



**Pontificia Universidad
Católica del Ecuador**
Seréis mis testigos

ESMERALDAS

Área de Ciencias Empresariales
Carrera de Administración de Empresas

Título

La Evaluación del desempeño laboral en los colaboradores del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial del Cantón Eloy Alfaro (Borbón) durante el año 2022.

Previo al Grado Académico de:
Licenciado en Administración de Empresas

Línea de Investigación

Gestión Estratégica

Autor

Derci Emanuel Gruezo Arce

Asesora

Mgt. Mónica Vergara

Periodo

Agosto -2022

TRIBUNAL DE GRADUACIÓN

Tesis de grado previo a la obtención del título de LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS.

Presidente del Tribunal de Graduación

Mgt. Fredy **Betancourt**

Lector/a 1

Mgt. **Isabel Maldonado**

Lector/a 1

Mgt. Cristina Mendoza

COORDINADORA DE LA CARRERA

Mgt. Mónica Vergara

Director de Tesis

Esmeraldas -2023

AUTORÍA

Yo, **Derci Emanuel Gruezo Arce** portador de la cédula de identidad No. **080367878-8** declaro que los resultados obtenidos en la investigación que presento como informe final son absolutamente originales, auténticos y personales.

En tal virtud, declaro que el contenido de esta investigación es y será de exclusiva responsabilidad legal y académica del autor y de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador.

Derci Gruezo Arce

C.I. 080367878-8

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por la salud y sabiduría por ser mi guía y fortaleza en estos años de estudio para luchar por conseguir mis metas y no rendirme.

A mis padres y a mi familia que fueron un pilar fundamental en mi vida y que gracias a su esfuerzo, consejos, paciencia y motivación me guía siempre para seguir encaminada a lograr todas mis metas.

A mi padre gracias por el trabajo arduo que hizo por apoyarme en mis estudios y conseguir mis metas.

DEDICATORIA

Con mucho amor a Dios, primeramente, porque él ha sido muy bueno conmigo, y gracias a él, hoy tengo la oportunidad de lograr mi meta, en segundo lugar, a mis padres, a mis hermanos, familia, porque fueron parte muy importante en todo este proceso brindándome su apoyo constante para lograr todos los propósitos que me propongo, son la mayor inspiración y sin uno de ellos todo lo conseguido hasta ahora no lo hubiera alcanzado. Todo lo logrado es dedicado a ustedes que nunca dejan de creer en mí.

Índice de contenido

TRIBUNAL DE GRADUACIÓN.....	ii
AUTORÍA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
DEDICATORIA.....	v
Resumen	ix
INTRODUCCIÓN.....	1
Presentación del tema de investigación	1
Planteamiento del Problema	2
Pregunta de Investigación	2
Preguntas Específicas	2
Justificación	3
Objetivos	4
Objetivo General	4
Objetivos Específicos	4
Capítulo 1.....	5
MARCO TEÓRICO.....	5
Fundamentación teórico-conceptual	5
1.1.1 Definición de administración del talento humano.....	5
1.1.2 Definición del concepto al desempeño.....	5
Objetivos del desempeño	5
Concepto de evaluación de desempeño.....	6
1.1.3 Importancia de la Evaluación del Desempeño	7
1.1.4 Razones para Evaluar el Desempeño	7
1.1.5 La responsabilidad de la evaluación del desempeño.....	8
1.1.6 Beneficios de la evaluación del desempeño	10
1.1.7 Beneficios para el jefe como administrador de personas	10
1.1.8 Métodos tradicionales de evaluación del desempeño.....	11
Antecedentes	13
Fundamentación legal	16
Capítulo 2.....	17
METODOLOGÍA.....	17
Tipo de estudio	17
Método	17
Población y muestra	18
Técnicas e instrumentos.	19

Análisis de datos	19
Capítulo 3.....	20
RESULTADOS DE INVESTIGACIÓN.....	20
Capítulo 4.....	24
DISCUSIÓN.....	24
Conclusiones	26
Recomendaciones	26
Referencias.....	27
ANEXOS.....	29
Cuestionario.	29
Resultados Turnitin	30

Índice de Tablas

Tabla 1. Operacionalización de variables.....	17
Tabla 2. Población	18

Índice de Figuras

Figura 1 Producción.....	20
Figura 2. Calidad.....	21
Figura 3. Conocimiento del trabajo.....	¡Error! Marcador no definido.
Figura 4. Cooperación	22
Figura 5. Creatividad empeño	22
Figura 6. Capacidad de realización.....	23

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general, evaluar cómo es el desempeño laboral de los colaboradores del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Borbón. La metodología aplicada fue, de enfoque cuantitativo, y de tipo descriptiva, con el diseño no experimental; así mismo los instrumentos aplicados fueron, la observación directa y cuestionario. Los resultados demostraron que los colaboradores del GADP de Borbón, se sienten comprometidos con su trabajo en la institución; así mismo, se evidenció, que en la organización no existe un ente que regule y supervise el desempeño del personal.

Y se concluye, en que el desempeño de los colaboradores del GADP de Borbón, se mantiene en un nivel positivo, a pesar, de que ellos fueron evaluados por su propio jefe inmediato de la institución, y es por el motivo, que en la organización no existe un departamento de talento humano.

Palabras clave: Evaluación de desempeño – Desempeño laboral- talento humano- eficiencia.

ABSTRACT

The present investigation had as a general objective, to evaluate how the labor performance of the collaborators of the Decentralized Autonomous Government of the Borbón Parish is. The methodology applied was of a quantitative approach, and of a descriptive type, with a non-experimental design; Likewise, the instruments applied were direct observation and questionnaire. The results showed that the collaborators of the Borbón GADP feel committed to their work in the institution; Likewise, it was evidenced that in the organization there is no entity that regulates and supervises the performance of the personnel.

And it is concluded that the performance of the collaborators of the Borbón GADP remains at a positive level, even though they were evaluated by their own immediate boss of the institution, and it is for the reason that in the organization there is no human talent department.

Keywords: Performance evaluation - Job performance- human talent-efficiency.

INTRODUCCIÓN

Presentación del tema de investigación

Hoy en día se observa la existencia de muchas compañías y organizaciones que son eficientes en su funcionamiento general de sus actividades, es decir, se habla de empresas muy competitivas en los mercados y que tienen un buen alcance; pero, esto no solo se debe porque manejan un buen presupuesto, o porque simplemente poseen las mejores maquinarias para la producción, pues no, en sí se considera que más bien influye la acción del factor humano como elemento principal de una organización.

De acuerdo con Chiavenato (2019) “las personas constituyen el más valioso recurso de la organización” (p.60), es decir que el capital humano representa la base para cualquier empresa o compañía que se proponga a ejecutar sus actividades, y esto de cierta forma implica optimizar el rendimiento del personal que labora en la institución. Por otra parte, los jefes están llamados a buscar mecanismos y estrategias que les permitan mejorar el desempeño de sus colaboradores en sus respectivos lugares de trabajo, ya que, si el factor humano es regularmente evaluado y controlado, puede existir un desempeño eficiente y eficaz en dichos trabajadores que integran dicha institución.

Partiendo de aquello se trae a conocimiento la temática de estudio relacionada a la evaluación del desempeño laboral, como rama del área del talento humano que se especializa en control y la supervisión del factor humano de las organizaciones.

En la Provincia de Esmeraldas, se evidencia que poco a poco este mecanismo se va expandiendo varias organizaciones y compañías tanto públicas como privadas, como lo es el caso de Solís (2021), en donde indica que “La presente investigación aborda el importante tema de la evaluación de desempeño en la Corporación Nacional de Telecomunicaciones CNT EP” (p.1), esta es una empresa estatal en donde ya se evidencia la aplicación de este mecanismo de la evaluación del desempeño.

La aparición de esta herramienta en varias Provincias y Cantones del país debe ser interesante e importante analizar, cómo esto se maneja en las organizaciones que lo

aplican, ya que la importancia de esto sirve como ilustración para el presente trabajo de investigación.

Planteamiento del Problema

En la provincia de Esmeraldas, justo en el Cantón Eloy Alfaro, existe una institución pública, en la cual se ha establecido ejecutar el presente trabajo de investigación, la cual esta denominada como el GADPB - Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de Borbón; institución que, en esta ocasión, presenta la problemática de estudio, ya que no tienen presente la aplicación de este instrumento, como lo es la evaluación de desempeño.

Del mismo modo, se realizó una observación directa, en donde se logró analizar que, en la institución no existe un departamento de talento humano, ni tampoco un ente u organización que controle o maneje este tipo de áreas; pero, sin embargo, se logró descubrir, que su representante, que, a su vez, es el líder de la institución, es quien administra los asuntos relacionados a su equipo de trabajo.

Se estima que esta situación, de no haber un sistema de evaluación de los trabajadores de la organización, puede ser debido al desconocimiento del tema que existe por parte de los directivos de la entidad; y, por ende, el objetivo es conocer el desempeño laboral que se existe dentro de la institución durante el periodo de agosto 2022. Y finalmente, se hará énfasis, en los resultados que arrojará el presente caso estudio, para que permita analizar los puntos bajos y altos que mantiene cada colaborador de la entidad.

Pregunta de Investigación

¿Cómo es el desempeño laboral en los trabajadores del GAD Parroquial de Borbón?

Preguntas Específicas

¿Cuál es el nivel de desempeño laboral de los trabajadores del GAD Parroquial de Borbón?

¿Cómo son las competencias de gestión de los colaboradores?

Justificación

La presente investigación permitirá encontrar el camino de evaluar el desempeño de los trabajadores de la organización, con herramientas que permitan la medición de su rendimiento dentro de sus áreas de trabajo; para ello esto juega un papel fundamental, ya que es un tema que tiene mucho protagonismo e importancia en este siglo, y que por lo tanto debe ser considerado en la presente investigación.

En esta ocasión no se han realizado casos de estudios en el GADP de Borbón, con respecto a la aplicación de este mecanismo como lo es las evaluaciones de desempeño; es por ello, que se resalta el interés de esta temática en la institución, ya que es primera vez que se trae a conocimiento de la organización el presente trabajo; esto dará a conocer sobre la importancia de evaluar el desempeño laboral a las instituciones, para así después, considerar a este caso de estudio lo que va a contraer beneficios tanto para la institución como tal, así como para sus jefes, colaboradores y el entorno en general.

Por otro lado, la información que se obtenga respecto al desempeño de los trabajadores del GADP de Borbón, permitirá reflejar la información que necesitará conocer el jefe representante de la organización, para su respectiva conveniencia. Y del mismo modo, los responsables encargados de la institución podrán comprender acerca de las ventajas que brinda evaluar el desempeño de los subordinados, de tal manera que esto les permita tomar buenas iniciativas y acciones correctivas para así darle una mejor eficiencia y eficacia al factor humano de la entidad.

También es una chispa para la organización, para que logren determinar la importancia de contar, con un departamento de talento humano, que permita la supervisión y control del personal que opera la institución ya que es algo relevante, y así mejorar las condiciones de estos.

Por último, se cuenta con el apoyo de la institución, para poder ejecutar dicho proyecto de investigación, ya que ciertamente va a dar un aporte positivo a la población del Cantón Eloy Alfaro, específicamente en el GADP de Borbón, y que eso sirva de gran beneficio para dicha institución conocer la importancia de la temática y su aplicación de estudio que consiste en la evaluación de desempeño.

Objetivos

Objetivo General

Evaluar el desempeño laboral en los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de Borbón.

Objetivos Específicos

- Identificar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores del GADP de Borbón.
- Medir las competencias de gestión de los trabajadores.

Capítulo 1 MARCO TEÓRICO

1. Fundamentación teórico-conceptual

1.1 Definición de administración del talento humano.

De acuerdo con Vallejo (2016) “Es la disciplina que persigue la satisfacción de objetivos organizacionales, para ello es necesario tener una estructura organizativa y la colaboración del esfuerzo humano coordinado” (p.17). Es decir, que el factor humano representa la base para conquistar los propósitos de la compañía, de manera sistemática y organizada, para obtenerlos de forma eficiente y eficaz.

1.2 Definición del concepto al desempeño

Es necesario, que, para poder implementar un sistema de evaluación de desempeño en una institución, se tenga que conocer su significado e importancia, de tal manera que permitan el buen desarrollo para su correcta aplicación; así mismo, se trae a conocimiento las teorías que explican y argumentan sobre este mecanismo.

Según Chiavenato (2019) “el desempeño (performance) es el conjunto de características o capacidades de comportamiento o rendimiento de una persona, equipo u organización” (p.206). De cierta forma se basa en las cualidades que posee un individuo o cosa, que cumple una función en una empresa, ya sea esta de cualquier área.

Este mecanismo del talento humano viene a ser un proceso de medir las variables que van con relación a los objetivos de una determinada organización, con el fin de manifestar los resultados, que le permitan a la administración tomar decisiones que influyan en la mejora continua de las diferentes áreas de dicha institución. Por otro lado, es importante conocer, cómo se debe manejar la gestión del desempeño una vez que se halla determinado aplicarlo a la organización.

Objetivos del desempeño

Así mismo, los objetivos del desempeño tienen como fin, traer la mejora continua de las diferentes áreas de la institución, promoviendo así la competitividad empresarial.

Esos objetivos están basados en optimizar los siguientes aspectos:

Calidad: productos y servicios que cumplan con los requerimientos de la entidad.

Velocidad: que se elaboren en el menor tiempo posible.

Confiabilidad: como su nombre lo indica, que sea una producción segura y confiable.

Flexibilidad: que la optimización provoque la creación de nuevas líneas de productos y servicios (Chiavenato, 2019, p.207).

La Gestión del desempeño

Chiavenato (2019) afirma lo siguiente:

La gestión del desempeño consiste en la planeación, organización, dirección y control de todo el flujo de actividad de la organización en todas las áreas y en todos los niveles para asegurar el alcance de los objetivos de la organización y la entrega de resultados excelentes (p.208).

Es importante saber que, para lograr conquistar las metas de la organización, se debe de gestionar el desempeño del personal, y para ello se lleva a cabo todos los aspectos antes mencionados por el autor, debido a que son la base para llevar adelante a cualquier empresa o proyecto.

Concepto de evaluación de desempeño

Chiavenato (2019) menciona que “la evaluación del desempeño es una apreciación sistemática de cómo se desempeña una persona en un puesto y de su potencial de desarrollo. Toda evaluación es un proceso para estimular o juzgar el valor, excelencia y cualidades de una persona” (p.210).

Es un proceso por el cual se verifica el rendimiento que un individuo presenta dentro de su área de trabajo, por lo cual, el jefe a cargo mantiene el criterio respecto a su conducta y desempeño si es bueno o malo.

También esto aporta a las organizaciones a tener una mejor visión sobre el tipo de personal de trabajo que mantienen, ya que existen trabajadores que tienen habilidades y potenciales que a veces van más allá de lo exigido en ese puesto de trabajo; entonces como jefe a veces toca relevar a colaboradores hacia áreas de mayor trabajo o también

puede suceder lo contrario, que el individuo no cumpla con los requerimientos de su labor.

Solís (como se citó en Werther, 2015) menciona que:

La evaluación de desempeño: Es un proceso sistemático que busca establecer y dar a conocer la forma en que los empleados están desempeñando sus labores. En el caso de que la evaluación de personal sea realizada adecuadamente, los resultados permiten por una parte que los colaboradores reconozcan su nivel de cumplimiento y por otra, que influya en sus niveles de esfuerzo y correcto desempeño de sus funciones (p.5).

Se observa que los diferentes autores mencionan que la evaluación del desempeño es un proceso sistemático, y es por el hecho que todo se ejecuta paso a paso, y en cada etapa, se lleva el respectivo control para verificar que se lo esta aplicando de forma correcta. Así mismo, si este mecanismo se lo aplica adecuadamente, los resultados hacen que se tomen decisiones que van enfocadas hacia el buen desarrollo de los colaboradores; entonces si el equipo de trabajo está en óptimas condiciones, del mismo modo lo estará la institución.

1.2.1 Importancia de la Evaluación del Desempeño

Es importante, porque primeramente permite que el personal de trabajo se sienta comprometido con su labor, que de cierta forma hace que ellos conozcan acerca de su nivel de desempeño, y de acuerdo con esa misma información, él pueda sentirse como un elemento importante en la organización y tratará de mejorar cada vez más, esto dependiendo mucho también de su carácter y disciplina, y aún más lo motivará cuando se lo involucre en las decisiones que se tomen dentro de la empresa (Vinueza y Díaz, como se citó en García, 2011, pp.16-17).

1.2.2 Razones para Evaluar el Desempeño

Vinueza y Díaz (2017) señalan que la razón de la evaluación del desempeño, es porque les brinda los datos necesarios para conocer a sus colaboradores, y con base a ello se toman acciones que conduzcan al bienestar de toda la organización.

1. brindan la oportunidad de crear un espacio, en donde el gerente y el colaborador puedan comunicarse, y tratar sobre los aspectos a mejorar en su labor.
2. Del mismo modo, se establecen algún tipo de método que le permita corregir cualquier falencia o debilidad del trabajador y así mejore su rendimiento.
3. Este mecanismo de evaluar el desempeño del personal de trabajo, brinda ciertas ventajas al jefe, para que observe, las virtudes o deficiencias que tienen sus colaboradores.

Las evaluaciones de desempeño, les permite conocer de cierta forma a los gerentes, sobre el rendimiento y conducta de sus colaboradores con respecto a las funciones o actividades que estos realizan dentro de la organización, y es algo muy relevante, ya que de ello se obtiene la información que concierne al buen o mal desempeño de sus trabajadores en la institución, por lo tanto, esto le permitirá tomar buenas decisiones.

1.2.3 La responsabilidad de la evaluación del desempeño

En las organizaciones debe existir la responsabilidad de evaluar el desempeño, ya que es importante para impulsar el desarrollo de los colaboradores y para tomar buenas decisiones que lleven a la institución hacia el cumplimiento de sus propósitos.

Chiavenato (2019) menciona lo siguiente:

La responsabilidad de la evaluación del desempeño se atribuye al jefe, al propio individuo, al individuo y a su jefe, al equipo de trabajo, al área encargada de la administración de recursos humanos o a una comisión de evaluación del desempeño (p.211).

La responsabilidad de la evaluación del desempeño se divide en los siguientes:

El jefe.

Es el encargado junto con el personal especializado de evaluar el desempeño de sus colaboradores, y, por lo tanto, viene a ser el responsable principal de llevar a cabo el proceso de evaluación de sus empleados.

Chiavenato (2019) indica lo siguiente:

En casi todas las organizaciones, el jefe de línea asume la responsabilidad del desempeño de los miembros de su equipo y su evaluación. El propio jefe o el

supervisor evalúan el desempeño del personal con asesoría del área encargada de administrar a las personas, la cual establece los medios y criterios para tal evaluación (p.211).

Es decir que el gerente o administrador tiene la facultad para evaluar y conocer a su equipo de trabajo, teniendo a disposición a sus colegas especializados en el área de recursos humanos, que son los encargados de ejecutar el sistema de evaluación al personal.

La propia persona.

Así mismo Chiavenato (2019) menciona que “en las organizaciones más democráticas, el propio individuo es responsable de su desempeño y de su propia evaluación” (p.211), el autor se enfoca en que las grandes empresas los colaboradores tienen su forma de autoevaluarse, es decir, que ellos controlan su propio desempeño en el puesto, siendo esto una forma de autoevaluarse en su labor y que al mismo tiempo viene a ser algo positivo en la organización, así como también para el individuo.

El individuo y el jefe.

Es una manera en la que la institución opta por un modelo desarrollado y dinámico, respecto al manejo del desempeño laboral, así como fomentar el clima organizacional, ya que tanto los jefes como colaboradores se encaminan hacia el logro de los objetivos y buscando motivar al personal que se desempeñan con su trabajo (Chiavenato, 2019, p.211).

El equipo de trabajo.

Por otro lado, está también la responsabilidad en el equipo de trabajo que de cierta forma se puede solicitar la evaluación al grupo, para que pueda verificar el desempeño del individuo en el puesto; es una forma dinámica y necesaria, ya que a veces resulta positivo que tu propio equipo te evalúe, y así puedan motivarte o capacitarte si es posible para que sea el desempeño cada vez mejor (Chiavenato, 2019, p.212).

El área de recursos humanos.

Justo se habla de este departamento, el cual es el encargado de llevar a cabo el plan de la evaluación al desempeño al personal de la organización, cuyo ente especializado en estos temas es uno de los mayores responsables a nivel de la empresa, de que los recursos humanos estén en buenas condiciones para obtener así mismos resultados positivos para la institución (Chiavenato, 2019, p.212).

Según Chiavenato (2019) habla de los objetivos de evaluar el desempeño, que son los siguientes:

- Permite la implementación de un sistema de medición de las habilidades del personal de trabajo y su desempeño en la función.
- Permite que los trabajadores se esfuercen para ser mas competitivos, y de esa forma se logren perfeccionar en su labor.
- Permite que los empleados se desarrollen de la mejor manera, con la proyección de los propósitos de la organización (p.214).

1.2.4 Beneficios de la evaluación del desempeño

Evaluar el desempeño trae bienestar tanto para los empleados como a la organización, ya que permite que se conozcan los resultados, una vez de haber sido aplicado este mecanismo a los colaboradores, y que esos hallazgos permitan la toma de decisiones de la alta gerencia que justo se basa en buscar las mejores condiciones para la institución. Chiavenato (2019) menciona que “Cuando un programa de evaluación del desempeño se planea, coordina y desarrolla bien genera beneficios de corto, mediano y largo plazos. Los principales beneficiarios son el individuo, el jefe, la organización y la comunidad” (p.214).

Estos beneficios son los siguientes:

1.2.5 Beneficios para el jefe como administrador de personas

Medir el desempeño le permite a la directiva a tener la oportunidad de conocer las condiciones de su equipo de trabajo, y es una pista de saber si los propósitos de la empresa se están cumpliendo o no.

- Le permite al jefe tomar decisiones sobre sus colaboradores, para fomentar la mejora de estos.
- Le permite también relacionarse mas con sus colegas, y hacerles conocer los propósitos de evaluar el desempeño y que puedan obtener la información respecto al rendimiento que poseen dentro de su área (Chiavenato, 2019, p.214, 215).

Beneficios para la persona

Esto benéfica al trabajador, ya que, mejorar o tener un buen desempeño en la función, es un beneficio para el y para toda la organización.

Le permite saber sobre el nivel de desempeño que tiene en su área de trabajo y así mismo, va acompañado de los pequeños detalles por mejorar.

•Así mismo, le permite tener a conocimiento las reglas que se establecen por el jefe inmediato, respecto a la implementación de nuevos mecanismos que le permiten estar mejores condiciones de trabajo.

Por último, le permite conocerse a sí mismo como colaborador en ese puesto de trabajo, si se esta adaptando y mejorando o lo contrario.

Beneficios para la organización

Examinar al talento humano, permite conocer en qué condiciones se encuentra cada trabajador a lo largo del tiempo que lleva en la institución.

También demuestra las falencias que poseen los colaboradores, teniendo en cuenta que no son todos, pero si existen casos así le permite tomar soluciones que mejoren ese desempeño del trabajador y los que son de nivel excelente se deberían relevar a puestos más altos de la institución (Chiavenato, 2019, p.215).

1.2.6 Métodos tradicionales de evaluación del desempeño

Existen métodos tradicionales que de cierta forma se acoplan a los diferentes tipos de investigaciones, ya que son previamente validados por autores referentes a esta temática, y uno de ellos es Chiavenato (2019) afirma que “Estos métodos varían de una organización a otra, porque cada una tiende a construir su propio sistema para evaluar el desempeño de las personas, conforme el nivel jerárquico y las áreas de adscripción del

personal” (p.215), así mismo si nos enfrascamos en obtener un propio método para medir el desempeño de los empleados, no tiene nada negativo, siempre y cuando sea este de forma apropiada y coherente a los indicadores investigativos, y basado en los diferentes niveles de la organización.

Método de escalas gráficas

Este método calcula o cuantifica el desempeño de los individuos, con estándares previamente establecidos y equilibrados, de tal forma que permite el uso de instrumentos como lo son, cuestionarios de doble entrada, que se subdividen en líneas horizontales, en las cuales se detallan los aspectos de la evaluación del desempeño, y así mismo las columnas verticales que representan el grado alteración de esos ítems (Chiavenato, 2019, p.215).

Este instrumento no posee muchas complicaciones a la hora de aplicarlo, más bien es fácil de deducir para la persona que lleva a cabo el programa, por ello es uno de los mas usados en ciertas ocasiones, ya que ofrece tener una visión mas especifica de los aspectos derivados del desempeño, y que, por lo tanto, esto lo hace más fácil de resolver.

Método de elección forzada

Este método posee cierta similitud al anterior que es el de escala gráfica, pero este se enfrasca más en obtener resultados más concretos y objetivos, ya que un poco la historia relata que los soldados estadounidenses lo utilizaban para los ascensos, es decir, para relevar a los individuos que poseían un mayor desempeño en su función, a fin de dar opciones basadas en el tipo de trabajo individual del personal; de tal manera que el evaluador debe seleccionar la opción que más se adapte al desempeño del colaborador.

Método de investigación de campo

De acuerdo con Chiavenato (2019) afirma que “Es un método que se basa en entrevistas de un especialista en evaluación con el superior inmediato de los subordinados, con las cuales se evalúa el desempeño de éstos” (p.220), entonces se analiza que este método esta dirigido al jefe de la organización, por un agente de evaluación ya sea este de la propia compañía o de otra institución; este tiene un mayor

conocimiento con respecto al desempeño de sus colegas dentro de sus áreas de trabajo, por lo que es aplicado este mecanismo para su debida contestación.

Antecedentes

En presente apartado se dan a conocer los estudios previos realizados y concernientes al tema de la evaluación del desempeño laboral, que de cierta forma sirven de ilustración en la presente investigación; por lo tanto, permite comparar las teorías, metodologías, resultados y conclusiones que sirven para complementar el presente caso de estudio.

Por otro lado, demuestra la importancia de evaluar el rendimiento en las organizaciones, ya que de cierta forma permite conocer los puntos altos y bajos del personal que maneja la institución, para finalmente buscar las estrategias y soluciones correspondientes.

Guachamboza (2020), propuso como objetivo principal, evaluar el desempeño del talento humano de las áreas administrativas y financiera del GAD Municipal del cantón Baños de Agua Santa; En cuanto a los resultados, se determinaron falencias para proceder a plantear el modelo de la evaluación, donde se evidencio que dentro del municipio la selección, ubicación de puestos no están acorde a su perfil de carrera, además de conocer el bajo nivel de rendimiento laboral mediante la atención al usuario, motivo por el cual se propuso un diseño de la evaluación de 360° grados en el GADBAS, con lo que se orienta al evaluador formular estrategias y llevar a cabo la ejecución del plan de mejora para cumplir con sus objetivos a corto plazo. Asimismo, las conclusiones demuestran que, en la institución no se aplican las evaluaciones del desempeño a sus colaboradores, por tal motivo no pueden medir el rendimiento laboral de los empleados sean estos estables o contratados, existiendo así falencias en la comunicación de empleados y jefes, y finalmente los perfiles de puestos no están acorde a las competencias del personal.

Así mismo, en la investigación de Quispe, (2020) su objetivo general fue, describir y analizar la importancia y los beneficios de evaluar el desempeño laboral; la metodología tuvo el diseño no experimental y tipo descriptiva – explicativa; así mismo, se utilizaron técnicas de análisis documental. Concluyendo que la evaluación de desempeño es importante porque es una herramienta de gestión para el desarrollo integral del trabajador; los objetivos de la evaluación del desempeño laboral deberían ser claros para

el evaluador y evaluado; propiciando la participación conjunta de la gerencia general hasta el último colaborador de la empresa, en vista de que se benefician todos.

Por otra parte, Vinuesa y Díaz (2017) en su investigación tuvieron como objetivo general, realizar una propuesta de una herramienta de evaluación de desempeño para el GAD Municipal del Cantón San Felipe de Oña. La metodología utilizada tuvo un enfoque mixto y en la parte cualitativa se realizó una revisión bibliográfica sobre la administración del talento humano, además se llevaron a cabo entrevistas al jefe de talento humano para la construcción del manual de funciones. Así mismo, en la cuantitativa se construyó la herramienta de evaluación de desempeño y el formato de retroalimentación de resultados, procesos que en un futuro serán aplicados y cuyos resultados permitirán buscar el desarrollo de los colaboradores de esta institución. Finalmente se concluye en que el hecho de que el GAD Municipal del Cantón San Felipe de Oña cuente con una herramienta de evaluación de desempeño será de gran ayuda para el mismo ya que al ser aplicada permitirá evaluar el desempeño de sus colaboradores, corregir errores y mejorar la eficiencia y eficacia en los procesos.

El presente caso de estudio tuvo como propósito de estudio; analizar el proceso de evaluación de desempeño de los colaboradores de la Corporación Nacional de Telecomunicaciones CNT EP en la provincia de Esmeraldas. En donde la metodología empleada fue una investigación de campo, de tipo descriptiva, no experimental, así como los instrumentos aplicados como lo fueron la encuesta, entrevista y la revisión documental. Por último, los temas específicos en los que se debe considerar la realización de procesos de feedback son por una parte el enfoque a resultados y el trabajo en equipo en cuanto a competencias corporativas; respecto a competencias funcionales, los procesos de feedback debe orientarse a dinamismo, energía y reconocimiento de problemas. Concluyendo en que la revisión del proceso de evaluación de desempeño en CNT Esmeraldas permitió establecer que la institución ha observado normativas y lineamientos legales, objetivos, métodos, criterios, cronogramas y especificación de indicadores, posibilitando que los funcionarios se sientan conformes y colaboren con el proceso efectuado (Solís, 2021).

Por otra parte, en la presente investigación tuvo como objetivo general analizar el proceso de evaluación del desempeño del área Administrativa del Gobierno Autónomo

Descentralizado de la Provincia de Esmeraldas en el periodo 2018; y la metodología empleada fue del tipo de investigación de campo – descriptiva.

Como hallazgo de la investigación, se pudo evidenciar que los trabajadores de conforman el área administrativa, perfilan con las características del puesto lo cual presentan los conocimientos necesarios para desempeñar sus funciones; y por último se pudo observar que los trabajadores no reciben ningún tipo de ascensos y una parte de los empleados no reciben las capacitaciones necesarias. Conclusión el GADPE cumple con el proceso de aplicación de la evaluación de desempeño que mide el rendimiento de los trabajadores, con los resultados obtenidos se pudo identificar que por parte de los trabajadores el nivel de cumplimiento de sus funciones es alto, sintiéndose comprometidos con su trabajo (Vélez, 2020).

Por otra parte, en el siguiente caso de estudio, del cual se planteó como objetivo general de la investigación, analizar la evaluación del desempeño por competencias en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Azogues Período 2018. En donde se empleó la metodología de tipo descriptiva, con diseño no experimental. Como resultados se evidenció, que el 76% considera que la evaluación implementada no contempla beneficios en función de resultados; y se concluye en que el GAD Municipal de Azogues no cuenta con un modelo de evaluación de desempeño por competencias integral, y que era necesario implementar un modelo de evaluación de desempeño por competencias 360° por su carácter holístico (Coronel, Bermeo, y Narváez, 2020).

ESPINOSA (2018) en su investigación titulada “la evaluación del desempeño laboral y su incidencia en el rendimiento de los trabajadores de la dirección de Obras públicas del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Pastaza”, la cual tuvo como su objetivo general, evaluar cada uno de los puestos de trabajo de la institución y medir el nivel de rendimiento de estos. Así mismo, la metodología utilizada se basa en la aplicación del formulario EVAL01 de la secretaria nacional Técnica de Desarrollo de Recursos Humanos y Remuneraciones del Sector Público (SENRES).

Dando como resultado una valoración sobre un 100% pudiendo ser categorizado el rendimiento como bueno, muy bueno, satisfactorio y excelente, siendo así que los colaboradores de la institución cuentan con un desempeño laboral ponderado de un 87/100% equivalente a muy bueno y con una incidencia impacto positivo en su rendimiento del 24%. Y por último dicha investigación concluye que la evaluación del

desempeño es considerablemente aceptable, y que recomiendan determinar un plan de capacitación y desarrollo de competencias incentivando el crecimiento profesional e individual de los colaboradores.

Fundamentación legal

En el presente apartado se detallan las leyes respecto a los derechos y deberes de los colaboradores con el trabajo.

Constitución de la República del Ecuador

En el Capítulo 4 la Constitución de la República del Ecuador, justo en el Art. 35. Indica que “el trabajo es un derecho y un deber social. Gozará de la protección del Estado, el que asegurará al trabajador el respeto a su dignidad, una existencia decorosa y una remuneración justa que cubra sus necesidades y las de su familia”.

Código del trabajo

Según el Art. 2 del Código del trabajo, establece que “El trabajo es un derecho y un deber social. El trabajo es obligatorio, en la forma y con las limitaciones prescritas en la Constitución y las leyes” (Código del Trabajo, 2012).

Como se lo analiza, el trabajo es un deber de los ecuatorianos, por lo que se debe tener en cuenta en presente trabajo de investigación.

Por otra parte, de acuerdo con el capítulo IV del Código del trabajador, en el ítem #8 del Art. 42, se establece que el empleador debe “Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, en condiciones adecuadas para que éste sea realizado” (Código del Trabajo, 2012).

Esto es un deber del empleador, ya que debe proporcionar los elementos necesarios para que haya así un trabajo óptimo de parte de los colaboradores, lo cual también influye en el desempeño de estos.

Capítulo 2 Metodología

El presente apartado es muy importante dentro del presente trabajo, ya que se detallan las técnicas y procedimientos que se deben emplear a la investigación.

Tipo de estudio

Para el presente caso de estudio se estimó realizar la investigación de enfoque cuantitativo, que permitió la obtención de los datos necesarios para la interpretación, respecto al desempeño laboral de los trabajadores en la institución. Así mismo, el tipo de investigación fue de carácter descriptivo, ya que se describieron las cualidades que existen en el rendimiento de los colaboradores del GADP de Borbón.

Por último, el diseño de la investigación fue de carácter no experimental, ya que se analizó las cualidades y características, con respecto al desempeño de los colaboradores en la institución.

Método

Para el presente caso se estableció el método deductivo, ya que se analizan a las diferentes fuentes de información por los autores con respecto a la evaluación del desempeño, para así poder comprender y comparar con los resultados de investigación.

Tabla 1. Operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores
Evaluación del	Desempeño laboral De acuerdo con Chiavenato, (2019) la evaluación del desempeño es una	Se evaluará el desempeño laboral de los empleados del GADP de Borbón, mediante un cuestionario de	Nivel de desempeño	<ul style="list-style-type: none">• Productividad de trabajo• Calidad de trabajo• Conocimiento del trabajo

Desempeño laboral	apreciación sistemática de cómo se desempeña una persona en un puesto y de su potencial de desarrollo. Toda evaluación es un proceso para estimular o juzgar el valor, excelencia y cualidades de una persona (p.210).	preguntas.	Competencias de gestión	<ul style="list-style-type: none"> • Cooperación • Creatividad Empeño • Capacidad de realización

Población y muestra

Según en la entidad del **GADP de Borbón**, se conoce que existen aproximadamente **7** colaboradores entre el personal administrativo y operativo; estos se clasifican de la siguiente forma:

Tabla 2. Población

Personal Administrativo	Vocales	4
Personal operativo	Secretaria	1
	Tesorera	1
	Auxiliar de	1

	servicios	
TOTAL		7

Técnicas e instrumentos.

Cabe resaltar que, para el análisis de datos del presente trabajo se utilizó un instrumento validado por Chiavenato, (2019). En este caso está el cuestionario de preguntas, que se empleó al personal directivo del **GADP** de Borbón; con el objetivo de recopilar la información necesaria para medir el desempeño del personal a cargo.

1.3 Análisis de datos

Luego de la obtención de los resultados de investigación, los datos fueron tabulados a través de herramientas de Excel, con el fin de procesar los resultados de forma más eficiente y precisa, así mismo se los representara en las tablas y gráficos estadísticos respectivos para su posterior interpretación.

Capítulo 3 RESULTADOS DE INVESTIGACIÓN

Los resultados de la presente investigación se obtienen después de aplicar la observación directa y el cuestionario de preguntas al jefe Directivo del GADP de Borbón; quien evaluó a los 7 integrantes que forman parte de su grupo de trabajo; En se logró visualizar, que en la institución no existe un departamento de talento humano, y a su vez, un sistema de evaluación de desempeño al personal, por lo cual, el representante de la institución fue en esta ocasión, el encargado de evaluar a sus propios colegas y colaboradores.

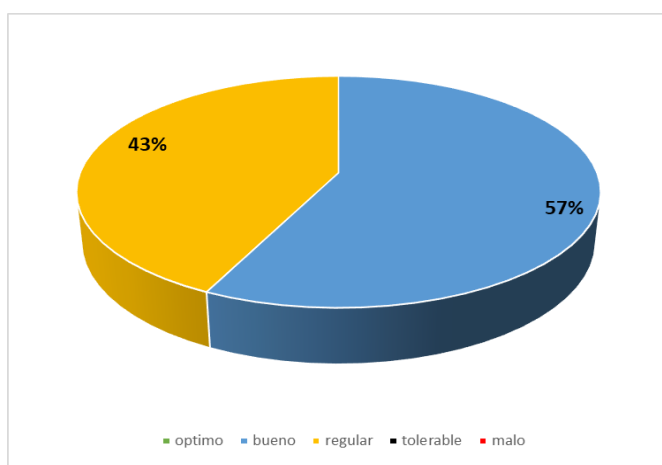
A continuación, los resultados se representan clasificados de la siguiente manera:

Dentro de las tres dimensiones del trabajo de investigación, están sus respectivos indicadores, y su primera dimensión es, el nivel de desempeño de los colaboradores, así mismo, la segunda dimensión consiste en las competencias de gestión de los trabajadores, y por último están las posibles estrategias de mejora para la institución.

Nivel de Desempeño

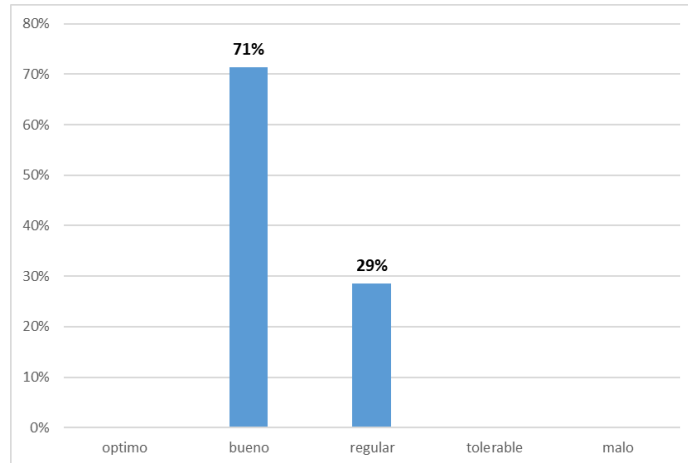
El primer indicador fue de la producción, que consiste en medir el volumen y cantidad de trabajo entregado por los colaboradores de la entidad. En relación con los resultados obtenidos, el **57%** del personal mantiene un nivel “bueno”, frente a un **43%** como “regular”.

Figura 1 Producción



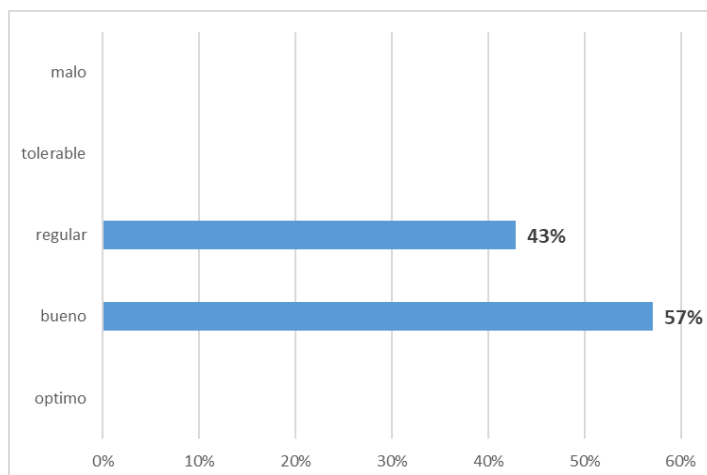
El segundo indicador mide la calidad de los colaboradores, cuyo concepto es la exactitud, esmero y orden en el trabajo ejecutado. El cual demuestra que el **71%** de los colaboradores tienen un nivel “bueno” frente a un **29%** que realizan su labor con regularidad.

Figura 2. Calidad



Del mismo modo, el tercer indicador consiste en el conocimiento del trabajo que tienen los colaboradores, el cual mide el grado de conocimiento que posee cada trabajador en su puesto de trabajo en la institución; en este caso el **57%** de los trabajadores sostienen un nivel bueno, frente a un **43%** con un nivel regular.

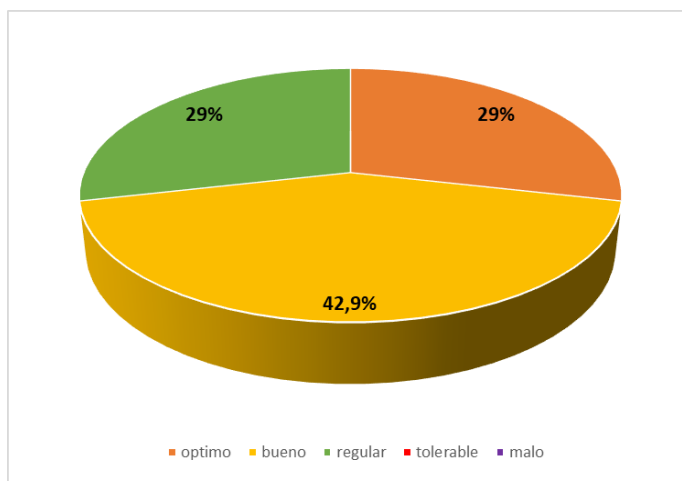
Figura 3. Conocimiento del trabajo



Competencias de Gestión

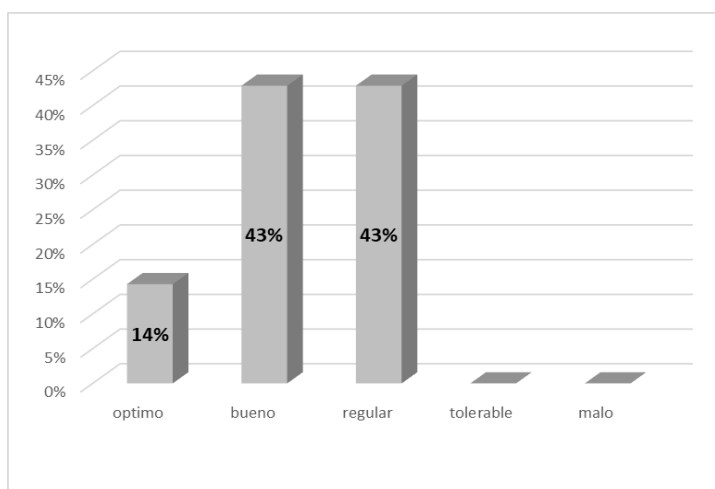
El primer indicador consiste en la cooperación; que es la actitud del colaborador, ante la empresa, el jefe y sus colegas; de lo cual se observa que el **29%** mantiene un nivel óptimo, mientras que el **42,9%** pertenecen a la categoría buena, y finalmente el **29%** de los trabajadores cooperan con regularidad.

Figura 4. Cooperación



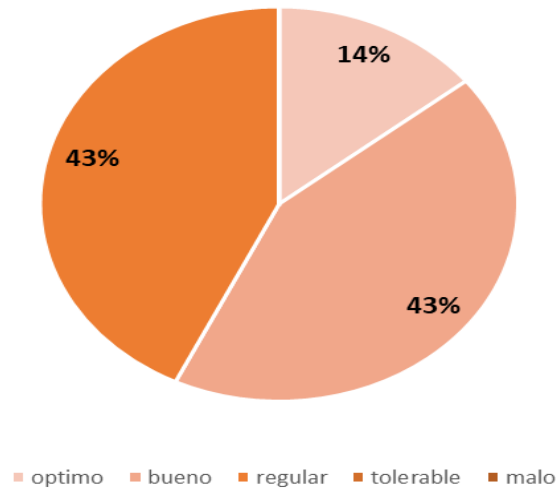
El segundo indicador mide la creatividad empeño del personal, el cual se refiere a la capacidad de cada colaborador, para crear ideas y proyectos. El cual se observa que un **14%** posee un nivel óptimo, frente a un **43%** que corresponden al rango bueno, y finalmente un **43%** posee un nivel regular.

Figura 5. Creatividad empeño



Finalmente, el tercer indicador es la capacidad de realización que tiene cada colaborador; que consiste en la capacidad para poner en práctica ideas y proyectos que estos realizan en la institución; de la cual se observa que un **14%** posee un nivel óptimo, frente a un **43%** de categoría buena, y finalmente un **43%** son de nivel regular.

Figura 6. Capacidad de realización



Capítulo 4 DISCUSIÓN

En la presente investigación, se analiza la temática de estudio, que encabeza la evaluación del desempeño laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de Borbón; lo cual implica conocer, cómo es el desempeño laboral en los colaboradores de la institución. Lo cual, se observa, conforme con los resultados obtenidos de la presente investigación, que los evaluados obtienen un buen desempeño, con respecto a las actividades que realizan dentro de sus respectivas áreas de trabajo. A pesar esto, se analiza, que no se aplica este mecanismo en la organización, pero, sin embargo, los colaboradores en esta ocasión demuestran que tienen un rendimiento positivo de su labor; y, por lo tanto, se analiza, que éstos cumplen de forma eficiente con los propósitos de la institución.

Partiendo de aquello, se debe considerar también, que no todo el tiempo los resultados de una investigación de este carácter tienden a ser positivos, sino que más bien pueden ser estos negativos o neutros; en esta ocasión Chiavenato, (2019) menciona que cuando se evalúa el desempeño de los colaboradores de una determinada entidad, los resultados que arroje la investigación, pueden de cierta forma aumentar, disminuir o mantenerse, en otras palabras, puede ser alto, medio o bajo (p.206).

En esta ocasión los hallazgos obtenidos demuestran que los colaboradores del GADP de Borbón manejan un desempeño alto sobre sus actividades, y queda demostrado que la institución cuenta con un grupo de trabajo bien comprometido y capacitado para concretar de forma eficaz y eficiente los propósitos de la entidad.

En cuanto a la investigación de Vélez (2020), en donde tuvo como conclusión, que, en la institución si aplican las evaluaciones de desempeño a sus colaboradores y que, por lo tanto, su rendimiento se mantiene en un nivel alto, lo que demuestra que cuenta con un personal capacitado y comprometido con su trabajo. A diferencia los resultados del presente trabajo, en la institución del GADP de Borbón, no se aplica la evaluación del desempeño; pero, a pesar de esa situación, los hallazgos demuestran que el desempeño en los trabajadores de la organización es positivo; lo que demuestra también, que existe un compromiso eficiente del personal de la entidad hacia su labor.

En los resultados de la presente investigación, al igual que en los estudios previos se evidencia que la evaluación del desempeño en las empresas es una necesidad para conocer el desarrollo del colaborador en su área de trabajo.

Por otro lado, en la investigación de Guachamboza (2020), destaca sus principales conclusiones, que en la institución no se aplican las evaluaciones de desempeño a sus colaboradores, y por ende no pueden medir el rendimiento de estos, existiendo falencias en la comunicación de los empleados y sus jefes, y los perfiles de puestos no están acorde a las competencias del personal. En el caso del GADP de Borbón, tampoco existe un sistema de evaluación de desempeño en la institución, no obstante, el desempeño es positivo en casi todas las variables de estudio, lo indica que, si bien la evaluación es importante, su omisión en este caso no tuvo repercusión negativa. Aun así, la aplicación de la evaluación sirve para tomar correctivos en aspectos puntuales.

Por último, la investigación de ESPINOSA, (2018) afirma que la evaluación del desempeño, es aceptable en las organizaciones que deseen aplicarla, y es recomendable la implementación de un plan de capacitación al personal, con el fin de motivar el desarrollo profesional de los trabajadores. De acuerdo con los resultados de la investigación, si el rendimiento de los colaboradores de la institución es positivo, o está cerca de ser lo mejor, es importante a pesar de aquello, la implementación de las debidas capacitaciones, que permitan optimizar esas cualidades y habilidades del grupo de trabajo; del mismo modo, se considera de gran relevancia la aplicación de las evaluaciones de desempeño a los colaboradores, ya permite impulsar el buen desempeño de los trabajadores y contribuye a la mejora continua.

Capítulo 5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

- El desempeño de los colaboradores de la institución se mantiene en un nivel positivo, y esto, en casi todas las variables de estudio del presente trabajo; lo que demuestra el compromiso que poseen sobre su trabajo, y que esto permite el cumplimiento de los objetivos y metas de la organización.
- En la institución del GADP de Borbón, no se aplican las evaluaciones de desempeño a sus colaboradores, dado que no existe un departamento de talento humano, y, por lo tanto, no tienen como medir su rendimiento.

Recomendaciones

- Se estima que la institución debe gestionar la implementación de un departamento de talento humano, con la finalidad de dar seguimiento y control del personal que opera en la organización.
- Se debe establecer un plan anual, que tenga como objetivo, la evaluación del desempeño de los colaboradores del GADP de Borbón, de acuerdo con los lineamientos y propósitos institucionales.
- Por último, como una sugerencia podría ser también, que la PUCESE disponga de proyectos de vinculación para la carrera de administración de empresas; que consistan en ayudar a este tipo de instituciones como lo son los GAD; que puedan obtener los procesos de evaluación de desempeño a los colaboradores que operan en dichas organizaciones.

Referencias

- Capuano, A. M. (13 de 11 de 2004). *Evaluación de desempeño: desempeño por competencias*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/877/87713710.pdf>
- Chiavenato, I. (2019). *ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS CAPITAL HUMANO DE LAS ORGANIZACIONES*. Obtenido de [file:///C:/Users/Personal/Downloads/Idalberto%20Chiavenato_%20Martha%20Patricia%20Guzm%C3%A1n%20Brito%20-%20Administraci%C3%B3n%20de%20recursos%20humanos%20_%20el%20capital%20humano%20de%20las%20organizaciones-McGraw-Hill%20\(2019\).pdf](file:///C:/Users/Personal/Downloads/Idalberto%20Chiavenato_%20Martha%20Patricia%20Guzm%C3%A1n%20Brito%20-%20Administraci%C3%B3n%20de%20recursos%20humanos%20_%20el%20capital%20humano%20de%20las%20organizaciones-McGraw-Hill%20(2019).pdf)
- Código del Trabajo. (2012). *CODIGO DEL TRABAJO*. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>
- Coronel Salamea, M. Y., Bermeo Pazmiño, K. V., & Narváez Zurita, C. I. (2020). *Evaluación del desempeño por competencias en el Gobierno Autónomo*. Obtenido de <file:///C:/Users/Personal/Downloads/tesis%20actual/antecedentes/Coronel-Salamea.pdf>
- ESPINOSA, S. Y. (2018). *EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL Y SU INCIDENCIA EN LOS RESULTADOS DEL RENDIMIENTO DE LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN DE OBRAS PÚBLICAS DEL GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN PASTAZA, PERIODO 2017*. Obtenido de <file:///C:/Users/Personal/Downloads/tesis%20actual/antecedentes/Tesis%20de%20Yadira%20Espinoza-%20ESCUELA%20SUPERIOR%20POLIT%C3%89CNICA%20DE%20CHIMBORAZO.pdf>
- GUACHAMBOZA, N. V. (2020). *EVALUACION DEL DESEMPEÑO DEL TALENTO HUMANO DE LAS AREAS ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA DEL GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN BAÑOS DE AGUA SANTA, PROVINCIA DE TUNGURAHUA, PERIODO 2019*. Obtenido de <file:///C:/Users/Personal/Downloads/tesis%20actual/antecedentes/Tesis%20de%20Norma%20Guachamboza-%20ESCUELA%20SUPERIOR%20POLIT%C3%89CNICA%20DE%20CHIMBORAZO.pdf>
- MDT. (2018). *NORMA TECNICA DEL SUBSISTEMA DE EVALUACION*. Obtenido de https://www.gob.ec/sites/default/files/regulations/2018-10/Documento_Norma%20Tecnica%20Evaluacion%20de%20Desempe%C3%B1o.pdf
- Muñoz y Patiño. (2020). *Propuesta de una herramienta de Evaluación de Desempeño para el GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN SAN FELIPE DE OÑA*. Obtenido de <file:///C:/Users/Personal/Downloads/tesis%20actual/antecedentes/Tesis%20de%20Tania%20y%20Mariana%20-%20UNIVERSIDAD%20DEL%20AZUAY.pdf>
- Quispe, S. (2020). *IMPORTANCIA DE LA EVALUACION DEL DESEMPEÑO LABORAL*. Obtenido de <file:///C:/Users/Personal/Downloads/tesis%20actual/antecedentes/tesis%20de%20Soc>

nia%20Quispe%20-
%20UNIVERSIDAD%20NACIONAL%20DEL%20ALTIPLANO%20de%20Per%C3%BA.pdf

Solís Cusme, T. (2021). *Análisis del proceso de evaluación de desempeño en la Corporación.*

Obtenido de

file:///C:/Users/Personal/Downloads/Sol%C3%ADs%20Cusme%20Tatiana%20-
%20TESIS%20PUCESE.pdf

Vallejo, L. (2016). *Gestión del talento humano.* Obtenido de

file:///C:/Users/Personal/Downloads/2019-09-17-222134-
gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano-comprimido.pdf

VÉLEZ ECHEVERRÍA, M. C. (2020). *ANÁLISIS DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DEL ÁREA.*

Obtenido de

<https://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/123456789/2177/1/V%c3%89LEZ%20ECHEVERR%c3%8dA%20MAR%c3%8dA%20CECILIA.pdf>

VINUEZA & DÍAZ. (2017). *EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO POR COMPETENCIAS DEL GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN BAÑOS DE AGUA SANTA, PROVINCIA DEL TUNGURAHUA, PERIODO 2016.* Obtenido de

file:///C:/Users/Personal/Downloads/tesis%20actual/antecedentes/Tesis%20de%20Veronica%20y%20Jaime%20-
%20ESCUELA%20SUPERIOR%20POLIT%3%89CNICA%20DE%20CHIMBORAZO.pdf

ANEXOS

Cuestionario.

Encuesta sobre el Desempeño Laboral al Personal del GADP Borbón.

Código del trabajador: _____ Fecha: ___ / ___ / ___

Departamento/sección: _____ Puesto: _____

Desempeño en la función: Considere sólo el desempeño actual del trabajador en su función.					
	Óptimo	Bueno	Regular	Tolerable	Malo
Producto Volumen y cantidad de trabajo ejecutados normalmente	Siempre va más allá de lo exigido. Muy rápido <input type="checkbox"/>	Con frecuencia va más allá de lo exigido <input type="checkbox"/>	Satisface lo exigido <input type="checkbox"/>	A veces está por debajo de lo exigido <input type="checkbox"/>	Siempre está por debajo de lo exigido. Muy lento <input type="checkbox"/>
Calidad Exactitud, esmero y orden en el trabajo ejecutado	Siempre superior. Excepcionalmente exacto en su trabajo <input type="checkbox"/>	A veces superior. Muy exacto en su trabajo <input type="checkbox"/>	Siempre satisfactorio. Su exactitud es regular <input type="checkbox"/>	Parcialmente satisfactorio. En ocasiones presenta errores <input type="checkbox"/>	Nunca satisfactorio. Presenta gran cantidad de errores <input type="checkbox"/>
Conocimiento del trabajo Grado de conocimiento del trabajo	Sabe todo lo necesario y no cesa de aumentar sus conocimientos <input type="checkbox"/>	Sabe lo necesario <input type="checkbox"/>	Sabe suficiente del trabajo <input type="checkbox"/>	Sabe parte del trabajo. Necesita capacitación <input type="checkbox"/>	Sabe poco del trabajo <input type="checkbox"/>
Cooperación Actitud ante la empresa, el jefe y sus colegas	Tiene un excelente espíritu de colaboración. Gran empeño <input type="checkbox"/>	Funciona bien en el trabajo en equipo. Procura colaborar <input type="checkbox"/>	Normalmente colabora en el trabajo en equipo <input type="checkbox"/>	No demuestra buena disposición. Sólo colabora cuando es muy necesario <input type="checkbox"/>	Es reticente a colaborar <input type="checkbox"/>
Características individuales: Considere sólo las características individuales del evaluado y su comportamiento funcional dentro y fuera de su función.					
Creatividad Empeño. Capacidad para crear ideas y proyectos	Siempre tiene ideas óptimas. Tipo creativo y original <input type="checkbox"/>	Casi siempre tiene buenas ideas y proyectos <input type="checkbox"/>	Algunas veces presenta sugerencias <input type="checkbox"/>	Un poco rutinario. Tiene pocas ideas propias <input type="checkbox"/>	Tipo rutinario. No tiene ideas propias <input type="checkbox"/>
Capacidad de realización Capacidad para poner en práctica ideas y proyectos	Capacidad óptima para concretar nuevas ideas <input type="checkbox"/>	Buena capacidad para concretar nuevas ideas <input type="checkbox"/>	Realiza y pone en práctica nuevas ideas con habilidad satisfactoria <input type="checkbox"/>	Tiene dificultad para concretar nuevos proyectos <input type="checkbox"/>	Incapaz de poner en práctica una idea o proyecto cualquiera <input type="checkbox"/>

Resultados Turnitin

Tesis			
INFORME DE ORIGINALIDAD			
6%	7%	0%	2%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE
FUENTES PRIMARIAS			
1	biblioteca.espoch.edu.ec Fuente de Internet		2%
2	dspace.uazuay.edu.ec Fuente de Internet		2%
3	dialnet.unirioja.es Fuente de Internet		2%
4	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet		1%
5	hdl.handle.net Fuente de Internet		1%