UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, SOCIALES Y DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE EDUCACIÓN BÁSICA

DOCUMENTO PROBATORIO (DIMENSIÓN ESCRITA) DEL EXAMEN COMPLEXIVO DE GRADO PRVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE LICENCIADA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN MENCIÓN: EDUCACIÓN BÁSICA

TEMA:

GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN EL DESARROLLO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA "BARREIRO", BABAHOYO, LOS RIOS. ECUADOR.

AUTORA:

VILCHE VALVERDE MONICA EFIGENIA

TUTORA:

Dra. CAMACHO TOVAR GINA LORENA. Phd.

BABAHOYO - ECUADOR

2022

AGRADECIMIENTO

Gracias a Dios que es quien otorga la sabiduría, la inteligencia, el conocimiento; Guiándome siempre en el camino para no desmayar. A la Universidad Técnica de Babahoyo y a su selecto grupo de docentes, quienes con sus amplias capacidades, destrezas y habilidades supieron ayudarme en mi formación profesional. A la Dra. Gina Camacho Tovar. Phd. quien fue mi guía y apoyo para la elaboración de este presente trabajo investigativo.

DEDICATORIA

Dedico mi proyecto de Investigación a mis padres Ángela y Pablo por Haberme forjado como la persona que ahora soy en la actualidad; muchos de mis logros se los debo a ustedes en el que incluye mi tesis. Me formaron con reglas y aspiraciones para llegar a mi propósito de ser una profesional.

A mis hijos Fabiana, Karin, Kerin y Carlitos Daniel posiblemente en estos momentos no entiendan mis palabras, pero cuando llegue ese momento, quiero que se den cuenta de los que significan para mí. Son la razón de que me levante cada día esforzándome por el presente y por nuestro futuro, son mi mayor motivación de ser mejor para ustedes.

RESUMEN

El objetivo de esta investigación fue la Gestión de Talento Humano basado en la Motivación para mejorar el desarrollo profesional de los docentes de la unidad educativa "Barreiro", para ello se formuló la siguiente interrogante: ¿Cómo incide la Gestión de Talento Humano en el desarrollo profesional de los docentes de la unidad educativa "Barreiro"?

Puesto que se ha observado que entre los docentes de este establecimiento educativo existe inconformidad debido al lámala gestión de talento, la cual es ejercida pos el líder de esta institución y tambe por el personal administrativo que aquí labora. Debido a que las decisiones que tomas en base al proceso de enseñanza aprendizaje, no favorecen a su desarrollo profesional

En cuanto a la metodología tenemos un diseño de investigación no experimental, cuya población es de 48 docentes Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumentos el cuestionario. Entre las conclusiones obtenidas se pudo observar que: Se logró identificar los factores que inciden en el desarrollo profesional de los docentes de la unidad educativa "Barreiro", A los cuales se les debe motivar mediante una adecuada Gestión de Talento Humano basado en la Motivación para lograr resultados positivos.

Se concluyó que en la Institución Educativa es necesario realizar programas de capacitaciones continuamente en temas referentes a la gestión de talento humano y todos los beneficios que una buena gestión puede otorgar, no solo a la institución, sino que también permitirá que los docentes puedan potenciar su desarrollar profesional.

Palabras clave: Gestión de talento humano, Desarrollo profesional.

ABSTRACT

The objective of this research was the Management of Human Talent based on Motivation to improve the professional development of teachers of the "Barreiro" educational unit, for which the following question was formulated: How does Human Talent Management affect the development professional of the teachers of the educational unit "Barreiro"?

Since it has been observed that among the teachers of this educational establishment there is disagreement due to the so-called talent management, which is exercised by the leader of this institution and also by the administrative staff who work here. Because the decisions you make based on the teaching-learning process do not favor their professional development

Regarding the methodology, we have a non-experimental research design, whose population is 48 teachers. For the data collection, the survey technique was used and the questionnaire as instruments. Among the conclusions obtained, it was possible to observe that: It was possible to identify the factors that affect the professional development of the teachers of the "Barreiro" educational unit, which must be motivated through an adequate Human Talent Management based on the Motivation to achieve positive results.

It was concluded that in the Educational Institution it is necessary to continuously carry out training programs on issues related to the management of human talent and all the benefits that good management can grant, not only to the institution, but also allow teachers to enhance their develop professional.

Keywords: Human talent management, Professional development.

ÍNDICE GENERAL

Contenido

AGRADECIMIENTO i
DEDICATORIA ii
RESUMEN iii
ABSTRACT iv
ÍNDICE GENRAL v
INTRODUCCIÓN 1
CONTEXTUALIZACIÓN 2
Planteamiento del problema 2
Justificación 4
OBJETIVOS 5
Objetivo General 5
Objetivos específicos 5
Línea de investigación 5
Marco Metodológico 12
RESULTADOS 13
DISCUSIÓN 15
RECOMENDACIONES 18
Bibliografía 19
ANEXOS 20
Anexo. 20

INTRODUCCIÓN

Hoy en día los docentes se sienten muy contrariado dentro de las instituciones educativas donde se evidencia de forma directa que existe una mala gestión del talento humano dentro de la misma. El papel de las personas en la sociedad del conocimiento, es de mucha importancia puesto que son ellas quienes la transmiten, crean y utilizan por las personas, en este orden de ideas, esto indica que las personas pueden y deben ser valoradas por el conjunto de habilidades y destrezas a través de la cual realizan sus aportes intelectuales tanto colectivo como individuales además de su talento en la obtención de los retos de las organizaciones.

De allí nace el nuevo pensamiento que consiste en no utilizar la expresión "recurso humano" para definir a los empleados de cada empresa o institución educativa. Ya que el termino recurso humano hace ver a las personas como simples objetos según lo manifiesta (Magaly, 2020)en su trabajo de titulación el cual está dirigido a fortalecer la gestión del talento humano, (pag.8).

Nombrar a las personas en términos de Recursos significa despojarlas de su estipulación humana como fin en sí mismas y convertirlas en instrumentos al ministerio de los objetivos de la disposición para provocar a las personas en la disposición, no hilván con movilizar sus medios intelectuales, físicos o de interrelación, esperando incrementos de productividad, lo que se requiere es complicar a las personas como sujetos de su elegancia en lista con el obligatoriedad y la disposición.

TEMA:

Gestión de talento humano y su incidencia en el desarrollo profesional de los docentes de la Unidad Educativa "Barreiro", Babahoyo, Los Ríos. Ecuador.

CONTEXTUALIZACIÓN

Planteamiento del problema

El presente estudio de caso es desarrollado en la "Unidad Educativa Barreiro", situada en la provincia de los Ríos, Cantón Babahoyo, parroquia Barreiro, es una institución de educación regular que ofrece sus servicios de formación en los siguientes niveles: Inicial, Educación Básica y Bachillerato, Cuenta con 48 docentes y 1233 estudiantes, sus labores se ejecutan en jornadas matutina y vespertina, cabe resaltar que el sistema educativo que se imparte en este centro educativo es de carácter público fiscal.

A lo largo del mundo la gestión del talento humano en las empresas o instituciones educativas, se ha constituido en la base fundamental para el desarrollo de las mismas, debido a que esta gestión se transforma en el anhelado desarrollo tanto individual como colectivo, dando como único resultado el cumplimiento de casi todos los objetivos que se han trazados, la importancia de la gestión, surge de la necesidad que tienen los docentes, de sentirse seguros dentro de una institución, al saber que su trabajo desarrollado está siendo valorados, y que los elogios no van dirigido solamente a quienes lideran la institución educativa.

El personal docente en momentos se siente desmotivado y sin ánimo de desarrollar su trabajo con normalidad como debería hacerlo debido a que no son tomados en cuenta al momento de la toma de decisiones aunque en ocasiones han sido convocados para dicha actividad, puesto que esto es competencia solo de "los lideres", lo mismo que causa

desmotivación e insatisfacción en la mayoría de los docentes, lo cual afecta el desempeño personal y profesional dentro de la institución Educativa.

Por lo tanto, la gestión de talento humano, carece de estrategias motivacionales, escenario que limita a que los docentes desarrollen determinadas estrategias y esto a su vez, hace que afecte su aprendizaje. Es decir que: El personal administrativo no planifica las actividades acordes a los perfiles de los docentes, y esto a su vez perjudica su autonomía y su cooperación.

Justificación

El presente estudio de caso es pertinente, puesto que las razones que motivaron a la realización de dicha investigación fue sustentada en base a las observaciones realizadas en las prácticas pre-profesionales desarrolladas en disposición de la Carrera de Educación Básica, se justifica por cuanto esta fue direccionada hacia la detección de la problemática en el estudio de caso, así como aportar un nuevo enfoque sobre la gestión del talento humano y permitir con claridad observar como incide en el desarrollo profesional de los docentes de la unidad educativa "Barreiro".

El tema seleccionado es importante en virtud de que trata sobre La gestión de talento humano y su incidencia en el desarrollo profesional de los docentes es decir; se analiza cómo una adecuada gestión de talento humano incide en el desarrollo profesional de los docentes de la Unidad Educativa "Barreiro", aspecto que es relevante para que los docentes se sientan motivados a dar lo mejor de sí, y por lo tanto tengan un buen rendimiento laboral en el cual se enfatice la calidad de educación de la institución objeto de estudio.

Este trabajo investigativo tiene como aporte realizar recomendaciones importantes que ayuden a mejorar la situación problemática que se presenta en la Unidad Educativa "Barreiro", a través de la identificación de problemas similares relacionadas a la gestión de talento humano y su incidencia en desarrollo profesional de los decentes. El caso de estudio brinda un aporte bibliográfico puesto que se establecen términos relacionados a las variables de estudio.

Los beneficiarios directos del estudio de caso serán los docentes de la Unidad Educativa "Barreiro" como actores principales, puesto que el trabajo investigativo expone las principales problemáticas que se presentan en dicha institución con respecto a la gestión de talento humano y el desarrollo profesional de los docentes. Mientras que los beneficiarios indirectos es la

comunidad académica y la sociedad en general, debido a que la investigación servirá de referencia para realizar futuros trabajos investigativos.

El caso de estudio es factible porque cuenta con los recursos humanos, materiales, tecnológicos y económicos necesarios para desarrollar la investigación; además, cuenta con los conocimientos adquiridos en la academia, los cuales servirán para realizar un adecuado análisis de la situación problemática que se presenta los docentes de la Unidad Educativa Barreiro.

OBJETIVOS

Objetivo General

Determinar cómo incide la Gestión de Talento Humano en el desarrollo profesional de los docentes de la Unidad Educativa "Barreiro", Babahoyo, Los Ríos. Ecuador.

Objetivos específicos

- Identificar la importancia de la Gestión de Talento Humano para desarrollar las habilidades y conocimientos que deben poseer los docentes de unidad Educativa "Barreiro"
- Describir los factores que intervienen en el del desarrollo profesional de los Docentes de la Unidad Educativa Barreiro.
- Proponer un sistema de gestión de talento humano para mejorar el desarrollo profesional de los docentes.

Línea de investigación

Este estudio de caso tiene como línea de investigación de la Universidad: Educación y desarrollo social, como línea de investigación de la Facultad: Talento humano y docencia, como línea de investigación de la carrera: Gestión Educativa y como sub-línea: gestión de

talento humano, por lo que el tema pongo a consideración se encuentra alineado a esas sub-líneas. Puesto que al abordar la variable: Gestión de talento humano, se está haciendo referencia de manera directa al modelo que utiliza el líder de la Institución Educativa.

DESARROLLO

MARCO CONCEPTUAL.

La gestión del talento humano realza la importancia de garantizar que los trabajadores de una institución se comprometan con su trabajo, su función se concentra en buscar las estrategias adecuadas para que los empleados de dicha institución, estén cada vez más comprometidos y así de este se pueda mostrar todas las habilidades y capacidades con las que cuenta el rendimiento del individuo, los equipos y las organizaciones se acelera en general de manera efectiva. También integra los objetivos de la institución, con las habilidades y el conocimiento de los empleados.

Cuando se habla de La Gestión del Talento Humano se hace referencia a actividades que dependen menos de la comunicación unilateral, en la cual señala la importancia de una intervención activa entre todos los trabajadores de la institución educativa. El objetivo es fomentar una relación de colaboración entre los directivos y docentes para evitar los diferentes tipos de competición derivados de una relación. Cuando la Gestión del Talento Humano funciona correctamente, los empleados se comprometen con los objetivos a largo plazo de la organización, lo que permite que ésta se adapte mejor a los cambios en los mercados. (Fiallos, 2011) (Pág.18)

En la actualidad la Gestión del Talento Humano ha evolucionado grandemente debido a las constantes exigencias que se presentan día a día; anteriormente se la veía como un gasto

que la empresa o la organización debía hacer, ahora los administradores exitosos han comprendido la gran importancia y beneficios que trae el contar con personal preparado dado que trae beneficios económicos, sociales y motivacionales dentro de las misma (Fiallos, 2011) (Pag19)

Las capacitaciones dadas en gestión de talento humano es el resultado a la respuesta de las necesidades que se presentan en las distintas instituciones para poder obtener un personal competente y productivo. La deficiencia, se la considera como una de las razones por que las instituciones se preocupan por desarrollar capacitaciones que actualicen los conocimientos de nuevos métodos de trabajo que ayuden al desempeño laboral de los docentes, y así tener como garantía la calidad y eficiencia. (Barre, 2010)

La gestión del talento humano se basa en tres aspectos fundamentales: Son seres humanos que están dotados de humanidad y poseen sapiencias, destrezas, técnicas y capacidades indispensables para la gestión adecuada de los recursos organizacionales. La gestión del talento humano es el proceso de aprovechamiento de las capacidades y habilidades del trabajador de una empresa para lograr los objetivos previstos

Hablar de administración de las personas es hablar de gente, de mente, de inteligencia, de vitalidad, de acción y de pro acción. La administración de las personas es una de las áreas que ha sufrido más cambios y transformaciones en años recientes. Éstos no sólo han tocado sus aspectos tangibles y concretos sino, sobre todo, han modificado los conceptuales e intangibles.

La visión del área que se tiene hoy es enteramente diferente de la que tenía su configuración tradicional, cuando se llamaba Administración de Recursos Humanos (ARH). Muchas cosas han cambiado. El objetivo central de este libro es presentar las nuevas

características y el nuevo perfil de este campo. La administración de las personas ha llevado a que las organizaciones exitosas alcancen la excelencia y ha aportado el capital intelectual que representa, más que cualquier otra cosa, la importancia del factor humano en plena era de la información. (Chiavenato, 2012) (Pag.8)

El esfuerzo humano resulta vital para el funcionamiento de cualquier organización. Si el elemento humano está dispuesto a proporcionar su esfuerzo, la organización marchará; en caso contrario, se detendrá. Las organizaciones deben prestar primordial atención a su personal. La gestión del talento humano se efectúa a través de procesos administrativos como: planificar, dirigir, coordinar, organizar, controlar y ejecutar.

(Chávez, 2016) (pag.16) indica que La gestión del talento humano requiere reclutar, seleccionar, orientar, recompensar, desarrollar, auditar y dar seguimiento a las personas, además formar una base de datos confiable para la toma de decisiones, que la gente se sienta comprometida con la empresa y sentido de pertinencia, solo de esta forma se logrará la productividad, calidad y cumplimiento de los objetivos organizativos.

La gestión del talento humano busca el desarrollo e involucramiento del capital humano, elevando las competencias de cada persona que trabaja en la empresa; la gestión del talento humano permite la comunicación entre los trabajadores y la organización involucrando la empresa con las necesidades y deseos de sus trabajadores con el fin de ayudarlos, respaldarlos y ofrecerles un desarrollo personal capaz de enriquecer la personalidad y motivación de cada trabajador que se constituye en el capital más importante de la empresa, su gente.

Al respecto, se puede decir que la gestión del talento humano consiste en desarrollar cualidades competitivas para implementar políticas y crear una estructura organizacional que sea favorable, conducente a una asignación de recursos que permita alcanzar con éxito esas estrategias. También permite anticipar y gerenciar colectivamente el cambio, para crear permanentemente estrategias que garanticen la razón de ser de la organización y su futuro. (Ramírez, Espindola, Ruiz, & Hugueth, 2019) (pag.5).

En si se debe obtener una máxima productividad en un buen ambiente laboral, de tal forma que los procesos son los siguientes:

Prácticas De Talento Humano

1) Admisión de personas.

2) Selección de personas.

3) Evaluación del desempeño humano.

4) Compensación de las personas.

5) Capacitación y desarrollo de personas.

6) Monitoreo de personas.

Lo cuales repercuten en la calidad de servicio, para el cual es necesaria su definición: Según (Gronroos, 1990) (pag.1) el servicio es una actividad o una serie de actividades de naturaleza más o menos tangibles que por lo general, aunque no necesariamente, se generan en la interacción que se produce entre el cliente y los empleados de servicios y/ o los recursos o bienes físicos y/o los sistemas del proveedor de servicios, que se proporcionan como soluciones

a los problemas del cliente. (Diaz Muñoz , 2021) (pag.39) indica que la calidad en la gestión de servicios, establece que la gestión de calidad aplicada a las organizaciones de servicios permite una significativa reducción en los costos y el crecimiento de la participación en el mercado.

Actualmente todas las instituciones, realiza gestiones para el desempeño laboral, y lograr obtener una estabilidad razonable y una productividad deseada, pero aun así se puede visualizar que el personal de trabajo es poco comprometido en las gestiones y objetivos propuesto, dentro de las instituciones educativas. Para lograr una mejor aceptación y eficacias en el entorno de trabajo se motiva a los empleados felicitando por su trabajo realizado y poder lograr disminuir ausencia de productividad en el trabajo. Esto requiere que la gerencia tome en cuenta sus acciones. En cuanto al talento humano se requiere la mejoría en su destrezas y habilidades en un cien por ciento de en sus acciones laborales. (BARRUETO, 2015) (pag.16). indica que para ello se requiere mejorar la gestión de la capacitación mediante el desarrollo de las personas, para ello se debe dar respuesta a esta interrogante a través de la formación y desarrollo de los trabajadores, los programas de cambio y Programas de comunicación. Así mismo, la Gestión del talento humano en la institución debe evaluar los principales procesos, empezando por la Integración de las personas, para lo cual la Universidad debe preguntarse, quienes deben laborar en las instituciones.

Desarrollo Profesional de los Docentes

El desarrollo profesional de los docentes inmersos en sistema educativo es muy necesario e importante dentro de la formación de sus educandos. Puesto que de la forma en que desarrolla el proceso de enseñanza y de que utilice de manera adecuada cada una de las herramientas, estrategias y habilidades que pose va a depender la atención e interés que los

estudiantes presten a cada una de sus clases, así como también será un factor de trascendental en el aprendizaje ya que de esta manera se educa para la vida. Es por esto que el docente debe estar continuamente preparándose y potenciando cada una de sus habilidades adquiriendo e inquiriendo más conocimiento cada día. (educaweb, 2016) (pag.2).

En países como Finlandia, Singapur y Australia, entre otros son conocidos en todo mundo debido al gran apoyo que dedican al Desarrollo Profesional del Docente (DPD), puesto que han elaborado una gran cantidad de estrategias y destrezas para que los docentes puedan acceder a constantes programas de formación, desarrollo y capacitación a través de la realización de cursos y/o talleres en los cuales puedan actualizar sus conocimientos y estrategias, debido a la pandemia y el confinamiento que esta ha provocado en el mundo, se han desarrollado este tipo de actividades de forma virtual aprovechando los recurso que la tecnología aporta de manera global al mundo a través de la comunicación. Todas estas actividades van dirigidas a mejorar el proceso de enseñanza y aprendizaje.

En lo referente a la formación constante del docentes, principalmente aquellos que laboran en el nivel básico y con las estrategias que están vinculadas con el tipo de enseñanza que se oferta en el mismo., dicho modelo debe ser implementado en cada uno de los países del mundo para mejorar el sistema educativo en general, cabe resaltar que Actualmente, la video observación parecer ser otra estrategia muy potente para la cualificación de los docentes en servicio. (Osorio, 2016) (pag.6).

Aspectos importantes del desarrollo del profesional docente

El Desarrollo Profesional Docente está basado en varios aspectos, algunos de los cuales se detalla a continuación:

Formación continua: el cuerpo docente de cada institución debe estar en continua formación en todo lo referente a las asignaturas que imparte además de las materias complementarias y similares a las suyas para dar al estudiante un enfoque más amplio lo cual será muy útil en su desarrollo y en el de sus alumnos.

Reciclaje: Este proceso está dirigido a la adaptación de la asignatura que dicta junto con las destrezas que conlleva, para de esta forma explotar al máximo sus competencias y utilizarlas cuando surja la necesidad.

Profesionalización: el hablar de profesionalismo, no es referirse a la obtención de un título académico de 3ro o 4to nivel y poderlo ejerce en laguna institución educativa. Más bien hace refirencia a saber identificar el conjunto de necesidades que el sistema educativo pueda presentar en determinado momento y así poder darle una solución favorable.

Crecimiento personal: este aspecto es de suma importancia puesto que el docente debe desarrollar una personalidad concreta dentro del establecimiento educativo y del aula de clases. Y que esto a su vez sea considerado de manera positiva por los estudiantes. Es necesario recalcar que el ser docente implica una carga emocional considerable por lo cual es necesario crear un ambiente agradable de trabajo.

Marco Metodológico

El presente trabajo de investigación es de tipo descriptiva y se apoyará en la modalidad documental para efectuar el análisis, inferencias y proponer un modelo de gestión del talento humano, puesto que se cuenta con fuentes para recolectar información tanto de la variable independiente como dependiente, que ayudarán a argumentar y defender el problema de investigación.

RESULTADOS

Los resultados de este proceso investigativo fueron obtenidos mediante la aplicación de dos técnicas investigativas; una observación directa dirigida a 48 docentes de la Unidad educativa "Barreiro" quienes son objetos de estudio con la finalidad de determinar la incidencia de Gestión de talento humano en el desarrollo profesional de cada uno de ellos. Se presentan los resultados obtenidos:

Preguntas	**Alternativas de Respuestas**				
Gestión de Talento Humano en el desarrollo profesional	Siempre (5)	Casi siempre (4)	A veces (3)	Casi nunca (2)	Nunca (1)
¿La Dirección de Talento Humano es accesible para los empleados?			X		
¿Reconocen los méritos y logros de los empleados?				X	
¿Se apoyan en equipos de trabajo para incrementar la efectividad Organizacional?			X		
¿La Institución Educativa usa sistemas de motivación?				X	
¿La Institución Educativa ofrece un programa de inclusión entre pares?			X		
¿La Institución Educativa ofrece a sus empleados oportunidades de promoción?			X		
¿Se dispone de información de apoyo para la administración de personal?			X		
¿Se mantiene la equidad retributiva entre puestos similares?		X			
¿La Institución Educativa cuenta con un programa de capacitación y desarrollo Profesional?			X		

Mónica Vilche Valverde

Como resultado de la observación se puede evidenciar que la variable Gestión de Talento humano presenta dificultades durante su desarrollo, puesto que debido a la mala

gestión no existe un ambiente laboral adecuado para que los docentes de esta institución educativa pueda trabajar con normalidad, por lo cual podemos determinar que:

La dirección es inaccesible para el docente lo que indica que existe una comunicación unilateral y no bilateral como debería ser en esta institución educativa y en cada una de las empresas donde se efectúe y ejerza un liderazgo.

Otro punto a destacar es que los logros que los docentes han alcanzados con los estudiantes, tanto de primaria, básica superior como en bachillerato no son reconocidos ni valorados como logros, sino que; tan solo se lo considera como una actividad más dentro del proceso de enseñanza aprendizaje sin realzar de forma individual y colectiva los esfuerzos realizado por cada uno de ellos.

Además, se pudo observar que el trabajo en equipo entre compañeros de la institución educativa es muy bajo debido a la falta de motivación y al clima laboral no tan agradable que existe dentro del plantel educativo, lo cual es es otro factor a considerar que perjudica que el proceso de enseñanza y aprendizaje se desarrolle óptimamente.

También se pudo denotar mediante esta encuesta aplicada que quienes ejercen el liderazgo de la institución educativa no disponen de información acorde al seguimiento y apoyo para la administración de personal de forma adecuada y equitativa. Esta situación demuestra la falta de interés y motivación que poseen los lideres por desarrollar sus competencias y habilidades de cada uno de sus docentes.

Entre otros factores es necesario y oportuno enfatizar en que la Institución Educativa no cuenta con un programa de capacitación y desarrollo para el personal administrativo de la misma y tampoco lo hay para los docentes, por cual se nos permite inferir que las principales causas de este problema están relacionados la falta de desarrollo de talleres dirigidos a la capacitación en temas estratégicos sobre la adecuada gestión de talento humano.

DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos permitieron determinar que el personal administrativo no aplica adecuadamente estrategias motivacionales para el desarrollo de sus actividades; lo cual influye considerablemente en el proceso de enseñanza de los docentes de la Unidad Educativa "Barreiro".

Una gran parte de los directivos no cuentan con las habilidades y destrezas necesarias, que se requieren en las etapas críticas la institución educativa, causando un ambiente laboral no adecuado para que los docentes puedan desarrollar su capacidad y profesionalismo al cien por ciento.

Por otra parte, la institución educativa cuenta con un personal nuevo e inexperto dentro área administrativa, la poca experiencia y la ausencia de capacitación técnica adecuada, afecta a que no se cumplan los objetivos establecidos en esta institución.

Así mismo el incumplimiento de las metas establecidas a largo y mediano plazo, causan desmotivación en los docentes de la Unidad Educativa Barreiro, quienes, en algunos casos, deciden mantener la distancia ante ciertas decisiones erróneas por parte de quienes ejercen el liderazgo en la institución educativa, lo cual conlleva a desbalance en los procesos de

enseñanza y por su puesta que también afecta a los estudiantes en el proceso de aprendizaje.

CONCLUSIONES

Se puede concluir:

Que en la institución educativa no se promueve el reconocimiento de los logros y tampoco se valora el trabajo que desempeñan cada uno de los docentes, lo cual impide cumplir los objetivos de la institución a través de cada una de sus actividades.

Que en la Institución Educativa continuamente no se desarrollen talleres motivacionales dirigidos mejorar el clima en el que los docentes comparten día a día, lo mismo que impide que ellos puedan desarrollar sus actividades de la mejor manera.

Que el personal administrativo de la institución educativa no cuenta con la información necesaria que le sirva de apoyo para la administración de personal, lo cual le impide conocer el perfil profesional de cada uno de los docentes con los que la institución educativa cuenta, por tal razón los docentes no son distribuidos de forma adecuada y equitativa.

Que en la Institución Educativa no se realicen programas de capacitaciones continuamente en temas referentes a la gestión de talento humano y todos los beneficios que una buena gestión puede otorgar, no solo a la institución, sino que también puede permitir que los docentes se desenvuelvan de forma efectiva y a su vez puedan desarrollar todo su potencial tanto individual como colectivo.

RECOMENDACIONES

Se recomienda:

Que la institución educativa promueva el reconocimiento de los logros y a su vez se valore el trabajo que desempeñan cada uno de los docentes, para hacer cumplir los objetivos de la institución a través de cada una de sus actividades.

Que en la Institución Educativa continuamente se desarrollen talleres motivacionales dirigidos mejorar el clima en el que los docentes comparten día a día, para que ellos puedan desarrollar sus actividades incentivados y de la mejor manera.

Que el personal administrativo de la institución educativa cuente con la información necesaria que le sirva de apoyo para la administración de personal, para que así pueda conocer el perfil profesional de cada uno de los docentes con los que la institución educativa cuenta, para que así los pueda distribuir de forma adecuada y equitativa.

Que en la Institución Educativa se realicen programas de capacitaciones continuamente en temas referentes a la gestión de talento humano y todos los beneficios que una buena gestión puede otorgar, no solo a la institución, sino que también permitirá que los docentes puedan desenvolverse de forma efectiva y puedan desarrollar todo su potencial tanto individual como colectivo.

BIBLIOGRAFÍA

Bibliografía

Diaz Muñoz , G. A. (20 de JUNIO de 2021). La calidad como herramienta estratégica para la gestión empresarial. *PODIUM*, 39. Obtenido de https://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/view/547/553

Diaz Muñoz , G. A., & Salazar Duque, D. A. (10 de MARZSO de 2021). La calidad como herramienta estratégica para la gestión empresarial. *PODIUM*. Obtenido de https://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/view/547/553

Ramírez, R. I., Espindola, C. A., Ruiz, G. I., & Hugueth, A. M. (Dic de 2019). Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. *REVISTA SCIELO, 30*(6), 5. Recuperado el 15 de jul de 2022, de https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-07642019000600167&script=sci_arttext

Barre, I. S. (2010). *Repositorio UTEQ.* Obtenido de https://repositorio.uteq.edu.ec/bitstream/43000/5560/1/T-UTEQ-0011.pdf

BARRUETO, K. L. (2015). *REPOSITORIO UPAO.* Obtenido de http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/1413/1/Arana_Katherine_Talento_Desenpe%c3%b1o_Humano.pdf

Chávez, L. M. (2016). *GESTION DETALENTO HUMANO.* Riobamba: ESPOCH. Recuperado el 2015, de https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/62166733/gestion_del_talento_humano20200221-82489-1571dah-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1657989543&Signature=OcKUhX6Vx0kbydGya3a5FZOQnxGeGbB4sf0Bm65d~ZeDm6O8qyy0HezSGIC6hrSzgezNwsEwpX4gJgbsv277zKsOzqmNQwQJKmnqXt~jRsZ

Chiavenato, I. (2012). *REPOSITORIO Gestiión De Talento Humano.* Obtenido de http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%203ra%20ed.pdf

Fiallos, R. F. (2011). *REPOSITORIO UTA.* Obtenido de https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/1083/1/433%20Ing.pdf

Gronroos. (1 de enero de 1990). Gestión de servicios: un enfoque de gestión para la competencia de servicios. *Revista Internacional de Gestión de la Industria de Servicios*, p0.1. Obtenido de https://www.ingentaconnect.com/content/mcb/085/1990/00000001/00000001/art00001

ANEXOS

Anexo.

Preguntas	Alternativas de Respuestas				
Gestión de Talento Humano en el desarrollo profesional	Siempre (5)	Casi siempre (4)	A veces (3)	Casi nunca (2)	Nunca (1)
¿La dirección es accesible para los empleados?			X		
¿Reconocen los méritos y logros de los empleados?				X	
¿Se apoyan en equipos de trabajo para incrementar la efectividad Organizacional?			X		
¿La Institución Educativa usa sistemas de motivación?				X	
¿La Institución Educativa ofrece un programa de inducción?			X		
¿La Institución Educativa ofrece a sus empleados oportunidades de promoción?			X		
¿Se dispone de información de apoyo para la administración de personal?			X		
¿Se mantiene la equidad retributiva entre puestos similares?				X	
¿La Institución Educativa cuenta con un programa de capacitación y desarrollo Profesional?			X		

Cuestionario para los docentes de la Unidad Educativa Barreiro

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS SOCIALES Y DE LA EDUCACION

ENCUESTA SOBRE “LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU

Incidencia en el desarrollo profesional de los docentes de la unidad educativa

OBJETIVO:

Determinar la incidencia de la Gestión de Talento Humano en el desarrollo profesional de los docentes de la “Unidad Educativa Barreiro.

Sus respuestas son muy importantes para alcanzar nuestro Objetivo.

1. ¿La dirección es accesible para los empleados?

……
……

2. ¿Reconocen los méritos y logros de los empleados?

……
……
……

3. ¿Se apoyan en equipos de trabajo para incrementar la efectividad?

……
……
……

Completamente en desacuerdo

4. ¿La universidad usa sistemas de motivación?

……
……

5. ¿La universidad ofrece un programa de inducción?

……
……

6. ¿La universidad ofrece a sus empleados oportunidades de promoción?

……
……

7. ¿Se dispone de información de apoyo para la administración de personal?

……

……

8. ¿Se mantiene la equidad retributiva entre puestos similares?

……

……

9. ¿La Institución Educativa cuenta con un programa de capacitación y desarrollo

Para el profesional?

……

……

Trabajo Virtual Con La Tutora