiva.

Es una filosofía gerencial sobre valores, creencias, roles, organizaciones, sociedad. La investigación evalúa por que las organizaciones son lentas al asumir cambios y desarrollar gestión. Es un modelo de gestión de talento humano en organizaciones educativas. (Majad Rondón, M, 2016)

En las organizaciones educativas el proceso de formación del personal debe estar en función de potenciar el crecimiento académico, el mérito individual y profesional, el desempeño laboral, en función de los propósitos organizacionales; lo cual se logra con la puesta en marcha de programas integrados y coherentes que permitan seleccionar. Asignar, desarrollar y dirigir el desarrollo del recurso humano de manera sostenida y permanente. (De Soto, Francia Celis, 2006)

Se basa en valores, creencias y roles. En una organización educativa, el proceso de formación del personal docentes debe basarse en las metas organizacionales; esto se logra mediante la implementación de un plan integral y coherente que permite asignar, desarrollar y orientar el desarrollo de los recursos humanos de manera continua y permanente.

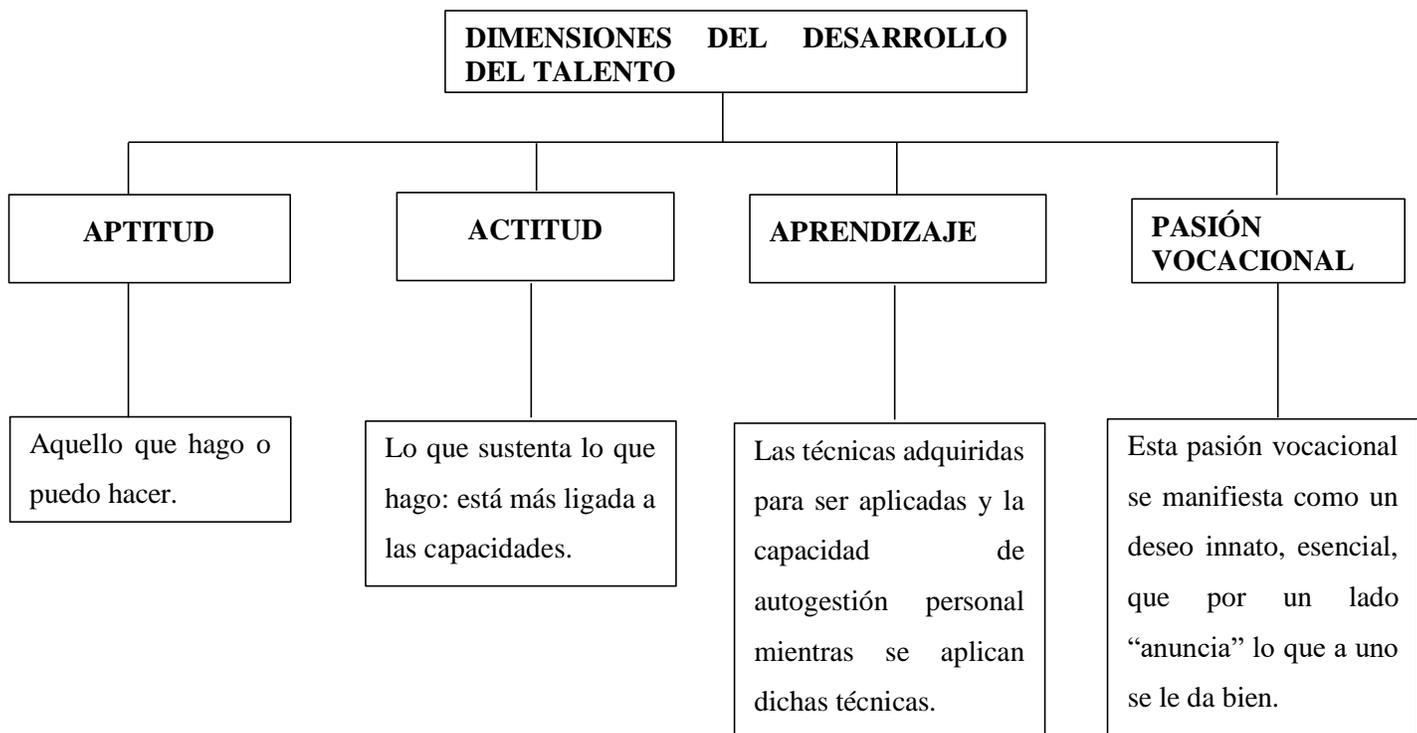
Desarrollo de la Gestión del talento Humano

El desarrollo del talento humano ocurre cuando una persona transita por las diversas áreas y momentos en los que interacciona y logra una sinergia con el sistema productivo en el que está inmerso. Se le reconoce porque va marcando diferencia que le llevan a potencializar sus saberes, bienestar y calidad de vida. Sin embargo, se requiere contar con el conocimiento necesario para ejecutar las labores pertinentes que determinen las condiciones adecuadas para dar un resultado óptimo de la acción. (Penaloza Suárez, Panchi Vanegas, Castro Ricalde, 2018)

Cuando una persona logra sinergia con el sistema de producción en el que está inmersa a través de los distintos campos y momentos en los que interactúa, se produce el desarrollo de talentos. Se le reconoce porque está realizando cambios que le permite mejorar su conocimiento, bienestar y calidad de vida.

Las dimensiones del desarrollo del talento

En el desarrollo del talento estuvo considerado cuatro dimensiones: las acciones, las capacidades, los aprendizajes y la identidad.



Fuente: Gonzalo Serra Fernández (2017)

Elaborado por: Alvarado Yumbo Yajaira Milena (2021)

4.1.1.1. Importancia de la gestión del talento humano

La importancia de la gestión del talento humano debe estar orientado, a producir satisfacción en la gente, al empoderamiento desde el manejo de las herramientas más usuales. En la actualidad debe convertirse en personas preparadas para asumir los cambios organizacionales que la economía global le exige. (Alejandro Matheu, 2016)

Debe guiarse por la importancia de la gestión del talento, satisfacer a las personas y empoderar mediante el uso de las herramientas más utilizadas. Deben ser personas dispuestas a aceptar que la economía global les obliga a realizar cambios organizativos.

4.1.1.2. La Gestión del Talento Humano en el Ámbito Educativo

Si se habla de gestión de talento humano en el ámbito de la educación, es necesario hablar de su calidad, reconociendo que uno de los componentes que resalta en este contexto son los docentes y la necesidad de su adecuada gestión. (Murillo & Ramón, 2010). (Verónica Samantha Vallejo Espinoza , 2017)

Se habló de gestión del talento en el ámbito educativo, de su calidad, reconocimiento que uno de los componentes destacados en esta situación es el docente y la necesidad de una adecuada gestión.

Desempeño Laboral

Al analizar la definición de desempeño laboral se encuentra que Morales y Valencia (1999) lo conceptualiza como la actuación de las personas cuando estas aplican sus aptitudes, inclinaciones y necesidades en función de los objetivos de la empresa, sitio de estudio, hogar o, en general, la sociedad la que se desenvuelven, con el propósito de obtener un resultado específico. (Karina Patricia Rodríguez-Marulanda, 2019)

Según Morales y Valencia lo conceptualizaron como personas basadas en empresas, lugares de investigación, familia o en general la sociedad que desarrolla con el objetivo de obtener resultados específicos.

En definición se encontraron que Morales y Valencia, la conceptualizaron como una sociedad que las personas se desarrollan según empresa, lugar de investigación, familia o en general, como el objetivo de alcanzar resultados concretos. El desempeño laboral es la evaluación que determina si una persona realiza bien su trabajo. Es estudiado académicamente como parte de la psicología industrial y organizacional, formando también parte de la gestión del recursos. (Helmut Sy Corvo, 2018)

El desempeño laboral es la evaluación que determina si una persona hace un buen trabajo. Se estudia académicamente como parte de la psicología industrial y organizacional, también forma parte de la gestión de recursos.

El desempeño laboral es la evaluación que determina si una persona hace un buen trabajo.

Ilustración 1 Desempeño Laboral



Fuente: (Pixabay.com, s.f.)

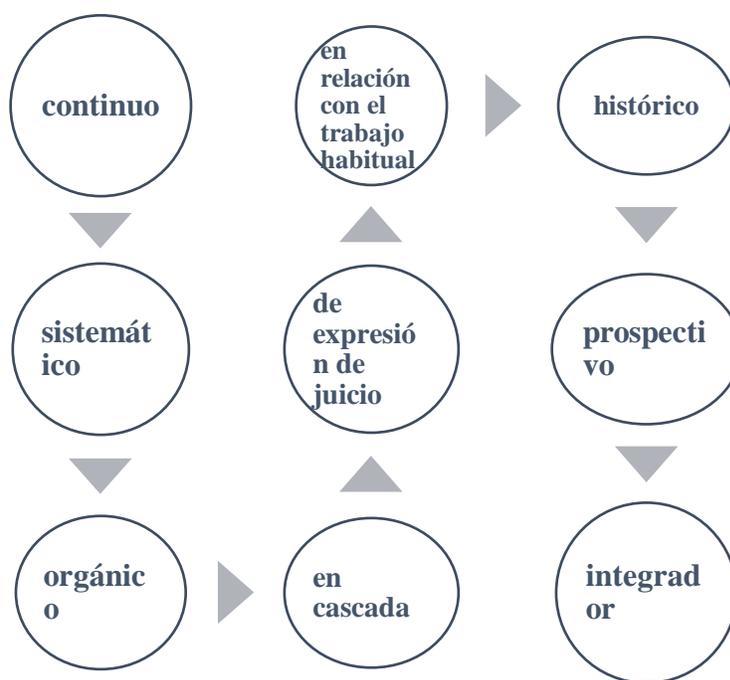
Evaluación del desempeño docente

Mientras que para la propia SEP (2010), la evaluación del desempeño docente es un proceso sistemático que cuyo propósito es emitir juicio de valores sobre la calidad del cumplimiento de responsabilidades docentes en la enseñanza, aprendizaje y desarrollo de los estudiantes, a través de un seguimiento permanente. (Martinez - Chavez, Guadalupe Iván - Guevara, 2016)

Mientras tanto que, para la secretaria de educación pública, la evaluación del funcionamiento profesor es un proceso sistemático que cuyo objetivo es producir juicio de valores sobre la calidad del cumplimiento de responsabilidad del maestro.

La evaluación de desempeño es un instrumento para la gestión del talento humano que permite mejorar la calidad de recurso humano y por consiguiente del producto o servicio que se brinda (Maya, 2014). (Verónica Samantha Vallejo Espinoza , 2017)

Ilustración 2. Proceso de Evaluación del Desempeño Laboral



Fuente: Mejía Chan (2012)

Elaborado por: Alvarado Yumbo Yajaira Milena (2021)

Marco Legal

CONSTITUCIÓN DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR

Art. 350.- El sistema de educación 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 mérito académico. 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.

Art. 57. se reconoce y garantizará a las comunas, comunidades, pueblos y nacionalidades indígenas, de conformidad con la constitución y con los pactos, convenios, declaraciones y demás instrumentos internacionales de derecho humanos, los siguientes colectivos:

14. Desarrollar, fortalecer y potenciar el sistema de educación intercultural bilingüe, con criterios de calidad, desde la estimulación temprana hasta el nivel superior, conforme a la diversidad cultural, para el cuidado y preservación de las identidades en consonancia con sus metodologías de enseñanza y aprendizaje.

Se garantizará una carrera docente digna. La administración de este sistema será colectivo y participativa, con alteraciones temporales y espacial, basada en veeduría comunitaria y rendimiento de cuenta. (Constitución de la Republica del Ecuador , 2015)

LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL

CAPÍTULO CUARTO

DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LAS Y LOS DOCENTES

Art. 10.- Derechos. - Las y los docentes del sector público tiene los siguientes derechos:

- a.** Acceder gratuitamente a proceso de desarrollo profesional, capacitación, actualización pedagógico didáctica y metodológica, formación continua, en todos los niveles y modalidades, según sus necesidades y las del Sistema Nacional de Educación, los mismos que serán financiados por el Estado;

Art. 22.- Competencias de la Autoridad Educativa Nacional. - La Autoridad Educativa Nacional, como rectora del Sistema Nacional de Educación, formulará las políticas nacionales del sector, estándares de calidad y gestión educativa, así como la política para el desarrollo del talento humano del sistema educativo y expedirá los acuerdos, reglamentos y demás normativa que se requiera. La competencia sobre la provisión de recursos educativos la ejerce de manera exclusiva la Autoridad Educativa Nacional y de manera concurrente con los distritos metropolitanos y los Gobiernos Autónomo descentralizados, distritos metropolitanos y gobierno autónomo municipales y parroquiales de acuerdo con la Constitución de la Republica y las leyes.

Las atribuciones y deberes de la Autoridad Educativa Nacional son las siguientes:

- a.** la Autoridad Educativa Nacional definirá estándares e indicadores de calidad educativo 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 de los establecimientos educativos; (Ley Orgánica de Educación Intercultural , 2021)

LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PÚBLICO, LOSEP

Art. 24.- Prohibiciones a las servidoras y los servidores públicos. – Prohíbese a las servidoras y los servidores públicos los siguientes:

- a) Abandonar injustamente 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;

Art- (...). - Del teletrabajo. - El teletrabajo es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios utilizado como soporte las tecnologías de la información y la comunicación para el contacto entre el trabajador y la institución contratante, si requerirse la presencia física del servidor en un sitio específico de trabajo. En esta modalidad el empleador ejercerá labores de control y dirección de forma remota y el servidor reportará de la misma manera. (Ley Orgánica de Servicio Público, LOSEP, 2020)

4.2. Marco Conceptual

Calidad de trabajo. – Se puede definir la calidad en el trabajo o calidad en la vida laboral a la satisfacción de unas necesidades claves para los trabajadores.

Capacitación. – La capacitación se define como el conjunto de actividades didácticas, orientadas a ampliar los conocimientos, habilidades y aptitudes del personal que elabora.

Desempeño. – Es el acto y la consecuencia de desempeñar: cumplir una obligación, realizar una actividad, dedicarse a una tarea.

Desempeño laboral. - Es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad.

Evaluación. – Es un proceso continuo de reunión e interpretación de información para valorar las decisiones tomadas en el diseño de sistema de aprendizaje.

Trabajo en equipo. – Es una forma de organización del trabajo, mediante la cual sus integrantes persiguen un objetivo común, intercambian experiencias, asumen roles y funciones.

E. MATERIALES Y MÉTODOS

5.1 Materiales

En la investigación se utilizaron los siguientes materiales, equipos e instrumentos.

5.1.1. Herramientas

- Esfero azul
- Lápiz HB
- Borrador
- Resma de papel bond

5.1.2. Equipos

- Laptop HP
- Impresora EPSON

5.1.3. Instrumentos

- Internet

5.2. Métodos

Si el conocimiento científico es un proceso inacabado y, por tanto, es objetivo de revisión y producción constante, la utilidad de los métodos y la metodología tiene que revisarse de manera regular, con el propósito de validar su eficiencia. (Aguilera Hintelhlher, Rina Marissa, 2013)

Los métodos que se utilizaron en la investigación son:

- ✓ **Deductivo.** – permite determinar las características de una realidad particular que se estudia por derivación o resultado de los atributos o enunciados contenidos en proposiciones o leyes científicas de carácter general formuladas con anterioridad. (Abreu, Jose Luis , 2014)

- ✓ **Inductivo.** – consiste en crear enunciados generales a partir de la experiencia, comenzando con la observación de un fenómeno, y revisando repetidamente fenómeno comparables para establecer por inferencia leyes de carácter universal. (Lfuentes Ibañez, Carmen; Marín Egoscozabal, Ainhoa, 2008)

- ✓ **Analítico.** – le método analítico descompone una idea o un objetivo en sus elementos (distinción y diferencia) (Lopera Echavarría, Juan Diego: Ramirez Gomez, 2010)

5.2.1. Tipos de investigación

- **Cualitativa.** - se describe la investigación cualitativa en la educación. Regularidad investigativa necesaria en la transproducción de conocimientos para la comprensión, interpretación, crítica y transformación de la realidad educativa, por ende, la realidad social. Lo cual es posible mediante el conocimiento y practica de habilidades herramientas y sus métodos. (Waldemar Jose Cerrón Rojas, 2019)

- **Cuantitativo.** - la investigación cuantitativa se conoce aquella que se vale de datos cuantificables, a los cuales se accede por medio de observaciones y mediciones. (Coelho, 2015)

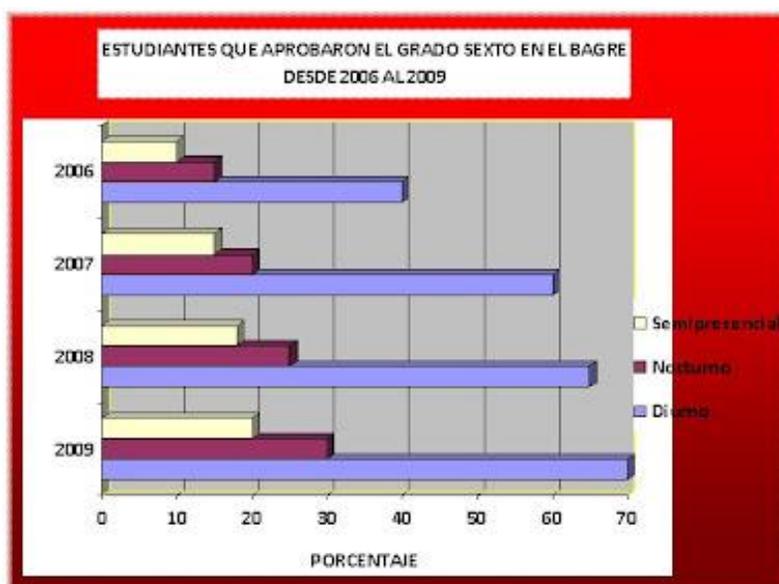
- **Campo.** - la investigación de campo usa instrumentos como ficheros o representaciones estadísticas que, combinados con técnicas como la observación o la encuesta, permite recopilar y analizar los datos que se van a estudiar. (Significados.com, 2020)

- **No Experimental.** – la investigación no experimental aquella que se realiza si manipular deliberadamente las variables. Es observar fenómeno tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlo. (Blogs.com, 2012)

5.2.2. Técnica e Instrumentos

- **Encuesta.** - es una técnica destinada a obtener información primaria, a partir de un número representativo de individuos de una población para proyectar sus resultados sobre la población total. (Slideshare, 2011)
- **Gráficos estadísticos.** - son representaciones visuales que emplean símbolos, barras, polígonos y sectores, de los datos contenidos en tabla de frecuencia. (Blogspot.com, s.f.)

Ilustración 3. Ejemplo de Gráfico Estadístico



Fuente: Blogs.com (2012)

Ubicación del Área de Estudio

El área de estudio está situada en la provincia de Napo que está ubicado en la región Amazónica ecuatoriana, su capital es la ciudad de Tena. Se encuentra dividida políticamente en 5 cantones: Archidona, Carlos Julio Arosemena Tola, El Chaco, Quijos y Tena.

El cantón Tena se encuentra distribuida en ocho parroquias rurales y una urbana, las misma que son: Ahuano, Chonta Punta, Pano, Puerto Misahuallí, Puerto Napo, Tálag, San Juan de Muyuna y Tena. Dentro de las cuales se encuentra un sin número de comunidades tanto colonos como indígenas.

La parroquia Tena es la ciudad de San Juan de los Dos Ríos de Tena, fue fundada el 15 de noviembre de 1560 como un lugar para la evangelización de los grupos de la selva amazónica por Gil Ramírez Dávalos; es la cabecera cantonal y la capital de la provincia de Napo. Sus límites parroquiales son: Norte; cantón Archidona, Sur; Puerto Napo, Este; Puerto Misahuallí, y Oeste; parroquia Muyuna.

a. Ubicación Geográfica

El cantón Tena limita con los siguientes cantones:

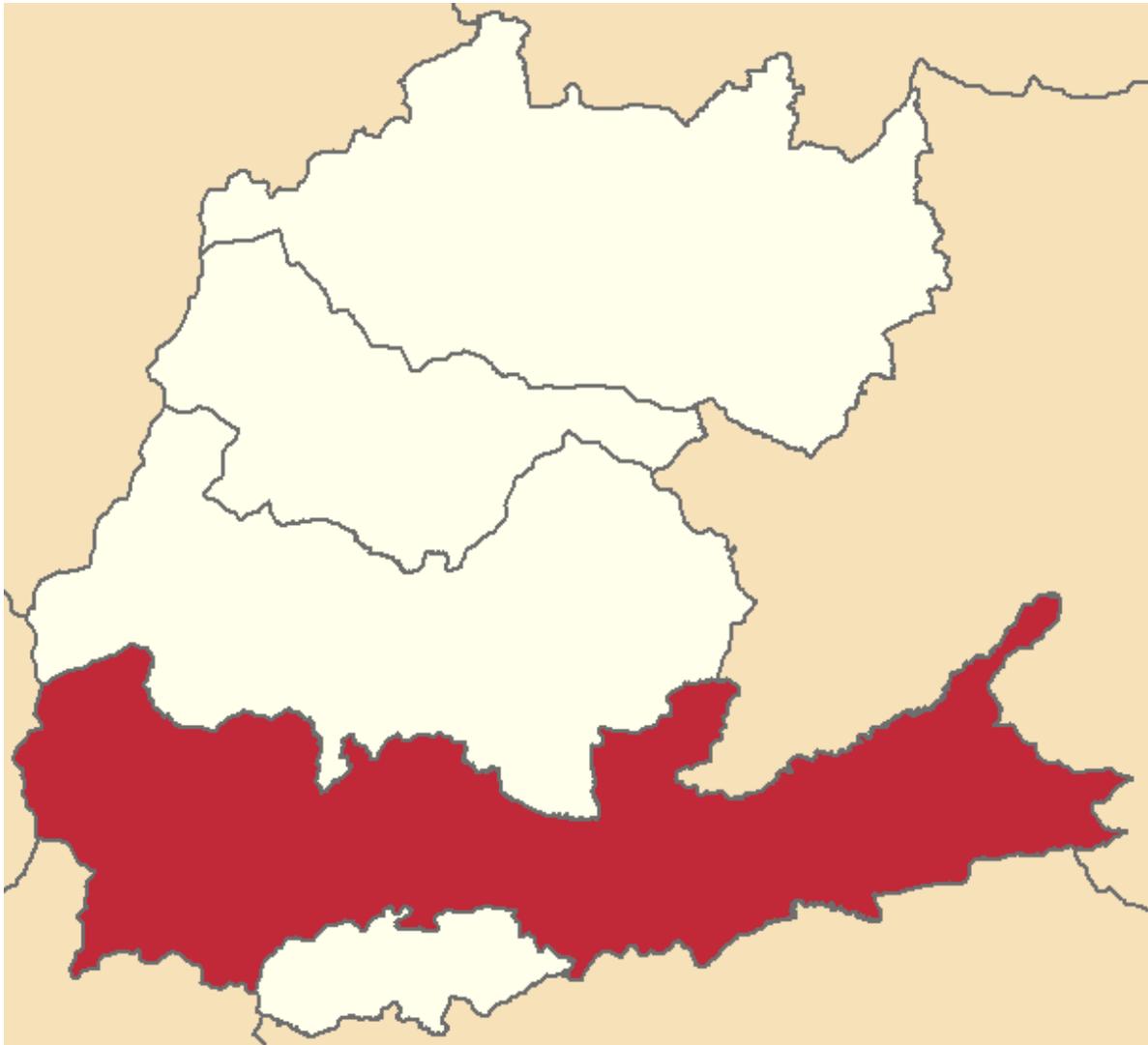
- ✓ Norte: Archidona y Loreto (Orellana)
- ✓ Sur: Arosemena Tola, Baños (Tungurahua) Arajuno (Pastaza)
- ✓ Este: Orellana (Orellana)
- ✓ Oeste: Latacunga (Cotopaxi) Salcedo (Cotopaxi) Baños (Tungurahua)

Ilustración 4 Mapa Ubicación Provincial.



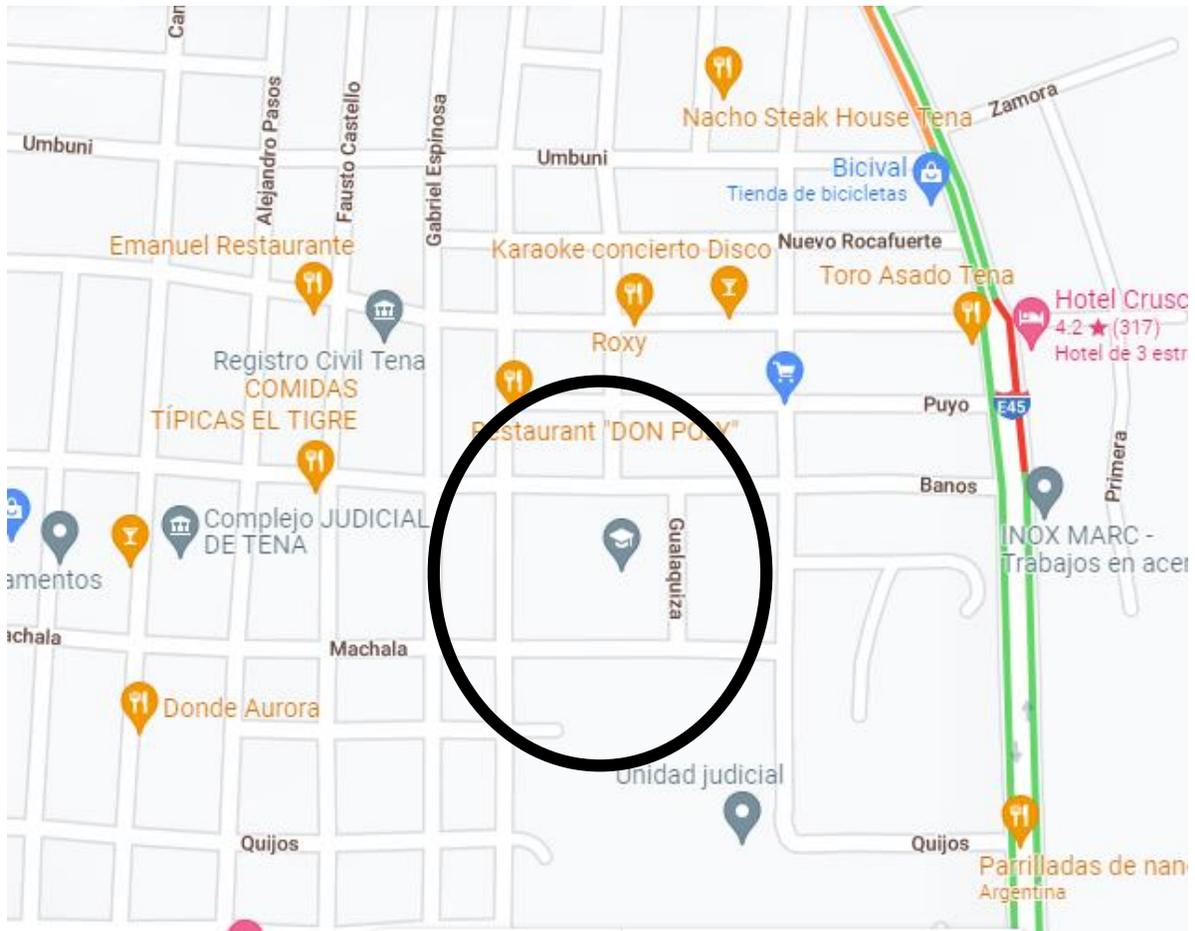
Fuente: Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo (GADM, 2014)
Elaborado por: Alvarado Yumbo Yajaira Milena (2021)

Ilustración 5 Ubicación Cantón Tena



Fuente: Secretaria Nacional de Planificación y Desarrollo (GADM , 2014)
Elaborado por: Alvarado Yumbo Yajaira Milena (2021)

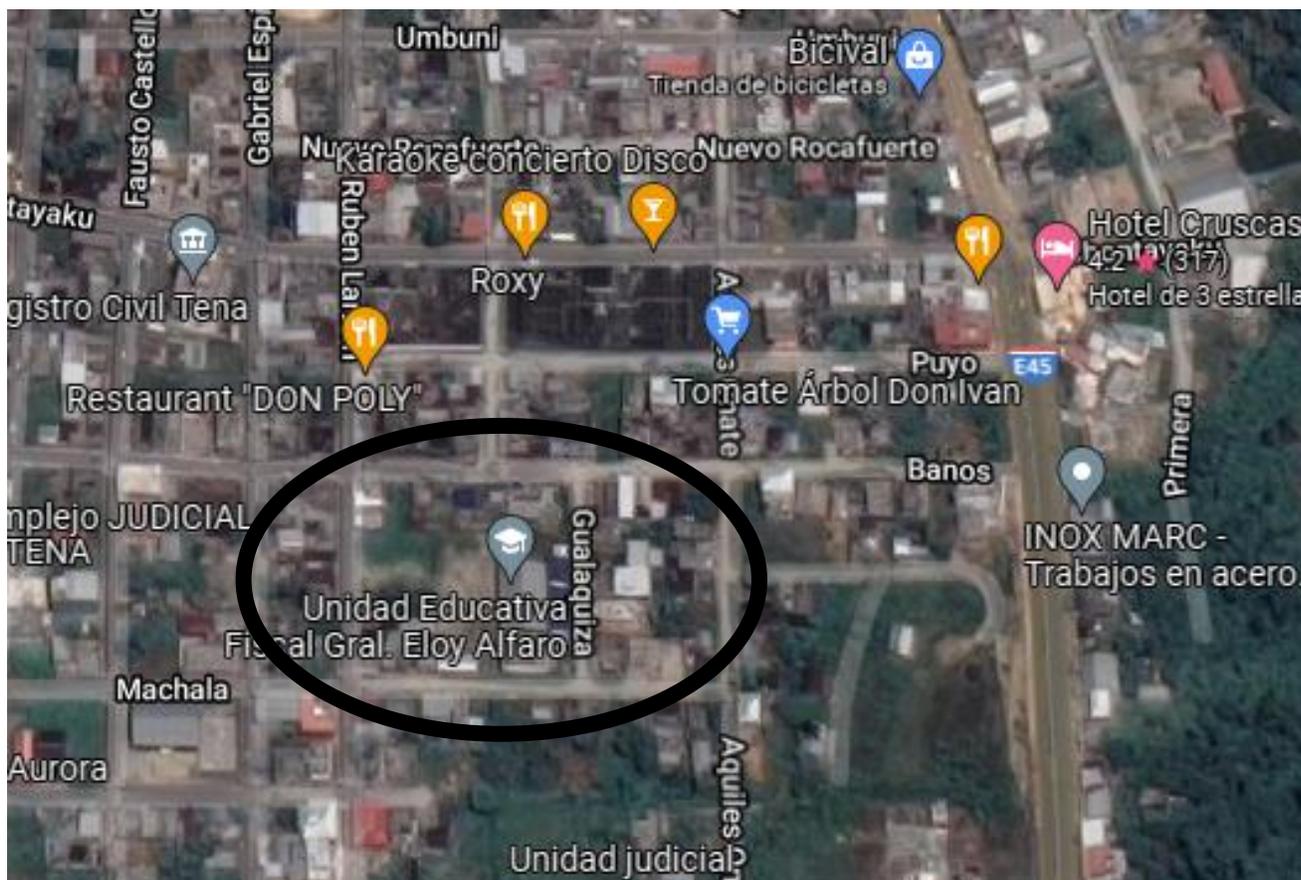
Ilustración 6 Mapa de Ubicación Geográfica de la Unidad Educativa Eloy Alfaro



Fuente: Google Maps (2021)

Elaborado por: Alvarado Yumbo Yajaira Milena (2021)

Ilustración 7 Mapa de Ubicación de la Unidad Educativa Eloy Alfaro



Fuente: Google Maps (2021)

Elaborado por: Alvarado Yumbo Yajaira Milena (2021)

F. RESULTADOS

6. Objetivo 1

Identificar la situación laboral mediante la gestión del departamento de talento humano con el que cuenta la Unidad Educativa Eloy Alfaro del cantón Tena.

Nota: Para el logro del objetivo antes mencionado es necesario ocuparse de la recolección de información bibliográfica, cuando se aplica la técnica de encuesta se puede recolectar la información requerida para la encuesta.

a) Situación laboral

la situación de los profesores se agravó con la pandemia, les impuso el confinamiento y el trabajo virtual, por otra parte, develó las debilidades estructurales del Sistema de Educación, demostró la inoperancia del gobierno y la Ministerio de Educación frente a la problemática educativa. (Calderón - Guevara , Racines - Cabrera, Castañeda - Lasso, & Rodríguez - Arboleda, 2021)

b) Educación y trabajo docente

La formación y el trabajo docente desde múltiples perspectivas que dan cuenta de la necesidad de avanzar en la producción de conocimiento sobre nuestras realidades, lo que constituye una de las apuestas principales de la Red Estado. (Ortiz, Fabara, Villagómes, & Hdalgo, 2017)

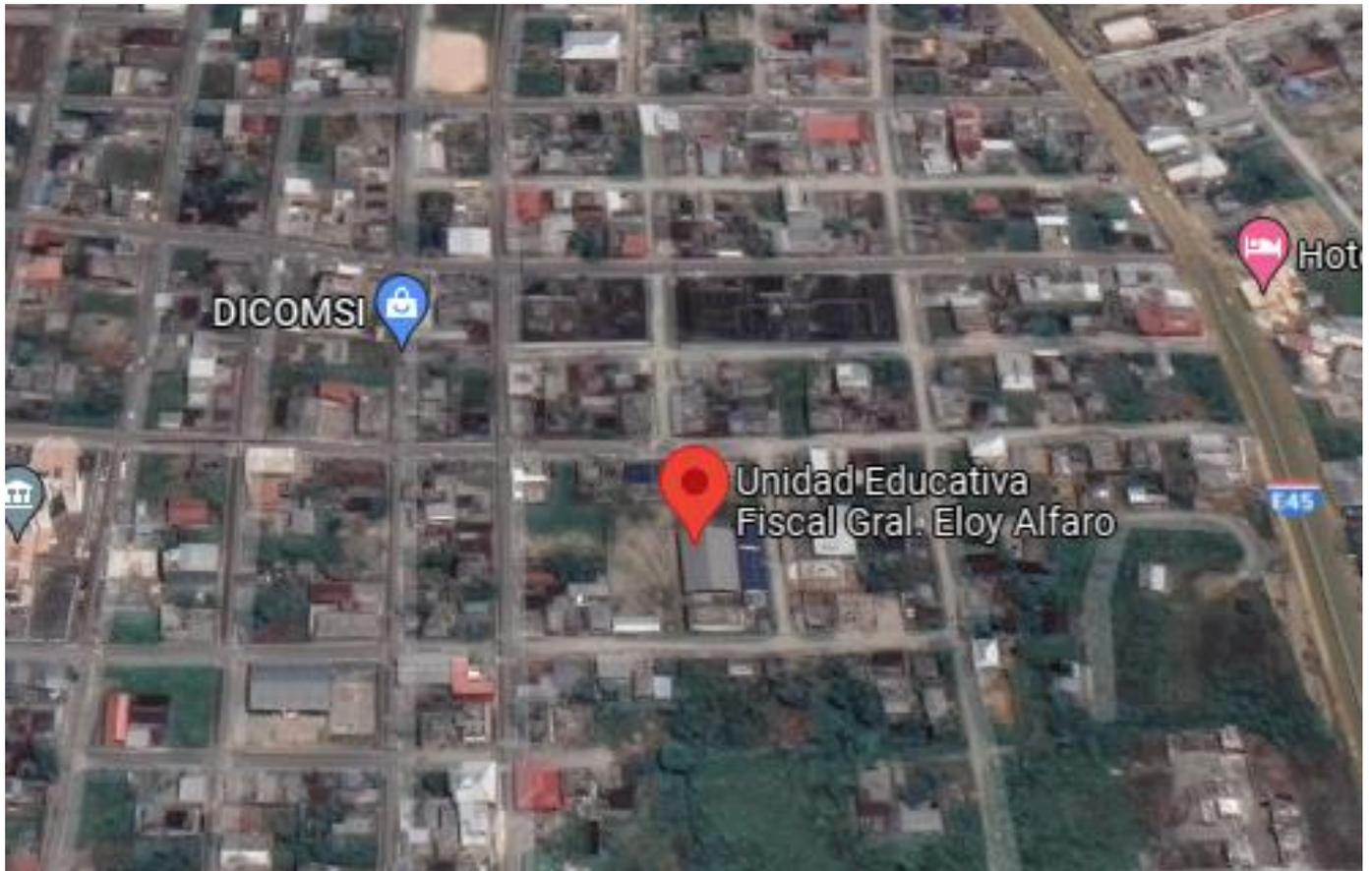
c) Calidad de vida

Los cambios acelerados que van teniendo la sociedad trascienden de manera directa en el trabajo docentes, las expectativas sociales reclaman a las instituciones y a los docentes: buenos resultados, preparación, compromiso, estrategias metodológica y altos niveles de enseñanza-aprendizaje. La calidad de vida refiere una experiencia humana que corresponde al cubrimiento de nuestras necesidades, la presencia de condiciones necesarias para una buena vida y la práctica de vivir bien como tal. (Sánchez Rosero, 2019)

10. Identificación del Área de Estudio

El sitio de muestreo se ubicó en la parte norte de la ciudad de Tena, provincia de Napo, debido a que la Unidad Educativa Eloy Alfaro está ubicada entre las calles Baños y Gualaquiza. En segundo lugar, se introduce la ubicación geográfica de los puntos de muestro involucrados en esta encuesta.

Ilustración 8 Mapa de Ubicación Geográfica de la Unidad Educativa Eloy Alfaro



Fuente: Google Maps (2021)

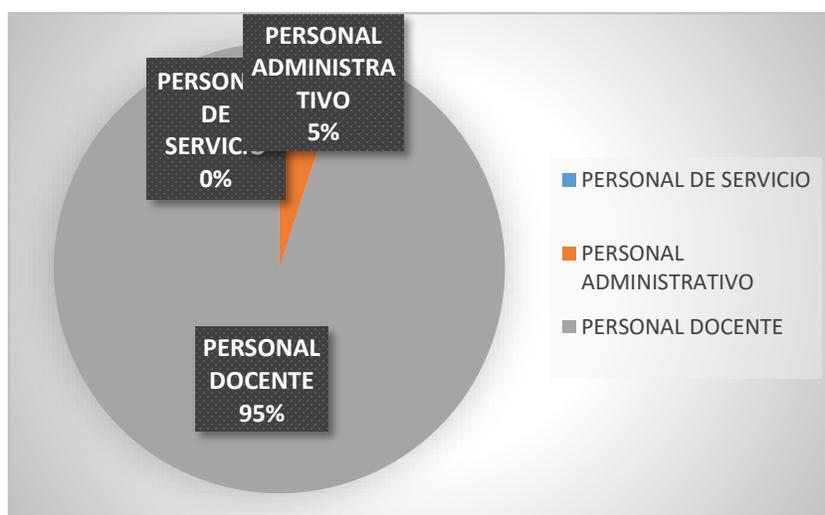
Elaborado por: Alvarado Yumbo Yajaira Milena (2021)

Interpretación de Resultados

Pregunta 1.- ¿A qué grupo del personal correspondiente?

RESPUESTAS	#	%
PERSONAL DE SERVICIO	0	0
PERSONAL ADMINISTRATIVO	1	5
PERSONAL DOCENTE	19	95
TOTAL	20	100

Elaborado por: Alvarado Yumbo Yajaira Milena (2021)



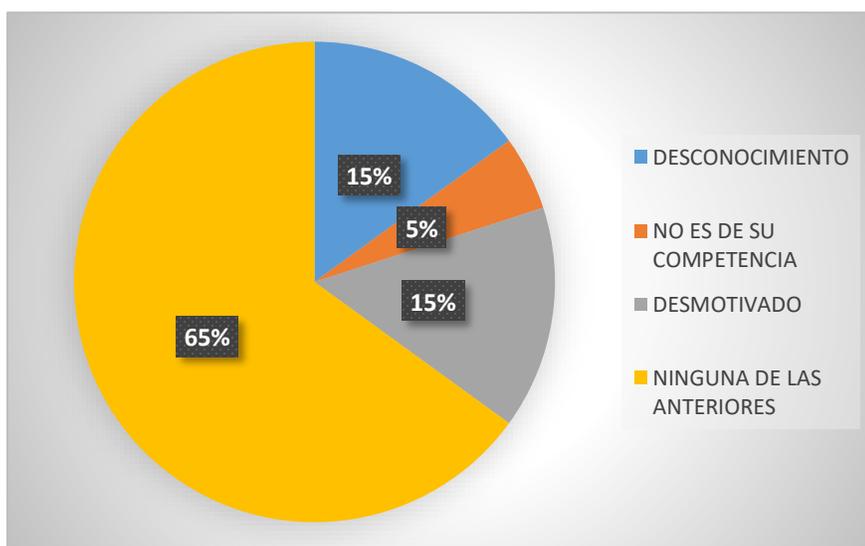
Elaborado por: Alvarado Yumbo Yajaira Milena (2021)

Interpretación: De acuerdo con los resultados arrojados por la encuesta que se realizó a 19 del personal docente y uno del personal administrativo, según la pregunta 1 indica que a el 95% es personal docentes, y el 1% personal administrativo de la Unidad Educativa Eloy Alfaro, significa que más del 95% de los encuestados son personal docente de la Unidad Educativa Eloy Alfaro.

Pregunta 2.- ¿Por qué Existe desconfianza entre los compañeros en realizar un trabajo?

RESPUESTAS	#	%
DESCONOCIMIENTO	3	15
NO ES DE SU COMPETENCIA	1	5
DESMOTIVADO	3	15
NINGUNA DE LAS ANTERIORES	13	65
TOTAL	20	100

Elaborado por: Alvarado Yumbo Yajaira Milena (2021)



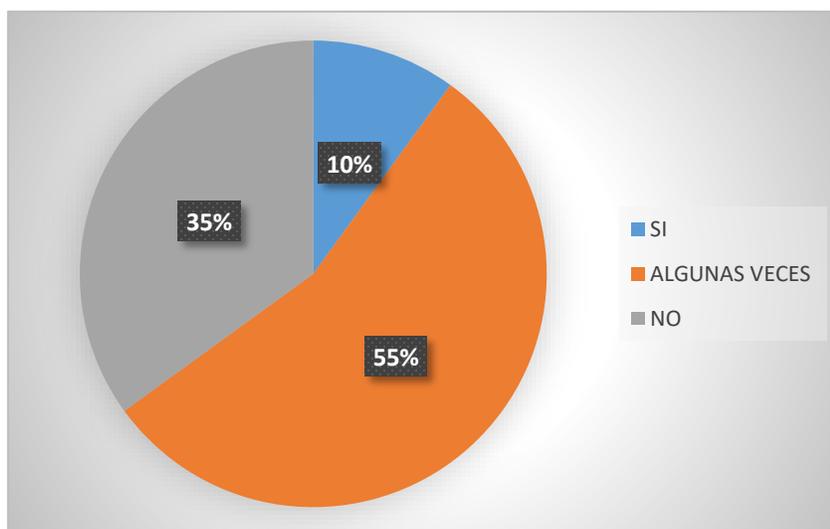
Elaborado por: Alvarado Yumbo Yajaira Milena (2021)

Interpretación: De acuerdo con los encuestados de la pregunta 2, a través del análisis del gráfico, entre los 20 encuestados el 15% tienen un desconocimiento sobre la desconfianza del personal docente, 5% manifestó que no es de su competencia, el otro 15% responde que se sienten desmotivados, y el 65% seleccionan que ninguna de las anteriores, a través de estos datos se pudo observar que no existe desconfianza entre el personal docente de la Unidad Educativa Eloy Alfaro, pudiendo observar según la información la mayor parte del personal docente manifestaron que ninguna de las anteriores en la cual nos indica que no hay desconfianza.

Pregunta 3.- ¿El departamento de talento humano da poca importancia a todo el personal docente?

RESPUESTAS	#	%
SI	2	10
ALGUNAS VECES	11	55
NO	7	35
TOTAL	20	100

Elaborado por: Alvarado Yumbo Yajaira Milena (2021)



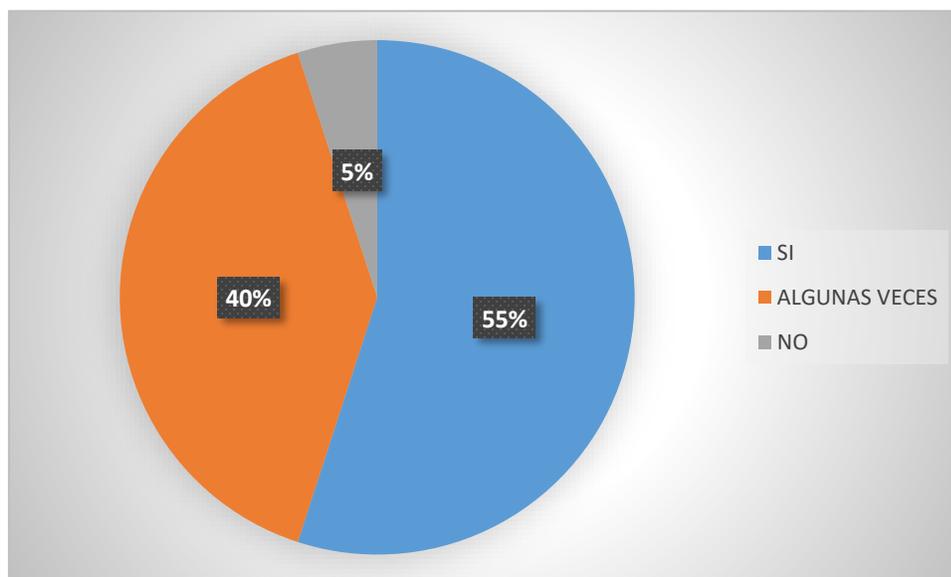
Elaborado por: Alvarado Yumbo Yajaira Milena (2021)

Interpretación: los datos arrojados por la encuesta realizada a 20 del personal docentes, en cuanto a la pregunta 3, a través del análisis del gráfico el 10% menciona que, si existe poca importancia en el departamento del talento humano, el 35% dice que no existe la poca importancia en el departamento antes mencionado, el 55% indica que algunas veces existe la poca importancia del departamento en mención. Interpretado que 55% de los encuestado menciona que algunas veces da insuficiente importancia al personal docente.

Pregunta 4.- ¿consideró que el departamento de talento humano hace seguimiento a su trabajo individual?

RESPUESTAS	#	%
SI	11	55
ALGUNAS VECES	8	40
NO	1	5
TOTAL	20	100

Elaborado por: Alvarado Yumbo Yajaira Milena (2021)



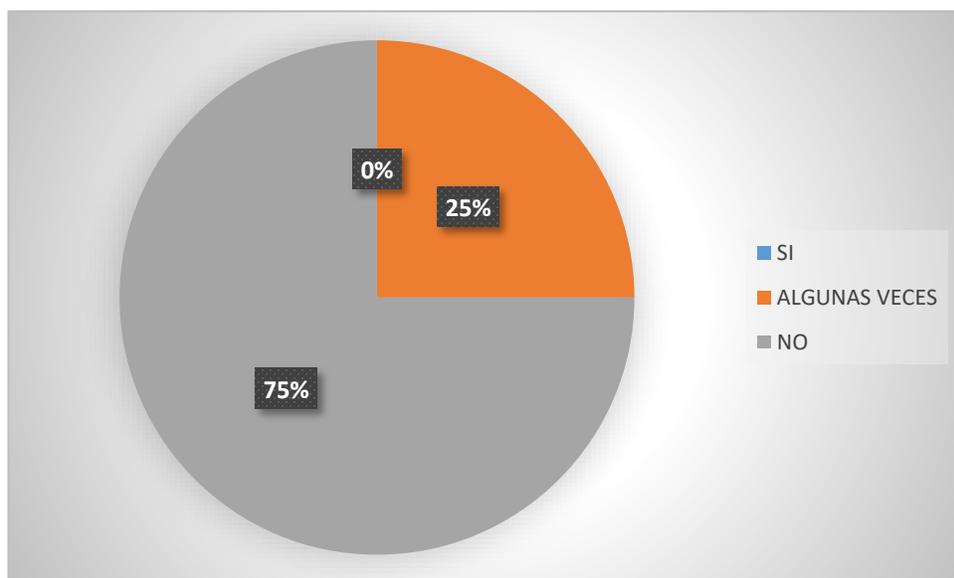
Elaborado por: Alvarado Yumbo Yajaira Milena (2021)

Interpretación: De acuerdo con los encuestado de la pregunta 4, mediante el respectivo análisis del gráfico se manifiesta que de un total de 20 personal docente encuestado el 55% si da seguimientos al trabajo realizado en el departamento de talento humano, el 40% ha escuchado algunas veces, el 5% no ha escuchado hablar sobre la actividad en el departamento de talento humano. Se pudo verificar que la mayor parte si considera que da seguimiento al personal docente.

Pregunta 5.- ¿Cree que el departamento de talento humano causa división entre el personal Docente?

RESPUESTAS	#	%
SI	0	0
ALGUNAS VECES	5	25
NO	15	75
TOTAL	20	100

Elaborado por: Alvarado Yumbo Yajaira Milena (2021)



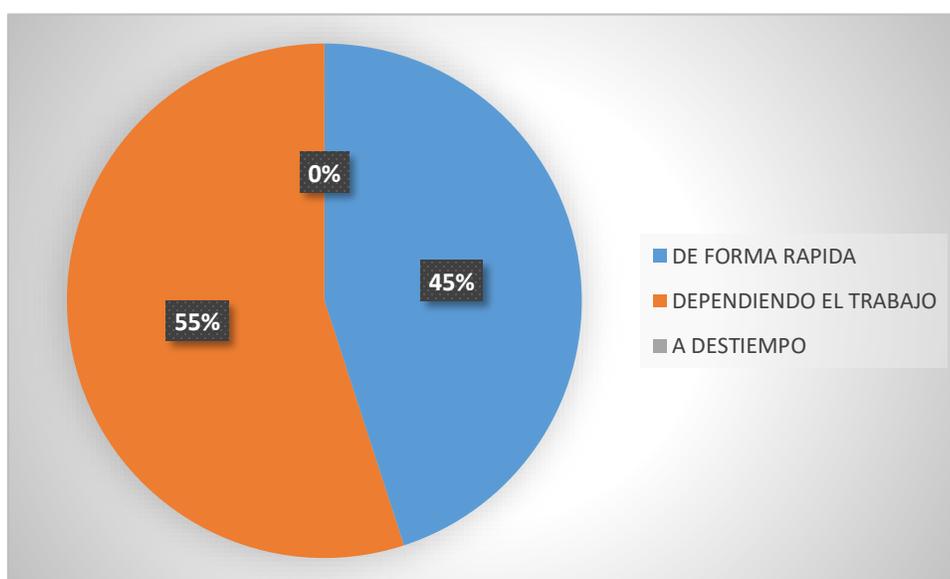
Elaborado por: Alvarado Yumbo Yajaira Milena (2021)

Interpretación: en cuanto al análisis de la encuesta referente a la pregunta 5, con el respectivo análisis del gráfico de un total de 20 personal docentes encuestado el 25% algunas veces cree que causa división entre el departamento de talento humano y el personal docente, el 75% manifiestan que no ha causado división entre el departamento de talento humano y el personal docente de la Unidad Educativa Eloy Alfaro. Según la información antes presentada que la mayor parte el departamento de talento humano no causa división entre el personal docentes.

Pregunta 6.- ¿En qué tiempo realiza las actividades encomendadas por el departamento de talento humano?

RESPUESTAS	#	%
DE FORMA RAPIDA	9	45
DEPENDIENDO EL TRABAJO	11	55
A DESTIEMPO	0	0
TOTAL	20	100

Elaborado por: Alvarado Yumbo Yajaira Milena (2021)



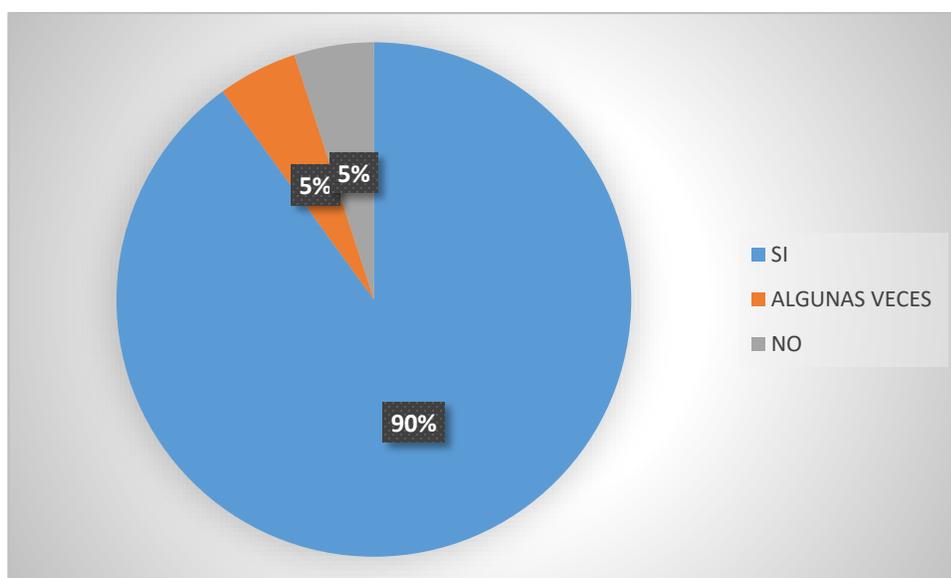
Elaborado por: Alvarado Yumbo Yajaira Milena (2021)

Interpretación: De acuerdo con la pregunta 6, con los resultados arrojados por las encuestas que se realizó a 20 del personal docentes, indica que el 45% lo realizó de forma rápida en el departamento de talento humano, el 55% lo realiza dependiendo el trabajo señalado en la Unidad Educativa Eloy Alfaro. Interpretado que más de 55% de los encuestados indica que lo realizan de forma rápida los trabajos encomendados.

Pregunta 7.- ¿Todos contribuyen al normal desenvolvimiento de la institución educativa?

RESPUESTAS	#	%
SI	18	90
ALGUNAS VECES	1	5
NO	1	5
TOTAL	20	100

Elaborado por: Alvarado Yumbo Yajaira Milena (2021)



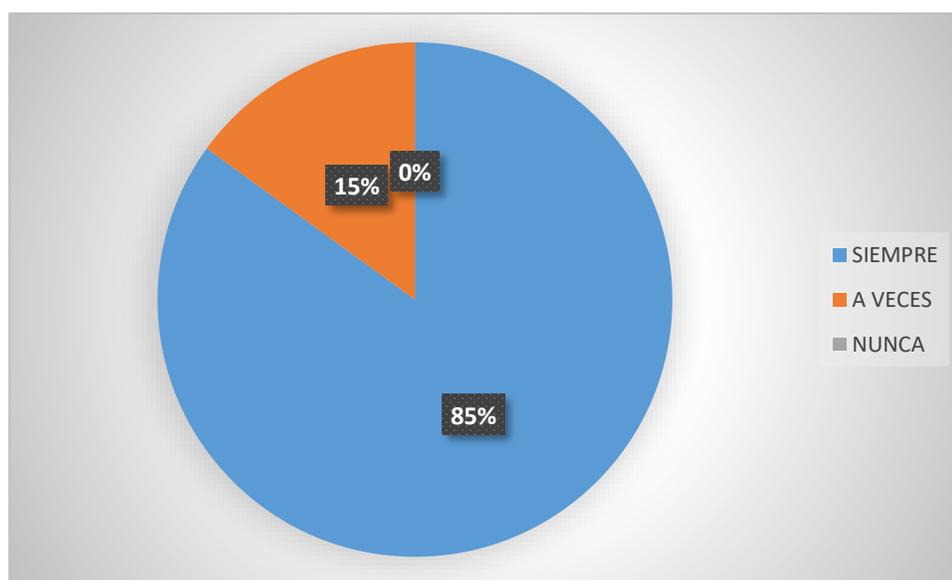
Elaborado por: Alvarado Yumbo Yajaira Milena (2021)

Interpretación: De acuerdo con los encuestado realizada a 20 del personal docente, en cuanto a la pregunta 7, mediante el respectivo análisis del gráfico se manifiesta que el 90% de los encuestado mencionan que, si contribuyen al desenvolvimiento de la institución Educativa, el 5% manifiestan que algunas veces apoyan al desenvolvimiento y el 5% dicen que no favorecen al desenvolvimiento de la Unidad Educativa Eloy Alfaro. Al interpretar se pudo dar cuenta que el 90% si contribuye al normal desenvolvimiento de la Unidad Educativa Eloy Alfaro.

Pregunta 8.- ¿La Unidad Educativa Eloy Alfaro aplica adecuadamente los procesos de administración de talento humano para el manejo de su personal?

RESPUESTAS	#	%
SIEMPRE	17	85
A VECES	3	15
NUNCA	0	0
TOTAL	20	100

Elaborado por: Alvarado Yumbo Yajaira Milena (2012)



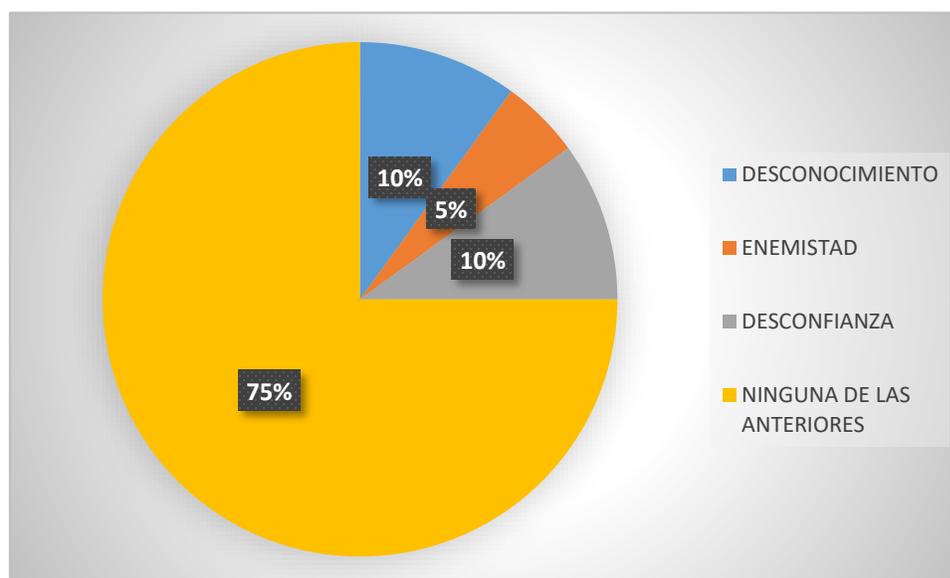
Elaborado por: Alvarado Yumbo Yajaira Milena (2021)

Interpretación: De total de los encuestado en cuanto a la pregunta 8, el 85% menciona siempre aplica adecuadamente los procesos, el 15% a veces los realizan, pudiendo determinar que la mayor parte corresponde al 85% de los encuestado, manifiesta que siempre aplican adecuadamente el proceso administrativo del departamento de talento humano para el manejo del personal docente de la Unidad Educativa Eloy Alfaro.

Pregunta 9.- ¿Cuál es la razón del personal docente no trabajen de manera conjunta?

RESPUESTAS	#	%
DESCONOCIMIENTO	2	10
ENEMISTAD	1	5
DESCONFIANZA	2	10
NINGUNA DE LAS ANTERIORES	15	75
TOTAL	20	100

Elaborado por: Alvarado Yumbo Yajaira Milena (2021)



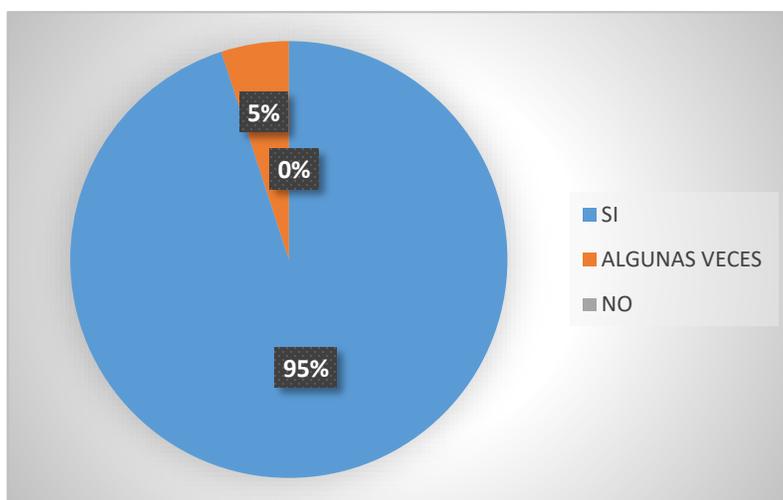
Elaborado por: Alvarado Yumbo Yajaira Milena (2021)

Interpretación: según los datos arrojados en la encuesta realizada a 20 del personal docente, la pregunta 9, mediante el respectivo análisis se manifiesta que el 10% es desconfianza, el 5% enemista, el 10% desconocimientos y el 75% menciona ninguna de las anteriores, en cuanto a los datos arrojados en esta pregunta señala que el 75% trabajan de manera conjunta.

Pregunta 10.- ¿En a la institución no motiva al mejoramiento laboral?

RESPUESTAS	#	%
SI	19	95
ALGUNAS VECES	1	5
NO	0	0
TOTAL	20	100

Elaborado por: Alvarado Yumbo Yajaira Milena (2021)



Elaborado por: Alvarado Yumbo Yajaira Milena (2021)

Interpretación: en base a la encuesta realizada en cuanto a la pregunta 10 mediante el análisis de un total de 20 encuestados el 95% menciona que, si motivan al mejoramiento laboral, el 5% algunas veces motivan, dando a conocer que el 95% de los encuestado indica que en la Institución si motivan al mejoramiento laboral de la Unidad Educativa Eloy Alfaro.

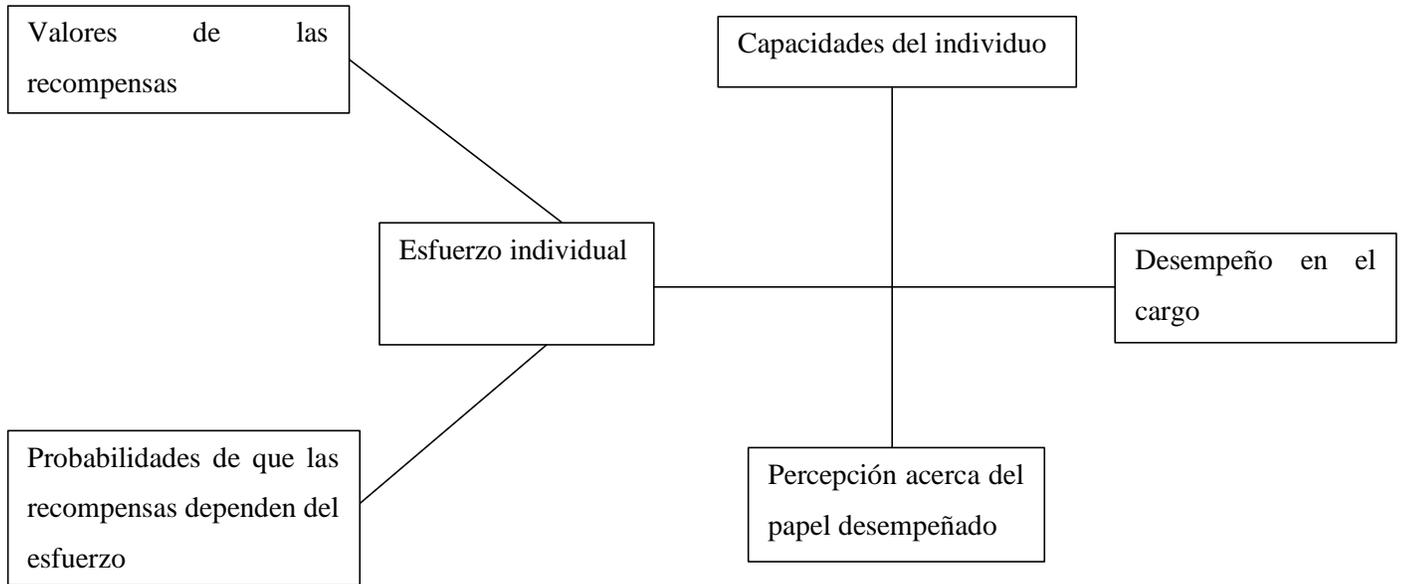
6.1.Objetivo 2

Mejorar el desempeño laboral que actualmente tiene en la Unidad Educativa Eloy Alfaro del cantón Tena.

Nota: para mejorar el desempeño laboral es muy importante que los docentes entiendan cuáles son sus funciones o tarea específicas, los procedimientos que se deben seguir, las políticas que se deben respetar y los objetivos que se deben cumplir. Para ello se pudo utilizar diferentes técnicas como puede ser delegar una mayor autoridad, darles mayores responsabilidades, recompensar los logros obtenido, ofrecer un buen clima laboral.

Mejorar el desempeño laboral de los docentes debe ser unas de las prioridades del día a día en la institución Educativa, debe identificar, observar y analizar todos los factores que puede influir en la mejora del desempeño.

Para un buen desempeño laboral es importante que el docente entienda cuáles son sus funciones o tareas específicas, los procedimientos que se debe seguir, las políticas que se comprometen a respetar y los objetivos que deben cumplir.



Fuente: (gestiopolis, s.f.)

Promover la comunicación. - La comunicación es uno de los procesos que caracteriza a los seres humanos por lo tanto en todos los ámbitos de la actividad de las personas hay procesos de comunicación. (Rodríguez , 2016)

La comunicación es uno de los procesos que caracteriza al ser humano, por lo que existe un proceso de comunicación en todos los ámbitos de la actividad humana.

Capacitaciones. - La capacitación es el proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio de cual las personas adquieren conocimiento, desarrollo habilidades y competencias en función de objetivos definidos. (Valdivia Tasila, 2018)

La formación es un proceso educativo de corta duración, que se aplica de manera sistemática y ordenada, Objetivos e Importancia de la capacitación del talento humano, a través del cual las personas adquieren conocimiento y desarrollan habilidades y competencias basadas en objetivos específicos.

Tabla 1 Objetivo e Importancia

N°	Objetivos	Importancia
1	Promover la eficacia	Personal con los conocimientos adecuados
2	Incrementar la productividad	Tener la confianza para desenvolverse en el ámbito laboral
3	Mejorar las relaciones humanas en la Institución	La Instituciones Educativas proporciona a través del aprendizaje mediante capacitaciones
4	Contribuir a la reducción del movimiento de personal, como renuncia	Proporcionar mejores resultados y metas individuales

Fuente: Valdivia Tasila (2018)

Elaborado por: Alvarado Yumbo Yajaira Milena (2021)

Dar una compensación razonable

Que, la disposición General Novena de la Ley Orgánica de Educación Intercultural manda: “NOVENTA”. - Como estímulo para la jubilación de las y los docentes, el Estado les Pagará por una solo vez las compensaciones económicas establecidas en la Ley Orgánica de Servicio Público para el efecto. - Las y los docentes que se acojan a los beneficios de la jubilación, tendrán derecho a recibir por una sola vez cinco salarios básicos unificado del trabajador privado por cada año de servicio contado a partir del quinto año y hasta un monto máximo de ciento cincuenta salarios básico unificado del trabajador privado en total, para cuyo efecto, se efectuaran las reformas presupuestarias correspondientes en función de la disponibilidad fiscal existente, se podrá pagar este beneficio con bonos del Estado de conformidad con lo establecido en los articulo 81y 129 de la Ley Orgánica de Servicio Público”; (Creamer Guilén, 2020)

6.2.Objetivo 3

Evaluar la problemática de mayor Incidencia en la gestión del talento humano de la Unidad Educativa Eloy del Cantón Tena.

Nota: Mediante un modelo operativo y la previsión de la evaluación se anticipará la incidencia de la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los docentes en la Unidad Educativa Eloy Alfaro.

Evaluar la gestión educativa para comprender qué procesos y estrategias internas, ponen en prácticas a las instituciones públicas y privadas, ante la tarea de mejorar gradualmente los resultados educativos, para comprender la relación entre las acciones realizadas por las instituciones educativas y los resultados alcanzados. Intenta entender el proceso de mejora de forma dinámica, más que estática para comprobar si cumple con los requisitos, porque no permite generar información para tomar decisiones de mejora.

Tabla 2 Modelo Operativo

TEMA	OBJETIVO	ACTIVIDADES
Fase 1		
Socialización	Socializar con el personal docentes sobre la propuesta planteada en la gestión del talento humano basado en competencias orientados a mejorar el desempeño laboral.	Exposición
		preguntas
Fase 2		
Planificación	Planificar el tiempo para la ejecución de la gestión del talento humano basado en competencias orientado a mejorar el desempeño laboral.	Elaborar un cronograma de actividades.
Fase 3		
Ejecución	Ejecutar todas las actividades planteadas en la gestión del talento humano basado en competencias orientado a mejorar el desempeño laboral.	Firma de acta de responsabilidad
Fase 4		
Evaluación	Evaluar al departamento de la gestión del talento humano basado en competencias a mejorar el desempeño laboral.	encuesta

Fuente: Miranda López (2014)

Elaborado por: Alvarado Yumbo Yajaira Milena (2021)

Gestión de talento humano. - hace referencia al conjunto de procesos que una organización, a través de su departamento de recursos humano, pone en marcha para la atracción, captación e incorporación de nuevos colaboradores, la igual que para la retención de los que ya son parte de la institución. (Unir.net, 2021)

Tabla 3 Previsión de evaluación

¿Qué evaluar?	La implementación de la gestión del talento humano basado en competencias orientados a mejorar el desempeño laboral.
¿Por qué evaluar?	Para conocer el avance de la implementación de la gestión del talento humano basado en competencias orientados a mejorar el desempeño laboral.
¿para qué evaluar?	Para medir si la gestión del talento humano basado en competencias a mejorado el desempeño laboral.
Indicadores	Eficacia, eficiente, efectividad.
¿Cuándo evaluar?	Semestralmente
¿Cómo evaluar?	Encuesta
Fuente e Instrumento	Cuestionario

Fuente: Miranda López (2014)

Elaborado por: Alvarado Yumbo Yajaira Milena (2021)

G. DISCUSIÓN

10. Objetivo 1

Identificar la situación laboral mediante la gestión del departamento de talento humano con el que cuenta la Unidad Educativa Eloy Alfaro del cantón Tena.

Para el desarrollo de este objetivo se procedió a realizar una encuesta a la Unidad Educativa Eloy Alfaro del Cantón Tena, posteriormente se ha realizado la recolección de información para conocer e identificar la situación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los docentes, según a Majad Rondón (2016) la gestión del talento es una filosofía de gestión sobre valores creencias, roles y organizaciones y sociedad en que es un modelo de gestión del talento en las instituciones educativas

10.1. Objetivo 2

Mejorar el desempeño laboral que actual mente tiene en la Unidad Educativa Eloy Alfaro del cantón Tena.

Para la ejecución de este segundo objetivo se realizó las siguientes indagaciones realizadas, identificar observar y analizar todos los factores que pueden influir en el desempeño laboral de los docentes. Según el autor Helmut (2018) el desempeño laboral es la evaluación que determina si una persona hace un buen trabajo. Se estudia académicamente como parte de la psicología industrial y organizacional, también forma parte de la gestión de recursos.

10.2. Objetivo 3

Evaluar la problemática de mayor incidencia en la gestión del talento humano de Unidad Educativa Eloy Alfaro den cantón Tena.

Una vez llevado a cabo la averiguación a la Unidad Educativa Eloy Alfaro se procedió a hacer un modelo operativo con los siguientes temas: Socialización, planificación, ejecución y evaluación; y la previsión de evaluación con las siguientes interrogantes: ¿Qué evaluar?, ¿por qué evaluar?, ¿para qué evaluar?, ¿Cuándo evaluar?, ¿Cómo evaluar?, con las medidas alternativas de solución se busca desarrollar de la mejor manera y sin eventualidades internas en el departamento de talento humano basado en la competencia del desempeño laboral de los docentes.

H. CONCLUSIONES

- Tras el análisis de la situación de la Institución Educativa, A través de estos datos se pudo observar que no existe desconfianza entre el personal docente de la Unidad Educativa, pudiendo observar según la información la mayor parte del personal docente manifestaron que nos indica que no hay desconfianza. En una organización educativa, el proceso de formación del personal docente debe basarse en las metas organizacionales.
- En resumen, con las medidas alternativas de solución se busca desarrollar de la mejor manera y sin eventualidades internas en el departamento de talento humano basado en la competencia del desempeño laboral de los docentes. Evaluar la gestión educativa para comprender que procesos y estrategias internas, ante la tarea de mejorar gradualmente los resultados educativos, para comprender la relación entre las acciones realizadas por la institución educativa y los resultados alcanzados.
- Se concluye que mediante el departamento de gestión del talento humano hacia el personal docente no existe desconfianza, trabajan de manera mutua, el departamento antes mencionado motiva al desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa Eloy Alfaro.

I. RECOMENDACIONES

- Se recomienda a la Institución Educativa dar seguimiento adecuado al personal docente ya que una mínima parte se siente desmotivada sobre la desconfianza que existe entre los compañeros docentes.

- Se sugiere al Sr. Rector de la Unidad Educativa Eloy Alfaro ubicar a una persona tolerante y que tenga vastos conocimientos en el área de talento humano, para con ello lograr ganar un espacio de sano esparcimiento laboral.

- Llevar a cabo los procesos de administración del talento humano para el manejo del personal, ya que el 15% manifiesta que a veces realizan las respectivas técnicas adecuadas para el departamento antes mencionado.

J. BIBLIOGRAFÍA

- Abreu, Jose Luis . (diciembre de 2014). *El Método de la Investigación Research Method*.
Obtenido de [http://www.spentamexico.org/v9-n3/A17.9\(3\)195-204.pdf](http://www.spentamexico.org/v9-n3/A17.9(3)195-204.pdf)
- Aguilera Hintelhlher, Rina Marissa. (enero-abril de 2013). Indentidad y diferenciación entre
Métodos y Metodología. *Estudio Políticos*, 9(28), 81-103. Obtenido de
<https://www.redalyc.org/pdf/4264/426439549004.pdf>
- Alejandro Matheu. (8 de octubre de 2016). *issuu.com*. Obtenido de Importancia del talento
Humano: https://issuu.com/alejandramatheu/docs/importancia_del_talento_humano
- Blogs.com*. (1 de 12 de 2012). Obtenido de Tesis de Investigación:
<http://tesisdeinvestig.blogspot.com/2012/12/disenos-no-experimentales-segun.html>
- Blogspot.com*. (s.f.). Obtenido de http://estadisticadescript.blogspot.com/p/tipos-de-graficas_7359.html
- Calderón - Guevara , C., Racines - Cabrera, M., Castañeda - Lasso, G., & Rodríguez -
Arboleda, F. (22 de febrero de 2021). Álisis de las condiciones laborales del
amgisterio ecuatoriano durante la pandemia. *Revista Multidisciplinar*.
- Coelho, F. (1 de septiembre de 2015). *Significado.com; Significado*. Obtenido de Significado
de Metodología de investigación. : <https://www.significados.com/metodologia-de-la-investigacion/>
- Constitución de la Republica del Ecuador . (21 de diciembre de 2015). *cosede.gob.ec*.
Obtenido de <https://www.cosede.gob.ec/wp-content/uploads/2019/08/CONSTITUCION-DE-LA-REPUBLICA-DEL-ECUADOR.pdf>
- Creamer Guilén, M. (3 de Diciembre de 2020). *educación.gob.ec*. Obtenido de Ministerio de
Educación: <https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2020/12/MINEDUC-MINEDUC-2020-00053-A.pdf>
- De Soto, Francia Celis. (2006). La Gestión de Recursos Humanos en las Organizaciones de
Servicio. *Laurus*, 12, 10-27. Obtenido de
<https://www.redalyc.org/pdf/761/76109902.pdf>
- definicion.de*. (s.f.). Obtenido de definición de desempeño: <https://definicion.de/desempeno/>

- Economipedia.com.* (07 de mayo de 2020). Obtenido de Trabajo en equipo:
<https://economipedia.com/definiciones/trabajo-en-equipo.html>
- Ecured.* u. (s.f.). Obtenido de desempeño laboral :
https://www.ecured.cu/Desempe%C3%B1o_laboral
- Edu.ar.* (s.f.). Obtenido de
<https://www.fio.unicen.edu.ar/usuario/segumar/Laura/material/Que%20es%20la%20Capacitaci%C3%B3n.pdf>
- Educrea.* (2012). Obtenido de Evaluación: Pilar Fundamentación de la Educación:
<https://educrea.cl/evaluacion-pilar-fundamental-de-la-educacion/>
- GADM . (2014). *Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo.* Obtenido de
https://es.wikipedia.org/wiki/Archivo:Napo_-_Tena.png
- GADM. (2014). *Secretaria Nacional de Planificación y Desarrollo.* Obtenido de
[https://es.m.wikipedia.org/wiki/Archivo:Napo_in_Ecuador_\(%2BGalapagos\).svg](https://es.m.wikipedia.org/wiki/Archivo:Napo_in_Ecuador_(%2BGalapagos).svg)
- gestiopolis.* (s.f.). Obtenido de Metodos de evaluación del desempeño laboral.
- Gonzalo Serra Fernández. (7 de marzo de 2017). *Desarrollo del talento humano-Gestión del talento.* *Intitutoaltorendimiento.com.* Obtenido de
<https://institutoaltorendimiento.com/gestiondeltalento/inicio/desarrollo-del-talento-humano/>
- Google Maps.* (2021). Obtenido de <https://www.google.com.ec/maps/place/Tena/@-1.0082532,-77.8134276,17z/data=!4m5!3m4!1s0x91d6a44047cf041d:0xff1b504985f2d31b!8m2!3d-0.9962972!4d-77.8136035!5m2!1e1!1e4?hl=es>
- Gympass.* (19 de junio de 2017). *Gympass.com.* Obtenido de ¿Qué es calidad de vida en el trabajo y cómo lograrla?: <https://blog.gympass.com/es-mx/calidad-de-vida-en-el-trabajo/>
- Helmut Sy Corvo. (28 de noviembre de 2018). *Lifeder.com.* Obtenido de Desempeño laboral: características y ejemplo: Lifeder.com. <https://www.lifeder.com/desempeno-laboral/>
- Karina Patricia Rodríguez-Marulanda, J.-C. (2019). DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN ITSA. *Revista EAN*, 87, 79-101. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/206/20663246005/html/>

- Laura Cristina Barba Miranda. (julio de 2015). *Academia.edu*. Obtenido de Gestión del Talento Humano en Instituciones Educativas Publicas: https://www.academia.edu/38561002/Gesti%C3%B3n_de_talento_humano_en_instituciones_educativas_p%C3%ABlicas_mayores_del_sistema_nacional_de_educaci%C3%B3n_y_su_repercusi%C3%B3n_en_el_desempe%C3%B1o_laboral_en_todas_las_%C3%A1reas_de_personal_Estudio_de_cas
- Ley Orgánica de Educación Intercultural . (abril de 19 de 2021). Obtenido de http://gobiernoabierto.quito.gob.ec/Archivos/Transparencia/2021/04abril/A2/ANEXOS/PROCU_LOEI.pdf
- Ley Orgánica de Servicio Público, LOSEP. (09 de diciembre de 2020). Obtenido de https://www.superbancos.gob.ec/bancos/wp-content/uploads/downloads/2020/12/ley_organica_servicio_publico2.pdf
- Lfuente Ibañez, Carmen; Marín Egoscóabal, Ainhoa. (septiembre - diciembre de 2008). METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN EN LAS CIENCIAS SOCIALES. *Escuela de Administración de Naegocios*(64), 5-18. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/206/20612981002.pdf>
- Lopera Echavarría, Juan Diego; Ramirez Gomez, C. (enero-julio de 2010). EL MÉTODO ANALÍTICO COMO MÉTODO NATURAL. *Nómadas. Critical Journal of Social and Juridical Sciences*, 25(1). Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/181/18112179017.pdf>
- Majad Rondón, M. (mayo-agosto de 2016). Gestión del Talento Humano en Organizaciones Educativas. *Revista de Investigación*, 40(88), 148-165. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3761/376147131008.pdf>
- Majad Rondón, M. (mayo-agosto de 2016). Gestión del talento humano en organizaciones educativas . *Revista de Investigación*, 148-165. Obtenido de Redalyc.org: <https://www.redalyc.org/pdf/3761/376147131008.pdf>
- Martinez - Chavez, Guadalupe Iván - Guevara, A.-O. (2016). EL DESEMPEÑO DOCENTE Y LA CALIDAD EDUCATIVA . *Ra Ximhai*, 12(6), 123-134. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/461/46148194007.pdf>

- Martinez- Chairez, Guadalupe Iván, G.-A.-O. (julio-diciembre de 2016). DESEMPEÑO DOCENTE Y LA CALIDAD EDUCATIVA . *Ra Ximhai*, 12(6), 123-134. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/461/46148194007.pdf>
- Mejía Chan, Y. (octubre de 2012). *Edu.gt*. Obtenido de Eavluación del Desempeño con Enfoque en las Competencias Laborales: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2012/05/43/Mejia-Yessika.pdf>
- Miranda López, L. D. (2014). *Repositorio*. Obtenido de Gestión del talento humano y su incidencia en la satisfacción laboral de los empleado de la empresa creaciones "Vaness" de la Cuidad de Ambato: <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/7786/1/FCHE-IFTGPI-62.pdf>
- Ortiz, M. E., Fabara, E., Villagómes, M. S., & Hdalgo, L. (2017). La formación y el trabajo docente en el Ecuador .
- Penaloza Suárez, Panchi Vanegas, Castro Ricalde, L. (2018). *Revista edca*. Obtenido de Desarrollo del Talento Humano con estrategia par al formación de docentes universitarios: <https://revistaredca.uaemex.mx/Pixbay.com>. (s.f.).
- Rodriguez , A. Y. (2016). *La Comunicación dentro de las Organizaciones*. Obtenido de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/14976/RODRIGUEZ%20MORALESANGELA%20YOJANA2016.pdf?sequence=1>
- Sánchez Rosero, D. M. (30 de agosto de 2019). *CALIDAD DE VIDA LABORAL: SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES EN UNA INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR DEL ECUADOR*. Obtenido de <https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/3491/1/CALIDAD%20DE%20VIDA%20LABORAL%20UCE.pdf>
- Significados. (12 de enero de 2014). *Significado de Evaluación*. *Significados.com; Significados*. Obtenido de <https://www.significados.com/evaluacion/>
- Significados.com*. (26 de octubre de 2020). Obtenido de <https://www.significados.com/investigacion-de-campo/>
- Slideshare*. (21 de julio de 2011). Obtenido de <https://es.slideshare.net/docastrobe/encuesta-8654165>

- Unir.net*. (18 de marzo de 2021). Obtenido de ¿Qué es la Gestión del Talento Humano y cuál es su importancia?: <https://ecuador.unir.net/actualidad-unir/gestion-talento-humano/>
- Valdivia Tasila, M. (2018). *Repositorio*. Obtenido de la Capacitación en la Gestión del Talento Humano : <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/886/TRABAJO%20DE%20INVESTIGACION%20-%20Valdivia.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Verónica Samantha Vallejo Espinoza , A. (15 de abril de 2017). *Revista.UEES.edu.ec*. Obtenido de Importancia de la Gestión del Talento Humano como Estrategia para la Atracción y Retención de Docentes en la Organizaciones educativas de Ecuador: <https://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/download/76/74>
- Waldemar Jose Cerrón Rojas. (julio-diciembre de 2019). La investigación cualitativa en educación. *Dialnet (Horizonte de la Ciencia)*, 9(17), 159-168. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7762065>

K. ANEXOS

Anexos 1. Oficio al rector de la Unidad Educativa Eloy Alfaro

Tena, 07 de abril de 2021.

Licenciado.

Eudoro Isaías Peña Mora

RECTOR DE LA UNIDAD EDUCATIVA ELOY ALFARO

Presente. -

De mis consideraciones:

Yo, **ALVARADO YUMBO YAJAIRA MILENA** estudiante del Instituto Superior Tecnológico Tena con cedula de identidad **1501094740**, me dirijo a usted con el afán de solicitar permiso de poder realizar el trabajo de tesis, con el tema de Gestión del Talento Humano y su Impacto en el Desempeño Laboral de los Docentes de la Unidad Educativa Eloy Alfaro del Cantón Tena, previo a la obtención del título de Tecnóloga en Administración de Empresas Mención Contabilidad y Auditoría.

Por la favorable atención que se brinde a mi petición y en espera de la confirmación de lo solicitado, me despido deseándole éxitos en sus labores.

Atentamente,


Alvarado Yumbo Yajaira Milena
ESTUDIANTE
1501094740



Anexo 2. Encuestas dirigidas a los docentes de la Unidad Educativa Eloy Alfaro

Gestión de Talento Humano y su impacto en el Desempeño Laboral

objetivo: Recabar la información sobre el funcionamiento del departamento de talento humano y su incidencia en los docentes de dicha institución educativa.

*Obligatorio

1. ¿A que grupo de personal corresponde? *

Marca solo un óvalo.

- Personal de servicio
- Personal Administrativo
- Personal Docente

2. ¿Por que existe desconfianza entre los compañero en realizar un trabajo? *

Marca solo un óvalo.

- Desconocimiento
- No es de su competencia
- Desmotivado
- Ninguna de las anteriores

3. El departamento de talento humano les da poca importancia a todos los trabajadores? *

Marca solo un óvalo.

- Si
- Algunas veces
- No

4. ¿Considera usted que el departamento de talento humano hace seguimiento su trabajo individual? *

Marca solo un óvalo.

- Sí
 Algunas Veces
 No

5. ¿Cree usted que el departamento de talento humano causa división entre los trabajadores? *

Marca solo un óvalo.

- Sí
 Algunas veces
 No

6. ¿En que tiempo realiza las actividades encomendadas por el departamento de talento humano? *

Marca solo un óvalo.

- De forma rápida
 Dependiendo el trabajo
 A destiempo

7. ¿Todos contribuyen al normal desenvolvimiento de la institución educativa? *

Marca solo un óvalo.

- Sí
 Algunas veces
 No

8. ¿La Unidad Educativa Eloy Alfaro aplica adecuadamente los procesos de administración de talento humano para el manejo de su personal? *

Marca solo un óvalo.

Siempre

A veces

Nunca

9. ¿Cuál es la razón para que los trabajadores no trabajen de manera conjunta? *

Marca solo un óvalo.

Desconocimiento

Enemistad

Desconfianza

Ninguna de las anteriores

10. ¿En la institución nos motiva al mejoramiento laboral? *

Marca solo un óvalo.

Si

Algunas veces

No

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

Google Formularios