




Desempeño laboral en la Dirección Distrital 13Do3 Educación de Jipijapa-Puerto López: Un enfoque desde la gestión administrativa

Work performance in the District Directorate 13Do3 Education of Jipijapa-Puerto López: An approach from administrative management


 <https://doi.org/10.47230/unesum-ciencias.v8.n3.2024.4-15>

Recibido: 10-06-2024


Aceptado: 11-08-2024

Publicado: 25-09-2024

Danisse Liseth Ponce Valencia^{1*}

 <https://orcid.org/0009-0003-4197-2156>

William Patricio Proaño Ponce²

 <https://orcid.org/0000-0001-9798-9780>

1. Egresada de la Carrera Contabilidad y Auditoría, Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Estatal del Sur de Manabí, Jipijapa, Ecuador.
2. Docente de la Carrera Contabilidad y Auditoría, Facultad de Ciencias económicas de la Universidad Estatal del Sur de Manabí, Jipijapa, Ecuador.

Volumen: 8

Número: 3

Año: 2024

Paginación: 4-15

URL: <https://revistas.unesum.edu.ec/index.php/unesumciencias/article/view/828>

***Correspondencia autor:** danisse2018@outlook.com

RESUMEN

El desempeño laboral en las instituciones educativas es fundamental para garantizar una gestión administrativa eficiente y efectiva. En este contexto, la Dirección Distrital 13D03 Educación, que abarca los cantones de Jipijapa y Puerto López, desempeña un papel crucial en la coordinación y supervisión de las instituciones educativas de la región. Este estudio tiene como objetivo determinar los factores que influyen en el desempeño laboral del personal administrativo de esta dirección, desde una perspectiva de gestión administrativa. Para alcanzar este objetivo, se empleó una metodología mixta que combinó encuestas y entrevistas. Las encuestas se aplicaron a 40 miembros del personal administrativo, permitiendo recopilar datos cuantitativos sobre diversas variables relacionadas con el desempeño laboral. Además, se realizó entrevista a la directora distrital para obtener una visión cualitativa más detallada de las experiencias y percepciones del personal respecto a su entorno laboral y las prácticas de gestión administrativa. Los resultados del estudio revelan que factores como la capacitación continua, la comunicación interna, el ambiente de trabajo y el liderazgo ejercido por los directivos tienen un impacto significativo en el desempeño laboral. Además, se identificaron áreas de mejora en cuanto a la distribución de tareas y la implementación de tecnologías que faciliten el trabajo administrativo.

Palabras clave: Desempeño laboral, Gestión administrativa, Educación, Capacitación, Ambiente de trabajo.

ABSTRACT

Work performance in educational institutions is essential to guarantee efficient and effective administrative management. In this context, the District Directorate 13D03 Education, which covers the cantons of Jipijapa and Puerto López, plays a crucial role in the coordination and supervision of educational institutions in the region. This study aims to determine the factors that influence the work performance of the administrative staff of this direction, from an administrative management perspective. To achieve this objective, a mixed methodology was used that combined surveys and interviews. The surveys were applied to 40 members of the administrative staff, allowing quantitative data to be collected on various variables related to job performance. In addition, an interview was conducted with the district director to obtain a more detailed qualitative view of the staff's experiences and perceptions regarding their work environment and administrative management practices. The results of the study reveal that factors such as continuous training, internal communication, the work environment and the leadership exercised by managers have a significant impact on job performance. In addition, areas for improvement were identified in terms of the distribution of tasks and the implementation of technologies that facilitate administrative work.

Keywords: Job performance, Administrative management, Education, Training, Work environment.



Creative Commons Attribution 4.0
International (CC BY 4.0)

Introducción

En el contexto de la región de Manabí, la Dirección Distrital 13D03 Educación juega un papel fundamental en la coordinación y supervisión de las instituciones educativas de los cantones de Jipijapa y Puerto López. Esta dirección es responsable de garantizar la calidad educativa y el cumplimiento de las normativas establecidas por el Ministerio de Educación de Ecuador. En los últimos años, se ha observado una creciente preocupación por la eficiencia y eficacia de la gestión administrativa en el sector educativo, lo que ha llevado a la implementación de diversas estrategias para mejorar el desempeño laboral del personal administrativo. Es crucial entender cómo estos esfuerzos se traducen en resultados tangibles para mejorar la educación en la región.

Es decir, la importancia de una gestión administrativa robusta en las instituciones educativas no puede subestimarse, ya que impacta directamente en la calidad de la educación impartida. La Dirección Distrital 13D03 Educación es un ejemplo claro de cómo la administración eficaz puede influir en el desarrollo educativo regional.

A nivel nacional, el desempeño laboral en las instituciones educativas es un tema de gran relevancia, dado que afecta directamente la calidad del sistema educativo y, por ende, el desarrollo socioeconómico del país. El Ministerio de Educación de Ecuador ha establecido diversas políticas y programas para fortalecer la gestión administrativa y mejorar el rendimiento del personal en todas las direcciones distritales del país. Estas iniciativas buscan no solo mejorar las condiciones laborales del personal administrativo, sino también garantizar un entorno de trabajo que promueva la eficiencia y la eficacia en la administración educativa.

Es decir, la política educativa nacional debe enfocarse en crear condiciones que permitan al personal administrativo desempeñarse al máximo de sus capacidades. El éxito

de estas políticas es crucial para el progreso educativo y, por extensión, para el desarrollo del país.

Dentro de la Dirección Distrital 13D03 Educación, la gestión administrativa se enfrenta a diversos desafíos que pueden afectar el desempeño laboral del personal administrativo. Factores como la falta de recursos, la carga de trabajo excesiva y la insuficiente capacitación son algunos de los problemas recurrentes que impactan negativamente en la eficiencia del personal. Sin embargo, también existen oportunidades para mejorar estos aspectos a través de una gestión más efectiva y el uso adecuado de tecnologías y prácticas administrativas modernas.

Por lo que, es vital abordar los desafíos internos específicos de cada institución para mejorar el desempeño laboral. La identificación y resolución de estos problemas pueden transformar la gestión administrativa y, en última instancia, elevar los estándares educativos.

Los resultados del estudio revelan que factores como la capacitación continua, la comunicación interna, el ambiente de trabajo y el liderazgo ejercido por los directivos tienen un impacto significativo en el desempeño laboral del personal administrativo. Se identificaron áreas de mejora en cuanto a la distribución de tareas, lo que proporciona una base sólida para desarrollar estrategias específicas destinadas a mejorar el desempeño laboral y, en última instancia, la calidad de la gestión administrativa en la Dirección Distrital 13D03 Educación.

Desarrollo

Para el desarrollo de esta investigación, resulta imprescindible adentrarse en las bases teóricas fundamentales en relación a las variables investigativas: desempeño laboral y gestión administrativa. La comprensión profunda de estos conceptos permite identificar las relaciones existentes entre ambas variables y proporcionar perspectivas valiosas que contribuyan al fortalecimiento de una gestión administrativa eficaz.

Este enfoque es crucial en la Dirección Distrital 13D03 Educación de Jipijapa-Puerto López, donde una gestión administrativa eficiente puede mejorar significativamente el desempeño laboral del personal administrativo, impactando positivamente en la calidad educativa de la región.

El desempeño laboral, según Chiavenato (2019), se define como el grado de cumplimiento de las tareas y responsabilidades asignadas a un empleado en un determinado periodo de tiempo. Este concepto incluye no solo la cantidad y calidad del trabajo realizado, sino también aspectos como la puntualidad, la proactividad y la capacidad de trabajar en equipo. En el contexto de la Dirección Distrital 13D03, el desempeño laboral del personal administrativo es un indicador clave de la eficiencia y efectividad de la gestión educativa. Una evaluación rigurosa del desempeño laboral permite identificar áreas de mejora y desarrollar estrategias para optimizar el rendimiento del personal.

Los factores que influyen en el desempeño laboral son diversos y pueden incluir tanto elementos internos como externos. Según Robbins y Judge (2020), factores como la capacitación continua, la motivación, el ambiente laboral, el liderazgo y la comunicación efectiva son esenciales para un alto desempeño laboral. En la Dirección Distrital 13D03, estos factores son críticos para asegurar que el personal administrativo pueda cumplir con sus responsabilidades de manera eficiente y efectiva. La identificación y gestión adecuada de estos factores puede llevar a una mejora sustancial en el desempeño laboral del personal.

La gestión administrativa, por otro lado, es descrita por Huanay (2020) como el proceso de planificación, organización, dirección y control de los recursos y actividades de una organización para alcanzar objetivos específicos de manera eficiente y eficaz. En el ámbito educativo, una gestión administrativa robusta implica la implementación de prácticas y procedimientos que aseguren

una administración eficiente de los recursos educativos, incluyendo el personal, el presupuesto y las instalaciones. Una gestión administrativa efectiva en la Dirección Distrital 13D03 es esencial para crear un entorno de trabajo que promueva el alto desempeño laboral del personal administrativo.

La gestión administrativa en el sector educativo, según Daft (2018), abarca la coordinación de recursos humanos, materiales y financieros para alcanzar los objetivos educativos. En el caso de la Dirección Distrital 13D03, una gestión administrativa eficiente implica la correcta asignación de recursos, la implementación de políticas educativas efectivas y la supervisión constante de los procesos administrativos. Esto no solo mejora el desempeño laboral del personal administrativo, sino que también contribuye a la creación de un entorno educativo más efectivo y eficiente.

La relación entre gestión administrativa y desempeño laboral es evidente cuando se considera que una buena administración proporciona las herramientas y el entorno necesario para que el personal pueda realizar su trabajo de manera óptima. Chávez y Castelo (2020) señalan que el objetivo principal de la gestión administrativa es coordinar y optimizar los procesos internos para alcanzar las metas de la organización de manera eficiente y eficaz. En la Dirección Distrital 13D03, esto se traduce en implementar estrategias administrativas que no solo mejoren el desempeño laboral del personal, sino que también optimicen el uso de los recursos disponibles.

El desarrollo organizacional, por su parte, es una estrategia efectiva que muchas organizaciones implementan para lograr un cambio positivo en función de las actitudes, creencias, valores y estructura de la organización. Viteri y Villon (2022) destacan que el desarrollo organizacional implica una serie de estrategias, herramientas y tácticas para mejorar la cultura organizacional. En la Dirección Distrital 13D03 Educación, el

desarrollo organizacional puede traducirse en la mejora del clima laboral y en el fortalecimiento de las competencias del personal administrativo. Esto, a su vez, contribuye a una administración más eficaz y a un entorno educativo más favorable.

Peña et al. (2022) indican que el desarrollo organizacional utiliza diversas herramientas, conceptos, técnicas y estrategias aplicadas con la intención de mejorar el desempeño de una organización. Este enfoque es crucial para optimizar el trabajo y el uso de los recursos, asegurando que la organización pueda cumplir con sus objetivos de manera efectiva. En el contexto educativo, el desarrollo organizacional no solo mejora las condiciones de trabajo del personal administrativo, sino que también impacta positivamente en la calidad de la enseñanza y en los resultados educativos.

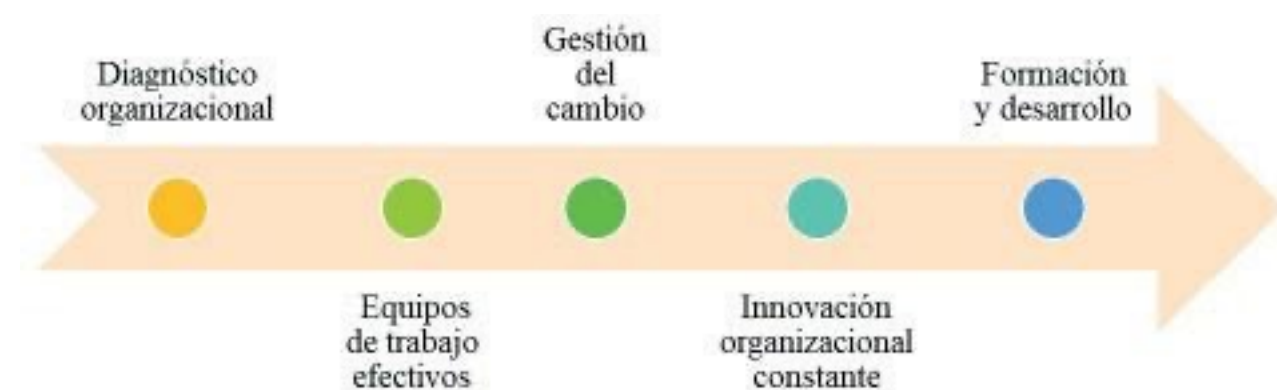
De acuerdo a lo expuesto, la integración de la gestión administrativa y el desarrollo organizacional proporciona una base sólida para entender cómo estos conceptos influyen en el desempeño laboral del per-

sonal administrativo en la Dirección Distrital 13D03 Educación. Abordar de manera integral los desafíos y oportunidades presentes en la gestión educativa permite desarrollar estrategias efectivas que optimicen la administración y mejoren la calidad educativa en los cantones de Jipijapa y Puerto López. Este enfoque holístico no solo promueve un mejor desempeño laboral, sino que también asegura una administración más eficiente y una educación de mayor calidad para los estudiantes de la región.

Las estrategias de desarrollo organizacional basadas en actitudes, valores y comportamientos son vitales para crear un ambiente de trabajo positivo y productivo. En la educación, esto se traduce en una mayor eficacia y eficiencia administrativa. De acuerdo con Viteri y Villon (2022), el desarrollo organizacional implica una variedad de elementos interrelacionados que se combinan para mejorar la efectividad y la salud general de una organización. En este contexto, los elementos principales del desarrollo organizacional en el desempeño laboral incluyen:

Figura 1

Elementos del desarrollo organizacional en el desempeño laboral



Fuente: Elaboración propia a partir de Viteri & Villon (2022).

Para comprender mejor cómo los elementos del desarrollo organizacional influyen en el desempeño laboral, se presenta un gráfico que ilustra estos componentes y su inte-

racción en el contexto de la Dirección Distrital 13D03 Educación de Jipijapa-Puerto López. A continuación, se detallan los elementos clave del desarrollo organizacional

y su impacto en el desempeño laboral del personal administrativo.

La capacitación y el desarrollo profesional son fundamentales para mejorar el desempeño laboral. Según Noe (2017), la capacitación proporciona a los empleados las habilidades y conocimientos necesarios para realizar sus tareas de manera eficiente, mientras que el desarrollo profesional les prepara para futuras responsabilidades y oportunidades de crecimiento dentro de la organización. En la Dirección Distrital 13D03, la implementación de programas de capacitación continuos puede resultar en un personal administrativo más competente y motivado, capaz de enfrentar los desafíos diarios con mayor eficacia.

El clima organizacional, definido como el ambiente interno que se vive en la organización, tiene un impacto significativo en el desempeño laboral. Un clima positivo, caracterizado por el apoyo mutuo, la colaboración y la comunicación abierta, fomenta el compromiso y la satisfacción laboral. Schein (2010) señala que un buen clima organizacional puede mejorar la moral de los empleados y reducir la rotación de personal. En la Dirección Distrital 13D03, promover un clima organizacional favorable es crucial para mantener a los empleados motivados y comprometidos con sus responsabilidades.

El liderazgo efectivo es otro elemento crucial del desarrollo organizacional que influye directamente en el desempeño laboral. Según Yukl (2013), los líderes que inspiran, motivan y apoyan a sus equipos pueden mejorar significativamente el rendimiento del personal. En el contexto de la Dirección Distrital 13D03, los líderes administrativos deben demostrar habilidades de gestión que incluyan la capacidad de tomar decisiones informadas, resolver conflictos y guiar al personal hacia el logro de los objetivos educativos. Un liderazgo sólido puede transformar la cultura organizacional y aumentar la eficiencia y la efectividad del trabajo administrativo.

La comunicación organizacional efectiva es esencial para la coordinación y el funcionamiento eficiente de cualquier organización. Robbins y Judge (2018) destacan que una comunicación clara y abierta facilita la cooperación, reduce los malentendidos y mejora el flujo de información. En la Dirección Distrital 13D03, implementar canales de comunicación efectivos puede asegurar que todos los miembros del personal estén informados y alineados con los objetivos y procedimientos de la institución, lo que a su vez mejora el desempeño laboral.

La evaluación del desempeño es una herramienta crucial para identificar áreas de mejora y reconocer los logros del personal. Según Aguinis (2019), un sistema de evaluación del desempeño bien diseñado puede proporcionar retroalimentación valiosa a los empleados y orientar el desarrollo de competencias específicas. En la Dirección Distrital 13D03, implementar evaluaciones periódicas del desempeño laboral permite a la administración tomar decisiones informadas sobre capacitación, promoción y otros aspectos relacionados con la gestión del personal.

La motivación y los incentivos juegan un papel crucial en el desempeño laboral. Según Herzberg (1968), los factores motivacionales como el reconocimiento, las oportunidades de crecimiento y las condiciones de trabajo influyen significativamente en la satisfacción y el rendimiento de los empleados. En la Dirección Distrital 13D03, diseñar un sistema de incentivos que reconozca y recompense el desempeño sobresaliente puede aumentar la motivación del personal administrativo y fomentar un ambiente de trabajo más productivo.

Materiales y métodos

El diseño de la investigación se enmarca en un enfoque mixto, combinando métodos cualitativos y cuantitativos para proporcionar una visión integral del desempeño laboral en la Dirección Distrital 13D03 Educación de Jipijapa-Puerto López desde la pers-

pectiva de la gestión administrativa. Este enfoque permitió recopilar y analizar datos numéricos y, al mismo tiempo, obtener una comprensión profunda de las experiencias y percepciones del personal administrativo.

La población de estudio estuvo conformada por los 40 empleados administrativos de la Dirección Distrital 13D03 Educación. Se utilizó un muestreo no probabilístico de tipo intencional, seleccionando a aquellos empleados que desempeñan roles clave en la gestión administrativa y que interactúan directamente con los procesos administrativos de la institución.

Para la recolección de datos se emplearon dos instrumentos principales. En primer lugar, se diseñó un cuestionario estructurado con preguntas cerradas y escalas tipo Likert para medir variables relacionadas con el desempeño laboral y la gestión administrativa. El cuestionario fue validado mediante un pilotaje previo y revisiones de expertos en el área de gestión educativa. En segundo lugar, se realizaron entrevistas semi-estructuradas a la directora distrital y a algunos miembros clave del personal administrativo. Estas entrevistas permitieron profundizar en las percepciones y experiencias del personal en relación con la gestión administrativa y su impacto en el desempeño laboral.

El proceso de recolección de datos se llevó a cabo en varias etapas. En la fase de preparación, se obtuvo el consentimiento informado de todos los participantes, asegurando la confidencialidad y el anonimato de sus respuestas. Las encuestas fueron administradas de manera presencial, permitiendo a los participantes completar el cuestionario sin presión de tiempo. Las entrevistas se realizaron en un entorno tranquilo y sin interrupciones, facilitando que los participantes expresaran sus opiniones y experiencias de manera libre y detallada.

El análisis de los datos recolectados se realizó utilizando técnicas estadísticas y de análisis de contenido. Los datos de las encuestas se analizaron con el software estadístico

SPSS, empleando estadísticos descriptivos como frecuencias, porcentajes, medias y desviaciones estándar para describir las características de la muestra y las respuestas a las preguntas del cuestionario. Adicionalmente, se realizaron análisis inferenciales, como correlaciones y regresiones, para identificar relaciones significativas entre las variables de estudio. Las entrevistas fueron transcritas y analizadas mediante el software de análisis cualitativo NVivo, utilizando el análisis de contenido para identificar temas recurrentes y patrones en las respuestas de los participantes. Esto permitió complementar y enriquecer los hallazgos cuantitativos.

La investigación se llevó a cabo respetando los principios éticos establecidos para la investigación con seres humanos. Se obtuvo el consentimiento informado de todos los participantes, asegurando su derecho a retirarse del estudio en cualquier momento sin repercusiones. Se garantizó la confidencialidad de la información proporcionada y su uso exclusivo para los fines de la investigación.

Resultados

El análisis de los datos obtenidos a través de encuestas y entrevistas revela hallazgos significativos sobre el desempeño laboral en la Dirección Distrital 13D03 Educación de Jipijapa-Puerto López y su relación con la gestión administrativa. Los resultados se presentan en dos partes: el análisis cuantitativo de las encuestas y el análisis cualitativo de las entrevistas.

Los resultados de las encuestas indican que la mayoría del personal administrativo evalúa su desempeño laboral como satisfactorio. El 65% de los encuestados reportó una percepción positiva sobre su rendimiento en relación con sus responsabilidades diarias. Sin embargo, un 25% expresó insatisfacción, citando falta de recursos y apoyo como factores clave que afectan su desempeño.

Un aspecto crítico identificado fue la necesidad de capacitación continua. El 70% de los encuestados considera que los progra-

mas de capacitación ofrecidos son insuficientes para abordar las demandas de sus funciones. La falta de formación adecuada se asocia con una disminución en la eficiencia y en la calidad del trabajo, destacando la necesidad de implementar programas de desarrollo profesional más robustos.

En cuanto al clima organizacional, el 60% de los empleados percibe un ambiente de trabajo positivo, con una buena relación entre colegas y superiores. No obstante, el 30% restante reportó problemas de comunicación y conflictos interpersonales que afectan la moral y el desempeño. La falta de una comunicación interna efectiva se identifica como una barrera para un desempeño laboral óptimo.

Respecto al liderazgo, el 55% de los encuestados valoró positivamente la capacidad de los líderes para proporcionar dirección y apoyo. Sin embargo, un 35% expresó preocupaciones sobre la toma de decisiones y la resolución de conflictos, sugiriendo que un liderazgo más inclusivo y participativo podría mejorar la efectividad administrativa.

El análisis también reveló que un 40% del personal considera que la tecnología y los recursos disponibles son inadecuados para llevar a cabo sus tareas de manera eficiente. La implementación de sistemas tecnológicos más avanzados y la mejora de los recursos materiales son necesarios para optimizar el desempeño laboral.

Las entrevistas con la directora distrital y el personal administrativo corroboraron la necesidad de una mayor inversión en capacitación. Los entrevistados coincidieron en que la falta de formación específica limita su capacidad para adaptarse a cambios en los procedimientos y herramientas administrativas. Se sugirió la introducción de programas de desarrollo profesional que incluyan talleres prácticos y seminarios especializados.

Los resultados obtenidos de la encuesta evidencian lo siguiente:

1. **¿Considera usted tener las habilidades necesarias para desempeñar su trabajo de la manera más efectiva posible?**

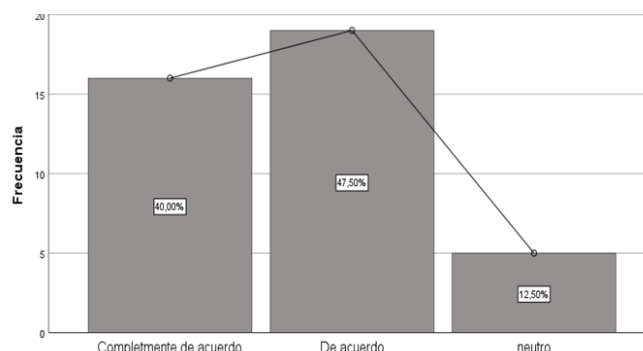
Tabla 1

Desempeño de Trabajo

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Completamente de acuerdo	16	40%
De acuerdo	19	47,5%
Neutro	5	12,5%
Total	40	100%

Gráfico 1

Desempeño de Trabajo



La mayoría de los encuestados, un 87.5%, expresa estar de acuerdo o totalmente de acuerdo con que cuentan con las habilidades necesarias para desempeñar su trabajo, lo que sugiere una alta confianza en sus capacidades profesionales. De este grupo, un 40.0% se siente completamente seguro de sus habilidades, indicando que forman el núcleo de empleados altamente competentes y seguros. Un 47.5% está de acuerdo con la afirmación, aunque con algunas

reservas. Por otro lado, un 12.5% se mantiene neutral, lo que podría deberse a una falta de confianza o a la falta de desarrollo profesional reciente, sugiriendo que podrían beneficiarse de programas de capacitación y desarrollo.

2. ¿Qué tan satisfecho está con la gestión administrativa de la dirección distrital de educación 13D03 Jipijapa, Puerto López?

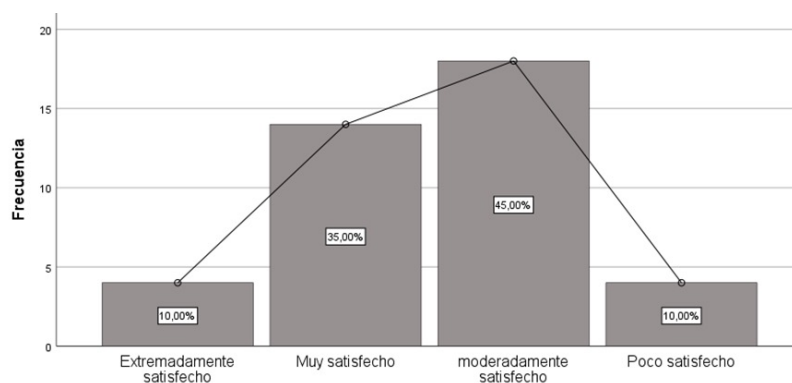
Tabla 2

Gestión Administrativa

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Extremadamente satisfecho	4	10%
Muy satisfecho	14	35%
moderadamente satisfecho	18	45%
Poco satisfecho	4	10%
Total	40	100%

Gráfico 2

Gestión Administrativa



La mayoría de los encuestados reporta niveles de satisfacción intermedios, con un 45.0% expresando una satisfacción moderada, lo que indica que reconocen aspectos positivos pero también ven áreas que requieren mejoras. Un 35.0% está muy satisfecho y un 10.0% extremadamente satisfecho, lo que representa un total del 45.0% con una evaluación positiva de la gestión. En contraste, un 10.0% está poco satisfecho, lo

que refleja una menor polarización y sugiere que, aunque muchos valoran la gestión, algunos perciben deficiencias notables.

Discusión

El análisis de los datos reveló una visión compleja del desempeño laboral en la Dirección Distrital 13D03 Educación de Jipijapa-Puerto López desde la perspectiva de la gestión administrativa. Los hallazgos subra-

yan tanto los puntos fuertes como las áreas que requieren atención, proporcionando una comprensión matizada de los factores que influyen en el desempeño laboral del personal administrativo.

Un hallazgo notable es la alta confianza en las habilidades profesionales reportada por el 87.5% de los encuestados, con un 40.0% sintiéndose completamente seguro en sus capacidades. Este alto nivel de autoconfianza es positivo, ya que puede traducirse en un desempeño laboral eficiente y en una actitud proactiva frente a los desafíos. Sin embargo, el 12.5% que se mantuvo neutral sugiere la existencia de oportunidades para mejorar la confianza del personal, posiblemente a través de iniciativas de desarrollo profesional y programas de capacitación más robustos. Este dato resalta la importancia de una formación continua para mantener y elevar el nivel de confianza y competencia entre los empleados.

En cuanto a la satisfacción con la gestión administrativa, los resultados muestran una distribución diversa: un 45.0% de satisfacción moderada, un 35.0% muy satisfecho y un 10.0% extremadamente satisfecho. Estos datos indican que, aunque una mayoría tiene una percepción positiva de la gestión, también existe un 10.0% que se siente poco satisfecho. La presencia de una satisfacción moderada en una proporción considerable de empleados sugiere que, aunque hay reconocimiento de aspectos positivos en la gestión, también se identifican áreas para mejorar. La falta de satisfacción plena en algunos empleados puede estar vinculada a problemas específicos en la gestión o a deficiencias en áreas clave que aún no se han abordado de manera efectiva.

Los resultados de las encuestas y entrevistas destacan una necesidad crítica de mejorar los programas de capacitación. La percepción de insuficiencia en la formación recibida por el 70.0% de los encuestados subraya la importancia de desarrollar e implementar estrategias de capacitación que

sean pertinentes y adaptadas a las necesidades actuales del personal. La falta de capacitación adecuada puede limitar la capacidad del personal para manejar nuevas demandas y tecnologías, afectando negativamente su desempeño laboral. La inversión en programas de desarrollo profesional puede no solo mejorar la competencia del personal, sino también aumentar la satisfacción y la confianza en sus habilidades.

Los problemas de comunicación interna identificados por un segmento significativo del personal reflejan la necesidad de establecer canales de comunicación más efectivos y de mejorar la resolución de conflictos. La percepción de un ambiente de trabajo positivo, combinada con las quejas sobre la comunicación y los conflictos, sugiere que las estrategias para mejorar la cohesión del equipo y el manejo de las relaciones interpersonales deben ser una prioridad. La implementación de mecanismos para facilitar la comunicación y la resolución de problemas podría contribuir a un clima organizacional más saludable y a un mayor nivel de satisfacción laboral.

Las preocupaciones sobre el liderazgo, con un 35.0% de empleados cuestionando la toma de decisiones y la resolución de conflictos, indican que el liderazgo en la institución podría beneficiarse de un enfoque más inclusivo y participativo. El liderazgo efectivo es crucial para guiar al personal y para fomentar un ambiente de trabajo en el que todos se sientan valorados y escuchados. Un liderazgo que incorpore las opiniones y sugerencias del personal podría mejorar la efectividad de la gestión y fortalecer la moral del equipo.

Conclusiones

La investigación revela que una gran mayoría de los empleados de la Dirección Distrital 13D03 Educación de Jipijapa-Puerto López tiene una alta confianza en sus habilidades profesionales, con un 87.5% de los encuestados sintiéndose seguros en su desempeño laboral. Este hallazgo indica una sólida base

de competencia entre el personal administrativo, pero también pone de manifiesto que el 12.5% restante podría beneficiarse de un mayor desarrollo profesional para mejorar su confianza y efectividad.

Los niveles de satisfacción con la gestión administrativa son variados. Aunque un 45.0% de los empleados reporta una satisfacción moderada y un 45.0% expresa una alta satisfacción, existe un 10.0% que se siente insatisfecho. Esta disparidad sugiere que, mientras la gestión administrativa es valorada positivamente en general, hay áreas específicas que necesitan mejoras significativas para abordar las preocupaciones del grupo menos satisfecho.

La investigación destaca una necesidad urgente de mejorar los programas de capacitación. El 70.0% de los encuestados considera que la formación actual es insuficiente para enfrentar las demandas del trabajo, lo que limita el desarrollo de sus habilidades y afecta su desempeño. Implementar programas de capacitación más adecuados y continuos es crucial para aumentar la competencia del personal y mejorar su rendimiento.

La comunicación interna y el clima organizacional presentan áreas de mejora. Aunque la mayoría percibe un ambiente de trabajo positivo, los problemas de comunicación y los conflictos interpersonales identificados requieren atención. Mejorar los canales de comunicación y establecer estrategias efectivas para la resolución de conflictos pueden contribuir a un entorno laboral más cohesionado y satisfactorio.

El liderazgo en la Dirección Distrital 13D03 Educación muestra fortalezas pero también áreas de mejora. Un porcentaje significativo de empleados cuestiona la toma de decisiones y la resolución de conflictos. Adoptar un enfoque más participativo y colaborativo en el liderazgo podría mejorar la efectividad de la gestión y fortalecer la moral del personal.

Bibliografía

- Ayala, A. (14 de JUNIO de 2022). Métodos de investigación . Obtenido de <https://www.enago.com/es/academy/choose-best-research-methodology/>
- Cajal, A. (23 de ABRIL de 2022). Enfoque cualitativo. Obtenido de investigación de campo: <https://www.uv.mx/apps/bdh/investigacion/unidad1/investigacion-tipos.html>
- Carvajal, L. (25 de MAYO de 2022). Tipos y métodos de investigación . Obtenido de <https://www.lizardo-carvajal.com/el-metodo-deductivo-de-investigacion/>
- Chávez, M., & Castelo, Á. (2020). La gestión administrativa desde los procesos de las empresas agropecuarias en Ecuador . FIPCAEC , 27-28.
- González, S., & Viteri, A. (2020). Modelo de gestión administrativa para el desarrollo empresarial del Hotel Barros en la ciudad de Quevedo. Scielo, 122-123.
- Hernández, J. (13 de 11 de 2019). Desarrollo organizacional enfoque latinoamericano . Obtenido de Cámara Nacional de la Industria Editorial Mexicana. Reg. Núm. 1031: https://www.pucesa.edu.ec/wp-content/uploads/2019/11/3_Desarrollo-organizacional.pdf
- Huanay, G. (11 de 05 de 2020). Gestión administrativa y su impacto en el comportamiento organizacional de las MIPYMEs del sector textil de Distrito de Huancayo 2020. Obtenido de Universidad ALAS Peruanas : https://repositorio.uap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12990/11219/12.%20T059_47256626_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Marroquín, P. R. (2019). Confiabilidad y validez de instrumentos de investigación . Universidad Nacional De Educación Enrique Guzman y Valle.
- Mendoza, M., Moreira, S., & Mera, L. (01 de 04 de 2022). Influencia de la gestión administrativa en el desarrollo organizacional de las instituciones de educación superior. Obtenido de Universidad Técnica de Manabí: <https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/2301/2537>
- Montero, E. (19 de 01 de 2019). Desarrollo de valores organizacionales para la innovación social. Una mirada desde el emprendimiento en el contexto cubano actual. Obtenido de Scielo: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0252-85842019000100003

- Paiva, E., Cabrera, X., & Chavarry, P. (16 de NOVIEMBRE de 2020). Desarrollo organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de un centro de información universitario. *Recimundo*, 4(3), 75-76. Recuperado el 05 de FEBRERO de 2024, de <file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/totosm,+DESARROLLO+ORGANIZACIONAL+Y+SATISFACCI%C3%93N+LABORAL+DE+COLABORADORES+DE+UN+CENTRO+DE+INFORMACI%C3%93N+UNIVERSITARIO.pdf>
- Peña, D., Figueroa, M., & Parrales, E. (MARZO de 2022). El desarrollo organizacional como apoyo al sistema empresarial. *Dominio de las Ciencias*, 8(1), 171-172. Recuperado el 05 de febrero de 2024, de <https://www.dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/2548/5720>
- Rodallega, J. (25 de 07 de 2020). Importancia de la gestión administrativa en una empresa. Obtenido de Universidad de Costa Rica : <https://www.ulatina.ac.cr/articulos/importancia-de-la-gestion-administrativa-en-una-empresa>
- Ruíz, M. L. (2019). Alfa de Cronbach (α): qué es y cómo se usa en estadística. Obtenido de <https://psicologiamente.com/miscelanea/alfa-de-cronbach>
- Tituaña, E. (15 de 07 de 2019). "Análisis de la estructura organizacional y su incidencia en la gestión administrativa de la compañía de transporte escolar y turismo UNIPRO. Obtenido de Universidad Internacional SEK: <https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/1591/1/TESIS%20ERWIN%20ROMMEL%20TITUA%C3%91A%20SOTALIN.pdf>
- Torres, D. (25 de MAYO de 2022). Técnicas de investigación: entrevista. Obtenido de <https://www.questionpro.com/blog/es/metodo-inductivo/#:~:text=El%20m%C3%A9todo%20inductivo%20es%20un%20proceso%20de%20razonamiento%20que%20se,para%20todos%20los%20casos%20similares>.
- Torres, X., & Carapas, E. (11 de JUNIO de 2021). Análisis del desarrollo y la cultura organizacional en microempresas familiares en el cantón bolívar. *SCIELO*, 8(3), 98-99. Recuperado el 05 de FEBRERO de 2024, de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-78902021000200045#B17
- Viteri, L., & Villon, N. (29 de JULIO de 2022). El desarrollo organizacional a través del talento humano. *Journal of Business Sciences*, 123-124. Recuperado el 05 de febrero de 2024, de <file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/233-Texto%20del%20art%C3%ADculo-507-1-10-20220921.pdf>

Cómo citar: Ponce Valencia, D. L., & Proaño Ponce, W. P. (2024). Desempeño Laboral en la Dirección Distrital 13D03 Educación de Jipijapa-Puerto Lopez: un enfoque de la gestión administrativa. *UNESUM - Ciencias. Revista Científica Multidisciplinaria*, 8(3), 4-15. <https://doi.org/10.47230/unesum-ciencias.v8.n3.2024.4-15>