UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, GESTIÓN EMPRESARIAL E INFORMÁTICA

CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE LICENCIADO EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

TEMA:

"EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO PARA EL PERSONAL DE APOYO ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR, AÑO 2024"

AUTOR:

QUINCHA GONZÁLEZ CRISTOPHER GEOVANNY

DIRECTORA
ING. ERIKA CAHUASQUI, MSc.

PARES ACADÉMICOS
ING. GORQUI VISTIN, MSc.
ING. FLOR POVEDA, MBA.

SAN MIGUEL – ECUADOR
2024

TEMA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO PARA EL PERSONAL DE APOYO ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR, AÑO 2024

AGRADECIMIENTO

Primeramente con Dios porque lo que he conseguido hasta el momento ha sido gracias a él, en segundo lugar a mis padres, hermanos, primos y abuelita quienes siempre incondicionalmente me han brindado su apoyo en el transcurso de mi vida, siendo todos ellos mi fortaleza y motivación, por siempre confiar en mí y en mis habilidades; a mi directora de tesis Ing. Erika Cahuasqui, a mis pares académicos Ing. Gorqui Vistin e Ing. Ximena Poveda, a mis profesores Ing. Álvaro Solís e Ing. Alejandro Sánchez quienes me han guiado durante la realización de este Proyecto de Investigación con mucho énfasis, por su invaluable guía y apoyo.

Cristopher Geovanny Quincha González

DEDICATORIA

Principalmente a Dios cuya guía y fortaleza han sido primordiales en cada paso de mi vida; a mis padres y hermanos por su amor incondicional, apoyo constante y sus sacrificios me han permitido alcanzar todas mis metas; a mis primos por ser mi motivación diaria; de manera especial, dedico esta investigación a la memoria de mi querida abuelita, que aunque no esté físicamente conmigo su apoyo, amor, consejos y fe en mis capacidades han dejado una huella imborrable, espero que desde el cielo se sienta orgullosa de su nieto; a mis amigos y compañeros, por su amistad incondicional, por compartir conmigo este viaje académico.

Cristopher Geovanny Quincha González

CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR Y PAR ACADÉMICO

UEB UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR

UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR
CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

EXTENSIÓN SAN MIGUEL

CERTIFICADO DE VALIDACIÓN

Ing. "***Erika Priscila Cahuasqui Molina***"; Ing. "**Gorqui Elisalde Vistin Mena**" e Ing. "***Flor Ximena Poveda Valverde***"; en su orden Director y Pares Académicos del Trabajo de Titulación "Evaluación de desempeño para el personal de apoyo académico de la Universidad Estatal de Bolívar, año 2024.", desarrollado por el señor **Cristopher Geovanny Quincha González.**

CERTIFICAN

Que, luego de revisado el Trabajo de Titulación en su totalidad, cumple con las exigencias académicas de la Carrera de Gestión del Talento Humano.

San Miguel, noviembre del 2024

Erika Priscila
Cahuasqui Molina
Directora

Gorqui Elisalde
Vistin Mena
Par Académico

Ximena Poveda
Valverde
Par Académico

CERTIFICACIÓN DE DERECHOS DE AUTOR

UEB UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR

BIBLIOTECA GENERAL

DERECHOS DE AUTOR

Yo Quincha González Cristopher Geovanny portador de la Cédula de Identidad No 020256199-9 en calidad de autor y titular de los derechos morales y patrimoniales del Trabajo de Titulación:
Evaluación de desempeño para el personal de apoyo académico de la Universidad Estatal de Bolívar, año 2024, modalidad Proyecto de Investigación, de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN, concedo a favor de la Universidad Estatal de Bolívar, una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservo a mi favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizo a la Universidad Estatal de Bolívar, para que realice la digitalización y publicación de este trabajo de titulación en el Repositorio Digital, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

El autor declara que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.

Cristopher Geovanny Quincha González

Dirección: Av. Ernesto Che Guevara y Gabriel Secaira
Guaranda-Ecuador
Teléfono: (593) 3220 6059
www.ueb.edu.ec

ÍNDICE DE CONTENIDO

TEMA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN ii

AGRADECIMIENTO..... iii

DEDICATORIA iv

CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR Y PAR ACADÉMICO..... v

CERTIFICACIÓN DE DERECHOS DE AUTOR..... vi

ÍNDICE DE TABLAS x

ÍNDICE DE FIGURAS/GRÁFICAS/IMÁGENES xii

INTRODUCCIÓN 1

RESUMEN..... 2

ABSTRACT..... 3

CAPÍTULO I. FORMULACIÓN GENERAL DEL PROYECTO..... 4

Descripción del Problema 4

Formulación del Problema 7

Preguntas de Investigación..... 7

Justificación..... 7

Objetivos: General y Específicos 9

Operacionalización de Variables..... 11

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO 20

Antecedentes (académicos y artículos de investigación) 20

Científico..... 21

Evaluación de desempeño 21

Análisis de Perfiles del Personal 23

Descriptivos de puestos del personal. 24

Revisión de Expedientes Académicos. 25

Número de actores participantes 25
Métodos de evaluaciones a utilizar y Metodología de la evaluación del desempeño..... 26
Criterios de Evaluación. 28
Definición del procedimiento. 29
Competencias técnicas. 31
Número de habilidades y competencias identificadas. 31
Levantamiento del perfil del puesto 32
Conceptual 33
Legal 34
CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR 34
LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO 35
REGLAMENTO A LA LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PÚBLICO. 36
REGLAMENTO A LA LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN SUPERIOR 39
REGLAMENTO DE CARRERA Y ESCALAFÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO DEL SISTEMA DE EDUCACIÓN SUPERIOR 39
NORMA TÉCNICA DEL SUBSISTEMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO 41
Georreferencial 45
CAPITULO III. METODOLOGÍA 47
Tipo de Investigación 47
Enfoque de la investigación 49
Métodos de Investigación 50
Técnicas e Instrumentos de Recopilación de Datos 51
Universo, Población y Muestra 52
Procesamiento de la Información 52
CAPITULO IV. 53

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS..... 53
Encuesta. 53
Observación Directa..... 71
Entrevista..... 72
CAPITULO V. PROPUESTA (de ser el caso) 80
CONCLUSIONES 139
RECOMENDACIONES 139
BIBLIOGRAFÍA..... 141
ANEXOS..... 149

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Métodos de evaluaciones a utilizar. *53*

Tabla 2 Métodos de evaluaciones a utilizar. *54*

Tabla 3 Métodos de evaluaciones a utilizar. *55*

Tabla 4 Métodos de evaluaciones a utilizar. *57*

Tabla 5 Métodos de evaluaciones a utilizar. *58*

Tabla 6 Metodología de la evaluación del desempeño. *60*

Tabla 7 Metodología de la evaluación del desempeño. *61*

Tabla 8 Metodología de la evaluación del desempeño. *62*

Tabla 9 Definición del procedimiento. *63*

Tabla 10 Definición del procedimiento. *65*

Tabla 11 Definición del procedimiento. *66*

Tabla 12 Competencias técnicas. *67*

Tabla 13 Competencias técnicas. *69*

Tabla 14 Competencias técnicas. *70*

Tabla 15 Análisis de Contenido de las entrevistas. *78*

Tabla 16 Descriptivo de puestos. *80*

Tabla 17 Descriptivo de puestos. *81*

Tabla 18: Descriptivo de puestos. *83*

Tabla 19 Descriptivo de puestos. *84*

Tabla 20 Descriptivo de puestos. *85*

Tabla 21 Descriptivo de puestos. *86*

Tabla 22 Descriptivo de puestos. *88*

Tabla 23 Descriptivo de puestos. *89*

Tabla 24 Descriptivo de puestos. *90*

Tabla 25 Descriptivo de puestos. *91*

Tabla 26 Descriptivo de puestos. *93*

Tabla 27 Descriptivo de puestos. *94*

Tabla 28 Descriptivo de puestos. *95*

Tabla 29 Descriptivo de puestos. *96*

Tabla 30 Descriptivo de puestos. *97*

Tabla 31 Descriptivo de puestos. *99*

Tabla 32 Descriptivo de puestos. *100*

Tabla 33 Descriptivo de puestos. *101*

Tabla 34 Descriptivo de puestos. *102*

Tabla 35 Descriptivo de puestos. *103*

Tabla 36 Descriptivo de puestos. *105*

Tabla 37 Descriptivo de puestos. *106*

Tabla 38 Evaluación de desempeño. *108*

Tabla 39 Evaluación de desempeño. *110*

Tabla 40 Evaluación de desempeño. *113*

Tabla 41 Evaluación de desempeño. *115*

Tabla 42 Evaluación de desempeño. *118*

Tabla 43 Evaluación de desempeño. *120*

Tabla 44 Evaluación de desempeño. *123*

Tabla 45 Evaluación de desempeño. *125*

Tabla 46 Evaluación de desempeño. *128*

Tabla 47 Evaluación de desempeño. *131*

Tabla 48 Evaluación de desempeño. *133*

Tabla 49 Evaluación de desempeño. *136*

Tabla 50 Cronograma (Gantt). *150*

Tabla 51: Presupuesto Ejecutado. *151*

ÍNDICE DE FIGURAS/GRÁFICAS/IMÁGENES

Figura 1 Métodos de evaluaciones a utilizar. *53*

Figura 2 Métodos de evaluaciones a utilizar. *54*

Figura 3 Métodos de evaluaciones a utilizar. *56*

Figura 4 Métodos de evaluaciones a utilizar. *57*

Figura 5 Métodos de evaluaciones a utilizar. *59*

Figura 6 Metodología de la evaluación del desempeño. *60*

Figura 7 Metodología de la evaluación del desempeño. *61*

Figura 8 Metodología de la evaluación del desempeño. *62*

Figura 9 Definición del procedimiento. *64*

Figura 10 Definición del procedimiento. *65*

Figura 11 Definición del procedimiento. *66*

Figura 12 Competencias técnicas. *68*

Figura 13 Competencias técnicas. *69*

Figura 14 Competencias técnicas. *70*

Anexo 1: Matriz de habilidades del personal de apoyo académico. 71

Anexo 1: Árbol de Problemas 149

Anexo 2: Encuesta en GoogleForms 156

Anexo 3: Encuesta a personal de apoyo académico 159

Anexo 4: Encuesta a personal de apoyo académico 159

Anexo 5: Encuesta a personal de apoyo académico 159

Anexo 6: Entrevista a Director de Talento Humano. 160

Anexo 7: Entrevista a Director de Talento Humano. 160

Anexo 8: Entrevista a Director de Gestión Académica. 160

Anexo 9: Entrevista a Director de Gestión Académica. 161

Anexo 10: Entrevista a Vicerrectora Académica. 161

Anexo 11: Entrevista a Vicerrectora Académica. 161

Anexo 12: Carta de Aceptación de la Institución..... 162

Anexo 13: Certificado Antiplagio. 163

Anexo 14: Certificado Turtinitin..... 164

INTRODUCCIÓN

En el entorno educativo el desempeño del personal de apoyo académico es primordial para el correcto funcionamiento de las instituciones y el logro de los objetivos planteados, la Universidad Estatal de Bolívar reconoce la importancia de contar con un sistema de evaluación de desempeño específico para el personal de apoyo académico el cual garantice la calidad de los servicios prestados por los mismos, la ausencia de descriptivos de puestos y la falta de una evaluación de desempeño específica para este personal han dificultado la identificación de áreas de mejora e inclusive el reconocimiento de los logros, por lo cual es necesario establecer un modelo el cual permita una gestión eficiente del talento humano y de esta manera pueda permitir el desarrollo de cada uno de sus colaboradores.

En el primer capítulo se analiza y desarrolla el problema que se detecta en la institución y de las posibles repercusiones que esta puede ocasionar a la institución. En el segundo capítulo se fundamenta teóricamente la investigación en base a un marco teórico bien estructurado y citado, antecedentes y base legal. En el tercer capítulo se detalló la metodología que se utiliza a través del tipo, enfoque, técnicas de investigación e instrumentación que se utilizó, además, a la población que va dirigida, en la cual se determinó y se utilizó la encuesta dirigida al personal de apoyo académico y se determinó como segundo instrumento la entrevista enfocada hacia el Director de Talento Humano, Director de Gestión académica y a la Vicerrectora Académica para la obtención de información. En el cuarto capítulo se procesa los resultados obtenidos mediante tablas, gráficos e interpretación de los resultados, para terminar, en el quinto y último capítulo se realiza una propuesta de diseño de evaluación de desempeño para el personal de apoyo académico tomando en cuenta cada uno de los puntos de la investigación realizada.

RESUMEN

En el presente trabajo de investigación se diseña una Evaluación de Desempeño para el Personal de Apoyo Académico de la Universidad Estatal de Bolívar, Año 2024, en esta institución no existía una evaluación de desempeño específica para el personal de apoyo académico el cual permita evaluar de manera objetiva sus funciones y actividades, se plantea como objetivo general de la investigación: diseñar un Modelo de Evaluación de Desempeño para el Personal de Apoyo Académico de la Universidad Estatal de Bolívar, mediante la utilización de métodos cualitativos y cuantitativos, para la mejora de la eficacia y eficiencia de la gestión en la institución.

Para la ejecución de esta investigación experimental, descriptiva y científica, el enfoque de la investigación fue cualitativo y cuantitativo con un método de investigación deductivo, inductivo y analítico, la población que se tomó como parte del estudio está conformado por el personal de apoyo académico al cual se aplicó una encuesta, una entrevista a 3 directivos de la institución: al Director de Talento Humano, Director de Gestión académica y a la Vicerrectora Académica.

Este proyecto es factible porque mediante la facilitación de información por parte de la institución y la recolección de datos mediante plataformas digitales permitió identificar sus necesidades.

Palabras Claves: Evaluación De Desempeño, Personal De Apoyo Académico, Gestión Del Talento Humano, Modelo De Evaluación.

ABSTRACT

In this research work a Performance Evaluation for the Academic Support Personnel of the State University of Bolivar, Year 2024 is designed, in this institution there was no specific performance evaluation for the academic support personnel which allows to objectively evaluate their functions and activities, the general objective of the research is: to design a Performance Evaluation Model for the Academic Support Personnel of the State University of Bolivar, through the use of qualitative and quantitative methods, for the improvement of the effectiveness and efficiency of the management in the institution.

For the execution of this experimental, descriptive and scientific research, the research approach was qualitative and quantitative with a deductive, inductive and analytical research method, the population that was taken as part of the study is made up of the academic support staff to which a survey was applied, an interview to 3 managers of the institution: the Director of Human Resources, Director of Academic Management and the Academic Vice Rector.

This project is feasible because through the provision of information by the institution and the collection of data through digital platforms, it was possible to identify their needs.

Keywords: Performance Evaluation, Academic Support Staff, Human Talent Management, Evaluation Model.

CAPÍTULO I.

FORMULACIÓN GENERAL DEL PROYECTO

Descripción del Problema

Para (Guartán Salinas et al., 2019) según su investigación:

El desempeño laboral puede medirse mediante una evaluación donde el colaborador manifiesta las capacidades profesionales obtenidas a un nivel individual, por ello se lo cataloga como un proceso transcendental para el éxito de la organización. Se consideraron factores qué fueron utilizados con la finalidad de facilitar una correcta estimación del desenvolvimiento de los colaboradores en la organización (Guartán Salinas et al., 2019).

Como bien se conoce, es de suma importancia realizar las evaluaciones de desempeño, ya que este ayudará a alcanzar el éxito de las organizaciones, además, permitirá a los colaboradores demostrar/manifestar las habilidades que poseen y/o han adquirido, por otro lado, permite a la empresa obtener una visión clara del rendimiento de sus trabajadores detectando desde sus fortalezas hasta sus debilidades (áreas de mejora) el cual contribuirá para la toma de decisiones con el fin de tomar acciones correctivas y decisiones estratégicas las cuales apoyarán significativamente a la productividad crecimiento y éxito de la organización.

Según (Andrés, 2019b) la evaluación de desempeño es una herramienta que permite obtener datos muy fiables y permanentemente actualizados sobre el rendimiento laboral en cualquier empresa, además, genera ventajas tanto para la compañía como para los empleados, pues incentiva las buenas prácticas y permite reconocer el esfuerzo de la plantilla.

Para (Pérez, 2021) la evaluación del desempeño consiste en lo siguiente:

Una revisión formal de los resultados laborales que se lleva a cabo de manera periódica en la cual participan de manera interactiva el colaborador y su jefe directo, quienes deben trabajar en conjunto para planear, monitorear y revisar los objetivos de trabajo, habilidades y valores del colaborador también llamados competencias, así como su contribución general al logro de los objetivos individuales, departamentales y organizacionales con la premisa de que sea más que un seguimiento anual, un proceso continuo en el cual se asesora y se brinda retroalimentación al equipo de trabajo para asegurarte que están en el camino

correcto para lograr su objetivos y sus metas profesionales actuando de acuerdo a la cultura de la empresa.

Para (Gómez López & Valdés, 2019) define a la evaluación de desempeño en la educación superior como lo siguiente:

La evaluación del desempeño docente es un ejercicio sistemático que, con fundamento en un conjunto de evidencias, juzga cómo llevan a cabo su labor los profesores en las aulas, los talleres, los laboratorios o espacios de práctica, con el fin de identificar logros y desajustes de su actuación en los escenarios educativos, la valoración del desempeño de los docentes puede sustentarse en diversos modelos que varían en sus marcos, conceptos y procedimientos establecidos, todos tienen sin duda la finalidad de aportar evidencias que faciliten y promuevan la mejora de la enseñanza para contribuir a una educación de calidad (Gómez López & Valdés, 2019).

Según (Sifuentes Ocegueda et al., 2018) lo propone de la siguiente manera, la evaluación del desempeño docente vista como un recurso para la superación personal, constituye una herramienta fundamental para la mejora continua del proceso de enseñanza-aprendizaje.

En concordancia con los autores, la evaluación de desempeño en la educación superior (personal docente y apoyo académico) es de suma importancia para la mejora continua y el desarrollo profesional de los colaboradores, además, garantiza la calidad y la coherencia de las actividades, optimización de recursos y servicios y la retroalimentación sobre el trabajo realizado y las posibles áreas de mejora, por otro lado, se puede reconocer el trabajo bien hecho lo que mejoraría el sentido de pertenencia lo que reduciría notablemente la rotación del personal.

La Universidad Estatal de Bolívar lleva a cabo la evaluación de desempeño de su personal administrativo conforme a la Norma Técnica del Subsistema de Evaluación de Desempeño. Del mismo modo, los docentes son evaluados según la normativa actual y la periodicidad de la evaluación es en cada ciclo académico. Los aspectos evaluados en el ámbito docente incluyen la planificación micro-curricular, las estrategias metodológicas, los aspectos disciplinarios y la formación de valores.

En cuanto a la investigación formativa y generativa, se evalúa el desempeño en investigación, mientras que en la vinculación con la colectividad se evalúa el trabajo de vinculación con la comunidad. En el ámbito de la administración y gestión académica, se evalúa el desempeño laboral. Sin embargo, tras una observación directa y una breve entrevista con el Director de Talento Humano, se ha constatado la ausencia de un modelo de evaluación para el personal de apoyo académico. Esto representa una falta de cumplimiento con lo establecido en la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP), que estipula que la evaluación de desempeño debe realizarse anualmente. Se han identificado las siguientes causas y efectos relacionados con este problema.

La ausencia de un sistema de evaluación de desempeño para el personal de apoyo académico aumenta significativamente el riesgo de litigios laborales, ya que las decisiones podrían impugnarse debido a la carencia de procedimientos claros y equitativos. Además, la falta de precisión en los objetivos y criterios de evaluación podría resultar en la arbitrariedad de las decisiones, generando percepciones de falta de transparencia y justificación en los procesos de evaluación. Por último, la negligencia por parte de los responsables podría desencadenar impugnaciones legales debido a la falta de compromiso con la implementación de un sistema de evaluación, lo que podría interpretarse como una falta de cumplimiento de obligaciones laborales.

Como se mencionó anteriormente, todas las causas y efectos están interconectados y relacionados, lo que significa que la falta de un modelo de evaluación, junto con la negligencia de los responsables, entre otros factores, podría desencadenar problemas legales para la institución. Por tanto, sería prudente desarrollar un modelo de evaluación para el personal de apoyo académico, no solo para cumplir con las obligaciones legales, sino también para garantizar la equidad y protegerse ante posibles litigios laborales.

Formulación del Problema

¿Cómo afecta la falta de un modelo específico de evaluación del desempeño del personal de apoyo académico de la Universidad Estatal de Bolívar a la eficacia y eficiencia de la gestión institucional?

Preguntas de Investigación

¿Cuáles son las teorías y variables de investigación pueden proporcionar fundamentos sólidos para respaldar las dimensiones y variables consideradas en el diseño de la Evaluación de Desempeño destinado al Personal de Apoyo Académico de la Universidad Estatal de Bolívar?

¿Cuáles son los roles, responsabilidades, desafíos y expectativas laborales específicas del Personal de Apoyo Académico de la Universidad Estatal de Bolívar, y cómo estos elementos pueden ser analizados para promover su desarrollo profesional y bienestar en el entorno universitario?

¿Cuáles son las regulaciones y requisitos legales establecidos en el marco legal y normativo vigente que se aplican a la evaluación del desempeño del personal, y cómo pueden ser incorporados en el diseño de la Evaluación de Desempeño para el Personal de Apoyo Académico de la Universidad Estatal de Bolívar para garantizar su cumplimiento?

Justificación

El personal de apoyo académico desempeña un papel crucial en áreas de soporte y administración dentro de la institución. Sin embargo, es común subestimar la importancia de evaluar su desempeño de manera metódica y objetiva. La falta de un modelo específico de evaluación puede resultar en una pérdida de oportunidades para mejorar el rendimiento y promover un ambiente laboral equitativo.

Por lo tanto, el diseño de una "Evaluación de Desempeño para el Personal de Apoyo Académico" se convierte en un pilar fundamental para la Universidad Estatal de Bolívar. Este modelo permitirá identificar tanto las fortalezas como las debilidades en la ejecución de las actividades del personal, lo que a su vez posibilitará la

creación de acciones correctivas personalizadas, contribuyendo así a la eficacia general de la institución.

Además, un modelo de desempeño bien estructurado promueve la equidad y la transparencia durante el proceso de evaluación al establecer criterios claros. Esto ayudará a evitar malentendidos, como favoritismos o decisiones arbitrarias, y mantendrá la confianza y la moral en el lugar de trabajo. Asimismo, este modelo puede servir como una herramienta para reconocer y recompensar el buen desempeño de los colaboradores, lo que a su vez motivará y sentirán un mayor sentido de pertenencia y compromiso, creando un clima laboral de armonía y satisfacción dentro de la organización.

Dada su importancia, el modelo de evaluación de desempeño se convierte en una herramienta indispensable para la Universidad Estatal de Bolívar. Su diseño permitirá analizar los datos de manera eficaz y eficiente, lo que facilitará la toma de decisiones precisas y la identificación rápida de áreas de mejora. Esto, a su vez, fortalecerá la competitividad de la institución, fomentará el desarrollo profesional, aumentará la satisfacción laboral y contribuirá a la retención del personal valioso.

El proyecto tendrá un impacto social significativo, ya que contribuirá a mejorar las habilidades y la motivación del personal de apoyo académico. Esto, a su vez, potenciará su capacidad para ofrecer servicios más eficientes y efectivos, lo que resultará en una administración universitaria más productiva. Este aumento en la eficiencia beneficiará tanto a los estudiantes como a la comunidad académica en general.

Además, el proyecto puede brindar oportunidades de desarrollo profesional para el personal de apoyo académico, lo que fomentará su crecimiento profesional. Este crecimiento, a su vez, impactará positivamente en la satisfacción laboral y en el enriquecimiento del trabajo del personal. Asimismo, al promover la equidad y la transparencia en el lugar de trabajo, se fortalecerá la confianza dentro del equipo, creando un ambiente laboral más justo y armonioso.

El impacto económico sería significativo, ya que la gestión más eficiente de los recursos mejoraría la operatividad de la universidad. Al identificar y abordar áreas de mejora, se podrían reducir considerablemente los costos y mejorar la asignación de recursos financieros. Además, se reduciría la rotación del personal al atraer y retener talento calificado. Esto evitaría procesos costosos de reclutamiento y selección de personal.

Aunque no esté directamente relacionado con el impacto ambiental, el diseño de un modelo de evaluación de desempeño puede tener efectos positivos en el medio ambiente. La mejora operativa y la reducción de costos derivadas de este modelo podrían generar un impacto ambiental favorable. Una mayor eficiencia en la gestión de los recursos financieros permitiría invertir en iniciativas ambientales sostenibles.

Objetivos: General y Específicos

General

Diseñar un Modelo de Evaluación de Desempeño para el Personal de Apoyo Académico de la Universidad Estatal de Bolívar, mediante la utilización de métodos cualitativos y cuantitativos, para la mejora de la eficacia y eficiencia de la gestión en la institución.

Específicos

1. Fundamentar teóricamente las variables de investigación mediante la revisión de literatura científica y estudios previos relacionados la evaluación del desempeño, para el establecimiento de una base sólida que respalde la importancia de la investigación.

2. Realizar un análisis del contexto y las necesidades específicas del Personal de Apoyo Académico de la Universidad Estatal de Bolívar, mediante la recopilación de información sobre sus roles, responsabilidades, desafíos y

expectativas laborales que promuevan su desarrollo profesional y bienestar en el entorno universitario.

3. Realizar un análisis del marco legal y normativo vigente relacionado con la evaluación del desempeño del personal, con el fin de asegurar que el Modelo de Evaluación de Desempeño diseñado para el Personal de Apoyo Académico de la Universidad Estatal de Bolívar cumpla con todas las regulaciones y requisitos legales establecidos.

Operacionalización de Variables

Variables	Definición Conceptual	Definición Operativa	Dimensiones	Indicadores	Técnicas	Instrumentos	Preguntas
Evaluación de Desempeño.	Para (arete, 2018) la evaluación de desempeño es lo siguiente: Un tipo de instrumento que permite la comprobación del grado de cumplimiento que alcanzan los objetivos individuales de cada persona que trabaja en la organización, de tal manera que se puede medir el rendimiento, la conducta de los profesionales que la	Para (Zvinklys, 2023) nos dice que la evaluación nos permite lo siguiente: La evaluación de desempeño es un proceso en el que se mide la aptitud, competencia, habilidad y eficiencia de un colaborador respecto a la ejecución de sus tareas dentro de una empresa, en un periodo determinado, para ello se utilizan distintas herramientas y métodos, tanto cualitativos como	Análisis de Perfiles del Personal de Apoyo Académico.	Número de descriptivos de puestos del personal de apoyo académico de la Universidad Estatal de Bolívar.	Revisión documental.	Matriz de Perfiles.	
				Revisión de Expedientes Académicos.	Observación Directa.	Lista de Verificación.	
			Gestión de la Evaluación del Desempeño.	Número de actores Participantes.	Entrevista.	Cuestionario.	**1.** ¿Considera que el número de actores que participan en el proceso de evaluación de

	integran y la obtención de los resultados de una manera integral, sistemática y objetiva, de este modo, la empresa consigue información básica y necesaria para tomar decisiones de manera correcta y acertada, si el desempeño coincide o supera a los objetivos fijados, habrá que alentar a los empleados para que sigan por ese camino, por el contrario, si este no alcanza los objetivos, no hay que buscar	cuantitativos (Zvinklys, 2023). Para (Andrés, 2019b) la evaluación de desempeño lo define como lo siguiente: Sistema que mide de forma objetiva e integral la conducta profesional, las competencias, el rendimiento y la productividad, en definitiva, cómo es la persona, qué hace y qué logra, la evaluación de desempeño sirve, para comprobar el grado de cumplimiento de las					desempeño del personal de apoyo académico es adecuado?
				Métodos de evaluaciones a utilizar.	Entrevista.	Cuestionario.	**2.** ¿Con qué frecuencia usted ha sido evaluado en un periodo fiscal? **3.** ¿Considera que la evaluación de desempeño debe ser integral abarcando la auto evaluación, jefe inmediato, compañeros y subordinados?

	culpables, pero sí detectar los problemas, necesidades y los factores que fallan para corregirlos y lograr lo propuesto (arete, 2018).	expectativas y los objetivos propuestos a nivel individual (Andrés, 2019b).					**4.** ¿En qué medida cree que los métodos de evaluación de desempeño actuales permiten evaluar de manera integral el desempeño del personal de apoyo académico? **5.** ¿Qué tan satisfecho está con la variedad y diversidad de los métodos de evaluación de desempeño

							utilizados en la universidad para el personal de apoyo académico?
			Metodología de la evaluación del desempeño.	Criterios de Evaluación.	Análisis Documental.	Matriz de Evaluación de Criterios.	**6.** ¿Considera que los criterios de evaluación de desempeño utilizados para el personal de apoyo académico en la Universidad Estatal de Bolívar son claros y específicos?

							7. ¿En qué medida cree que los criterios de evaluación de desempeño están alineados con los objetivos y competencias requeridas para el personal de apoyo académico? **8.** ¿Qué métodos se han utilizado para evaluar su desempeño?
				Definición del procedimiento.	Análisis de Procesos.	Checklist.	**9.** ¿Considera que el procedimiento

							para la evaluación de desempeño del personal de apoyo académico en la Universidad Estatal de Bolívar está bien definido y documentado? **10.** ¿En qué medida cree que el procedimiento de evaluación de desempeño es claro y fácil de entender para todos los actores involucrados

							(evaluadores y evaluados)? **11.** ¿Qué tan satisfecho está con la forma en que se comunica y se da a conocer el procedimiento de evaluación de desempeño al personal de apoyo académico?
			Competencias técnicas.	Número de habilidades y competencias identificadas.	Entrevista a Experto.	Guía de la Entrevista Semiestructurada.	**12.** ¿Considera que las habilidades y competencias requeridas para el personal de

							apoyo académico en la Universidad Estatal de Bolívar están claramente identificadas y definidas? **13.** ¿En qué medida cree que las habilidades y competencias identificadas son relevantes y están alineadas con las funciones y responsabilidades del personal de apoyo académico?

							14. ¿Qué tan satisfecho está con el número y variedad de habilidades y competencias identificadas para el personal de apoyo académico?
				Levantamiento del perfil del puesto.	Análisis Documental.	Checklist.	

CAPÍTULO II.
MARCO TEÓRICO

Antecedentes (académicos y artículos de investigación)

En el artículo científico de título “La evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva integral de varios factores” en donde el objetivo principal es “elaborar un modelo de evaluación de desempeño laboral usando una herramienta gerencial mediante la integración de distintos factores para la optimización de la gestión del talento humano; al momento se han identificado teóricamente la existencia de cuatro factores”, aplicada una metodología que consiste en la investigación descriptiva, cuantitativa y cualitativa, donde se concluyó lo siguiente, según (Guartán Salinas et al., 2019) en una primera etapa, se identificaron cuatro factores clave para evaluar el desempeño laboral, cada uno de los cuales comprendía diversos ítems destinados a mejorar su medición. Se consideró apropiado seleccionar aspectos específicos para evaluar el rendimiento de los colaboradores, ya que esto aumenta la fiabilidad de la evaluación. Los factores de puntualidad, imagen personal, protocolo y resolución de conflictos desempeñaron un papel fundamental en esta selección, dado que inicialmente respaldaron la evaluación del desempeño laboral según los datos recopilados en diversas regiones de Latinoamérica. Estos factores sentaron las bases de la herramienta gerencial al identificar de manera general su importancia y su relación con esta práctica en la gestión de recursos humanos.

El artículo científico de título “Evaluación de desempeño docente: una mirada desde las agencias acreditadoras” en donde el objetivo general es “determinar las debilidades y fortalezas del modelo de evaluación del profesorado universitario desde la perspectiva de las entidades certificadoras”, aplicada una metodología con enfoques cualitativos buscando describir e interpretar la realidad, y se concluyó lo siguiente, según (Gaete & Garín, 2021) la investigación concluyó que la evaluación de desempeño constituye un proceso complejo que abarca múltiples etapas, destacando la importancia primordial del compromiso institucional. Se subraya la necesidad de contar con información clara sobre los campos a evaluar. Además, se

observó una resistencia por parte de los colaboradores hacia la evaluación, lo que sugiere un área de desafío significativo.

En el artículo científico de título "Evaluación del Desempeño Docente en México: Del Proyecto de Enseñanza al Proyecto Formativo" en donde el objetivo general es "presentar una metodología para abordar los proyectos de enseñanza como proyectos formativos con el fin de que la evaluación de los docentes no se quede en un simple proceso de análisis documental establecido en la ley", aplicada una metodología de estudio documental, es decir, aplicaron el método cualitativo el cuál concluyó lo siguiente, según el autor (Tobón et al., 2018) Se destaca que la evaluación de desempeño contribuye a dirigir las investigaciones hacia aspectos esenciales, promoviendo así el mejoramiento continuo. Este proceso permite evidenciar logros significativos que beneficiarían a los colaboradores al impulsar su desarrollo continuo.

Científico

Evaluación de desempeño

Para (Gamarra, 2020) define a la evaluación de desempeño como lo siguiente:

> La evaluación de desempeño es un sistema que permite estimar el grado de cumplimiento de los trabajadores, como explicaremos en el resto del artículo, esto es mucho más que medir la productividad de los empleados, según el estudio realizado por Factorial sobre el estado de los recursos humanos, las evaluaciones de desempeño son la segunda herramienta de medición mejor valorada por los responsables de recursos humanos para combatir la tasa de rotación en sus empresas, es por eso que podemos decir que este tipo de procedimiento es de enorme importancia, ya que permiten acceder de primera mano a información importante acerca de cómo se sienten las personas, conocer su nivel de motivación y cómo perciben el bienestar laboral en la compañía (Gamarra, 2020).

En concordancia con el autor (M. Fernández, 2023) existen algunos pasos los cuales pueden llegar a primordiales al momento de diseñar nuestro propio sistema de evaluación de desempeño y estos son:

1. **Definir Objetivos:** como bien se conoce, las metas son la base primordial de cualquier sistema de evaluación de desempeño, ya que,

su propósito es evaluar el porcentaje de actividades ejecutadas dentro del área de trabajo, de esta manera podrán conocer que tan cerca o cuán lejos están los colaboradores de acercarse al cumplimientos de sus objetivos, por lo que, el primer paso en el diseño de un sistema de evaluación de desempeño implica establecer metas claras, es decir, definir cuáles son los objetivos y los resultados deseados.

2. **Establecer una Frecuencia:** es importante fijar una periodicidad para la ejecución de estas evaluaciones de desempeño, por lo que da a conocer la página Truelist, los profesionales de Recursos Humanos dicen que la mayoría de sus colaboradores prefieren que las evaluaciones y retroalimentaciones sean inmediatas en lugar de esperar mucho tiempo para dar lugar a estas revisiones.
3. **Tener claro quiénes participaran:** hay que tener definido a quienes se va a realizar la evaluación de desempeño con anterioridad, es decir, si se lo va a aplicar a todos o a un sector en específico como por ejemplo, los NJS (Nivel Jerárquico Superior), o a puestos operativos, teniendo en cuenta estos criterios esto puede quedar resuelto en primera instancia, ya que se deberá involucrar a las personas idóneas para que participen y se lo planteen.
4. **Determinar criterios y estándares de evaluación:** este punto consiste en establecer cuáles serían los criterios a evaluar además de los estándares que serán implementados, es decir, mientras que los criterios sirvan para determinar lo que se quiere evaluar los estándares ayudaran a definir el modo que se lo podrá hacer.
5. **Establecer una forma de retroalimentación:** el proceso se completa cuando se establezca con claridad de qué manera se dará el feedback (Retroalimentación) durante el proceso, hay que asegurarse que los responsables que aplican la evaluación de desempeño sepan qué tipo de feedback dar, como obtener el cambio en el colaborador y como ayudar a que se dé.

En sí, el diseñar una buena evaluación de desempeño permitirá la mejora continua de los colaboradores, además, busca que se dé a conocer los resultados que

consiguieron y las carencias que estos tengan, así como conocer cómo se siéntenlos empleados en la empresa y como se podría mejorar u optimizar desde su punto de vista.

Análisis de Perfiles del Personal

Para (SeventhQueen & Hernández, 2024) un análisis del perfil del personal lo denomina/describe como lo siguiente:

> Definir el perfil conlleva la descripción del conjunto de características, capacidades y competencias que posibilitan que una persona pueda encarar adecuadamente las funciones y tareas docentes. Incluye características personales, conductas y actitudes que tienen que ver con su implicación en el éxito de todos y sus alumnos y alumnas, con la valoración de la diversidad y el reconocimiento de las particularidades individuales, así mismo, con la capacidad de adoptar de manera continua nuevas estrategias y conocimientos que permita dar respuesta a las múltiples interrogantes que se le presentan cada día en su actividad profesional (SeventhQueen & Hernández, 2024).

En concordancia con (SeventhQueen & Hernández, 2024) un análisis de los perfiles se enfoca en el desarrollo integral de competencias esenciales, destinadas a capacitar al personal para desempeñar con eficacia sus responsabilidades, alineadas con las normativas vigentes. Se destaca la vital importancia de establecer un modelo de perfil que se adapte de manera adecuada a los retos contemporáneos presentes en el ámbito educativo y social. Este perfil abarca tres pilares fundamentales: el Conocimiento, la Habilidad y la Personalidad. La dimensión del Conocimiento engloba las bases académicas indispensables para una enseñanza sólida y actualizada, mientras que la habilidad comprende las destrezas y competencias prácticas necesarias para una ejecución efectiva de las tareas. Por último, la dimensión de la Personalidad se centra en las cualidades éticas y el compromiso inherente a la labor docente.

En este contexto, se subraya la importancia de que el personal educativo sea capaz de prepararlos para enfrentar con éxito los desafíos tanto personales como sociales, promoviendo habilidades como el trabajo en equipo, la autonomía en el aprendizaje y la disposición para continuar aprendiendo de forma continua a lo largo de la vida,

todo ello enmarcado en una actitud crítica y participativa cimentada en valores éticos. Este modelo de perfil se concibe como una construcción dinámica y adaptable, que responde a las necesidades individuales de los alumnos, a las particularidades de cada contexto educativo y a las demandas cambiantes de la sociedad.

Descriptivos de puestos del personal.

En concordancia con (Andrés, 2019a) un descriptivo de puesto efectivo tiene la finalidad principal de comunicar de manera precisa y clara los requisitos y responsabilidades asociadas a un puesto vacante, con el objetivo de atraer al personal más idóneo para ocuparlo. Sabemos que elaborar un descriptivo de puesto implica mucho más que simplemente listar las funciones y tareas; es un proceso detallado que abarca desde definir la misión y los objetivos del puesto hasta identificar las habilidades, conocimientos y características esenciales que se requieren para desempeñarlo de manera exitosa.

En esencia, actúa como un punto de referencia claro y transparente tanto para los reclutadores como para los candidatos. Por un lado, proporciona a los candidatos una comprensión clara de lo que se espera de ellos y les permite evaluar si poseen las cualidades necesarias para el puesto. Por otro lado, ayuda a los reclutadores a identificar y atraer a los candidatos más adecuados, alineando sus habilidades y experiencia con los requisitos del puesto, además de enumerar las responsabilidades y funciones específicas del puesto, un descriptivo de puesto completo también puede incluir detalles sobre la cultura organizacional, el entorno de trabajo y las oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional asociadas al puesto. Esto no solo ayuda a los candidatos a tener una visión más completa del rol, sino que también puede influir en su interés y compromiso con la organización.

Por otro lado, un descriptivo de puesto bien elaborado también puede contribuir a la promoción de la equidad y la transparencia dentro de la organización. Al establecer criterios claros y objetivos para la evaluación y comparación de los distintos roles, se fomenta un ambiente de trabajo justo y equitativo donde los empleados se sienten valorados y reconocidos por su contribución.

Revisión de Expedientes Académicos.

La revisión de expedientes desempeña un papel fundamental en la evaluación del desempeño tanto en el sector educativo como en el laboral. Al revisar el expediente académico de una persona, los evaluadores del rendimiento pueden conocer mejor su formación, sus competencias y su experiencia. Esta información proporciona una base sólida para evaluar la aplicación y el desarrollo de los conocimientos adquiridos en la situación laboral o formativa actual. Además, la revisión de los expedientes académicos puede revelar patrones de rendimiento académico y profesional a lo largo del tiempo y ayudar a identificar los puntos fuertes, las áreas de mejora y las oportunidades de desarrollo de cada individuo.

Número de actores participantes

Para conocer el número de actores participantes en la evaluación de desempeño podemos determinarlos mediante la normativa legal en la que especifica quienes son los actores que intervienen en este proceso además de delimitar quienes pueden ser evaluados y quienes no como se va a dar a conocer a continuación según (*NORMA TECNICA DEL SUBSISTEMA DE EVALUACION DE DESEMPEÑO*, 2018):

Art. 10.- Actores de aplicación de la evaluación del desempeño.- En la evaluación del desempeño intervendrán los siguientes actores:

a) Evaluadores.- El proceso de evaluación del desempeño, define como evaluador al Jefe inmediato superior, quien deberá evaluar al servidor público en el factor correspondiente durante el período que ejerza sus funciones.

b) Evaluados.- Serán evaluados los servidores públicos de las instituciones del Estado comprendidos en el ámbito de la presente Norma Técnica, de acuerdo a las siguientes directrices:

b.1. La o el evaluado debe estar en ejercicio de sus funciones por el lapso mínimo de tres meses;

b.2. En el caso de servidores públicos de reciente ingreso o por ascenso, los resultados de la evaluación del período de prueba serán considerados como parte de la evaluación anual del desempeño y serán promediados proporcionalmente al tiempo de evaluación, convirtiéndose en su evaluación final;

b.3. Los servidores públicos que hayan laborado en dos o más unidades o procesos internos, dentro del período considerado para la evaluación anual del desempeño, serán evaluados en el factor niveles de eficiencia del desempeño individual por los respectivos responsables de esas unidades y los resultados serán promediados proporcionalmente al tiempo de evaluación, convirtiéndose en su evaluación final;

b.5. Los servidores públicos que se encuentran en comisiones de servicios con remuneración o sin remuneración en otras instituciones, serán evaluados por la institución donde se realiza la comisión observando lo estipulado en esta Norma. En caso de que el servidor público se reintegre a su institución de origen durante el transcurso del período de evaluación, esta se realizará a través del factor de niveles de eficiencia del desempeño individual y sus resultados serán promediados proporcionalmente al tiempo de evaluación. Se coordinará entre las UATH institucionales para efectos de registro de resultados y del período evaluado;

b.6. Los servidores públicos que se encontraren en comisión de servicios con remuneración o licencia sin remuneración por estudios regulares de posgrado dentro o fuera del país, la evaluación será el resultado de la calificación obtenida en sus estudios;

Métodos de evaluaciones a utilizar y Metodología de la evaluación del desempeño.

Existen varios métodos de evaluaciones de desempeño que podemos utilizar y en concordancia con (Hrider, 2018) y (Lorenzo, 2022) dependiendo de varios factores podríamos utilizar el modelo de evaluación que mejor se adapte a las necesidades de la organización, a continuación se dará a conocer algunas de las evaluaciones de desempeño más utilizadas por las organizaciones:

- **Evaluación de 90°:** Este modelo implica que solo un evaluador, generalmente el supervisor directo, sea responsable de evaluar el desempeño del empleado. Dado que el supervisor tiene un conocimiento directo de las actividades y del equipo de trabajo, puede proporcionar una retroalimentación específica y orientación individualizada.
- **Evaluación de 180°:** En este enfoque, además del supervisor, también participan los compañeros de trabajo del empleado. Al incorporar múltiples perspectivas, se obtiene una visión más completa del desempeño del individuo, considerando tanto las habilidades técnicas como las habilidades interpersonales y la contribución al equipo.
- **Evaluación de 270°:** Este modelo amplía la retroalimentación al incluir a los subordinados directos del empleado, además del supervisor y los compañeros de trabajo. Esta evaluación integral permite evaluar no solo el desempeño dentro del equipo, sino también las habilidades de liderazgo y la capacidad para gestionar relaciones en todos los niveles.
- **Evaluación de 360°:** Considerado el modelo más completo, esta evaluación involucra no solo a los supervisores, compañeros de trabajo y subordinados, sino también a clientes o partes interesadas externas. Al incorporar una variedad de perspectivas, se obtiene una visión holística del desempeño del empleado, incluyendo su impacto en clientes y relaciones externas.

Cada modelo tiene sus propias ventajas y desafíos, y la elección del modelo adecuado dependerá de los objetivos organizacionales, la cultura empresarial y las necesidades de desarrollo de los empleados. Es fundamental seleccionar un modelo que se alinee con los valores y la visión de la organización, y que promueva un ambiente de trabajo colaborativo y de crecimiento continuo.

Criterios de Evaluación.

Para (ytalo, 2023) define a los criterios de evaluación como lo siguiente:

Un criterio de evaluación se puede definir como un conjunto de estándares o parámetros establecidos de antemano, que permiten valorar y medir el grado de cumplimiento de los objetivos y competencias establecidos en un proceso educativo, estos criterios proporcionan una referencia objetiva y consistente para evaluar el rendimiento de en relación con los objetivos esperados, es importante destacar que los criterios de evaluación deben ser claros, específicos, medibles y relevantes, deben estar alineados con los contenidos y objetivos de la organización, así como con las competencias y habilidades que se espera que desarrollen, además, los criterios deben ser comprensibles para que de esta manera sepan exactamente qué se espera de ellos y cómo serán evaluados (ytalo, 2023).

En concordancia con (ytalo, 2023) los criterios de evaluación nos permite valorar y medir el porcentaje del cumplimiento de los objetivos y metas establecidas de antemano, proporcionando un punto de vista objetivo para de esta manera poder evaluar el rendimiento de los trabajadores para por consiguiente poder orientar el aprendizaje requerido, facilitar la retroalimentación, garantizar y promover la transparencia y sea más fácil el procesamiento de la información, además, el autor nos proporciona diversos criterios interesantes de evaluación que se presentará a continuación:

- **Criterios cuantitativos:** estos criterios se centran en medir el rendimiento de los empleados utilizando resultados numéricos objetivamente medibles, como el número de ventas, la producción por hora o la exactitud de las entregas comunicadas. Estas normas se basan en datos numéricos que pueden cuantificarse y compararse fácilmente.
- **Criterios cualitativos:** se centran en valorar aspectos del rendimiento laboral de un empleado que no se miden fácilmente en cifras, como las habilidades interpersonales, la creatividad, la capacidad para resolver problemas y las actitudes. Se basan en observaciones subjetivas y evaluaciones de cualidades intangibles que contribuyen al éxito profesional.

- **Criterios mixtos:** combinan factores cuantitativos y cualitativos en la evaluación del rendimiento de los empleados. Así se consigue una evaluación más completa y equilibrada que tiene en cuenta tanto los resultados tangibles como las capacidades y comportamientos subyacentes que contribuyen al éxito en el trabajo.
- **Criterios globales:** se evalúa en función de su contribución global a la consecución de los objetivos de la organización y al cumplimiento de la visión y la misión de la empresa. Se centran en el impacto global del empleado en la organización y en su capacidad para trabajar eficazmente en un contexto más amplio.
- **Criterios específicos:** Estos criterios se centran en determinados aspectos del rendimiento laboral de un empleado que son relevantes para sus tareas específicas u objetivos personales definidos. Estos criterios pueden incluir habilidades técnicas específicas, competencias relacionadas con el puesto o la consecución de determinados objetivos.

Definición del procedimiento.

Para (SeventhQueen & Hernández, 2023) el procedimiento de la evaluación de desempeño consta de 9 puntos esenciales que son:

- **Analizar la empresa:** Es importante analizar a fondo la empresa antes de realizar una evaluación del rendimiento. Si conoce la cultura, los valores y los objetivos de la empresa, podrá adaptar la evaluación del rendimiento a la situación, las necesidades y los objetivos específicos de la organización.
- **Establezca objetivos claros:** Establecer objetivos claros para la organización es la base del proceso y la clave del éxito. Sin objetivos predeterminados, los resultados de la evaluación del rendimiento no serán satisfactorios.
- **Evaluar cómo encaja el proceso con otros procesos:** Como encaja el proceso de evaluación del rendimiento en los demás procesos operativos y de gestión del talento de la organización, contribuye a los procesos administrativos, contribuye al desarrollo, etc.

- **Determine el propósito de la evaluación del rendimiento:** El propósito establece el tono, las expectativas y los resultados del proceso de evaluación del rendimiento, también determina qué preguntas incluirá.
- **Determine el momento y la frecuencia adecuada:** Elegir el momento y la frecuencia adecuada para realizar las evaluaciones del rendimiento es fundamental para la eficacia del proceso. No olvide que esto también puede tener un impacto significativo en la experiencia general del empleado.
- **Formule las preguntas adecuadas:** Elegir las preguntas adecuadas es el núcleo de cualquier evaluación del rendimiento, ya que determina la calidad y la profundidad de la información recopilada.
- **Elegir la escala adecuada:** Una vez que haya decidido qué preguntas incluir, elija la escala que mejor se adapte a cada una de ellas. Recomendamos incluir una breve descripción de cada opción en la evaluación para garantizar que los participantes entienden perfectamente la escala, como una escala numérica o de Likert.
- **Elegir la herramienta de evaluación del rendimiento adecuada:** Las herramientas de evaluación del rendimiento han revolucionado la forma en que las organizaciones llevan a cabo las evaluaciones. Permiten que el proceso sea más eficaz, transparente y basado en datos.
- **Comunicar el objetivo y el proceso a los empleados:** La comunicación abierta y transparente es importante para aclarar las expectativas, reducir la ansiedad y garantizar que el proceso de evaluación del rendimiento sea constructivo y bien recibido.

Desde analizar la empresa y establecer objetivos claros hasta elegir las preguntas adecuadas y comunicar abiertamente el propósito y el proceso a los empleados, cada paso es crucial para garantizar la eficacia y la aceptación del proceso de evaluación. Al seguir estos pasos, las organizaciones pueden mejorar la calidad de sus evaluaciones de desempeño, promover el crecimiento profesional de sus empleados y fortalecer su capacidad para alcanzar los objetivos organizacionales. En última instancia, una evaluación de desempeño bien ejecutada no solo beneficia a los empleados individualmente, sino que también contribuye al éxito general y la salud organizacional.

Competencias técnicas.

En concordancia con el autor corporativo (SEOlogy, 2023) es muy importante tomar en cuenta las competencias técnicas al momento de diseñar un modelo de evaluación de desempeño ya que estas están relacionadas con un campo en particular, cuyo objetivo es analizar y medir conocimientos, comportamientos, capacidades específicas de los colaboradores, entre otros., además, esto aportaría grandes beneficios como los siguientes:

1. Evalúa la eficacia de la formación.
2. Se enfoca en la evaluación individual lo que permite considerar las competencias específicas de un grupo de colaboradores.
3. Facilita el establecimiento de objetivos los cuales estarán basados en las capacidades reales.
4. Permite realizar una comparación del desempeño entre colaboradores que desempeñen la misma función.
5. Establece un sistema de mejora continua.

Número de habilidades y competencias identificadas.

Para poder identificar las habilidades y competencias debemos regirnos a las actividades que va a realizar comprendidas en el perfil del puesto, en este caso sería en el Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal Académico del Sistema de Educación Superior quien establece en los tipos del personal de apoyo académico y las actividades que les compete realizar y son los siguientes:

- **Técnicos docentes:** dictado de cursos propedéuticos, de nivelación, realizar la tutoría de prácticas pre profesionales y la dirección de los aprendizajes prácticos y de laboratorio, bajo la coordinación de un profesor; apoyo en la enseñanza de una segunda lengua (nacional o extranjera] en una carrera o programa; enseñanza de una segunda lengua (nacional o extranjera] fuera de la malla curricular de una carrera o programa; enseñanza en el campo de las artes y humanidades, práctica deportiva, servicios y otras áreas vinculadas a la formación integral del estudiante.

- **Técnicos de investigación:** son el personal de apoyo a las tareas de investigación que realiza el personal académico.
- **Técnicos de laboratorio:** asiste en la enseñanza, facilita, asesora, investiga o coadyuva al proceso de aprendizaje de los estudiantes en laboratorios de asignaturas del campo disciplinar de ciencias experimentales.
- **Técnicos en el campo de las artes o artistas docentes:** podrán impartir las asignaturas, cursos o equivalentes en este campo, de una carrera de tercer nivel, a excepción de carreras en el campo de las artes.

Levantamiento del perfil del puesto

En concordancia con (Fantino, 2020) el perfil de puesto desempeña un papel fundamental en la gestión de recursos humanos de una organización. Este documento detalla los requisitos y competencias técnicas necesarias para ocupar un puesto de trabajo específico, así como las cualidades ideales que debe poseer el candidato para desempeñarlo de manera exitosa. Al elaborar un perfil de puesto, es crucial considerar cuidadosamente estos aspectos, ya que proporciona una base sólida para la toma de decisiones en procesos de selección y evaluación de desempeño.

El perfil de puesto no solo sirve como una guía para la contratación de nuevos empleados, sino que también contribuye a la formación de equipos de trabajo efectivos. Al definir claramente las responsabilidades, nivel de experiencia, educación requerida y competencias tanto técnicas como interpersonales, se facilita la identificación de candidatos adecuados y se promueve un ambiente laboral armonioso y productivo.

Además, el proceso de elaboración del perfil de puesto implica una definición precisa de las tareas a cumplir, la experiencia y cualificaciones necesarias, así como las competencias duras (habilidades técnicas) y blandas (habilidades interpersonales). Esta claridad en la descripción del puesto no solo ayuda a la

organización a reclutar y retener talento adecuado, sino que también mejora la eficiencia y efectividad del proceso de evaluación de desempeño, al establecer parámetros claros y objetivos de evaluación.

Conceptual

1. **Evaluación de desempeño:** Es un proceso sistemático que permite medir y evaluar el rendimiento laboral de un empleado en relación a los objetivos y estándares de desempeño establecidos por la empresa (SeventhQueen & Hernández, 2024).
2. **Evaluación de competencias:** son el conjunto de habilidades, conocimientos y actitudes que permiten a una persona desempeñarse eficazmente en un puesto de trabajo (Ríos, 2023).
3. **Matriz de evaluación:** es una herramienta que permite realizar una auditoría interna y así entender las fortalezas y debilidades de una empresa o de alguna de sus áreas funcionales (Muente, 2019).
4. **Objetivos SMART:** es un acrónimo de Specific (específicos), Mesuarable (medible), Attaible (alcanzable), Relevant (relevante) y Timely (a tiempo), (Redator Rock Content, 2022).
5. **Competencias transversales:** son todas aquellas capacidades, habilidades o aptitudes que aportan algún beneficio adicional a tu trabajo. Las competencias pueden estar basadas en valores y rasgos personales o pueden estar basadas en los conocimientos adquiridos (A. Fernández, 2021).
6. **Matriz de evaluación:** proporciona una visión clara de los niveles de participación de cada interesado, tanto en el estado actual como en el deseado (Gestión de Proyectos & PMBOK 7, 2023).
7. **Feedback:** se utiliza para definir la retroalimentación que se realiza sobre un asunto o proceso. En los equipos de trabajo, su objetivo es ayudar en el análisis del desempeño de los colaboradores (Zendesk, 2024).
8. **Mejora continua:** se utiliza para definir la retroalimentación que se realiza sobre un asunto o proceso. En los equipos de trabajo, su objetivo es ayudar en el análisis del desempeño de los colaboradores (Calvo, 2021).

9. **Gestión del Tiempo:** es la práctica de administrar las tareas y su duración de una manera consciente y eficiente. Esto permite, entre otras ventajas, ordenar prioridades, optimizar la productividad y evitar el estrés(Zendesk, 2023).
10. **Adaptabilidad al cambio:** se define como la habilidad de transformarse para alcanzar un determinado objetivo (Garcia, 2023).
11. **Bienestar laboral:** es el término con el que nos referimos a una situación de equilibrio entre todos los aspectos que condicionan la opinión que un empleado se forma sobre su entorno de trabajo (Alberto, 2020).
12. **Sistema de Evaluación:** Es un instrumento que sirve para obtener información acerca del rendimiento que tienen los colaboradores al desempeñar sus tareas dentro de la organización (Buk, 2021).
13. **Retroalimentación efectiva:** es un proceso de comunicación en dos direcciones que permite alinear y lograr objetivos en el trabajo (Guerrero, 2022).
14. **Cultura Organizacional:** es el concepto que dice respecto al conjunto de hábitos y creencias de una empresa, que se llevan a cabo por medio de normas, valores y actitudes (Silva, 2020).
15. **Metas organizacionales:** Son las metas que las organizaciones tratan de alcanzar, ya sea a corto, mediano y largo plazo, y que te ayudan a designar recursos y a determinar las políticas que vas a establecer como empresa (Ortega, 2022).
16. **Rendimiento laboral:** es la forma en que una persona cumple sus responsabilidades laborales y logra los resultados deseados (Ortega, 2023).

Legal

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

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

promoción, movilidad y alternancia docente.

LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO

Art. 52.- De las atribuciones y responsabilidades de las Unidades de Administración del Talento Humano. - Las Unidades de Administración del Talento Humano, ejercerán las siguientes atribuciones y responsabilidades:

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

Art. 76.- Subsistema de evaluación del desempeño. - Es el conjunto de normas, técnicas, métodos, protocolos y procedimientos armonizados, justos, transparentes, imparciales y libres de arbitrariedad que sistemáticamente se orienta a evaluar bajo parámetros objetivos acordes con las funciones, responsabilidades y perfiles del puesto.

La evaluación se fundamentará en indicadores cuantitativos y cualitativos de gestión, encaminados a impulsar la consecución de los fines y propósitos institucionales, el desarrollo de los servidores públicos y el mejoramiento continuo de la calidad del servicio público prestado por todas las entidades, instituciones, organismos o personas jurídicas señaladas en el artículo 3 de esta Ley.

Art. 77.- De la planificación de la evaluación. - (Reformado por el Art. 13 de la Ley s/n, R.O. 1008-S, 19-V-2017). - El Ministerio del Trabajo y las Unidades Institucionales de Administración del Talento Humano, planificarán y administrarán un sistema periódico de evaluación del desempeño, con el objetivo de estimular el rendimiento de las servidoras y los servidores públicos, de conformidad con el reglamento que se expedirá para tal propósito. Planificación y administración que deberá ser desconcentrada y descentralizada, acorde a los preceptos constitucionales correspondientes.

Art. 78.- Escala de calificaciones. - El resultado de la evaluación del desempeño se sujetará a la siguiente escala de calificaciones:

a) Excelente;

b) Muy Bueno;

c) Satisfactorio;

d) Regular; y,

e) Insuficiente.

En el proceso de evaluación la servidora o servidor público deberá conocer los objetivos de la evaluación, los mismos que serán relacionados con el puesto que desempeña. Los instrumentos diseñados para la evaluación del desempeño, deberán ser suscritos por el jefe inmediato o el funcionario evaluador, pudiendo este último realizar sus observaciones por escrito.

Art. 80.- Efectos de la evaluación. - La servidora o servidor que obtuviere la calificación de insuficiente, será destituido de su puesto, previo el respectivo sumario administrativo que se efectuará de manera inmediata.

La evaluación la efectuará el jefe inmediato y será revisada y aprobada por el inmediato superior institucional o la autoridad nominadora.

REGLAMENTO A LA LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PÚBLICO.

Art. 56.- Del control.- El control y seguimiento de las comisiones de servicio con o sin remuneración serán de responsabilidad de las UATH de la institución que concede la comisión y aquella en la cual se desarrollan; la evaluación del desempeño de la o el servidor comisionado será realizada por el jefe inmediato y aprobada por la máxima autoridad o su delegado de la entidad en la cual presta sus servicios, la que informará de los resultados de la evaluación del desempeño a la máxima autoridad de la institución a la cual pertenece la o el servidor conforme la norma de evaluación y desempeño emitida por el Ministerio de Relaciones Laborales, para los fines pertinentes.

Art. 215.- De la evaluación. - Consiste en la evaluación continua de la gestión del talento humano, fundamentada en la programación institucional y los resultados alcanzados de conformidad con los parámetros que el Ministerio de Relaciones Laborales emita para el efecto, cuyas metas deberán ser conocidas previamente por la o el servidor.

Art. 216.- Objetivo específico. - La evaluación del desempeño programada y por resultados tiene como objetivo medir y estimular la gestión de la entidad, de procesos internos y de servidores, mediante la fijación de objetivos, metas e indicadores cuantitativos y cualitativos fundamentados en una cultura organizacional gerencial basada en la observación y consecución de los resultados esperados, así como una política de rendición de cuentas que motive al desarrollo en la carrera del servicio público, enfocada a mejorar la calidad de servicio y a mejorar la calidad de vida de los ciudadanos.

En el desarrollo de los procesos de evaluación de desempeño que se realicen conforme a la LOSEP, este Reglamento General y las normas pertinentes, será de cumplimiento obligatorio por parte de las o los servidores.

Art. 217.- Ámbito de aplicación de la evaluación del desempeño. - Estarán sujetos a la evaluación del desempeño todas y todos los servidores públicos que prestan servicios en las instituciones determinadas en el artículo 3 de la LOSEP.

Art. 218.- Periodicidad. - La evaluación del desempeño programada y por resultados, constituye un proceso permanente; los responsables de las UATH y de las unidades, áreas o procesos deberán evaluar una vez al año según el requerimiento del plan operativo institucional, la estructura institucional y posicional y las disposiciones de la máxima autoridad o jefe inmediato.

Art. 219.- De los resultados esperados. - Los resultados esperados se evaluarán a través del conjunto de las siguientes perspectivas o variables de medición, en forma integral y complementaria:

a) Perspectiva institucional: Incorpora a la evaluación del desempeño de la o el servidor, los resultados de la medición de los objetivos y metas estratégicas derivadas de la naturaleza, especialización y cumplimiento de la misión institucional y su gestión;

c) Perspectiva de los procesos internos: La evaluación del desempeño de la o el servidor respecto de la calidad, productividad y uso de los recursos en la generación de los insumos necesarios para elaborar los productos y servicios de cada unidad organizacional; y,

d) Perspectiva del talento humano: Incluirá en la evaluación del desempeño de la o el servidor la calificación de la calidad y resultados del liderazgo de los procesos internos, el uso eficaz del tiempo y la colaboración del trabajo en equipo de las y los servidores.

Art. 220.- Responsabilidades de las UATH.- Las UATH, sobre la base de las políticas, normas, instrumentos y metodologías emitidos, tendrán la responsabilidad de asesorar a cada unidad, área o proceso, en la aplicación del subsistema y de instrumentar y consolidar la información y resultados de la evaluación de las y los servidores, a fin de retroalimentar al sistema integrado de desarrollo del talento humano de la institución, con la finalidad de cubrir las debilidades determinadas en la evaluación de desempeño.

Art. 221.- Escalas de evaluación. - Las escalas de evaluación de los resultados de la gestión y desempeño organizacional serán las siguientes:

a) Excelente: Es aquel que supera los objetivos y metas programadas;

b) Muy Bueno: Es el que cumple los objetivos y metas programadas;

c) Satisfactorio: Mantiene un nivel mínimo aceptable de productividad;

d) Regular: Es aquel que obtiene resultados menores al mínimo aceptable de productividad; y,

e) Insuficiente: Su productividad no permite cubrir las necesidades del puesto.

Art. 224.- Evaluación durante el período de prueba. - Esta fase del subsistema de evaluación de desempeño se inicia una vez terminado el proceso de reclutamiento y selección de talento humano, permite a la administración evaluar y determinar los niveles de desempeño, rendimiento y comportamiento laboral alcanzados por la o el servidor público, durante un período de prueba de tres meses.

Art. 227.- Efectos de la evaluación del período de prueba.- La evaluación del periodo de prueba y su calificación generará respecto de la o el servidor evaluado, los siguientes efectos:

b) Si la UATH a través de un informe de evaluación determina la calificación de

regular o insuficiente en el desempeño de funciones de la o el servidor; se procederá a comunicar la cesación inmediata de sus funciones;

REGLAMENTO A LA LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN SUPERIOR

Art. 31.- Evaluación periódica integral del personal académico. - La evaluación integral del desempeño será realizada por las instituciones de educación superior, anualmente, incluyendo a quienes se hayan desempeñado por un periodo académico de menor duración, y se aplicará a todo el personal académico. Esta evaluación considerará las actividades de docencia, investigación, vinculación con la sociedad y las funciones asignadas.

REGLAMENTO DE CARRERA Y ESCALAFÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO DEL SISTEMA DE EDUCACIÓN SUPERIOR

Art. 3.- Personal académico y personal de apoyo académico. - El personal académico lo constituyen los profesores e investigadores.

Pertenecen al personal de apoyo académico los técnicos docentes, técnicos de investigación, técnicos de laboratorio, los técnicos en el campo de las artes o artistas docentes y ayudantes de docencia e investigación y otras denominaciones utilizadas por las ÍES para referirse a personal que realiza actividades relacionadas con la docencia e investigación que no son realizadas por el personal académico y que, por sus actividades, no son personal administrativo.

Art. 92.- Ámbito y objeto de evaluación. - (Sustituido por el num. 2 del Art. Único de la Res. RPC-SE-33-No.107-2021, R.O. 623, 21-I-2022). - La universidad o escuela politécnica en ejercicio de su autonomía responsable, evaluará las actividades del personal académico en periodos de evaluación periódica integral (PEPI) según lo establezca su normativa interna. La evaluación considerará la carga académica de las actividades de docencia, investigación, vinculación con la sociedad y gestión educativa que han sido asignadas al personal académico en el correspondiente PEPI. La evaluación de cada PEPI incluirá el porcentaje (o la parte

proporcional) de los resultados de la evaluación del periodo o periodos académicos que correspondan a este PEPI.

Art. 93.- Instrumentos y procedimientos de la evaluación integral de desempeño. - Los instrumentos y procedimientos para la evaluación integral de desempeño del personal académico deberán ser elaborados y aplicados por la unidad encargada de la evaluación integral de la universidad o escuela politécnica, de conformidad con la normativa vigente.

Art. 96.- Participantes del proceso de evaluación integral del desempeño. - Los actores del proceso de auto evaluación son los miembros del personal académico y en el proceso de heteroevaluación serán los estudiantes, para las actividades de docencia.

Art. 98.- Efectos de los resultados de la evaluación integral de desempeño. - (Sustituido por el num. 3 del Art. Único de la Res. RPC-SE-33-No.107-2021, R.O. 623, 21-I-2022). - La universidad o escuela politécnica verificará al culminar la evaluación de cada PEPI, que el personal académico evaluado obtenga un puntaje menor al setenta por ciento (70%) en dos periodos consecutivos; o, un porcentaje menor al setenta por ciento (70%) en cuatro periodos de evaluaciones integrales de desempeño durante su carrera.

Art. 117.- Personal de apoyo académico. - El personal de apoyo académico tiene como función prestar ayuda a las actividades académicas de docencia, investigación y vinculación con la sociedad que realiza la universidad o escuela politécnica.

Art. 118.- Tipos de personal de apoyo académico.- Se considera personal de apoyo académico de las universidades y escuelas politécnicas a los técnicos docentes para la educación superior, técnicos de investigación, técnicos de laboratorio, ayudantes de docencia y de investigación, técnicos en el campo de las artes o artistas docentes y demás denominaciones afines que se usan en las instituciones de educación superior públicas. El personal de apoyo académico puede ser titular u ocasional. Para ser titulares, el personal deberá ganar el respectivo concurso de méritos y oposición.

Art. 120.- Vinculación del personal de apoyo académico.- Para desempeñar un cargo como personal de apoyo académico titular en una universidad o escuela politécnica se requiere de nombramiento, previo ganar el correspondiente concurso público de merecimientos y oposición.

Art. 123.- Técnicos Docentes.- Los técnicos docentes son el personal de apoyo a las actividades académicas que realiza el personal académico tales como: dictado de cursos propedéuticos, de nivelación, realizar la tutoría de prácticas pre profesionales y la dirección de los aprendizajes prácticos y de laboratorio, bajo la coordinación de un profesor; apoyo en la enseñanza de una segunda lengua (nacional o extranjera] en una carrera o programa; enseñanza de una segunda lengua (nacional o extranjera] fuera de la malla curricular de una carrera o programa; enseñanza en el campo de las artes y humanidades, práctica deportiva, servicios y otras áreas vinculadas a la formación integral del estudiante.

Art. 124.- Técnicos de investigación.- Los técnicos de investigación son el personal de apoyo a las tareas de investigación que realiza el personal académico.

Art. 125.- Técnicos de laboratorio.- Los técnicos de laboratorio son el personal de apoyo académico que asiste en la enseñanza, facilita, asesora, investiga o coadyuva al proceso de aprendizaje de los estudiantes en laboratorios de asignaturas del campo disciplinar de ciencias experimentales.

Art. 126.- Técnicos en el campo de las artes o artistas docentes.- Los técnicos en el campo de las artes o artistas docentes podrán impartir las asignaturas, cursos o equivalentes en este campo, de una carrera de tercer nivel, a excepción de carreras en el campo de las artes.

NORMA TÉCNICA DEL SUBSISTEMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Art. 5.- Al Ministerio del Trabajo. - Le corresponde:

a) Administrar el Subsistema de Evaluación del Desempeño y emitir los lineamientos para su implementación;

b) Asesorar, monitorear y controlar la implementación del Subsistema de Evaluación del Desempeño en las instituciones públicas sujetas al ámbito de aplicación de la Ley Orgánica del Servicio Público - LOSEP;

c) Registrar los informes consolidados de resultados de evaluación del desempeño remitidos anualmente por las instituciones públicas;

d) Absolver consultas, atender denuncias y quejas de los servidores públicos, dentro del ámbito de sus competencias; y,

e) Efectuar la gestión y el control de los resultados del Subsistema de Evaluación del Desempeño.

Art. 6.- De la Unidad de Administración del Talento Humano - UATH. - Le corresponde:

a) Elaborar el plan anual de evaluación del desempeño y el cronograma de actividades ajustado a las disposiciones y plazos contenidos en la presente Norma Técnica, los que serán aprobados por la autoridad no minadora o su delegado;

b) Informar a los responsables de las unidades o procesos internos respecto al establecimiento de los indicadores de gestión operativa, elaboración y socialización de la asignación de responsabilidades de los servidores públicos a su cargo y la metodología integral de la evaluación del desempeño de acuerdo a sus factores previstos en esta Norma Técnica hasta el 10 de enero o, en caso de que caiga en día feriado la referida fecha, al siguiente día hábil más cercano del periodo sujeto a evaluación;

d) Asesorar a los responsables de las unidades o procesos internos sobre la aplicación de la metodología de evaluación del desempeño;

e) Ejecutar y coordinar con las unidades internas correspondientes el proceso de evaluación del desempeño en todas sus fases;

f) Notificar a los servidores públicos los resultados obtenidos de la evaluación del desempeño;

j) Ejecutar las acciones correspondientes sobre los efectos de los resultados de la evaluación del desempeño de acuerdo a lo establecido en la Ley Orgánica del Servicio Público - LOSEP y su Reglamento General;

Art. 10.- Actores de aplicación de la evaluación del desempeño. - En la evaluación del desempeño intervendrán los siguientes actores:

a) Evaluadores. - El proceso de evaluación del desempeño, define como evaluador al Jefe inmediato superior, quien deberá evaluar al servidor público en el factor correspondiente durante el período que ejerza sus funciones.

La asignación de responsabilidades de cada servidor público podrá ser modificada por parte del evaluador en función de la planificación de actividades o redistribución de la carga de trabajo de acuerdo a su criterio técnico y el cambio deberá ser notificado por escrito al evaluado.

b) Evaluados. - Serán evaluados los servidores públicos de las instituciones del Estado comprendidos en el ámbito de la presente Norma Técnica, de acuerdo a las siguientes directrices:

b.1. La o el evaluado debe estar en ejercicio de sus funciones por el lapso mínimo de tres meses;

b.2. En el caso de servidores públicos de reciente ingreso o por ascenso, los resultados de la evaluación del período de prueba serán considerados como parte de la evaluación anual del desempeño y serán promediados proporcionalmente al tiempo de evaluación convirtiéndose en su evaluación final;

b.3. Los servidores públicos que hayan laborado en dos o más unidades o procesos internos, dentro del período considerado para la evaluación anual del desempeño, serán evaluados en el factor niveles de eficiencia del desempeño individual por los respectivos responsables de esas unidades y los resultados serán promediados proporcionalmente al tiempo de evaluación, convirtiéndose en su evaluación final;

b.4. Para los servidores públicos con una permanencia dentro del periodo de evaluación inferior a diez (10) meses, su calificación de evaluación del desempeño será únicamente el valor reflejado por el factor niveles de eficiencia del desempeño individual;

b.5. Los servidores públicos que se encuentran en comisiones de servicios con remuneración o sin remuneración en otras instituciones, serán evaluados por la institución donde se realiza la comisión observando lo estipulado en esta Norma. En caso de que el servidor público se reintegre a su institución de origen durante el transcurso del período de evaluación, esta se realizará a través del factor de niveles de eficiencia del desempeño individual y sus resultados serán promediados proporcionalmente al tiempo de evaluación. Se coordinará entre las UATH institucionales para efectos de registro de resultados y del período evaluado;

b.6. Los servidores públicos que se encontraren en comisión de servicios con remuneración o licencia sin remuneración por estudios regulares de posgrado dentro o fuera del país, la evaluación será el resultado de la calificación obtenida en sus estudios; y,

b.7 La evaluación del desempeño se realizará de acuerdo a las reglas contenidas en el presente artículo sin perjuicio de los cambios que se den en la modalidad laboral del servidor a lo largo del período de evaluación, siempre y cuando no se interrumpa la relación laboral del servidor con la institución.

Art. 11.- De las etapas del proceso de evaluación del desempeño. - El proceso de evaluación del desempeño estará integrado por:

a) Establecimiento de factores de evaluación del desempeño;

b) Ejecución del proceso de evaluación del desempeño;

c) Notificación de resultados, reconsideración y/o recalificación; y,

d) Informe de Resultados.

Art. 12.- De los factores de evaluación del desempeño. - Constituyen criterios de medición que permiten evaluar el desempeño institucional de manera cuantitativa y cualitativa, determinados a través de niveles de logro de metas grupales de cada unidad o proceso interno; así como, los niveles de eficiencia de los servidores públicos en la entrega de productos y servicios de demanda interna y externa. Los factores a evaluar serán los siguientes:

a) Indicadores de gestión operativa de cada unidad o proceso interno;

b) Niveles de eficiencia del desempeño individual;

c) Niveles de satisfacción de usuarios externos;

d) Niveles de satisfacción de usuarios internos; y,

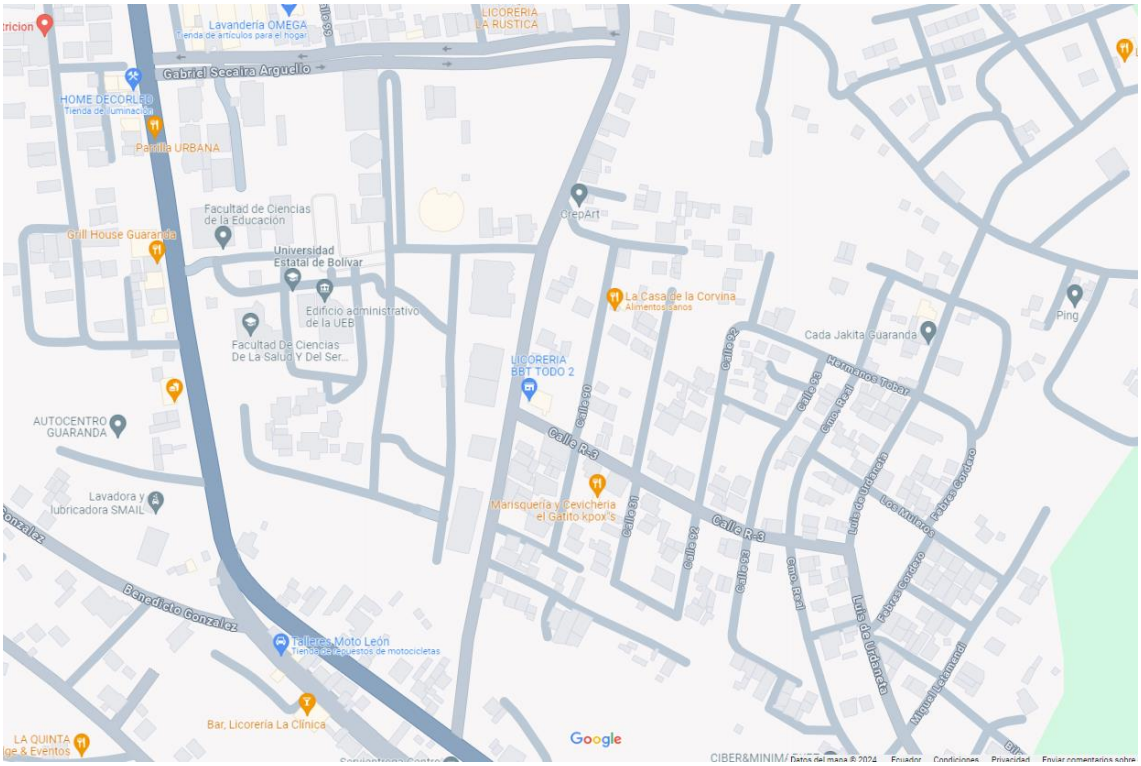
e) Cumplimiento de normas internas.

Art. 19.- Del período de evaluación.- El período de evaluación anual de desempeño será del 1 de febrero al 31 de diciembre de cada año, para lo cual la UATH institucional en coordinación con los responsables de las unidades o procesos internos, realizarán la evaluación del desempeño y notificación de resultados a sus servidores hasta el 10 de febrero o, en caso de que caiga en día feriado la referida fecha, al siguiente día hábil más cercano del siguiente año, de conformidad a lo dispuesto en esta Norma Técnica.

Art. 21.- De la notificación de los resultados de la evaluación del desempeño. - La UATH institucional una vez que ha obtenido los resultados de la evaluación del desempeño notificará a los responsables de las unidades o procesos y a los servidores hasta el 10 de febrero o, en caso de que caiga en día feriado la referida fecha, al siguiente día hábil más cercano del siguiente año, previo conocimiento de la máxima autoridad o su delegado.

Georreferencial

La Universidad Estatal de Bolívar, ubicada en la Matriz Guaranda, en la intersección de la “Av. Ernesto Che Guevara y Av. Gabriel Secaira Argüello, Vía Ambato” en Guaranda, Guanujo, provincia de Bolívar, con coordenadas 1°34'16.1"S y 79°00'26.2"W, se ha identificado la ausencia de un modelo específico de evaluación de desempeño para el personal de apoyo académico. Esta carencia impide evaluar objetivamente las actividades desempeñadas por dicho personal. Ante esta situación, y con el fin de cumplir con el proceso de evaluación y la normativa legal vigente, la Dirección de Talento Humano de la Institución ha implementado un sistema en el cual los colaboradores deben presentar un informe mensual o semestral detallando las actividades realizadas durante ese periodo.


Lavandería OMEGA
Tienda de artículos para el hogar
LICORERIA LA RUSTICA
Gabriel Secaira Arguello
HOME DECORLED
Tienda de iluminación
Parrilla URBANA
Facultad de Ciencias de la Educación
Grill House Guaranda
Universidad Estatal de Bolívar
Edificio administrativo de la UEB
Facultad De Ciencias De La Salud Y Del Ser...
CrepArt
La Casa de la Corvina
Alimentos sanos
Cada Jakita Guaranda
Ping
LICORERIA BBT TODO 2
AUTOCENTRO GUARANDA
Calle R-3
Lavadora y lubricadora SMAIL
Marisquería y Cevichería el Gatito kpox's
Benedicto Gonzalez
Talleres Moto León
Tienda de repuestos de motocicletas
Bar, Licorería La Clínica
LA QUINTA
Google


Tienda de artículos para el hogar
Gabriel Secaira Arguello
HOME DECORLED
Tienda de iluminación
Parrilla URBANA
Facultad de Ciencias de la Educación
Grill House Guaranda
Universidad Estatal de Bolívar
CrepArt
La Casa de la Corvina
Alimentos sanos
Edificio administrativo de la UEB
Facultad De Ciencias De La Salud Y Del Ser...
LICORERIA BBT TODO 2
AUTOCENTRO GUARANDA
Calle R-3
Lavadora y lubricadora SMAIL
Marisquería y Cevichería el Gatito kpox's
Benedicto Gonzalez
Talleres Moto León
Tienda de repuestos de motocicletas
Bar, Licorería La Clínica
LA QUINTA
Google
Imágenes © 2024 Airbus, CNES / Airbus, Maxar

CAPITULO III.
METODOLOGÍA

Tipo de Investigación

Investigación Exploratoria

Para (Cimec, 2023a) define a la investigación exploratoria como lo siguiente:

Nos referimos al tipo de investigación que se emplea con el objetivo de estudiar un problema que no está claramente definido, bien porque es poco conocido o porque ha sido poco estudiado, de esta forma, este tipo de investigación nos ayuda a familiarizarnos con el tema y obtener una comprensión más general que nos permita orientar, posteriormente, otras investigaciones más específicas, la investigación exploratoria es un tipo de investigación que se utiliza para estudiar problemas poco conocidos, con el fin de obtener una comprensión general y orientar investigaciones posteriores, ayuda a responder preguntas sobre qué, por qué y cómo

Según (Arias, 2020b) la investigación exploratoria "tiene como objetivo la aproximación a fenómenos novedosos. Siendo su objetivo obtener información que permita comprenderlos mejor; aunque posteriormente esta no sea concluyente".

En concordancia con los autores (Arias, 2020b) y (Cimec, 2023a) esta investigación se relacionará con el trabajo de investigación ya que se va a estudiar un problema, además, permitirá tener bases y familiarizarse con el tema así como ayudará a una mejor comprensión del mismo y el cual podrá ayudar o tomarse como ejemplo para futuras investigaciones.

Investigación Descriptiva

Para (Cimec, 2023b) la investigación descriptiva es:

Es aquella que busca, como su propio nombre indica, describir de manera detallada alguna variable relacionada con el estudio, como pueden ser las características de la población, un fenómeno concreto, etc., es decir, se centra en brindar una representación precisa y detallada de los hechos observados, sin tratar de establecer relaciones de causa y efecto, asimismo, busca proporcionar una representación precisa y detallada de los hechos observados, sin enfocarse en establecer relaciones de causa y efecto, de esta manera, podemos decir que este tipo de investigación se centra en responder a preguntas sobre el qué, el dónde, el cuándo y el cómo, pero no al porqué de una investigación, ayudándonos,

de esta manera, a recoger más información sobre cada una de las variables específicas de nuestro estudio (Cimec, 2023b).

Según los autores (Alban et al., 2020) una investigación descriptiva es "describir algunas características fundamentales de conjuntos homogéneos de fenómenos, utilizando criterios sistemáticos que permiten establecer la estructura o el comportamiento de los fenómenos en estudio, proporcionando información sistemática y comparable con la de otras fuentes".

De acuerdo a lo expuesto con los autores este tipo de investigación tendrá mucha relación con el trabajo investigativo ya que en el marco teórico se va a hablar de manera detallada cada una de las variables que estarán relacionadas con el estudio, lo que permitirá recoger información relevante del mismo y que podrá ser comparable con el de otros autores y fuentes.

Investigación Científica

Según (Arias, 2020a) la investigación científica es "La investigación científica consiste en un proceso ordenado y sistemático, de análisis y estudio. Todo ello, mediante la aplicación de determinados métodos y criterios. Así como, con el objetivo de obtener conocimiento o aumentar el ya existente".

Según (Taboada, 2020) la investigación científica "Provee herramientas para el desarrollo de diversas disciplinas y se debe contemplar como la columna vertebral en la generación de conocimientos en todos los campos".

En concordancia con los autores la investigación tendrá mucha relación e importancia ya que el proceso para el diseño del modelo de evaluación va a ser sistemático teniendo en cuenta ciertos criterios a evaluar y a tener en cuenta, además, tiene el fin de proporcionar nuevos conocimientos que puedan ser de utilidad a las futuras investigaciones relacionadas a este.

Enfoque de la investigación

El enfoque de investigación que tendrá el trabajo de investigación será: cuantitativa y cualitativa.

Enfoque cuantitativo.

Para (Arteaga, 2020) define al enfoque cuantitativo como:

> Se centran en mediciones objetivas y análisis estadístico, matemático o numérico de los datos recopilados mediante encuestas, cuestionarios y encuestas, o mediante el uso de técnicas informáticas para manipular los datos estadísticos existentes, la investigación cuantitativa se centra en recopilar y generalizar datos numéricos entre grupos o explicar un fenómeno en particular (Arteaga, 2020).

De acuerdo a lo expuesto por el autor, este enfoque será de suma de importancia ya que permitirá mediante una base de datos, con ayuda a las distintas herramientas, analizar la información recabada (únicamente datos numéricos) y generalizarlos por grupos, lo que ayudará agilizar los tiempos y a la explicación del problema.

Enfoque Cualitativo

Para (García, 2023) la investigación cualitativa define como lo siguiente:

> La investigación cualitativa implica recopilar y analizar datos no numéricos para comprender conceptos, opiniones o experiencias, así como datos sobre experiencias vividas, emociones o comportamientos, con los significados que las personas les atribuyen, por esta razón, los resultados se expresan en palabras, este tipo de investigación se basa en el juicio de los investigadores, por lo que se debe reflexionar cuidadosamente sobre sus elecciones y suposiciones, se trata de una técnica que se emplea habitualmente en áreas como la antropología, la sociología, la educación o la historia, entre otras, ya que esta les ayuda a obtener una mejor comprensión de conceptos complejos, interacciones sociales o fenómenos culturales, asimismo, es útil para explorar cómo o por qué han ocurrido los hechos, permite interpretarlos y contribuye a describir las acciones a realizar (García, 2023).

Según (Solís Mata, 2019) la investigación cualitativa es quien “asume una realidad subjetiva, dinámica y compuesta por multiplicidad de contextos. El enfoque cualitativo de investigación privilegia el análisis profundo y reflexivo de los

significados subjetivos e intersubjetivos que forman parte de las realidades estudiadas".

En concordancia con los autores el enfoque cualitativo será de gran relevancia para el trabajo de investigación ya que este método ayudará a analizar toda la información obtenida (que no sea numérica) como comportamientos, experiencias, puntos de vista, entre otros., interpretándolos y describiéndolos.

Métodos de Investigación

Método de Investigación Deductivo

Según (Grupo Aspasia, 2021) el método deductivo lo puede describir como:

> Un procedimiento de investigación que utiliza un tipo de pensamiento que va desde un razonamiento más general y lógico, basado en leyes o principios, hasta un hecho concreto, es decir, es un método lógico que sirve para extraer conclusiones a partir de una serie de principios (Grupo Aspasia, 2021).

Para (Tipos Investigación, 2021) define al método deductivo como:

> Una forma específica de razonamiento o pensamiento, que permite a las personas poder llegar a conclusiones válidas sobre ciertos temas, debido a que son lógicas, para ello, debe involucrar otros elementos, como premisas (Tipos Investigación, 2021).

De acuerdo con lo expuesto por los dos autores este método se relaciona con la investigación ya que se va a utilizar pensamientos generales y lógicos para de este modo lograr llegar a un hecho en específico, logrando llegar a una conclusión en el cual se involucrará diversos elementos.

Método de Investigación Inductiva

Para (Narvaez, 2023) la investigación inductiva es "un proceso de razonamiento que se basa en la observación y la experimentación para llegar a una conclusión general a partir de casos específicos".

En cambio para (Suárez, 2024) define el método inductivo como “un enfoque que se utiliza en la investigación y el razonamiento científico, que busca inferir conclusiones generales a partir de observaciones específicas. Es decir, este método parte de hechos concretos y particulares para llegar a una conclusión general”.

En concordancia con los autores, este método tendrá mucha relación con el trabajo investigativo ya que mediante la observación directa o la información empírica recolectada se podrá elaborar varias ideas lo que permitirá llegar a una conclusión para el problema de la investigación.

Método de Investigación Analítico

Para (Ortega, 2021) el método analítico es:

Un procedimiento que descompone un todo en sus elementos básicos y, por tanto, que va de lo general a lo específico, también es posible concebirlo también como un camino que parte de los fenómenos para llegar a las leyes, es decir, de los efectos a las causas, se plantea entender fenómenos al describir y medir relaciones causales entre ellos (Ortega, 2021).

Por otro lado (Cutipa, 2021) lo define como:

El método analítico es un proceso de investigación que se utiliza para examinar y analizar un fenómeno o problema en detalle, el método analítico implica dividir el fenómeno o problema en partes más pequeñas y examinar cada parte por separado para comprender mejor el todo (Cutipa, 2021).

En concordancia con lo expuesto por los autores, el método analítico se relacionará con esta investigación ya que analizará los datos e información para poder entender de mejor manera el fenómeno así como partirá desde la información general hasta poder llegar a lo específico para que permita al/os lector/es comprender de mejor manera.

Técnicas e Instrumentos de Recopilación de Datos

En el trabajo de investigación se utilizará dos tipos de fuentes de información que son: Primarias y Secundarias.

- **Fuentes Primarias:** se utilizará esta fuente ya que se obtendrá información de primera mano que se podrá recabar y/o recolectar mediante la utilización de herramientas como la observación directa, encuestas o entrevistas.
- **Fuentes Secundarias:** se va a utilizar la fuente secundaria ya que en ciertas partes se investigará y se obtendrá información de artículos, informes, libros, entre otros.

Además, los instrumentos para la recopilación de datos serán para la encuesta cuestionario y para la entrevista será la guía de entrevista.

Universo, Población y Muestra

Universo: Trabajadores de la Universidad Estatal de Bolívar.

Población: Personal de Apoyo Académico.

Muestra: 32 personas.

Procesamiento de la Información

En este proyecto investigativo para el tratamiento/tabulación de los datos obtenidos de la encuesta se utilizará Microsoft Excel y para el tratamiento/tabulación de datos de la entrevista se utilizará el análisis de contenido.

CAPITULO IV.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.

Encuesta.

1. ¿Considera que la evaluación de desempeño debe ser integral; abarcando la auto evaluación, jefe inmediato, compañeros y subordinados?

Tabla 1

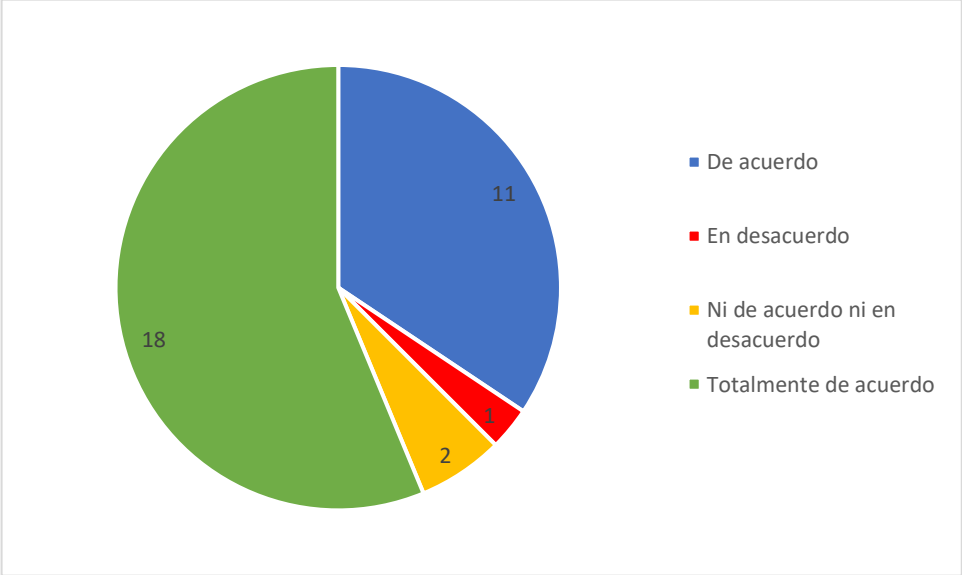
Métodos de evaluaciones a utilizar.

	Respuestas
De acuerdo	11
En desacuerdo	1
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2
Totalmente de acuerdo	18
Total general	32

Elaborado por: Cristopher Quincha, 2024.

Figura 1

Métodos de evaluaciones a utilizar.



Elaborado por: Cristopher Quincha, 2024.

Análisis de datos.

Como se puede observar en el gráfico 29 de los 32 encuestados están de acuerdo que la evaluación de desempeño debe de ser integral mientras que los tres restantes

2 se mantienen en una decisión neutra y una persona está en desacuerdo con que la evaluación de desempeño sea integral.

Interpretación de datos.

Existe un claro apoyo para implementar una evaluación de desempeño integral que involucre a todos los actores mencionados. Esta preferencia sugiere que los encuestados ven valor en obtener una visión holística del desempeño a través de múltiples perspectivas, la casi ausencia de desacuerdo refuerza la idea de que este enfoque es bien recibido y considerado beneficioso por la mayoría.

2. ¿Considera que el número de actores que participan en el proceso de evaluación de desempeño del personal de apoyo académico es adecuado?

Tabla 2

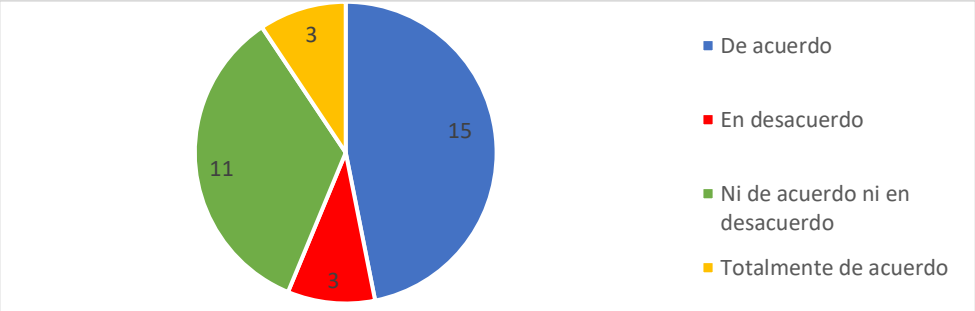
Métodos de evaluaciones a utilizar.

	Respuestas
De acuerdo	15
En desacuerdo	3
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	11
Totalmente de acuerdo	3
Total general	32

Elaborado por: Cristopher Quincha, 2024.

Figura 2

Métodos de evaluaciones a utilizar.



Elaborado por: Cristopher Quincha, 2024.

Análisis de datos.

Como se puede observar en los resultados obtenidos la mayoría de los encuestados 18 específicamente están de acuerdo o en su totalidad con que el número de actores que participan en el proceso de evaluación de desempeño del personal de apoyo académico es adecuado. Por otro lado los 14 restantes se encuentran de manera neutra o en su defecto en desacuerdo.

Interpretación de datos.

Aunque hay una mayoría que apoya el número actual de actores involucrados en el proceso de evaluación de desempeño, la significativa proporción de encuestados indecisos sugiere que puede haber una necesidad de mayor claridad o comunicación sobre quiénes son estos actores y su rol en el proceso, la presencia de algunos desacuerdos indica que se deben considerar posibles ajustes para asegurar que el proceso de evaluación sea percibido como integral y representativo.

3. ¿Con qué frecuencia usted ha sido evaluado en un periodo fiscal?

Tabla 3

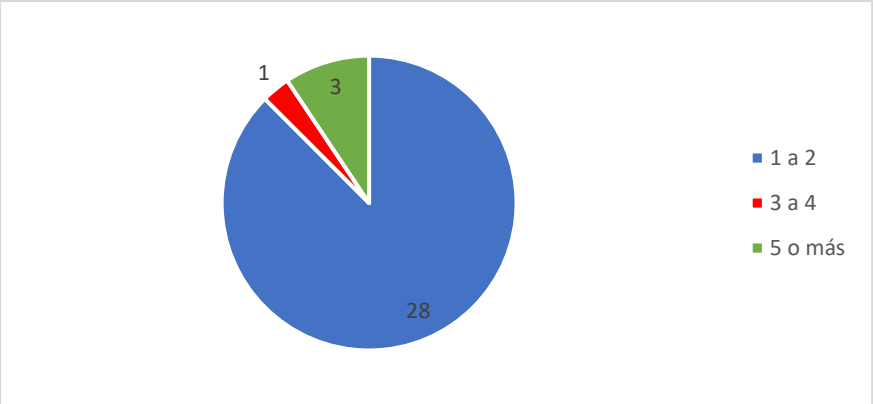
Métodos de evaluaciones a utilizar.

	Participantes
1 a 2	28
3 a 4	1
5 o más	3
Total general	32

Elaborado por: Cristopher Quincha, 2024.

Figura 3

Métodos de evaluaciones a utilizar.



Elaborado por: Cristopher Quincha, 2024.

Análisis de datos.

De los datos obtenidos se puede observar que la mayoría del personal de apoyo académico de la Universidad Estatal de Bolívar han sido evaluados de 1 a 2 veces durante un periodo fiscal mientras solo 1 persona le han evaluado de 3 a 4 veces y 3 personas le han aplicado 5 o más evaluaciones.

Interpretación de datos.

La frecuencia de evaluación predominante es de 1 a 2 veces por periodo fiscal, lo que parece ser una práctica estándar en la institución, la baja frecuencia de evaluaciones de las otras respuestas podría indicar una oportunidad para revisar si las evaluaciones actuales son suficientes para monitorear y mejorar el desempeño adecuadamente.

4. ¿En qué medida cree que los métodos de evaluación de desempeño actuales permiten evaluar de manera integral el desempeño del personal de apoyo académico?

Tabla 4

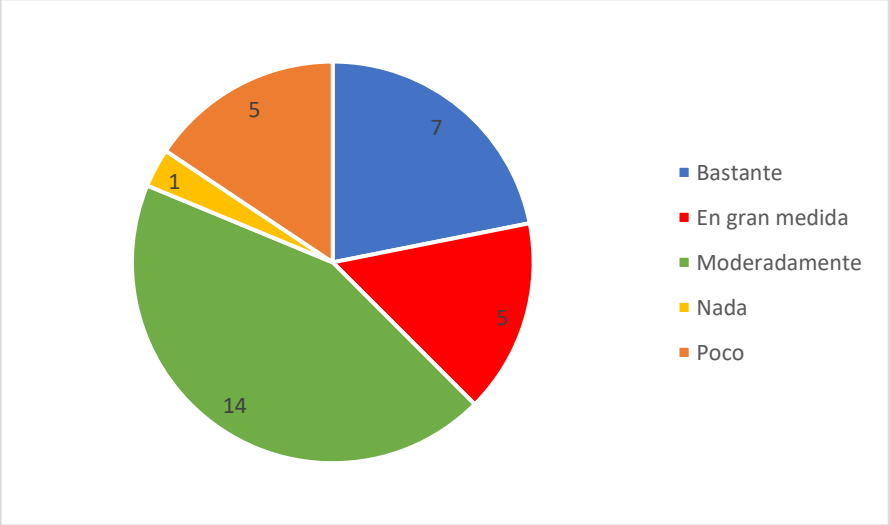
Métodos de evaluaciones a utilizar.

	Participantes
Bastante	7
En gran medida	5
Moderadamente	14
Nada	1
Poco	5
Total general	32

Elaborado por: Cristopher Quincha, 2024.

Figura 4

Métodos de evaluaciones a utilizar.



Elaborado por: Cristopher Quincha, 2024.

Análisis de datos.

Se puede observar que 12 de los 32 encuestados creen que los métodos de evaluación de desempeño actuales permiten evaluar de manera integral el desempeño del personal de apoyo académico, otro grupo de 20 participantes

considera que los métodos actuales permiten evaluar moderadamente de manera integral su desempeño o a su vez poco o nada.

Interpretación de datos.

La mayoría de los encuestados percibe que los métodos actuales de evaluación permiten una evaluación integral solo de manera moderada. Esto sugiere que mientras los métodos en uso tienen ciertos aspectos positivos, hay áreas importantes que podrían mejorarse para lograr una evaluación más completa y efectiva, las opiniones divididas destacan la necesidad de revisar y posiblemente reformar los métodos de evaluación para que sean más efectivos y abarquen todos los aspectos del desempeño.

5. ¿Qué tan satisfecho está con la variedad y diversidad de los métodos de evaluación de desempeño utilizados en la universidad para el personal de apoyo académico?

Tabla 5

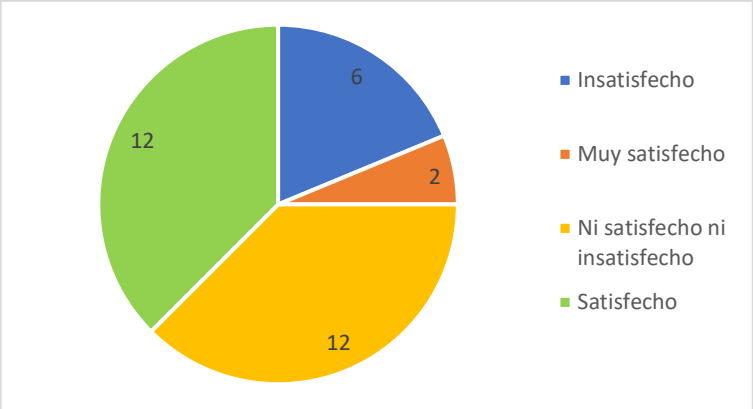
Métodos de evaluaciones a utilizar.

	Participantes
Insatisfecho	**6**
Muy satisfecho	**2**
Ni satisfecho ni insatisfecho	**12**
Satisfecho	**12**
Total general	**32**

Elaborado por: Cristopher Quincha, 2024.

Figura 5

Métodos de evaluaciones a utilizar.



Elaborado por: Cristopher Quincha, 2024.

Análisis de datos.

Se puede observar que la satisfacción con la variedad y diversidad de los métodos de evaluación de desempeño utilizados en la universidad para el personal de apoyo académico está dividida, 12 encuestados se mantienen neutrales, los otros 12 participantes están satisfechos con la variedad y diversidad de los métodos de evaluación de desempeño y los 8 restantes no se encuentran conformes con los procesos actuales.

Interpretación de datos.

Hay una mezcla de satisfacción y descontento con la variedad y diversidad de los métodos de evaluación, con una necesidad de mejorar la claridad y posiblemente la eficacia de los métodos utilizados para alcanzar una mayor satisfacción entre todos los participantes.

6. ¿Considera que los criterios de evaluación de desempeño utilizados para el personal de apoyo académico en la Universidad Estatal de Bolívar son claros y específicos?

Tabla 6

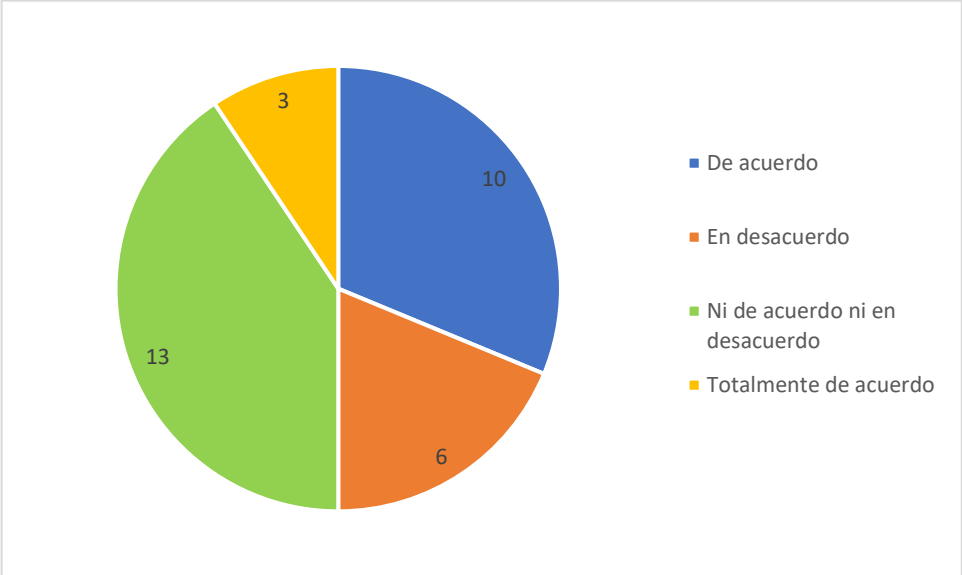
Metodología de la evaluación del desempeño.

	Participantes
De acuerdo	**10**
En desacuerdo	**6**
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	**13**
Totalmente de acuerdo	**3**
Total general	**32**

Elaborado por: Cristopher Quincha, 2024.

Figura 6

Metodología de la evaluación del desempeño.



Elaborado por: Cristopher Quincha, 2024.

Análisis de datos.

Los resultados muestran una opinión dividida, 13 están de acuerdo o totalmente de acuerdo con que los criterios son claros y específicos, con una proporción igual 13 mantienen una posición neutral y 6 están en desacuerdo ya que no están convencidos de su claridad y especificidad.

Interpretación de datos.

Indica que, aunque hay reconocimiento de que los criterios pueden ser adecuados para algunos, una revisión o mejora podría ser beneficiosa para aumentar la claridad y especificidad de los criterios, asegurando que todos los participantes tengan una comprensión uniforme y clara.

7. ¿En qué medida cree que los criterios de evaluación de desempeño están alineados con los objetivos y competencias requeridas para el personal de apoyo académico?

Tabla 7

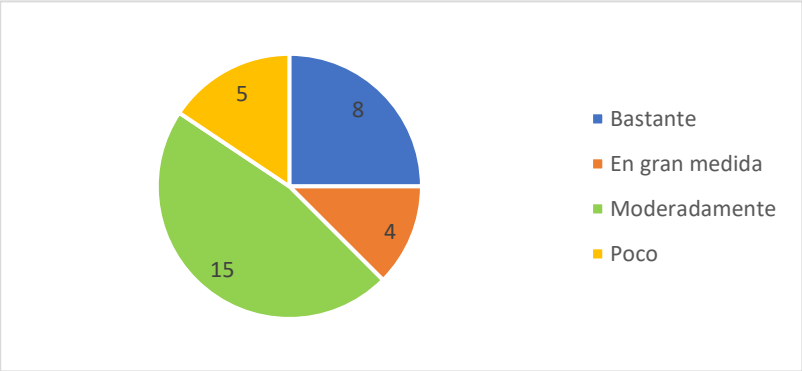
Metodología de la evaluación del desempeño.

	Respuestas
Bastante	**8**
En gran medida	**4**
Moderadamente	**15**
Poco	**5**
Total general	**32**

Elaborado por: Cristopher Quincha, 2024.

Figura 7

Metodología de la evaluación del desempeño.



Elaborado por: Cristopher Quincha, 2024.

Análisis de datos.

Los resultados revelan una percepción mixta, 15 de los encuestados la califican como moderada y en un segmento menor pero significativo lo perciben más

optimistas considerándolo 8 encuestados como bastante y 4 en gran medida adecuadas, en contraste 5 personas consideran que hay poca constancia entre los criterios y las competencias necesarias.

Interpretación de datos.

Aunque hay una percepción general de que los criterios de evaluación están alineados en alguna medida con los objetivos, existe un reconocimiento significativo de que podría haber una mejora en esta alineación para optimizar el proceso de evaluación.

8. ¿Qué métodos se han utilizado para evaluar su desempeño?

Tabla 8

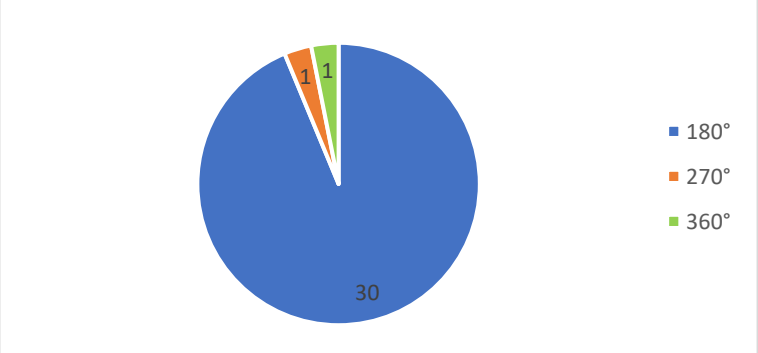
Metodología de la evaluación del desempeño.

	Respuestas
180°	**30**
270°	**1**
360°	**1**
Total general	**32**

Elaborado por: Cristopher Quincha, 2024.

Figura 8

Metodología de la evaluación del desempeño.



Elaborado por: Cristopher Quincha, 2024.

Análisis de datos.

Como se puede observar en los resultados la gran mayoría de los encuestados más específicamente 30 han sido evaluados utilizando el método de 180°, solo 1 encuestado ha sido evaluado con el método 270° y otro con el método 360°, observando una clara preferencia por el método de evaluación de 180°.

Interpretación de datos.

Existe una predominancia en la utilización del método 180° como herramienta de evaluación de desempeño, pero se puede considerar la incorporación de métodos adicionales para mejorar la profundidad y la utilidad de las evaluaciones de desempeño.

9. ¿Considera que el procedimiento para la evaluación de desempeño del personal de apoyo académico en la Universidad Estatal de Bolívar está bien definido y documentado?

Tabla 9

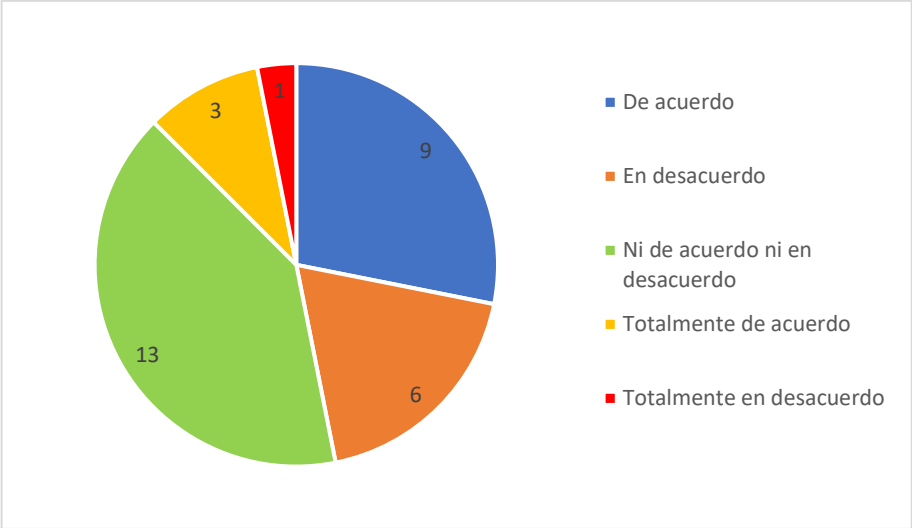
Definición del procedimiento.

	Respuestas
De acuerdo	**9**
En desacuerdo	**6**
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	**13**
Totalmente de acuerdo	**3**
Totalmente en desacuerdo	**1**
Total general	**32**

Elaborado por: Cristopher Quincha, 2024.

Figura 9

Definición del procedimiento.



Elaborado por: Cristopher Quincha, 2024.

Análisis de datos.

Como se puede observar la definición y documentación del procedimiento para la evaluación de desempeño del personal de apoyo académico 12 de los 32 encuestados consideran que el procedimiento está bien definido y documentado, mientras que 13 encuestados se mantienen en una posición neutral y 7 opinan que no se encuentra bien definido y documentado todo el proceso de evaluación de desempeño.

Interpretación de datos.

La mayoría de los encuestados no acepta que el procedimiento de evaluación de desempeño esté bien definido y documentado, ya sea porque están en desacuerdo o porque tienen una opinión neutral. Por lo tanto, la percepción general es que el procedimiento podría no estar adecuadamente definido y documentado.

10. ¿En qué medida cree que el procedimiento de evaluación de desempeño es claro y fácil de entender para todos los actores involucrados (evaluadores y evaluados)?

Tabla 10

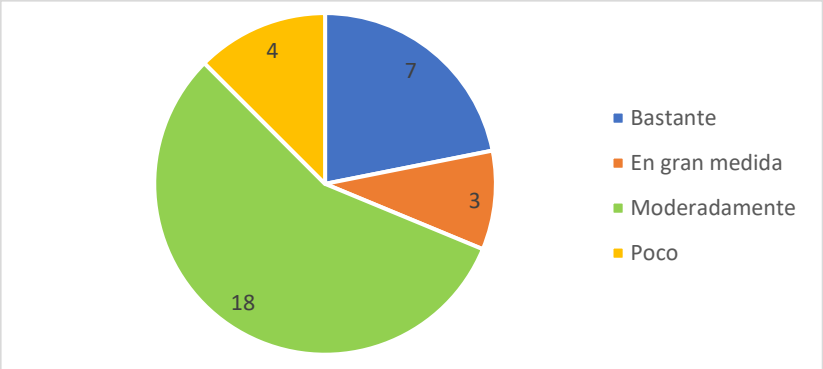
Definición del procedimiento.

	Respuestas
Bastante	**7**
En gran medida	**3**
Moderadamente	**18**
Poco	**4**
Total general	**32**

Elaborado por: Cristopher Quincha, 2024.

Figura 10

Definición del procedimiento.



Elaborado por: Cristopher Quincha, 2024.

Análisis de datos.

La mayor parte de los encuestados 18 de ellos considera que el procedimiento de evaluación de desempeño es moderadamente claro y fácil de entender para todos los actores involucrados, 10 consideran que el procedimiento es muy claro y fácil de entender y en contraste 4 consideran que el procedimiento es poca claro y hasta algo difícil de entender.

Interpretación de datos.

No se considera que el procedimiento de evaluación de desempeño sea claramente entendido por todos los actores involucrados.

11. ¿Qué tan satisfecho está con la forma en que se comunica y se da a conocer el procedimiento de evaluación de desempeño al personal de apoyo académico?

Tabla 11

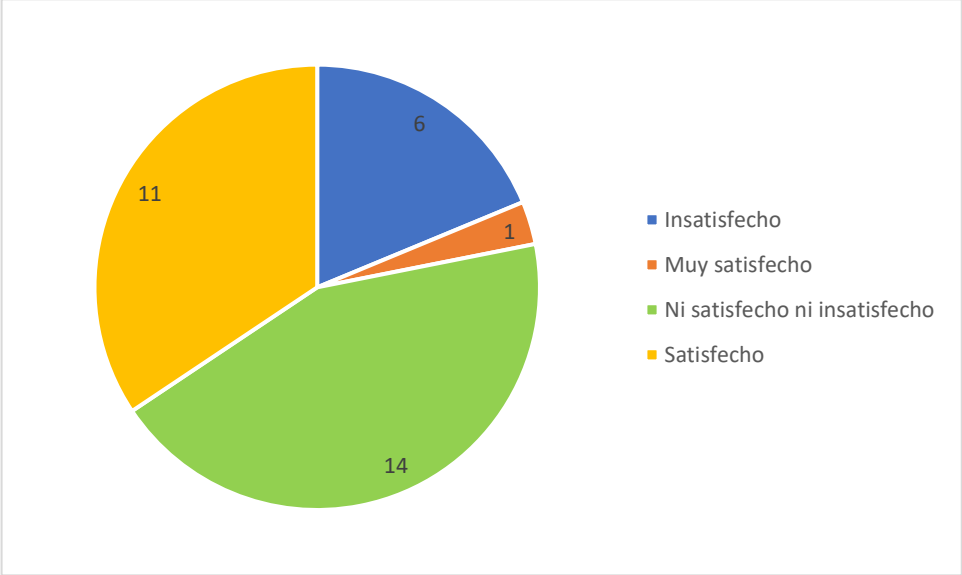
Definición del procedimiento.

	Respuestas
Insatisfecho	**6**
Muy satisfecho	**1**
Ni satisfecho ni insatisfecho	**14**
Satisfecho	**11**
Total general	**32**

Elaborado por: Cristopher Quincha, 2024.

Figura 11

Definición del procedimiento.



Elaborado por: Cristopher Quincha, 2024.

Análisis de datos.

Al observar el gráfico podemos notar que 12 está satisfecho o muy satisfecho con la comunicación y se da a conocer el procedimiento de evaluación de desempeño, 14 encuestados optan por mantener una postura neutral y 6 están insatisfechos con la comunicación y la difusión del procedimiento actual de evaluación de desempeño dirigido al personal de apoyo académico.

Interpretación de datos.

La mayor parte de los encuestados tiene una opinión neutral o negativa sobre la forma en que se comunica el procedimiento, sugiriendo que la comunicación y divulgación del procedimiento podrían mejorarse encontrándose insatisfechos.

12. ¿Considera que las habilidades y competencias requeridas para el personal de apoyo académico en la Universidad Estatal de Bolívar están claramente identificadas y definidas?

Tabla 12

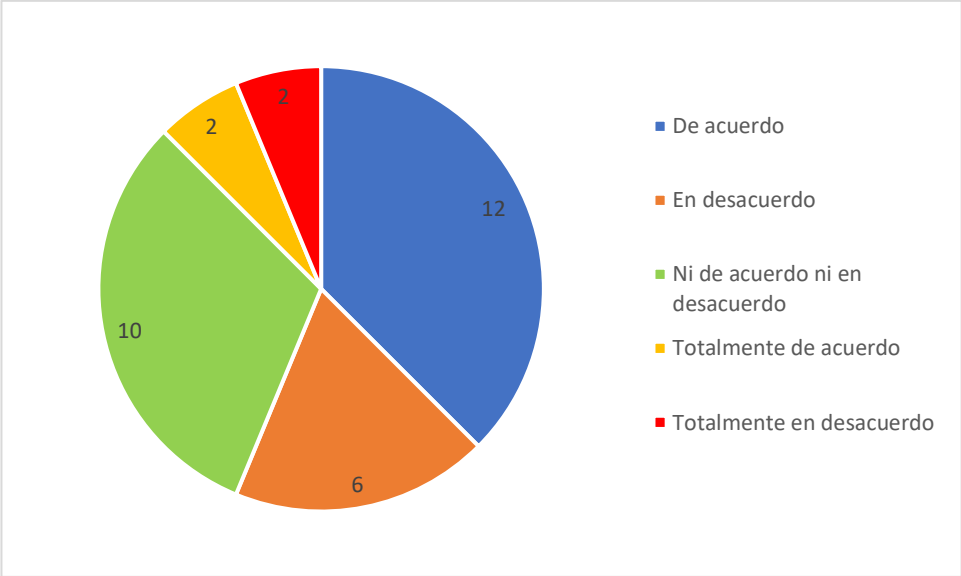
Competencias técnicas.

	Respuestas
De acuerdo	**12**
En desacuerdo	**6**
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	**10**
Totalmente de acuerdo	**2**
Totalmente en desacuerdo	**2**
Total general	**32**

Elaborado por: Cristopher Quincha, 2024.

Figura 12

Competencias técnicas.



Elaborado por: Cristopher Quincha, 2024.

Análisis de datos.

La opinión de los encuestados sobre las habilidades y competencias requeridas para el personal de apoyo académico está variada, 14 están de acuerdo con que las habilidades y competencias están claramente identificadas y definidas, 8 no están de acuerdo con la claridad y especificidad de las competencias y habilidades requeridas mientras que 10 encuestados mantienen una postura neutra.

Interpretación de datos.

Mediante la observación de los resultados puede decirse que no están completamente seguros o están en desacuerdo con la afirmación de que las habilidades y competencias están claramente identificadas y definidas, sugiriendo que podría haber incertidumbre o falta de claridad en estos aspectos.

13. ¿En qué medida cree que las habilidades y competencias identificadas son relevantes y están alineadas con las funciones y responsabilidades del personal de apoyo académico?

Tabla 13

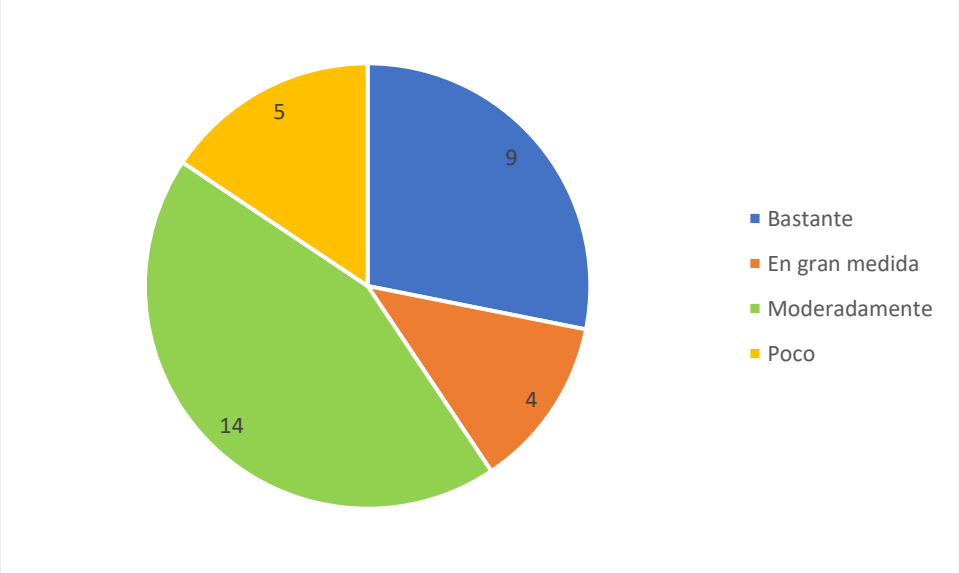
Competencias técnicas.

	Respuestas
Bastante	**9**
En gran medida	**4**
Moderadamente	**14**
Poco	**5**
Total general	**32**

Elaborado por: Cristopher Quincha, 2024.

Figura 13

Competencias técnicas.



Elaborado por: Cristopher Quincha, 2024.

Análisis de datos.

Según los resultados obtenidos 14 encuestados perciben que las competencias técnicas requeridas están definidas de manera moderada, 9 consideran que estas están bien definidas, mientas que 4 opinan que están en gran medida bien definidas, en contraste 5 personas sienten que las competencias están poco definidas.

Interpretación de datos.

La mayoría de los encuestados cree que las habilidades y competencias identificadas son relevantes y están alineadas, aunque en una medida que varía desde moderada hasta buena. Hay una percepción general de que hay margen para mejorar esta alineación.

14. ¿Qué tan satisfecho está con el número y variedad de habilidades y competencias identificadas para el personal de apoyo académico?

Tabla 14

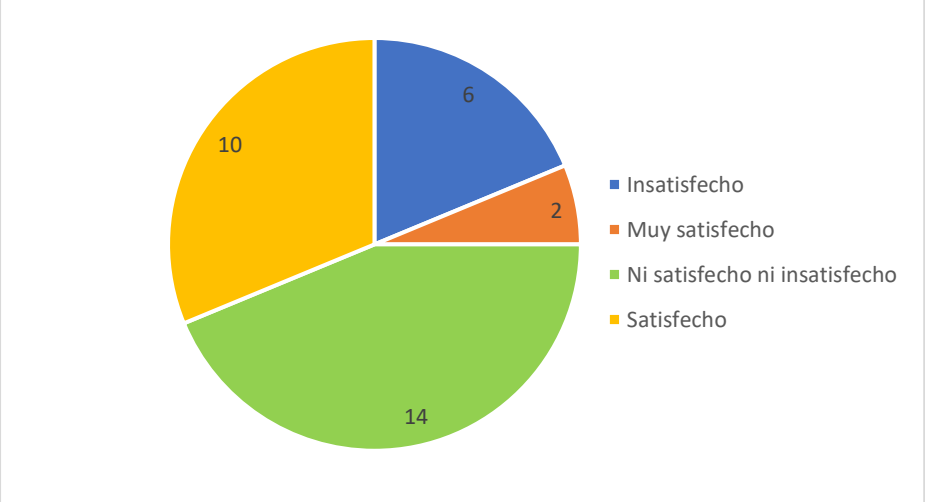
Competencias técnicas.

	Respuestas
Insatisfecho	**6**
Muy satisfecho	**2**
Ni satisfecho ni insatisfecho	**14**
Satisfecho	**10**
Total general	**32**

Elaborado por: Cristopher Quincha, 2024.

Figura 14

Competencias técnicas.



Elaborado por: Cristopher Quincha, 2024.

Análisis de datos.

Los resultados indican que la opinión sobre el número y la variedad de las habilidades y competencias identificadas para el personal de apoyo académico 14 se encuentran en una posición neutral respecto a su satisfacción, 12 se sienten satisfechos o muy satisfechos con las habilidades y competencias identificadas, mientras que 6 no están satisfechos con la cantidad y variedad de las competencias identificadas.

Interpretación de datos.

En su mayoría tienen una opinión neutral o insatisfecha respecto al número y variedad de habilidades y competencias identificadas, indicando que hay áreas para mejorar en cuanto a la cantidad y diversidad de competencias definidas.

Observación Directa.

Mediante observación directa se revisaron los expedientes de cada uno de los colaboradores que conforman al personal de apoyo académico, mediante el cual se elaboró una matriz de habilidades del personal de apoyo académico.

Anexo 1: Matriz de habilidades del personal de apoyo académico.

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR LISTA DEL PERSONAL DE APOYO ACADÉMICO									
N°	N° de Cédula	Apellidos y Nombres	Experiencia en el Cargo	Experiencia especifica	Capacitaciones especificas	Formación Profesional	4to Nivel	Donde se encuentran	Grado
1	0202088399	ALARCON NARANJO RAUL OSWALDO	Docente Universitario /UEB 2022/12/05-2023/04/21 Docente / ITSA tres de marzo 2022/06/06-2022/10/28 Docente Universitario/UEB 2021/12/06-2022/03/25 Docente Universitario/UEB 2021/05/03-2021/09/30 Docente Universitario/UEB 2020/12/07-2021/03/26		Métodos y técnicas innodoras en los procesos de (120)	Licenciado en Comunicación Social		FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS	TECNICO DOCENTE
2	0201251352	ALARCON VALDIVIESO MONICA ANDREA	Docente Universitario /UEB 01/05/2019 - continua	Asistente administrativa UEB - radio universidad 01/01/2013 - preguntar	Periodismo digital-Fake news (120)	Licenciado en Comunicación Social		DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN Y VINCULACIÓN	TECNICO DE INVESTIGACION GRADO 1
3	0201315934	CHAVEZ CHIMBO GALO WESESLAO	Técnico de Vinculación desde el 2022 -Actualidad	Docente Universitario desde el 2015-2022	Diseño del Proyeecto de Carrera de Grado de Emprendimiento e Innovación Social Métodos y Técnicas Innovadoras en los procesos de Enseñaza y Aprendizaje Educación a Distacia y Periosismo del Siglo XXI	Licenciado en Administración Finaciera	Magister en Administración de Empresas	VISERECTORADO DE INVESTIGASIÓN Y VINCULACIÓN	TECNICO DE INVESTIGACION GRADO 1
4	0201503877	CHAVEZ LARREA AMANDA CECILIA	Asistente de Dirección Coral desde el 04/06/2018 hasta 01/04/2020	Profesora de Piano desde 03/09/2018 hasta 01/04/2019	Estrategias Pedagógicas de Aprendizaje Teórico Dinamismo de la Profesión en Tiempos de Pandemia Taller de Dirección Coral, Método Kodaly y Canto	Licenciada en Ciencia Historicas Mención Historia de Arte		DIRECCION DE INVESTIGACIÓN	TECNICO DE INVESTIGACION GRADO 1
5	0202088050	COLES GUARANDA JHONNY MARCELO		Contador de 12/07/2022 hasta 15/08/2022 Gerencia Coop. "Wiñarik Kawsay" desde 01/04/2014 hasta 31/08/2015 Gerente Genereal Coop. "Wiñarik Kawsay" desde 14/03/2014 hasta 19/10/2019 Administrador desde 12/02/2014 hasta	Direccionamiento Estrategico Empresarial (15h) Administracción Contabilidad Básica Marketing y (80h)	Ingeniero en Contabilidad y Auditoria CP		VISERECTORADO DE INVESTIGASIÓN Y VINCULACIÓN	TECNICO DE INVESTIGACION GRADO 1
6	0202332524	CORTES ROJAS ERIKA CAROLINA		N/A	Gestión de Residuos Industriales, Tóxicos y Peligrosos (40h) Técnicas y Procedimientos Actuales para el Desarrollo de la Biotecnologia Vegetal y Biosintesis Animal (20h)	Ingeniería en Biotecnia Ambiental		DIRECCION DE INVESTIGACIÓN	TECNICO DE LABORATORIO GRADO 4
7	1801662931	CORTEZ SANDOVAL VICTOR HUGO		Técnico de Ecuaquímica desde 08/1996 hasta 04/1998 Técnico de Investigación, Proyecto. Identificación y Limpieza de Virus en Tubérculos Andinos y Micro Propagación 07/1993 hasta 05/1996 Técnico de Laboratorio. Proyecto de Huertos Orgánicos de Mora en las Provincias de Tunguragua y Bolivar desde 10/1991 hasta 06/1993	Identificación de Enfermedades, Bacterias Nematodos en Cultivos de Flores. Curso DE Suelos y Fertilización. Técnicas de Cultivo Bajo Invernadero. Curso de Virologia Vegetal. Uso de la Biotecnoligia en la	Ingeniero Agrónomo		DIRECCION DEE INVESTIGACION	TECNICO DOCENTE GRADO 5

Elaborado por: Cristopher Quincha, 2024.

Entrevista.

Realizada a: Ing. Álvaro Paul Solís Naranjo, Director de Humano de la Universidad Estatal de Bolívar.

1) ¿Conoce algún tipo de modelo o evaluación de desempeño específica para el personal de apoyo académico?

No se cuenta con un modelo específico de evaluación ni se ha hecho evaluaciones de desempeño durante todo este tiempo.

2) ¿Cree que las actividades del personal de apoyo académico de la universidad son claros y precisos en cuanto a las responsabilidades del cargo?

No, más que todo se ha manejado en base a la normativa vigente respecto a las funciones generales mas no específicas y está más relacionado a las actividades de su jefe inmediato.

3) ¿Considera necesario implementar un modelo de evaluación de desempeño específico para el personal de apoyo académico en la Universidad Estatal de Bolívar?

Por supuesto, sobre todo para el cumplimiento de normativa legal referente a la evaluación de desempeño así como para también establecer procedimientos y acciones de mejora en pro de mejorar la eficiencia y eficacia de los servidores que están bajo esta relación laboral que es el personal de apoyo académico.

4) ¿Con qué frecuencia considera que debe ser evaluado el personal de apoyo académico en un periodo fiscal?

Yo considero que sería mínimo una vez al año con el fin de tener el tiempo necesario para poder realizar una adecuada inducción y que el personal pueda cumplir cabalmente las actividades que han sido asignadas.

5) ¿Considera que la evaluación de desempeño debe ser integral abarcando la auto evaluación, jefe inmediato, pares y subordinados?

Si estoy de acuerdo con este método tomando en cuenta que es una evaluación global el cual va a permitir que todos los actores puedan participar en este método de evaluación.

6) ¿Considera usted que los estudiantes deberían participar en el proceso de evaluación de desempeño del personal de apoyo académico?

Si, considero oportuno tomando en cuenta que el personal de apoyo académico tiene una relación directa con los estudiantes, la mayoría de los casos son quienes ejecutan actividades de prácticas preprofesionales y por ende permiten que los estudiantes lo realicen en los laboratorios en los lugares de investigación que tiene la universidad.

7) ¿Cuál es el método de evaluación de desempeño utilizado actualmente para evaluar al personal de apoyo académico en la Universidad Estatal de Bolívar?

No tenemos un método de evaluación de desempeño para el personal de apoyo académico de la universidad.

8) ¿En qué medida cree que el método de evaluación de desempeño actual permite evaluar de manera integral el desempeño del personal de apoyo académico?

En vista que no se tiene un método específico aprobado lo único que se está realizando es una evaluación a través de la presentación de informes y no en parámetros claros de evaluación.

9) ¿Qué métodos de evaluación de desempeño considera más apropiados para el personal de apoyo académico?

Yo considero que la evaluación de 360° es la más apropiada para evaluar el desempeño del personal de apoyo académico, permitiendo medir con más objetividad el desempeño real del personal de apoyo académico.

10) ¿Considera que los criterios de evaluación de desempeño utilizados para el personal de apoyo académico en la Universidad Estatal de Bolívar son claros y específicos?

No, son muy empíricos, lo único que se hace es asignar responsabilidades sin establecer metas ni objetivos claros surgiendo inclusive un cierto grado de malestar y desmotivación teniendo en cuenta que la evaluación no es objetiva sino subjetiva.

Entrevista

Realizada a: Ing. Washington Fierro Saltos, Director de Gestión Académica de la Universidad Estatal de Bolívar.

1) ¿Conoce algún tipo de modelo o evaluación de desempeño específica para el personal de apoyo académico?

No se cuenta con un modelo de evaluación de desempeño específico para el personal de apoyo académico.

2) ¿Cree que las actividades del personal de apoyo académico de la universidad son claros y precisos en cuanto a las responsabilidades del cargo?

Están definidas en el reglamento de carrera y escalafón cuales son los campos de acción que tiene cada personal de apoyo académico.

3) ¿Considera necesario implementar un modelo de evaluación de desempeño específico para el personal de apoyo académico en la Universidad Estatal de Bolívar?

Yo considero que es necesario ya que en este momento no tenemos diseñado una evaluación para el personal de apoyo académico está únicamente diseñada para el personal académico titular y no titular.

4) ¿Con qué frecuencia considera que debe ser evaluado el personal de apoyo académico en un periodo fiscal?

Yo consideraría que debería ser evaluado una vez por año.

5) ¿Considera que la evaluación de desempeño debe ser integral abarcando la auto evaluación, jefe inmediato, pares y subordinados?

Si, debe ser integral.

6) ¿Considera usted que los estudiantes deberían participar en el proceso de evaluación de desempeño del personal de apoyo académico?

Si, ya que ellos trabajan en las prácticas e interactúan con los estudiantes así que es necesario tener su opinión.

7) ¿Cuál es el método de evaluación de desempeño utilizado actualmente para evaluar al personal de apoyo académico en la Universidad Estatal de Bolívar?

Es un método de evaluación integral de desempeño.

8) ¿En qué medida cree que el método de evaluación de desempeño actual permite evaluar de manera integral el desempeño del personal de apoyo académico?

De acuerdo a nuestro sistema es un modelo más objetivo que intenta abarcar a todos los actores involucrados dentro del proceso de evaluación de desempeño.

9) ¿Qué métodos de evaluación de desempeño considera más apropiados para el personal de apoyo académico?

La heteroevaluación y la coevaluación (Pares y Directivo).

10) ¿Considera que los criterios de evaluación de desempeño utilizados para el personal de apoyo académico en la Universidad Estatal de Bolívar son claros y específicos?

No tenemos, así que habría que definirlos de acuerdo a las funciones que ejerce el personal de apoyo académico con criterios más específicos.

Entrevista

Realizada a: Dra. Silvia Pacheco Mendoza, Vicerrectora Académica de la Universidad Estatal de Bolívar.

1) ¿Conoce algún tipo de modelo o evaluación de desempeño específica para el personal de apoyo académico?

No, yo considero que no existe ningún modelo de evaluación para el personal de apoyo académico.

2) ¿Cree que las actividades del personal de apoyo académico de la universidad son claros y precisos en cuanto a las responsabilidades del cargo?

Si, porque su contrato lo manifiesta.

3) ¿Considera necesario implementar un modelo de evaluación de desempeño específico para el personal de apoyo académico en la Universidad Estatal de Bolívar?

Si, es necesario.

4) ¿Con qué frecuencia considera que debe ser evaluado el personal de apoyo académico en un periodo fiscal?

Yo considero que deben ser evaluados dos veces al año, es decir, cada periodo académico.

5) ¿Considera que la evaluación de desempeño debe ser integral abarcando la auto evaluación, jefe inmediato, pares y subordinados?

Si, los cuatro procesos son importantes al momento de realizar la evaluación de desempeño.

6) ¿Considera usted que los estudiantes deberían participar en el proceso de evaluación de desempeño del personal de apoyo académico?

Considero que sí deberían participar los estudiantes en el proceso de evaluación de desempeño.

7) ¿Cuál es el método de evaluación de desempeño utilizado actualmente para evaluar al personal de apoyo académico en la Universidad Estatal de Bolívar?

No contamos con una evaluación específica para el personal de apoyo académico.

8) ¿En qué medida cree que el método de evaluación de desempeño actual permite evaluar de manera integral el desempeño del personal de apoyo académico?

En vista que no se tiene un método específico aprobado lo único que se está realizando es una evaluación a través de la presentación de informes y no en parámetros claros de evaluación.

9) ¿Qué métodos de evaluación de desempeño considera más apropiados para el personal de apoyo académico?

La evaluación de 360° considero que es la más apropiada.

10) ¿Considera que los criterios de evaluación de desempeño utilizados para el personal de apoyo académico en la Universidad Estatal de Bolívar son claros y específicos?

Si, porque tienen sus funciones y en base a eso se hace la evaluación.

Tabla 15

Análisis de Contenido de las entrevistas.

N.°	Palabra clave de la pregunta	Análisis
1	**Modelo de evaluación.**	Los entrevistados confirman la inexistencia de un modelo específico de evaluación de desempeño para el personal de apoyo académico, lo que indica una falta de atención sistemática a la gestión del rendimiento en esta categoría de empleados.
2	**Responsabilidades claras.**	Señalan que las responsabilidades del personal de apoyo académico están definidas en términos generales, pero no son lo suficientemente específicas para facilitar una evaluación efectiva. Esto puede llevar a confusiones y a una evaluación inconsistente del desempeño.
3	**Implementación necesaria.**	Se enfatiza la urgencia de diseñar e implementar un modelo específico de evaluación de desempeño que cumpla con las normativas legales y mejore la eficiencia y eficacia del personal de apoyo académico.
4	**Frecuencia de evaluación.**	Sugieren una evaluación semestral al personal de apoyo académico, lo que permitiría una evaluación continua y la implementación de mejoras en intervalos más cortos.
5	**Evaluación integral.**	Apoyan la idea de una evaluación integral que incluya autoevaluación, evaluación por parte del jefe inmediato, pares y subordinados. Este enfoque participativo es considerado esencial para obtener una visión más completa del desempeño del personal.

6	**Participación estudiantil.**	Consideran importante la participación de los estudiantes en la evaluación de desempeño, debido a la interacción directa y las prácticas que realizan con el personal de apoyo académico.
7	**Método actual.**	Afirman que actualmente, no existe una evaluación específica de desempeño para el personal de apoyo académico, lo que refuerza la necesidad de desarrollar un modelo formal y estandarizado.
8	**Evaluación integral actual.**	Los criterios de evaluación utilizados son considerados poco claros y específicos, lo que genera desmotivación y malestar entre el personal. Se sugiere establecer criterios más precisos y objetivos para mejorar la objetividad de la evaluación.
9	**Métodos apropiados.**	Consideran la evaluación de 360° como el método más apropiado para evaluar el desempeño del personal de apoyo académico, sugiriendo una evaluación multidimensional y colaborativa.
10	**Criterios claros.**	Valoran que los criterios de evaluación son claros y específicos basándose en las funciones establecidas en los contratos, lo que sugiere una formalización adecuada aunque podría no ser suficiente para evaluar de manera integral y precisa.

Elaborado por: Cristopher Quincha, 2024.

CAPITULO V.

PROPUESTA (de ser el caso)

Título de la propuesta.

Evaluación de desempeño para el personal de apoyo académico de la Universidad Estatal de Bolívar, Año 2024.

Datos Informativos.

Institución: Universidad Estatal de Bolívar.

Ubicación:

Equipo Responsable: Cristopher Geovanny Quincha González.

Diseño de evaluación de desempeño: consiste en dos etapas.

1. Elaborar descriptivos de puestos para el Personal de Apoyo Académico de la Universidad Estatal de Bolívar.
2. Diseñar un Modelo de Evaluación de Desempeño para el Personal de Apoyo Académico de la Universidad Estatal de Bolívar.

1. Descriptivos de puestos para el personal de Apoyo académico.

Descriptivos de Puestos del Personal de Apoyo Académico (Técnicos Docentes, Técnicos de investigación, Técnicos de laboratorio; Técnicos en el campo de las artes o artistas docentes) Grado 5.

Tabla 16

Descriptivo de puestos.

Denominación del Puesto:	• Técnico Docente.
Grado:	• 5
Formación Requerida:	• Título de Tercer nivel en un campo de conocimiento vinculado a sus actividades reconocido e inscrito por el Órgano Rector de la Política Pública de Educación Superior.

Experiencia:	• Al menos 2 años de experiencia profesional en educación, incluyendo al menos 6 meses de experiencia docente. • Supervisión de estudiantes, dirección de grupos y realización de actividades académicas. • Participación en proyectos de innovación educativa o desarrollo curricular.
Capacitación:	• 120 horas en un campo como la pedagogía o la enseñanza de idiomas.
Competencias Técnicas:	• Orientación / Asesoramiento (Medio). • Planificación y Gestión (Medio). • Monitoreo y Control (Medio).
Competencias Conductuales:	• Orientación a los Resultados (Medio). • Aprendizaje Continuo (Medio). • Flexibilidad (Medio).
Actividades a Realizar:	• Dictar cursos propedéuticos de nivelación. • Realizar tutorías de prácticas preprofesionales. • Dirigir aprendizajes prácticos y de laboratorio bajo la coordinación de un profesor. • Y otras actividades encomendadas por su jefe inmediato de acuerdo a la naturaleza y a la complejidad de sus funciones.

Elaborado por: Cristopher Quincha, 2024.

Tabla 17

Descriptivo de puestos.

Denominación del Puesto:	• Técnico de Investigación
Grado:	• 5
Formación Requerida:	• Título de Tercer nivel en un campo de conocimiento vinculado a sus actividades

	reconocido e inscrito por el Órgano Rector de la Política Pública de Educación Superior.
Experiencia:	• Mínimo 2 años y 6 meses de experiencia profesional en investigación académica o aplicada en el área específica de investigación. • Experiencia en la gestión de proyectos de investigación, incluyendo la planificación, ejecución y análisis de resultados. • Publicaciones en revistas académicas o participación en conferencias.
Capacitación:	• 120 horas en técnicas de investigación, análisis estadístico, o redacción académica.
Competencias Técnicas:	• Orientación / Asesoramiento (Medio). • Planificación y Gestión (Medio). • Monitoreo y Control (Medio).
Competencias Conductuales:	• Orientación a los Resultados (Medio). • Aprendizaje Continuo (Medio). • Flexibilidad (Medio).
Actividades a Realizar:	• Apoyar a las tareas de investigación que realiza el personal académico. • Asistir en la recopilación y análisis de datos. • Facilitar la elaboración de informes y publicaciones académicas. • Colaborar con el personal académico en la formulación de propuestas de investigación. • Y otras actividades encomendadas por su jefe inmediato de acuerdo a la naturaleza y a la complejidad de sus funciones.

Elaborado por: Cristopher Quincha, 2024.

Tabla 18:

Descriptivo de puestos.

Denominación del Puesto:	• Técnico de Laboratorio
Grado:	• 5
Formación Requerida:	• Título de Tercer nivel en Ciencias Experimentales, Química, Biología, seguridad, manejo de equipos de laboratorio o un campo relacionado.
Experiencia:	• Mínimo 2 años y 6 meses de experiencia profesional en laboratorios académicos o de investigación en el área específica de conocimiento. • En la supervisión de prácticas de laboratorio y en la formación de estudiantes en técnicas experimentales. • Participación en proyectos de investigación o desarrollo de nuevas metodologías de laboratorio.
Capacitación:	• 120 horas en técnicas de laboratorio y prácticas experimentales.
Competencias Técnicas:	• Orientación / Asesoramiento (Medio). • Planificación y Gestión (Medio). • Monitoreo y Control (Medio).
Competencias Conductuales:	• Orientación a los Resultados (Medio). • Aprendizaje Continuo (Medio). • Flexibilidad (Medio).
Actividades a Realizar:	• Asistir en la enseñanza, facilita, asesora, investiga o coadyuva al proceso de aprendizaje de los estudiantes en laboratorios de asignaturas del campo disciplinar de ciencias experimentales.

	• Facilitar el uso de equipos y materiales de laboratorio. • Proporcionar asesoramiento técnico a estudiantes durante las prácticas. • Colaborar en la investigación y desarrollo de nuevos métodos experimentales. • Y otras actividades encomendadas por su jefe inmediato de acuerdo a la naturaleza y a la complejidad de sus funciones.

Elaborado por: Cristopher Quincha, 2024.

Tabla 19

Descriptivo de puestos.

Denominación del Puesto:	• Técnico en el Campo de las Artes o Artistas Docentes
Grado:	• 5
Formación Requerida:	• Título de Tercer nivel en Artes o un campo relacionado.
Experiencia:	• Mínimo 2 años y 6 meses de experiencia profesional en el campo artístico y en la enseñanza de disciplinas artísticas. • Dirección de proyectos artísticos o en la organización de eventos culturales. • Participación en exposiciones, presentaciones o publicaciones en el ámbito artístico será un valor añadido.
Capacitación:	• 120 horas en técnicas de enseñanza artística, historia del arte, o disciplinas específicas del campo artístico.
Competencias Técnicas:	• Generación de Ideas (Medio). • Instrucción (Medio). • Manejo de Recursos Materiales (Medio).

Competencias Conductuales:	• Iniciativa (Medio). • Trabajo en Equipo (Medio). • Aprendizaje Continuo (Medio).
Actividades a Realizar:	• Impartir las asignaturas, cursos o equivalentes en este campo, a excepción de carreras en el campo de las artes. • Impartir enseñanza en el campo de las artes y humanidades, práctica deportiva, servicios y otras áreas vinculadas a la formación integral del estudiante. • Y otras actividades encomendadas por su jefe inmediato de acuerdo a la naturaleza y a la complejidad de sus funciones.

Elaborado por: Cristopher Quincha, 2024.

Descriptivos de Puestos del Personal de Apoyo Académico (Técnicos Docentes, Técnicos de investigación, Técnicos de laboratorio; Técnicos en el campo de las artes o artistas docentes) Grado 4.

Tabla 20

Descriptivo de puestos.

Denominación del Puesto:	• Técnico Docente.
Grado:	• 4
Formación Requerida:	• Título de Tercer nivel en un campo de conocimiento vinculado a sus actividades reconocido e inscrito por el Órgano Rector de la Política Pública de Educación Superior.
Experiencia:	• Al menos 2 años de experiencia profesional en educación, incluyendo experiencia docente. • Supervisión de estudiantes, dirección de grupos y realización de actividades académicas.

	• Participación en proyectos de innovación educativa o desarrollo curricular.
Capacitación:	• 96 horas en un campo como la pedagogía o la enseñanza de idiomas.
Competencias Técnicas:	• Orientación / Asesoramiento (Medio). • Planificación y Gestión (Medio). • Monitoreo y Control (Medio).
Competencias Conductuales:	• Orientación a los Resultados (Medio). • Aprendizaje Continuo (Medio). • Flexibilidad (Medio).
Actividades a Realizar:	• Dictar cursos propedéuticos de nivelación. • Realizar tutorías de prácticas preprofesionales. • Dirigir aprendizajes prácticos y de laboratorio bajo la coordinación de un profesor. • Y otras actividades encomendadas por su jefe inmediato de acuerdo a la naturaleza y a la complejidad de sus funciones.

Elaborado por: Cristopher Quincha, 2024.

Tabla 21

Descriptivo de puestos.

Denominación del Puesto:	• Técnico de Investigación
Grado:	• 4
Formación Requerida:	• Título de Tercer nivel en un campo de conocimiento vinculado a sus actividades reconocido e inscrito por el Órgano Rector de la Política Pública de Educación Superior.
Experiencia:	• Mínimo 2 años de experiencia profesional en investigación académica o aplicada en el área específica de investigación.

	• Experiencia en la gestión de proyectos de investigación, incluyendo la planificación, ejecución y análisis de resultados. • Publicaciones en revistas académicas o participación en conferencias.
Capacitación:	• 96 horas en técnicas de investigación, análisis estadístico, o redacción académica.
Competencias Técnicas:	• Orientación / Asesoramiento (Medio). • Planificación y Gestión (Medio). • Monitoreo y Control (Medio).
Competencias Conductuales:	• Orientación a los Resultados (Medio). • Aprendizaje Continuo (Medio). • Flexibilidad (Medio).
Actividades a Realizar:	• Apoyar a las tareas de investigación que realiza el personal académico. • Asistir en la recopilación y análisis de datos. • Facilitar la elaboración de informes y publicaciones académicas. • Colaborar con el personal académico en la formulación de propuestas de investigación. • Y otras actividades encomendadas por su jefe inmediato de acuerdo a la naturaleza y a la complejidad de sus funciones.

Elaborado por: Cristopher Quincha, 2024.

Tabla 22

Descriptivo de puestos.

Denominación del Puesto:	• Técnico de Laboratorio
Grado:	• 4
Formación Requerida:	• Título de Tercer nivel en Ciencias Experimentales, Química, Biología, seguridad, manejo de equipos de laboratorio o un campo relacionado.
Experiencia:	• Mínimo 2 años de experiencia profesional en laboratorios académicos o de investigación en el área específica de conocimiento. • En la supervisión de prácticas de laboratorio y en la formación de estudiantes en técnicas experimentales. • Participación en proyectos de investigación o desarrollo de nuevas metodologías de laboratorio.
Capacitación:	• 96 horas en técnicas de laboratorio y prácticas experimentales.
Competencias Técnicas:	• Orientación / Asesoramiento (Medio). • Planificación y Gestión (Medio). • Monitoreo y Control (Medio).
Competencias Conductuales:	• Orientación a los Resultados (Medio). • Aprendizaje Continuo (Medio). • Flexibilidad (Medio).
Actividades a Realizar:	• Asistir en la enseñanza, facilita, asesora, investiga o coadyuva al proceso de aprendizaje de los estudiantes en laboratorios de asignaturas del campo disciplinar de ciencias experimentales.

	• Facilitar el uso de equipos y materiales de laboratorio. • Proporcionar asesoramiento técnico a estudiantes durante las prácticas. • Colaborar en la investigación y desarrollo de nuevos métodos experimentales. • Y otras actividades encomendadas por su jefe inmediato de acuerdo a la naturaleza y a la complejidad de sus funciones.

Elaborado por: Cristopher Quincha, 2024.

Tabla 23

Descriptivo de puestos.

Denominación del Puesto:	• Técnico en el Campo de las Artes o Artistas Docentes
Grado:	• 4
Formación Requerida:	• Título de Tercer nivel en Artes o un campo relacionado.
Experiencia:	• Mínimo 2 años de experiencia profesional en el campo artístico y en la enseñanza de disciplinas artísticas. • Dirección de proyectos artísticos o en la organización de eventos culturales. • Participación en exposiciones, presentaciones o publicaciones en el ámbito artístico será un valor añadido.
Capacitación:	• 96 horas en técnicas de enseñanza artística, historia del arte, o disciplinas específicas del campo artístico.
Competencias Técnicas:	• Generación de Ideas (Medio). • Instrucción (Medio). • Manejo de Recursos Materiales (Medio).

Competencias Conductuales:	• Iniciativa (Medio). • Trabajo en Equipo (Medio). • Aprendizaje Continuo (Medio).
Actividades a Realizar:	• Impartir las asignaturas, cursos o equivalentes en este campo, a excepción de carreras en el campo de las artes. • Y otras actividades encomendadas por su jefe inmediato de acuerdo a la naturaleza y a la complejidad de sus funciones.

Elaborado por: Cristopher Quincha, 2024.

Descriptivos de Puestos del Personal de Apoyo Académico (Técnicos Docentes, Técnicos de investigación, Técnicos de laboratorio; Técnicos en el campo de las artes o artistas docentes) Grado 3.

Tabla 24

Descriptivo de puestos.

Denominación del Puesto:	• Técnico Docente.
Grado:	• 3
Formación Requerida:	• Título de Tercer nivel en un campo de conocimiento vinculado a sus actividades reconocido e inscrito por el Órgano Rector de la Política Pública de Educación Superior.
Experiencia:	• Al menos 1 años de experiencia profesional en educación, incluyendo al menos 6 meses de experiencia docente. • Supervisión de estudiantes, dirección de grupos y realización de actividades académicas. • Participación en proyectos de innovación educativa o desarrollo curricular.

Capacitación:	• 96 horas en un campo como la pedagogía o la enseñanza de idiomas.
Competencias Técnicas:	• Orientación / Asesoramiento (Medio). • Planificación y Gestión (Medio). • Monitoreo y Control (Medio).
Competencias Conductuales:	• Orientación a los Resultados (Medio). • Aprendizaje Continuo (Medio). • Flexibilidad (Medio).
Actividades a Realizar:	• Dictar cursos propedéuticos de nivelación. • Realizar tutorías de prácticas preprofesionales. • Dirigir aprendizajes prácticos y de laboratorio bajo la coordinación de un profesor. • Y otras actividades encomendadas por su jefe inmediato de acuerdo a la naturaleza y a la complejidad de sus funciones.

Elaborado por: Cristopher Quincha, 2024.

Tabla 25

Descriptivo de puestos.

Denominación del Puesto:	• Técnico de Investigación
Grado:	• 3
Formación Requerida:	• Título de Tercer nivel en un campo de conocimiento vinculado a sus actividades reconocido e inscrito por el Órgano Rector de la Política Pública de Educación Superior.
Experiencia:	• Mínimo 1 año y 6 meses de experiencia profesional en investigación académica o aplicada en el área específica de investigación.

	• Experiencia en la gestión de proyectos de investigación, incluyendo la planificación, ejecución y análisis de resultados. • Publicaciones en revistas académicas o participación en conferencias.
Capacitación:	• 96 horas en técnicas de investigación, análisis estadístico, o redacción académica.
Competencias Técnicas:	• Orientación / Asesoramiento (Medio). • Planificación y Gestión (Medio). • Monitoreo y Control (Medio).
Competencias Conductuales:	• Orientación a los Resultados (Medio). • Aprendizaje Continuo (Medio). • Flexibilidad (Medio).
Actividades a Realizar:	• Apoyar a las tareas de investigación que realiza el personal académico. • Asistir en la recopilación y análisis de datos. • Facilitar la elaboración de informes y publicaciones académicas. • Colaborar con el personal académico en la formulación de propuestas de investigación. • Y otras actividades encomendadas por su jefe inmediato de acuerdo a la naturaleza y a la complejidad de sus funciones.

Elaborado por: Cristopher Quincha, 2024.

Tabla 26

Descriptivo de puestos.

Denominación del Puesto:	• Técnico de Laboratorio
Grado:	• 3
Formación Requerida:	• Título de Tercer nivel en Ciencias Experimentales, Química, Biología, seguridad, manejo de equipos de laboratorio o un campo relacionado.
Experiencia:	• Mínimo 1 años y 6 meses de experiencia profesional en laboratorios académicos o de investigación en el área específica de conocimiento. • En la supervisión de prácticas de laboratorio y en la formación de estudiantes en técnicas experimentales. • Participación en proyectos de investigación o desarrollo de nuevas metodologías de laboratorio.
Capacitación:	• 96 horas en técnicas de laboratorio y prácticas experimentales.
Competencias Técnicas:	• Orientación / Asesoramiento (Medio). • Planificación y Gestión (Medio). • Monitoreo y Control (Medio).
Competencias Conductuales:	• Orientación a los Resultados (Medio). • Aprendizaje Continuo (Medio). • Flexibilidad (Medio).
Actividades a Realizar:	• Asistir en la enseñanza, facilita, asesora, investiga o coadyuva al proceso de aprendizaje de los estudiantes en laboratorios de asignaturas del campo disciplinar de ciencias experimentales.

	• Facilitar el uso de equipos y materiales de laboratorio. • Proporcionar asesoramiento técnico a estudiantes durante las prácticas. • Colaborar en la investigación y desarrollo de nuevos métodos experimentales. • Y otras actividades encomendadas por su jefe inmediato de acuerdo a la naturaleza y a la complejidad de sus funciones.

Elaborado por: Cristopher Quincha, 2024.

Tabla 27

Descriptivo de puestos.

Denominación del Puesto:	• Técnico en el Campo de las Artes o Artistas Docentes
Grado:	• 3
Formación Requerida:	• Título de Tercer nivel en Artes o un campo relacionado.
Experiencia:	• Mínimo 1 año y 6 meses de experiencia profesional en el campo artístico y en la enseñanza de disciplinas artísticas. • Dirección de proyectos artísticos o en la organización de eventos culturales. • Participación en exposiciones, presentaciones o publicaciones en el ámbito artístico será un valor añadido.
Capacitación:	• 96 horas en técnicas de enseñanza artística, historia del arte, o disciplinas específicas del campo artístico.
Competencias Técnicas:	• Generación de Ideas (Medio). • Instrucción (Medio). • Manejo de Recursos Materiales (Medio).

Competencias Conductuales:	• Iniciativa (Medio). • Trabajo en Equipo (Medio). • Aprendizaje Continuo (Medio).
Actividades a Realizar:	• Impartir las asignaturas, cursos o equivalentes en este campo, a excepción de carreras en el campo de las artes. • Y otras actividades encomendadas por su jefe inmediato de acuerdo a la naturaleza y a la complejidad de sus funciones.

Elaborado por: Cristopher Quincha, 2024.

Descriptivos de Puestos del Personal de Apoyo Académico (Técnicos Docentes, Técnicos de investigación, Técnicos de laboratorio; Técnicos en el campo de las artes o artistas docentes) Grado 2.

Tabla 28

Descriptivo de puestos.

Denominación del Puesto:	• Técnico Docente.
Grado:	• 2
Formación Requerida:	• Título de Tercer nivel en un campo de conocimiento vinculado a sus actividades reconocido e inscrito por el Órgano Rector de la Política Pública de Educación Superior.
Experiencia:	• Al menos 1 año de experiencia profesional en educación, incluyendo experiencia docente. • Supervisión de estudiantes, dirección de grupos y realización de actividades académicas. • Participación en proyectos de innovación educativa o desarrollo curricular.

Capacitación:	• 96 horas en un campo como la pedagogía o la enseñanza de idiomas.
Competencias Técnicas:	• Orientación / Asesoramiento (Medio). • Planificación y Gestión (Medio). • Monitoreo y Control (Medio).
Competencias Conductuales:	• Orientación a los Resultados (Medio). • Aprendizaje Continuo (Medio). • Flexibilidad (Medio).
Actividades a Realizar:	• Dictar cursos propedéuticos de nivelación. • Realizar tutorías de prácticas preprofesionales. • Dirigir aprendizajes prácticos y de laboratorio bajo la coordinación de un profesor. • Y otras actividades encomendadas por su jefe inmediato de acuerdo a la naturaleza y a la complejidad de sus funciones.

Elaborado por: Cristopher Quincha, 2024.

Tabla 29

Descriptivo de puestos.

Denominación del Puesto:	• Técnico de Investigación
Grado:	• 2
Formación Requerida:	• Título de Tercer nivel en un campo de conocimiento vinculado a sus actividades reconocido e inscrito por el Órgano Rector de la Política Pública de Educación Superior.
Experiencia:	• Mínimo 1 año de experiencia profesional en investigación académica o aplicada en el área específica de investigación. • Experiencia en la gestión de proyectos de investigación, incluyendo la planificación, ejecución y análisis de resultados.

	• Publicaciones en revistas académicas o participación en conferencias.
Capacitación:	• 96 horas en técnicas de investigación, análisis estadístico, o redacción académica.
Competencias Técnicas:	• Orientación / Asesoramiento (Medio). • Planificación y Gestión (Medio). • Monitoreo y Control (Medio).
Competencias Conductuales:	• Orientación a los Resultados (Medio). • Aprendizaje Continuo (Medio). • Flexibilidad (Medio).
Actividades a Realizar:	• Apoyar a las tareas de investigación que realiza el personal académico. • Asistir en la recopilación y análisis de datos. • Facilitar la elaboración de informes y publicaciones académicas. • Colaborar con el personal académico en la formulación de propuestas de investigación. • Y otras actividades encomendadas por su jefe inmediato de acuerdo a la naturaleza y a la complejidad de sus funciones.

Elaborado por: Cristopher Quincha, 2024.

Tabla 30

Descriptivo de puestos.

Denominación del Puesto:	• Técnico de Laboratorio
Grado:	• 2
Formación Requerida:	• Título de Tercer nivel en Ciencias Experimentales, Química, Biología, seguridad, manejo de equipos de laboratorio o un campo relacionado.

Experiencia:	• Mínimo 1 año de experiencia profesional en laboratorios académicos o de investigación en el área específica de conocimiento. • En la supervisión de prácticas de laboratorio y en la formación de estudiantes en técnicas experimentales. • Participación en proyectos de investigación o desarrollo de nuevas metodologías de laboratorio.
Capacitación:	• 96 horas en técnicas de laboratorio y prácticas experimentales.
Competencias Técnicas:	• Orientación / Asesoramiento (Medio). • Planificación y Gestión (Medio). • Monitoreo y Control (Medio).
Competencias Conductuales:	• Orientación a los Resultados (Medio). • Aprendizaje Continuo (Medio). • Flexibilidad (Medio).
Actividades a Realizar:	• Asistir en la enseñanza, facilita, asesora, investiga o coadyuva al proceso de aprendizaje de los estudiantes en laboratorios de asignaturas del campo disciplinar de ciencias experimentales. • Facilitar el uso de equipos y materiales de laboratorio. • Proporcionar asesoramiento técnico a estudiantes durante las prácticas. • Colaborar en la investigación y desarrollo de nuevos métodos experimentales. • Y otras actividades encomendadas por su jefe inmediato de acuerdo a la naturaleza y a la complejidad de sus funciones.

Elaborado por: Cristopher Quincha, 2024.

Tabla 31

Descriptivo de puestos.

Denominación del Puesto:	• Técnico en el Campo de las Artes o Artistas Docentes
Grado:	• 2
Formación Requerida:	• Título de Tercer nivel en Artes o un campo relacionado.
Experiencia:	• Mínimo 1 año de experiencia profesional en el campo artístico y en la enseñanza de disciplinas artísticas. • Dirección de proyectos artísticos o en la organización de eventos culturales. • Participación en exposiciones, presentaciones o publicaciones en el ámbito artístico será un valor añadido.
Capacitación:	• 96 horas en técnicas de enseñanza artística, historia del arte, o disciplinas específicas del campo artístico.
Competencias Técnicas:	• Generación de Ideas (Medio). • Instrucción (Medio). • Manejo de Recursos Materiales (Medio).
Competencias Conductuales:	• Iniciativa (Medio). • Trabajo en Equipo (Medio). • Aprendizaje Continuo (Medio).
Actividades a Realizar:	• Impartir las asignaturas, cursos o equivalentes en este campo, a excepción de carreras en el campo de las artes. • Y otras actividades encomendadas por su jefe inmediato de acuerdo a la naturaleza y a la complejidad de sus funciones.

Elaborado por: Cristopher Quincha, 2024.

Descriptivos de Puestos del Personal de Apoyo Académico (Técnicos Docentes, Técnicos de investigación, Técnicos de laboratorio; Técnicos en el campo de las artes o artistas docentes) Grado 1.

Tabla 32

Descriptivo de puestos.

Denominación del Puesto:	• Técnico Docente.
Grado:	• 1
Formación Requerida:	• Título de Tercer nivel en un campo de conocimiento vinculado a sus actividades reconocido e inscrito por el Órgano Rector de la Política Pública de Educación Superior.
Experiencia:	• Al menos 1 año de experiencia profesional en educación, incluyendo experiencia docente. • Supervisión de estudiantes, dirección de grupos y realización de actividades académicas. • Participación en proyectos de innovación educativa o desarrollo curricular.
Capacitación:	• 96 horas en un campo como la pedagogía o la enseñanza de idiomas.
Competencias Técnicas:	• Orientación / Asesoramiento (Medio). • Planificación y Gestión (Medio). • Monitoreo y Control (Medio).
Competencias Conductuales:	• Orientación a los Resultados (Medio). • Aprendizaje Continuo (Medio). • Flexibilidad (Medio).
Actividades a Realizar:	• Dictar cursos propedéuticos de nivelación. • Realizar tutorías de prácticas preprofesionales. • Dirigir aprendizajes prácticos y de laboratorio bajo la coordinación de un profesor.

	• Y otras actividades encomendadas por su jefe inmediato de acuerdo a la naturaleza y a la complejidad de sus funciones.

Elaborado por: Cristopher Quincha, 2024.

Tabla 33

Descriptivo de puestos.

Denominación del Puesto:	• Técnico de Investigación
Grado:	• 1
Formación Requerida:	• Título de Tercer nivel en un campo de conocimiento vinculado a sus actividades reconocido e inscrito por el Órgano Rector de la Política Pública de Educación Superior.
Experiencia:	• Mínimo 6 meses de experiencia profesional en investigación académica o aplicada en el área específica de investigación. • Experiencia en la gestión de proyectos de investigación, incluyendo la planificación, ejecución y análisis de resultados. • Publicaciones en revistas académicas o participación en conferencias.
Capacitación:	• 96 horas en técnicas de investigación, análisis estadístico, o redacción académica.
Competencias Técnicas:	• Orientación / Asesoramiento (Medio). • Planificación y Gestión (Medio). • Monitoreo y Control (Medio).
Competencias Conductuales:	• Orientación a los Resultados (Medio). • Aprendizaje Continuo (Medio). • Flexibilidad (Medio).
Actividades a Realizar:	• Apoyar a las tareas de investigación que realiza el personal académico.

	• Asistir en la recopilación y análisis de datos. • Facilitar la elaboración de informes y publicaciones académicas. • Colaborar con el personal académico en la formulación de propuestas de investigación. • Y otras actividades encomendadas por su jefe inmediato de acuerdo a la naturaleza y a la complejidad de sus funciones.

Elaborado por: Cristopher Quincha, 2024.

Tabla 34

Descriptivo de puestos.

Denominación del Puesto:	• Técnico de Laboratorio
Grado:	• 1
Formación Requerida:	• Título de Tercer nivel en Ciencias Experimentales, Química, Biología, seguridad, manejo de equipos de laboratorio o un campo relacionado.
Experiencia:	• Mínimo 6 meses de experiencia profesional en laboratorios académicos o de investigación en el área específica de conocimiento. • En la supervisión de prácticas de laboratorio y en la formación de estudiantes en técnicas experimentales. • Participación en proyectos de investigación o desarrollo de nuevas metodologías de laboratorio.
Capacitación:	• 96 horas en técnicas de laboratorio y prácticas experimentales.
Competencias Técnicas:	• Orientación / Asesoramiento (Medio). • Planificación y Gestión (Medio).

	• Monitoreo y Control (Medio).
Competencias Conductuales:	• Orientación a los Resultados (Medio). • Aprendizaje Continuo (Medio). • Flexibilidad (Medio).
Actividades a Realizar:	• Asistir en la enseñanza, facilita, asesora, investiga o coadyuva al proceso de aprendizaje de los estudiantes en laboratorios de asignaturas del campo disciplinar de ciencias experimentales. • Facilitar el uso de equipos y materiales de laboratorio. • Proporcionar asesoramiento técnico a estudiantes durante las prácticas. • Colaborar en la investigación y desarrollo de nuevos métodos experimentales. • Y otras actividades encomendadas por su jefe inmediato de acuerdo a la naturaleza y a la complejidad de sus funciones.

Elaborado por: Cristopher Quincha, 2024.

Tabla 35

Descriptivo de puestos.

Denominación del Puesto:	• Técnico en el Campo de las Artes o Artistas Docentes
Grado:	• 1
Formación Requerida:	• Título de Tercer nivel en Artes o un campo relacionado.
Experiencia:	• Mínimo 6 meses de experiencia profesional en el campo artístico y en la enseñanza de disciplinas artísticas. • Dirección de proyectos artísticos o en la organización de eventos culturales.

	• Participación en exposiciones, presentaciones o publicaciones en el ámbito artístico será un valor añadido.
Capacitación:	• 96 horas en técnicas de enseñanza artística, historia del arte, o disciplinas específicas del campo artístico.
Competencias Técnicas:	• Generación de Ideas (Medio). • Instrucción (Medio). • Manejo de Recursos Materiales (Medio).
Competencias Conductuales:	• Iniciativa (Medio). • Trabajo en Equipo (Medio). • Aprendizaje Continuo (Medio).
Actividades a Realizar:	• Impartir las asignaturas, cursos o equivalentes en este campo, a excepción de carreras en el campo de las artes. • Y otras actividades encomendadas por su jefe inmediato de acuerdo a la naturaleza y a la complejidad de sus funciones.

Elaborado por: Cristopher Quincha, 2024.

Descriptivos de Puestos del Personal de Apoyo Académico (Departamento de Idiomas) Grado 5.

Tabla 36

Descriptivo de puestos.

Denominación del Puesto:	• Técnico Docente de Idiomas
Grado:	• 5
Formación Requerida:	• Título de Tercer nivel en un campo de conocimiento vinculado a sus actividades reconocido e inscrito por el Órgano Rector de la Política Pública de Educación Superior.
Experiencia:	• Al menos 2 años de experiencia profesional en educación, incluyendo al menos 6 meses de experiencia docente. • Supervisión de estudiantes, dirección de grupos y realización de actividades académicas. • Participación en proyectos de innovación educativa o desarrollo curricular.
Capacitación:	• Certificación B2 o su equivalente.
Competencias Técnicas:	• Orientación / Asesoramiento (Medio). • Planificación y Gestión (Medio). • Monitoreo y Control (Medio).
Competencias Conductuales:	• Orientación a los Resultados (Medio). • Aprendizaje Continuo (Medio). • Flexibilidad (Medio).
Actividades a Realizar:	• Apoyar en la enseñanza de una segunda lengua (nacional o extranjera) en una carrera o programa.

	• Impartir enseñanza de una segunda lengua (nacional o extranjera] fuera de la malla curricular de una carrera o programa. • Y otras actividades encomendadas por su jefe inmediato de acuerdo a la naturaleza y a la complejidad de sus funciones.

Elaborado por: Cristopher Quincha, 2024.

Descriptivos de Puestos del Personal de Apoyo Académico (Departamento de Idiomas) Grado 4.

Tabla 37

Descriptivo de puestos.

Denominación del Puesto:	• Técnico Docente de Idiomas
Grado:	• 4
Formación Requerida:	• Título de Tercer nivel en un campo de conocimiento vinculado a sus actividades reconocido e inscrito por el Órgano Rector de la Política Pública de Educación Superior.
Experiencia:	• Al menos 2 años de experiencia profesional en educación, incluyendo al menos 6 meses de experiencia docente. • Supervisión de estudiantes, dirección de grupos y realización de actividades académicas. • Participación en proyectos de innovación educativa o desarrollo curricular.
Capacitación:	• Certificación B2 o su equivalente.
Competencias Técnicas:	• Orientación / Asesoramiento (Medio). • Planificación y Gestión (Medio).

	• Monitoreo y Control (Medio).
Competencias Conductuales:	• Orientación a los Resultados (Medio). • Aprendizaje Continuo (Medio). • Flexibilidad (Medio).
Actividades a Realizar:	• Apoyar en la enseñanza de una segunda lengua (nacional o extranjera) en una carrera o programa. • Impartir enseñanza de una segunda lengua (nacional o extranjera] fuera de la malla curricular de una carrera o programa. • Y otras actividades encomendadas por su jefe inmediato de acuerdo a la naturaleza y a la complejidad de sus funciones.

Elaborado por: Cristopher Quincha, 2024.

2. Modelo de Evaluación de Desempeño para el Personal de Apoyo Académico.

2.1. Autoevaluación para Técnico Docente

Objetivo: Evaluar el desempeño del Técnico Docente en el cumplimiento del proceso de enseñanza-aprendizaje en la Universidad con fines de mejora continua de la calidad de la educación y la formación de los profesionales.

Instrucciones: a) Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad y veracidad en el casillero correspondiente a la alternativa que usted califica. b) Conteste todas las preguntas planteadas en la evaluación. c) Utilice la siguiente tabla de valoración:

5 - Siempre 4 - Casi Siempre 3 - A veces 2 - Casi nunca 1 - No ejerce esta función

Tabla 38

Evaluación de desempeño.

No.	Dimensión	Estándar	Indicadores	Valoración				
1	Planificación de los aprendizajes	Planificación de cursos propedéuticos.	Cumplo en tiempo y forma con la entrega de la planificación de cursos propedéuticos.	5	4	3	2	1
2		Planificación de recursos de aprendizaje	Planifico los recursos de aprendizaje necesarios para prácticas preprofesionales y laboratorios	5	4	3	2	1
3	Gestión de los aprendizajes	Tutorías y dirección de prácticas	Asisto puntualmente a las sesiones de tutoría y dirección de prácticas preprofesionales	5	4	3	2	1
4		Enseñanza de segunda lengua	Apoyo en la enseñanza de una segunda lengua en una carrera o programa	5	4	3	2	1
5	Dominio científico y disciplinar	Actualización y dominio de conocimientos	Demuestro experiencia y dominio de conocimientos teórico-prácticos actualizados en las áreas que imparto	5	4	3	2	1
6	Dominio tecnológico	Utilización de herramientas tecnológicas	Empleo herramientas tecnológicas para la gestión de los	5	4	3	2	1

No.	Dimensión	Estándar	Indicadores	Valoración				
			aprendizajes y la enseñanza					
7	Ambiente de aprendizaje	Promoción de la participación y creatividad	Promuevo la participación, creatividad y el análisis crítico de los estudiantes	5	4	3	2	1
8	Evaluación del aprendizaje	Evaluación formativa y sumativa	Evalúo oportunamente y proporciono retroalimentación a las tareas y actividades de aprendizaje de los estudiantes	5	4	3	2	1
9	Compromiso institucional	Participación en eventos institucionales	Participo en eventos de capacitación, eventos sociales, culturales y deportivos de la institución	5	4	3	2	1
10	Gestión académica	Cumplimiento de actividades de gestión docente	Cumplo con el horario de actividades de gestión docente asignadas por la universidad	5	4	3	2	1

Elaborado por: Cristopher Quincha, 2024.

Coevaluación para Técnico Docente Grado (Pares y Jefe Inmediato)

Objetivo: Evaluar el desempeño del Técnico Docente en el cumplimiento del proceso de enseñanza-aprendizaje en la Universidad con fines de mejora continua de la calidad de la educación y la formación de los profesionales.

Instrucciones: a) Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad y veracidad en el casillero correspondiente a la alternativa que usted califica. b) Conteste todas las preguntas planteadas en la evaluación. c) Utilice la siguiente tabla de valoración:

5 - Siempre 4 - Casi Siempre 3 - A veces 2 - Casi nunca 1 - No ejerce esta función

Tabla 39

Evaluación de desempeño**.**

No.	**Dimensión**	**Estándar**	**Indicadores**	**Valoración**				
1	Planificación de los aprendizajes	Planificación de cursos propedéuticos.	Cumple en tiempo y forma con la entrega de la planificación de cursos propedéuticos	5	4	3	2	1
2		Planificación de recursos de aprendizaje	Planifica los recursos de aprendizaje necesarios para prácticas preprofesionales y laboratorios	5	4	3	2	1
3	Gestión de los aprendizajes	Tutorías y dirección de prácticas	Asiste puntualmente a las sesiones de tutoría y dirección de prácticas preprofesionales	5	4	3	2	1

No.	Dimensión	Estándar	Indicadores	Valoración				
4		Enseñanza de segunda lengua	Apoya en la enseñanza de una segunda lengua en una carrera o programa	5	4	3	2	1
5	Dominio científico y disciplinar	Actualización y dominio de conocimientos	Demuestra experiencia y dominio de conocimientos teórico-prácticos actualizados en las áreas que imparte	5	4	3	2	1
6	Dominio tecnológico	Utilización de herramientas tecnológicas	Emplea herramientas tecnológicas para la gestión de los aprendizajes y la enseñanza	5	4	3	2	1
7	Ambiente de aprendizaje	Promoción de la participación y creatividad	Promueve la participación, creatividad y el análisis crítico de los estudiantes	5	4	3	2	1
8	Evaluación del aprendizaje	Evaluación formativa y sumativa	Evalúa oportunamente y proporciona retroalimentación a las tareas y actividades de aprendizaje de los estudiantes	5	4	3	2	1
9	Compromiso institucional	Participación en eventos institucionales	Participa en eventos de capacitación, eventos sociales, culturales y	5	4	3	2	1

No.	Dimensión	Estándar	Indicadores	Valoración				
			deportivos de la institución					
10	Gestión académica	Cumplimiento de actividades de gestión docente	Cumple con el horario de actividades de gestión docente asignadas por la universidad	5	4	3	2	1

Elaborado por: Cristopher Quincha, 2024.

Heteroevaluación para Técnico Docente (Estudiantes)

Objetivo: Evaluar el desempeño del Técnico Docente en el cumplimiento del proceso de enseñanza-aprendizaje en la Universidad con fines de mejora continua de la calidad de la educación y la formación de los profesionales.

Instrucciones: a) Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad y veracidad en el casillero correspondiente a la alternativa que usted califica. b) Conteste todas las preguntas planteadas en la evaluación. c) Utilice la siguiente tabla de valoración:

5 - Siempre 4 - Casi Siempre 3 - A veces 2 - Casi nunca 1 - No ejerce esta función

Tabla 40

Evaluación de desempeño**.**

No.	**Dimensión**	**Estándar**	**Indicadores**	**Valoración**				
1	Planificación de los aprendizajes	Planificación de cursos propedéuticos.	El docente presenta y socializa el sílabo de la asignatura al inicio del curso	5	4	3	2	1
2		Planificación de recursos de aprendizaje	El docente ha diseñado el Entorno Virtual de Enseñanza Aprendizaje (EVEA) para cada una de las asignaturas que imparte	5	4	3	2	1
3	Gestión de los aprendizajes	Tutorías y dirección de prácticas	El docente asiste puntualmente a las sesiones de tutoría y dirección de prácticas preprofesionales	5	4	3	2	1
4		Enseñanza de segunda lengua	El docente apoya en la enseñanza de una segunda lengua en una carrera o programa	5	4	3	2	1
5	Dominio científico y disciplinar	Actualización y dominio de conocimientos	El docente demuestra experiencia y dominio de conocimientos teórico-prácticos actualizados en las áreas que imparte	5	4	3	2	1

No.	Dimensión	Estándar	Indicadores	Valoración				
6	Dominio tecnológico	Utilización de herramientas tecnológicas	El docente emplea herramientas tecnológicas para la gestión de los aprendizajes y la enseñanza	5	4	3	2	1
7	Ambiente de aprendizaje	Promoción de la participación y creatividad	El docente promueve la participación, creatividad y el análisis crítico de los estudiantes	5	4	3	2	1
8	Evaluación del aprendizaje	Evaluación formativa y sumativa	El docente evalúa oportunamente y proporciona retroalimentación a las tareas y actividades de aprendizaje de los estudiantes	5	4	3	2	1
9	Compromiso institucional	Participación en eventos institucionales	El docente participa en eventos de capacitación, eventos sociales, culturales y deportivos de la institución	5	4	3	2	1
10	Gestión académica	Cumplimiento de actividades de gestión docente	El personal de apoyo académico cumple con el horario de actividades de gestión de su cargo	5	4	3	2	1

No.	Dimensión	Estándar	Indicadores	Valoración				
			asignadas por su inmediato superior					

Elaborado por: Cristopher Quincha, 2024.

2.2. Autoevaluación para Técnicos de Investigación

Objetivo: Evaluar el desempeño del Técnico de Investigación en el cumplimiento del proceso de enseñanza-aprendizaje en la Universidad con fines de mejora continua de la calidad de la educación y la formación de los profesionales.

Instrucciones: a) Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad y veracidad en el casillero correspondiente a la alternativa que usted califica. b) Conteste todas las preguntas planteadas en la evaluación. c) Utilice la siguiente tabla de valoración:

5 - Siempre 4 - Casi Siempre 3 - A veces 2 - Casi nunca 1 - No ejerce esta función

Tabla 41

Evaluación de desempeño.

No.	Dimensión	Estándar	Indicadores	Valoración				
1	Apoyo en la investigación	Asistencia en la planificación y ejecución de investigaciones	Participo en la planificación y ejecución de proyectos de investigación	5	4	3	2	1
2		Recopilación y análisis de datos	Realizo la recopilación y análisis de datos de manera eficiente y precisa	5	4	3	2	1

No.	Dimensión	Estándar	Indicadores	Valoración				
3	Dominio técnico	Utilización de herramientas y técnicas de investigación	Empleo adecuadamente las herramientas y técnicas de investigación	5	4	3	2	1
4	Gestión de recursos	Manejo de recursos materiales y financieros de los proyectos de investigación	Administro eficientemente los recursos asignados para los proyectos de investigación	5	4	3	2	1
5	Colaboración y comunicación	Trabajo en equipo y comunicación efectiva	Colaboro efectivamente con el equipo de investigación y mantengo una comunicación fluida	5	4	3	2	1
6	Documentación y reporte	Elaboración de informes y documentación de resultados	Elaboro informes detallados y precisos sobre los resultados de las investigaciones	5	4	3	2	1
7	Ética en la investigación	Cumplimiento de normas éticas y legales	Cumplo con las normas éticas y legales en la realización de investigaciones	5	4	3	2	1
8	Innovación y mejora continua	Propuesta de mejoras y nuevas metodologías	Propongo mejoras y nuevas metodologías en los procesos de investigación	5	4	3	2	1

No.	Dimensión	Estándar	Indicadores	Valoración				
9	Formación continua	Actualización y formación profesional continua	Me mantengo actualizado y participo en actividades de formación continua relacionadas con la investigación	5	4	3	2	1
10	Compromiso institucional	Participación en actividades institucionales relacionadas con la investigación	Participo en actividades institucionales relacionadas con la investigación	5	4	3	2	1

Elaborado por: Cristopher Quincha, 2024.

Coevaluación para Técnicos de Investigación (Pares y Jefe Inmediato)

Objetivo: Evaluar el desempeño del Técnico de Investigación en el cumplimiento del proceso de enseñanza-aprendizaje en la Universidad con fines de mejora continua de la calidad de la educación y la formación de los profesionales.

Instrucciones: a) Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad y veracidad en el casillero correspondiente a la alternativa que usted califica. b) Conteste todas las preguntas planteadas en la evaluación. c) Utilice la siguiente tabla de valoración:

5 - Siempre 4 - Casi Siempre 3 - A veces 2 - Casi nunca 1 - No ejerce esta función

Tabla 42

Evaluación de desempeño.

No.	Dimensión	Estándar	Indicadores	Valoración				
1	Apoyo en la investigación	Asistencia en la planificación y ejecución de investigaciones	Participa en la planificación y ejecución de proyectos de investigación	5	4	3	2	1
2		Recopilación y análisis de datos	Realiza la recopilación y análisis de datos de manera eficiente y precisa	5	4	3	2	1
3	Dominio técnico	Utilización de herramientas y técnicas de investigación	Emplea adecuadamente las herramientas y técnicas de investigación	5	4	3	2	1
4	Gestión de recursos	Manejo de recursos materiales y financieros de los proyectos de investigación	Administra eficientemente los recursos asignados para los proyectos de investigación	5	4	3	2	1
5	Colaboración y comunicación	Trabajo en equipo y comunicación efectiva	Colabora efectivamente con el equipo de investigación y mantiene una comunicación fluida	5	4	3	2	1
6	Documentación y reporte	Elaboración de informes y	Elabora informes detallados y precisos	5	4	3	2	1

No.	Dimensión	Estándar	Indicadores	Valoración				
		documentación de resultados	sobre los resultados de las investigaciones					
7	Ética en la investigación	Cumplimiento de normas éticas y legales	Cumple con las normas éticas y legales en la realización de investigaciones	5	4	3	2	1
8	Innovación y mejora continua	Propuesta de mejoras y nuevas metodologías	Propone mejoras y nuevas metodologías en los procesos de investigación	5	4	3	2	1
9	Formación continua	Actualización y formación profesional continua	Se mantiene actualizado y participa en actividades de formación continua relacionadas con la investigación	5	4	3	2	1
10	Compromiso institucional	Participación en actividades institucionales relacionadas con la investigación	Participa en actividades institucionales relacionadas con la investigación	5	4	3	2	1

Elaborado por: Cristopher Quincha, 2024.

Heteroevaluación para Técnicos de Investigación (Estudiantes)

Objetivo: Evaluar el desempeño del Técnico de Investigación en el cumplimiento del proceso de enseñanza-aprendizaje en la Universidad con fines de mejora continua de la calidad de la educación y la formación de los profesionales.

Instrucciones: a) Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad y veracidad en el casillero correspondiente a la alternativa que usted califica. b) Conteste todas las preguntas planteadas en la evaluación. c) Utilice la siguiente tabla de valoración:

5 - Siempre 4 - Casi Siempre 3 - A veces 2 - Casi nunca 1 - No ejerce esta función

Tabla 43

Evaluación de desempeño.

No.	**Dimensión**	**Estándar**	**Indicadores**	**Valoración**				
1	Apoyo en la investigación	Asistencia en la planificación y ejecución de investigaciones	El personal de apoyo académico participa activamente en la planificación y ejecución de proyectos de investigación	5	4	3	2	1
2		Recopilación y análisis de datos	El personal de apoyo académico realiza la recopilación y análisis de datos de manera eficiente y precisa	5	4	3	2	1
3	Dominio técnico	Utilización de herramientas y técnicas de investigación	El personal de apoyo académico emplea adecuadamente las herramientas y técnicas de investigación	5	4	3	2	1
4	Gestión de recursos	Manejo de recursos materiales y financieros de los	El personal de apoyo académico administra eficientemente los recursos asignados para	5	4	3	2	1

No.	Dimensión	Estándar	Indicadores	Valoración				
		proyectos de investigación	los proyectos de investigación					
5	Colaboración y comunicación	Trabajo en equipo y comunicación efectiva	El personal de apoyo académico colabora efectivamente con el equipo de investigación y mantiene una comunicación fluida	5	4	3	2	1
6	Documentación y reporte	Elaboración de informes y documentación de resultados	El personal de apoyo académico elabora informes detallados y precisos sobre los resultados de las investigaciones	5	4	3	2	1
7	Ética en la investigación	Cumplimiento de normas éticas y legales	El personal de apoyo académico cumple con las normas éticas y legales en la realización de investigaciones	5	4	3	2	1
8	Innovación y mejora continua	Propuesta de mejoras y nuevas metodologías	El personal de apoyo académico propone mejoras y nuevas metodologías en los procesos de investigación	5	4	3	2	1

No.	Dimensión	Estándar	Indicadores	Valoración				
9	Formación continua	Actualización y formación profesional continua	El personal de apoyo académico se mantiene actualizado y participa en actividades de formación continua relacionadas con la investigación	5	4	3	2	1
10	Compromiso institucional	Participación en actividades institucionales relacionadas con la investigación	El personal de apoyo académico participa en actividades institucionales relacionadas con la investigación	5	4	3	2	1

Elaborado por: Cristopher Quincha, 2024.

2.3. Autoevaluación para Técnicos de Laboratorio

Objetivo: Evaluar el desempeño del Técnico de Laboratorio en el cumplimiento del proceso de enseñanza-aprendizaje en la Universidad con fines de mejora continua de la calidad de la educación y la formación de los profesionales.

Instrucciones: a) Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad y veracidad en el casillero correspondiente a la alternativa que usted califica. b) Conteste todas las preguntas planteadas en la evaluación. c) Utilice la siguiente tabla de valoración:

5 - Siempre 4 - Casi Siempre 3 - A veces 2 - Casi nunca 1 - No ejerce esta función

Tabla 44

Evaluación de desempeño.

No.	Dimensión	Estándar	Indicadores	Valoración				
1	Asistencia en la enseñanza	Facilita el proceso de enseñanza en el laboratorio	Apoyo activamente a los profesores durante las sesiones de laboratorio	5	4	3	2	1
2		Asesora a los estudiantes en el uso de equipos y técnicas	Brindo asesoría técnica a los estudiantes en el uso adecuado de los equipos y técnicas de laboratorio	5	4	3	2	1
3	Gestión del laboratorio	Mantiene y organiza el equipo y material del laboratorio	Realizo la organización y mantenimiento del equipo y materiales del laboratorio	5	4	3	2	1
4	Seguridad en el laboratorio	Cumple con las normas de seguridad e higiene	Aseguro el cumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el laboratorio	5	4	3	2	1
5	Innovación y actualización	Propone mejoras en los procesos del laboratorio	Propongo mejoras continuas en los procesos y técnicas utilizadas en el laboratorio	5	4	3	2	1
6	Investigación	Participa en proyectos de investigación	Colaboro en proyectos de investigación que	5	4	3	2	1

No.	Dimensión	Estándar	Indicadores	Valoración				
		relacionados con el laboratorio	utilizan el laboratorio como recurso					
7	Formación continua	Participa en actividades de formación y actualización profesional	Me mantengo actualizado participando en cursos y actividades de formación continua relacionadas con el laboratorio	5	4	3	2	1
8	Comunicación	Facilita la comunicación entre estudiantes y docentes en el laboratorio	Facilito una comunicación efectiva entre estudiantes y docentes durante las actividades de laboratorio	5	4	3	2	1
9	Trabajo en equipo	Colabora eficazmente con el equipo de trabajo del laboratorio	Trabajo de manera colaborativa con el equipo de laboratorio y otros departamentos	5	4	3	2	1
10	Compromiso institucional	Participa en actividades institucionales relacionadas con el laboratorio	Participo en actividades institucionales y eventos relacionados con el área de laboratorio	5	4	3	2	1

Elaborado por: Cristopher Quincha, 2024.

Coevaluación para Técnicos de Investigación (Pares y Jefe Inmediato)

Objetivo: Evaluar el desempeño del Técnico de Laboratorio en el cumplimiento del proceso de enseñanza-aprendizaje en la Universidad con fines de mejora continua de la calidad de la educación y la formación de los profesionales.

Instrucciones: a) Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad y veracidad en el casillero correspondiente a la alternativa que usted califica. b) Conteste todas las preguntas planteadas en la evaluación. c) Utilice la siguiente tabla de valoración:

5 - Siempre 4 - Casi Siempre 3 - A veces 2 - Casi nunca 1 - No ejerce esta función

Tabla 45

Evaluación de desempeño.

No.	**Dimensión**	**Estándar**	**Indicadores**	**Valoración**				
1	Asistencia en la enseñanza	Facilita el proceso de enseñanza en el laboratorio	Apoya activamente a los profesores durante las sesiones de laboratorio	5	4	3	2	1
2		Asesora a los estudiantes en el uso de equipos y técnicas	Brinda asesoría técnica a los estudiantes en el uso adecuado de los equipos y técnicas de laboratorio	5	4	3	2	1
3	Gestión del laboratorio	Mantiene y organiza el equipo y material del laboratorio	Realiza la organización y mantenimiento del equipo y materiales del laboratorio	5	4	3	2	1

No.	Dimensión	Estándar	Indicadores	Valoración				
4	Seguridad en el laboratorio	Cumple con las normas de seguridad e higiene	Asegura el cumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el laboratorio	5	4	3	2	1
5	Innovación y actualización	Propone mejoras en los procesos del laboratorio	Propone mejoras continuas en los procesos y técnicas utilizadas en el laboratorio	5	4	3	2	1
6	Investigación	Participa en proyectos de investigación relacionados con el laboratorio	Colabora en proyectos de investigación que utilizan el laboratorio como recurso	5	4	3	2	1
7	Formación continua	Participa en actividades de formación y actualización profesional	Se mantiene actualizado participando en cursos y actividades de formación continua relacionadas con el laboratorio	5	4	3	2	1
8	Comunicación	Facilita la comunicación entre estudiantes y docentes en el laboratorio	Facilita una comunicación efectiva entre estudiantes y docentes durante las actividades de laboratorio	5	4	3	2	1

No.	Dimensión	Estándar	Indicadores	Valoración				
9	Trabajo en equipo	Colabora eficazmente con el equipo de trabajo del laboratorio	Trabaja de manera colaborativa con el equipo de laboratorio y otros departamentos	5	4	3	2	1
10	Compromiso institucional	Participa en actividades institucionales relacionadas con el laboratorio	Participa en actividades institucionales y eventos relacionados con el área de laboratorio	5	4	3	2	1

Elaborado por: Cristopher Quincha, 2024.

Heteroevaluación para Técnicos de Investigación (Estudiantes)

Objetivo: Evaluar el desempeño del Técnico de Laboratorio en el cumplimiento del proceso de enseñanza-aprendizaje en la Universidad con fines de mejora continua de la calidad de la educación y la formación de los profesionales.

Instrucciones: a) Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad y veracidad en el casillero correspondiente a la alternativa que usted califica. b) Conteste todas las preguntas planteadas en la evaluación. c) Utilice la siguiente tabla de valoración:

5 - Siempre 4 - Casi Siempre 3 - A veces 2 - Casi nunca 1 - No ejerce esta función

Tabla 46

Evaluación de desempeño.

No.	Dimensión	Estándar	Indicadores	Valoración				
1	Asistencia en la enseñanza	Facilita el proceso de enseñanza en el laboratorio	El personal de apoyo académico apoya activamente a los profesores durante las sesiones de laboratorio	5	4	3	2	1
2		Asesora a los estudiantes en el uso de equipos y técnicas	El personal de apoyo académico brinda asesoría técnica en el uso adecuado de los equipos y técnicas de laboratorio	5	4	3	2	1
3	Gestión del laboratorio	Mantiene y organiza el equipo y material del laboratorio	El personal de apoyo académico realiza la organización y mantenimiento del equipo y materiales del laboratorio	5	4	3	2	1
4	Seguridad en el laboratorio	Cumple con las normas de seguridad e higiene	El personal de apoyo académico asegura el cumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el laboratorio	5	4	3	2	1
5	Innovación y actualización	Propone mejoras en los procesos del laboratorio	El personal de apoyo académico propone mejoras continuas en los procesos y técnicas	5	4	3	2	1

No.	Dimensión	Estándar	Indicadores	Valoración				
			utilizadas en el laboratorio					
6	Investigación	Participa en proyectos de investigación relacionados con el laboratorio	El personal de apoyo académico colabora en proyectos de investigación que utilizan el laboratorio como recurso	5	4	3	2	1
7	Formación continua	Participa en actividades de formación y actualización profesional	El personal de apoyo académico se mantiene actualizado participando en cursos y actividades de formación continua relacionadas con el laboratorio	5	4	3	2	1
8	Comunicación	Facilita la comunicación entre estudiantes y docentes en el laboratorio	El personal de apoyo académico facilita una comunicación efectiva entre estudiantes y docentes durante las actividades de laboratorio	5	4	3	2	1
9	Trabajo en equipo	Colabora eficazmente con el equipo de trabajo del laboratorio	El personal de apoyo académico trabaja de manera colaborativa con el equipo de	5	4	3	2	1

No.	Dimensión	Estándar	Indicadores	Valoración				
			laboratorio y otros departamentos					
10	Compromiso institucional	Participa en actividades institucionales relacionadas con el laboratorio	El personal de apoyo académico participa en actividades institucionales y eventos relacionados con el área de laboratorio	5	4	3	2	1

Elaborado por: Cristopher Quincha, 2024.

2.4. Autoevaluación para Técnicos en el campo de las artes o artistas docentes

Objetivo: Evaluar el desempeño del Técnico en el campo de las artes o artistas docentes en el cumplimiento del proceso de enseñanza-aprendizaje en la Universidad con fines de mejora continua de la calidad de la educación y la formación de los profesionales.

Instrucciones: a) Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad y veracidad en el casillero correspondiente a la alternativa que usted califica. b) Conteste todas las preguntas planteadas en la evaluación. c) Utilice la siguiente tabla de valoración:

5 - Siempre 4 - Casi Siempre 3 - A veces 2 - Casi nunca 1 - No ejerce esta función

Tabla 47

Evaluación de desempeño.

No.	Dimensión	Estándar	Indicadores	Valoración				
1	Planificación de los aprendizajes	Diseño curricular y planificación de actividades artísticas	Elabora planificaciones que reflejan un sólido entendimiento del contenido artístico y de las necesidades de los estudiantes.	5	4	3	2	1
2	Planificación de los aprendizajes	Uso de recursos pedagógicos	Utiliza adecuadamente recursos pedagógicos y tecnológicos para la enseñanza del arte.	5	4	3	2	1
3	Gestión de los aprendizajes	Metodologías de enseñanza	Implementa metodologías de enseñanza que fomentan la creatividad y el pensamiento crítico en los estudiantes.	5	4	3	2	1
4	Gestión de los aprendizajes	Evaluación de aprendizajes	Desarrolla y aplica instrumentos de evaluación que permiten medir el progreso artístico de los estudiantes de manera integral.	5	4	3	2	1
5	Gestión de los aprendizajes	Retroalimentación	Proporciona retroalimentación constructiva y oportuna	5	4	3	2	1

No.	Dimensión	Estándar	Indicadores	Valoración				
			que impulsa el desarrollo artístico de los estudiantes.					
6	Compromiso institucional	Participación en actividades institucionales	Participa activamente en actividades extracurriculares y eventos institucionales relacionados con las artes.	5	4	3	2	1
7	Compromiso institucional	Actualización profesional	Mantiene una formación continua y se actualiza en las nuevas tendencias artísticas y pedagógicas.	5	4	3	2	1
8	Compromiso con los estudiantes	Atención y apoyo	Brinda atención y apoyo personalizado a los estudiantes, atendiendo sus necesidades y potenciando sus talentos.	5	4	3	2	1
9	Gestión administrativa	Cumplimiento de responsabilidades administrativas	Cumple con las responsabilidades administrativas relacionadas con la docencia, como la entrega de informes y registros académicos.	5	4	3	2	1

No.	Dimensión	Estándar	Indicadores	Valoración				
10	Ética profesional	Comportamiento ético y profesional	Mantiene una conducta ética y profesional en todas sus interacciones dentro y fuera del aula.	5	4	3	2	1

Elaborado por: Cristopher Quincha, 2024.

Coevaluación para Técnicos en el campo de las artes o artistas docentes (Pares y Jefe Inmediato)

Objetivo: Evaluar el desempeño del Técnico en el campo de las artes o artistas docentes en el cumplimiento del proceso de enseñanza-aprendizaje en la Universidad con fines de mejora continua de la calidad de la educación y la formación de los profesionales.

Instrucciones: a) Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad y veracidad en el casillero correspondiente a la alternativa que usted califica. b) Conteste todas las preguntas planteadas en la evaluación. c) Utilice la siguiente tabla de valoración:

5 - Siempre 4 - Casi Siempre 3 - A veces 2 - Casi nunca 1 - No ejerce esta función

Tabla 48

Evaluación de desempeño.

No.	Dimensión	Estándar	Indicadores	Valoración				
1	Planificación de los aprendizajes	Diseño curricular y planificación de actividades artísticas	Elabora planificaciones que reflejan un sólido entendimiento del contenido artístico y de	5	4	3	2	1

No.	Dimensión	Estándar	Indicadores	Valoración				
			las necesidades de los estudiantes.					
2	Planificación de los aprendizajes	Uso de recursos pedagógicos	Utiliza adecuadamente recursos pedagógicos y tecnológicos para la enseñanza del arte.	5	4	3	2	1
3	Gestión de los aprendizajes	Metodologías de enseñanza	Implementa metodologías de enseñanza que fomentan la creatividad y el pensamiento crítico en los estudiantes.	5	4	3	2	1
4	Gestión de los aprendizajes	Evaluación de aprendizajes	Desarrolla y aplica instrumentos de evaluación que permiten medir el progreso artístico de los estudiantes de manera integral.	5	4	3	2	1
5	Gestión de los aprendizajes	Retroalimentación	Proporciona retroalimentación constructiva y oportuna que impulsa el desarrollo artístico de los estudiantes.	5	4	3	2	1

No.	Dimensión	Estándar	Indicadores	Valoración				
6	Compromiso institucional	Participación en actividades institucionales	Participa activamente en actividades extracurriculares y eventos institucionales relacionados con las artes.	5	4	3	2	1
7	Compromiso institucional	Actualización profesional	Mantiene una formación continua y se actualiza en las nuevas tendencias artísticas y pedagógicas.	5	4	3	2	1
8	Compromiso con los estudiantes	Atención y apoyo	Brinda atención y apoyo personalizado a los estudiantes, atendiendo sus necesidades y potenciando sus talentos.	5	4	3	2	1
9	Gestión administrativa	Cumplimiento de responsabilidades administrativas	Cumple con las responsabilidades administrativas relacionadas con la docencia, como la entrega de informes y registros académicos.	5	4	3	2	1
10	Ética profesional	Comportamiento ético y profesional	Mantiene una conducta ética y profesional en todas sus interacciones dentro y fuera del aula.	5	4	3	2	1

Elaborado por: Cristopher Quincha, 2024.

Heteroevaluación para Técnicos en el campo de las artes o artistas docentes (Estudiantes)

Objetivo: Evaluar el desempeño del Técnico en el campo de las artes o artistas docentes en el cumplimiento del proceso de enseñanza-aprendizaje en la Universidad con fines de mejora continua de la calidad de la educación y la formación de los profesionales.

Instrucciones: a) Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad y veracidad en el casillero correspondiente a la alternativa que usted califica. b) Conteste todas las preguntas planteadas en la evaluación. c) Utilice la siguiente tabla de valoración:

5 - Siempre 4 - Casi Siempre 3 - A veces 2 - Casi nunca 1 - No ejerce esta función

Tabla 49

Evaluación de desempeño.

No.	Dimensión	Estándar	Indicadores	Valoración				
1	Planificación de los aprendizajes	Diseño curricular y planificación de actividades artísticas	Elabora planificaciones que reflejan un sólido entendimiento del contenido artístico y de las necesidades de los estudiantes.	5	4	3	2	1
2	Planificación de los aprendizajes	Uso de recursos pedagógicos	Utiliza adecuadamente recursos pedagógicos y tecnológicos para la enseñanza del arte.	5	4	3	2	1
3	Gestión de los aprendizajes	Metodologías de enseñanza	Implementa metodologías de enseñanza que	5	4	3	2	1

No.	Dimensión	Estándar	Indicadores	Valoración				
			fomentan la creatividad y el pensamiento crítico en los estudiantes.					
4	Gestión de los aprendizajes	Evaluación de aprendizajes	Desarrolla y aplica instrumentos de evaluación que permiten medir el progreso artístico de los estudiantes de manera integral.	5	4	3	2	1
5	Gestión de los aprendizajes	Retroalimentación	Proporciona retroalimentación constructiva y oportuna que impulsa el desarrollo artístico de los estudiantes.	5	4	3	2	1
6	Compromiso institucional	Participación en actividades institucionales	Participa activamente en actividades extracurriculares y eventos institucionales relacionados con las artes.	5	4	3	2	1
7	Compromiso institucional	Actualización profesional	Mantiene una formación continua y se actualiza en las nuevas tendencias artísticas y pedagógicas.	5	4	3	2	1

No.	Dimensión	Estándar	Indicadores	Valoración				
8	Compromiso con los estudiantes	Atención y apoyo	Brinda atención y apoyo personalizado a los estudiantes, atendiendo sus necesidades y potenciando sus talentos.	5	4	3	2	1
9	Gestión administrativa	Cumplimiento de responsabilidades administrativas	Cumple con las responsabilidades administrativas relacionadas con la docencia, como la entrega de informes y registros académicos.	5	4	3	2	1
10	Ética profesional	Comportamiento ético y profesional	Mantiene una conducta ética y profesional en todas sus interacciones dentro y fuera del aula.	5	4	3	2	1

Elaborado por: Cristopher Quincha, 2024.

No se realiza una evaluación de desempeño para el personal de apoyo académico del departamento de idiomas ya que la Universidad Estatal de Bolívar cuenta con una evaluación de desempeño aplicada a los docentes de la institución y esa es la que se aplicará a este personal de apoyo académico de idiomas, además, con la información recabada hice un análisis de las competencias y de desempeño mediante el cual se puede identificar claramente la necesidad de levantar perfiles específicos para este personal de apoyo el cual permitirá diseñar y posteriormente evaluar de manera objetiva el desempeño y las actividades de manera objetiva.

CONCLUSIONES

a) La investigación muestra que actualmente no existe un modelo específico de evaluación de desempeño para el personal de apoyo académico en la Universidad Estatal de Bolívar, la ausencia de un modelo de evaluación de desempeño específico para el personal de apoyo académico resalta la necesidad urgente de diseñar un sistema estructurado que permita evaluar de manera integral el rendimiento de este personal.

b) La mayoría de los encuestados apoyan la implementación de una evaluación de desempeño integral que incluya autoevaluación, evaluación por parte del jefe inmediato, compañeros y subordinados. Esta preferencia indica que los participantes valoran una visión objetiva del desempeño a través de múltiples perspectivas, esto resalta la importancia de diseñar un modelo de evaluación que utilice tanto métodos cualitativos como cuantitativos, proporcionando una base sólida para mejorar la eficacia y eficiencia de la gestión en la institución.

c) Los datos muestran una percepción dividida respecto a la claridad y documentación del procedimiento de evaluación de desempeño. Aunque algunos encuestados consideran que el procedimiento está bien definido, una proporción significativa mantiene una posición neutral o está en desacuerdo. Esto sugiere que el procedimiento actual podría no estar adecuadamente definido y documentado, resaltando la necesidad de mejorar la claridad y comunicación del procedimiento para asegurar una comprensión uniforme entre todos los participantes y cumplir con todas las regulaciones y requisitos legales establecidos.

RECOMENDACIONES

a) Desarrollar un modelo específico de evaluación de desempeño para el personal de apoyo académico en la Universidad Estatal de Bolívar. Este modelo debe ser integral, incluyendo criterios claros y medibles para evaluar el rendimiento del personal en diversas dimensiones. Es fundamental que el diseño del modelo se base en una revisión exhaustiva de prácticas y teorías de evaluación de desempeño reconocidas para garantizar su efectividad y aplicabilidad.

b) Implementar un sistema de evaluación de desempeño que incluya autoevaluación, evaluación por parte del jefe inmediato, compañeros y subordinados. Este enfoque multifacético permitirá obtener una visión completa y objetiva del desempeño del personal. Asegúrese de que el modelo combine métodos cualitativos y cuantitativos para proporcionar una evaluación equilibrada y fundamentada, mejorando así la eficacia y eficiencia de la gestión institucional.

c) Revisar y actualizar el procedimiento de evaluación de desempeño para mejorar su claridad y documentación. Es importante definir de manera precisa y detallada los pasos, criterios y responsabilidades involucradas en el proceso. Implementar sesiones de capacitación y comunicación para asegurar que todos los participantes comprendan claramente el procedimiento. Además, establecer mecanismos para recibir retroalimentación continua y ajustar el procedimiento según sea necesario para cumplir con todas las regulaciones y requisitos legales.

BIBLIOGRAFÍA

Alban, G. P. G., Arguello, A. E. V., & Molina, N. E. C. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). RECIMUNDO, 4(3), Article 3. https://doi.org/10.26820/recimundo/4.(3).julio.2020.163-173

Alberto. (2020, septiembre 1). Qué es el bienestar laboral | 8 medidas para cuidar a tu plantilla. Blog de Recursos Humanos de Bizneo HR: práctico y actual. https://www.bizneo.com/blog/bienestar-laboral/

Andrés, Á. (2019a, octubre 23). Descripción de Puestos de Trabajo | Cómo redactarla con éxito. Blog de Recursos Humanos de Bizneo HR: práctico y actual. https://www.bizneo.com/blog/descripcion-de-puestos-de-trabajo/

Andrés, Á. (2019b, noviembre 13). Evaluación del desempeño: Qué es y cómo funciona. Blog de Recursos Humanos de Bizneo HR: práctico y actual. https://www.bizneo.com/blog/modelo-de-evaluacion-del-desempeno/

Álvarez Indacochea, B. V. Alfonso Porraspita, D. (Dir.) & Menoya Zayas, S. (Dir.). (2018). Modelo para la gestión de la evaluación del desempeño laboral del talento humano del área administrativa en la Universidad Estatal del Sur de Manabí: (ed.). Editorial Universitaria. https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/122220

arete. (2018, abril 10). Qué es la Evaluación del Desempeño laboral y Cómo se Desarrolla. ARETÉ ACTIVA - Consultoría de Recursos Humanos en Pamplona. https://www.arete-activa.com/evaluacion-del-desempeno-laboral-que-es-y-como-se-desarrolla/

Arias, E. R. (2020a, diciembre 4). Investigación científica. Economipedia. https://economipedia.com/definiciones/investigacion-cientifica.html

Arias, E. R. (2020b, diciembre 10). Investigación exploratoria. Economipedia. https://economipedia.com/definiciones/investigacion-exploratoria.html

Arteaga, G. (2020, octubre 1). Enfoque cuantitativo: Métodos, fortalezas y debilidades - TestSiteForMe. https://www.testsiteforme.com/enfoque-cuantitativo/

Buk. (2021, septiembre 30). ¿Qué es un sistema de Evaluación de Desempeño? - Buk. https://www.buk.mx/blog/sistema-de-evaluacion-de-desempeno

Calvo, L. (2021, febrero 15). ¿Qué es la mejora continua y cómo aplicarla en una empresa? GoDaddy Resources - Spain. https://www.godaddy.com/resources/es/emprender/mejora-continua-empresa

Cimec. (2023a, junio 30). Método Exploratorio Investigación | Qué es y sus características. CIMEC. https://www.cimec.es/metodo-explotario-investigacion/

Cimec. (2023b, julio 14). ⊳ La Investigación Descriptiva y sus características. CIMEC. https://www.cimec.es/investigacion-descriptiva-caracteristicas/

Cutipa, G. (2021, junio 14). Tipos de métodos de investigación: Diferencias y ejemplos. Investigación Científica. https://guidocutipa.blog.bo/investigacion/tipos-de-metodos-de-investigacion-diferencias-y-ejemplos/

Fantino, J. (2020, diciembre 16). Levantamiento de perfil: ¿cómo optimizar la gestión de talento en las grandes empresas? https://www.crehana.com. https://www.crehana.com/blog/reclutamiento-contratacion/levantamiento-perfil/

Fernández, A. (2021, mayo 6). ¿Qué son las competencias transversales? www.cursosfemxa.es. https://www.cursosfemxa.es/blog/competencias-transversales

Fernández, M. (2023, junio 9). Guía para el desarrollo de sistemas de evaluación del desempeño en la organización. Factorial. https://factorial.mx/blog/desarrollo-de-sistemas-de-evaluacion-del-desempeno-en-la-organizacion/

Flores Mendoza, R. L. & Cervantes Penagos, M. Á. (2019). Evaluación del desempeño del Gobierno Corporativo: (ed.). Instituto Mexicano de Contadores Públicos. https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/124949

Gaete, M., & Garín, S. (2021). EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE: UNA MIRADA DESDE LAS AGENCIAS ACREDITADORAS. Profesorado Revista de currículum y formación del profesorado, 25(1), 16. https://doi.org/1030827/profesorado.v25i1.8302

Gamarra, G. (2020, mayo 12). Claves de la evaluación del desempeño: Guía, definición, ejemplos y tipos. Factorial. https://factorialhr.es/blog/ejemplos-evaluacion-desempeno/

Garcia, V. (2023, enero 30). Adaptación al cambio: Claves para empresas. Kizeo Forms. https://www.kizeo-forms.com/es-lat/adaptacion-al-cambio/

García, X. (2023, diciembre 15). Investigación cualitativa y cuantitativa: Características y ventajas. https://www.santanderopenacademy.com/es/blog/cualitativa-y-cuantitativa.html

Gestión de Proyectos, & PMBOK 7. (2023, julio 26). Matriz de Evaluación del Involucramiento de los Interesados. Dharma Consulting. https://dharmacon.net/2023/07/26/claves-para-manejar-la-participacion-de-interesados-la-matriz-de-evaluacion-del-involucramiento/

Gómez López, L. F., & Valdés, M. G. (2019). La evaluación del desempeño docente en la educación superior. Propósitos y Representaciones, 7(2). https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n2.255

González, K. & Cejas, M. (Dir.). (2018). La evaluación de desempeño como factor clave en el compromiso laboral de los empleados públicos adjuntos a la Dirección de Recursos Humanos de La Gobernación del Estado Yaracuy: (ed.). D - Universidad de Carabobo. https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/123626

Grupo Aspasia. (2021, agosto 23). Glosario de la formación: Método (de investigación) deductivo. grupoaspasia.com. https://grupoaspasia.com/es/glosario/metodo-de-investigacion-deductivo/

Guartán Salinas, A. G., Torres Balladares, K. J., & Ollague Valarezo, J. K. (2019). La evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva integral de varios factores. 593 Digital Publisher CEIT, 6(4), 13-26. https://doi.org/10.33386/593dp.2019.6.139

Guerrero, J. (2022, diciembre 15). Retroalimentación efectiva. Linkedin. https://es.linkedin.com/pulse/retroalimentaci%C3%B3n-efectiva-julio-guerrero-leon

Hrider. (2018, marzo 20). Guía sobre qué es y cómo realizar una evaluación del desempeño. https://www.hrider.net/es/blog/4701/1/guia-sobre-que-es-y-como-realizar-una-evaluacion-del-desempeno.html

Lorenzo. (2022, julio 19). Evaluación de desempeño: Definición y diferencia de grados. https://smowl.net/es/blog/evaluacion-desempeno-definicion-y-grados/

Muente, G. (2019, abril 10). Matriz EFI: ¿qué es y para qué sirve? - Rock Content. Rock Content - ES. https://rockcontent.com/es/blog/matriz-efi/

Narvaez, M. (2023, abril 6). Método inductivo: Qué es, características y ejemplos. QuestionPro. https://www.questionpro.com/blog/es/metodo-inductivo/

Navarro R. S. (2016). Cómo realizar una evaluación del desempeño: método paso a paso para llevarlo a cabo y convertirte en consultor: (ed.). Sebastián Navarro Rojo. https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/68537

NORMA TECNICA DEL SUBSISTEMA DE EVALUACION DE DESEMPEÑO. (2018, abril 10). https://www.gob.ec/regulaciones/norma-tecnica-subsistema-evaluacion-desempeno

Ortega, C. (2021, agosto 3). Método analítico: Qué es, para qué sirve y cómo realizarlo. QuestionPro. https://www.questionpro.com/blog/es/metodo-analitico/

Ortega, C. (2022, noviembre 14). Importancia de los objetivos organizacionales. QuestionPro. https://www.questionpro.com/blog/es/importancia-de-los-objetivos-organizacionales/

Ortega, C. (2023, julio 27). Rendimiento laboral: Qué es, cómo medirlo e impulsarlo. QuestionPro. https://www.questionpro.com/blog/es/rendimiento-laboral/

Pérez, O. (2021, agosto 3). ¿Qué es la evaluación de desempeño laboral? https://blog.peoplenext.com/beneficios-de-una-evaluacion-de-desempeno-para-tu-empresa

Ramírez Villanueva, M. E. (2024). Rúbricas para la evaluación de desempeños auténticos: (1 ed.). Universidad de Ibagué. https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/273415

Redator Rock Content. (2022, mayo 4). ¿Qué es, para qué sirve y cómo establecer objetivos SMART? Rock Content - ES. https://rockcontent.com/es/blog/objetivos-smart/

Ríos, K. (2023, noviembre 21). Evaluación de competencias, aprende a realizarla correctamente. Payfit. https://payfit.com/es/contenido-practico/evaluacion-de-competencias/

SEOlogy, A. (2023, octubre 17). Evaluación de desempeño por competencias— SCM LATAM. https://scmlatam.com/evaluacion-de-desempeno-por-competencias/

SeventhQueen, & Hernández, L. (2023, octubre 31). ✎ Cómo hacer una evaluación de desempeño [Paso a paso]. https://nailted.com/blog/es/como-hacer-una-evaluacion-de-desempeno/

SeventhQueen, & Hernández, L. (2024, febrero 12). ▷ Evaluación del desempeño: Importancia, goals e indicadores. https://nailted.com/blog/es/que-es-una-evaluacion-de-desempeno/

Sifuentes Ocegueda, A. T., Hoyos Castellanos, C. A., Sifuentes Ocegueda, E. L., & Valle Escobedo, R. M. (2018). EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR DE NAYARIT, MÉXICO. ANÁLISIS CUALITATIVO USANDO TIC. Revista de Investigación en Tecnologías de la Información, 6(12), 36-43. https://doi.org/10.36825/RITI.06.12.006

Silva, D. (2020, octubre 1). Qué es la cultura organizacional: 7 pasos para implementarla. Zendesk. https://www.zendesk.com.mx/blog/que-es-cultura-organizacional/

Solís Mata, L. D. (2019, mayo 28). El enfoque cualitativo de investigación. Investigalia. https://investigaliacr.com/investigacion/el-enfoque-cualitativo-de-investigacion/

Suárez, E. (2024, febrero 9). Método inductivo y deductivo: Definición, características y ejemplos ➡. https://expertouniversitario.es/blog/metodo-inductivo-y-deductivo/

Taboada, N. (2020, mayo 11). Importancia de la investigación para la generación de conocimiento de calidad en la práctica médica. Blogs Quirónsalud. https://www.quironsalud.com/blogs/es/blogbisturi/importancia-investigacion-generacion-conocimiento-calidad-p

Tipos Investigación, A. (2021, enero 23). Investigación Deductiva – Características, Tipos y Ejemplos. TiposInvestigacion.com. https://tiposinvestigacion.com/investigacion-deductiva/

Tobón, S., Calderón, C. E. G., & Tobón, B. (2018). Evaluación del Desempeño Docente en México: Del Proyecto de Enseñanza al Proyecto Formativo. Atenas, 1(41), Article 41.

Topete Barrera, C. & Sánchez Torres, M. (2014). Modelos de evaluación del desempeño de las actividades científicas: casos Colombia y México: (ed.). Editorial Politécnico Grancolombiano. https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/70995

ytalo. (2023, julio 9). Criterio de evaluación, definición, funciones, tipos e importancia. - Escuela de Profesores del Perú. https://epperu.org/criterio-de-evaluacion-definicion-funciones-tipos-e-importancia/

Zendesk. (2023, marzo 13). ¿Qué es la gestión del tiempo y cómo mejorarla al máximo? Zendesk. https://www.zendesk.com.mx/blog/gestion-del-tiempo/

Zendesk. (2024, febrero 21). ¿Qué significa feedback? Tipos de feedback y cómo aplicarlos. Zendesk. https://www.zendesk.com.mx/blog/feedback-que-es/

Zvinklys, A. (2023, febrero 3). Evaluación de desempeño laboral: Qué es, cómo aplicarla y ejemplos. https://es.linkedin.com/pulse/evaluaci%C3%B3n-de-desempe%C3%B1o-laboral-qu%C3%A9-es-c%C3%B3mo-aplicarla-zvinklys

ANEXOS

Anexo 1: Árbol de Problemas

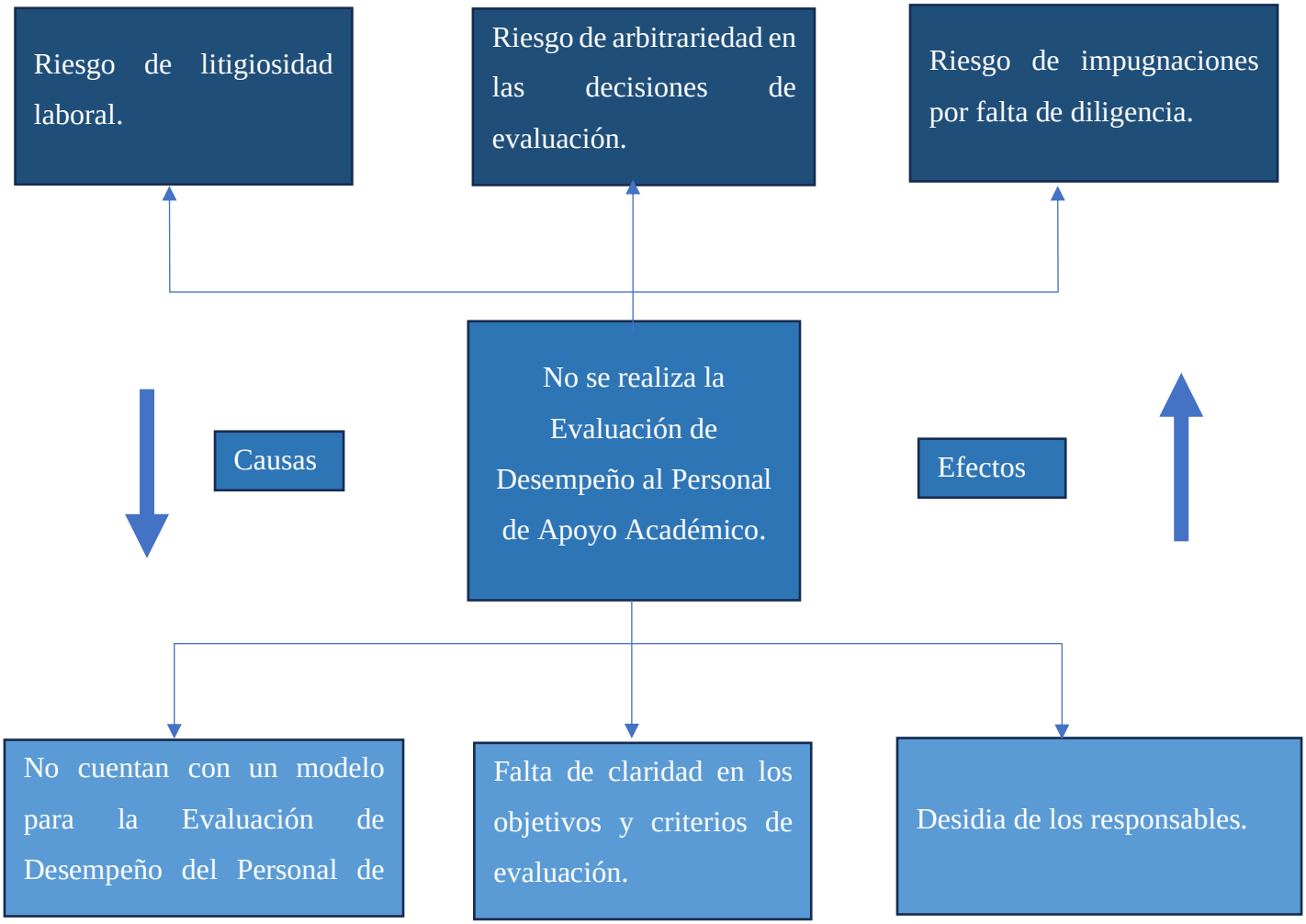


Tabla 50

Cronograma (Gantt).

Cronograma de Actividades				
Actividades	**Abril**	**Mayo**	**Junio**	**Julio**
Formulación del tema.	X			
Descripción y Formulación del Problema.	X			
Justificación.	X	X		
Objetivos: General y Específicos.	X	X		
Variables.	X			
Operacionalización de Variables.	X X	X		
MARCO TEÓRICO: Antecedentes.	X			
MARCO TEÓRICO: Científico.	X X	X		
MARCO TEÓRICO: Conceptual.	X X			
MARCO TEÓRICO: Legal.	X	X		
MARCO TEÓRICO: Georreferencial.	X			
Tipo de Investigación.	X	X		
Enfoque de la investigación.	X			
Métodos de Investigación.	X	X		
Técnicas e Instrumentos de Recopilación de Datos.	X	X		
Universo, Población y Muestra.	X	X		
Procesamiento de la Información.	X			
Análisis de Resultados.	X		X	X
Propuesta.	X			X
Referencias.	X	X	X	X
Anexos			X	X

Elaborado por: Cristopher Quincha, 2024.

Tabla 51:

Presupuesto Ejecutado.

Actividades	Costos en Dólares
Internet	30
Levantamiento de información	20
Tabulación	0
Impresión	30
Hojas	10
Anteproyecto	20
Tesis Empastada	0
Pasajes	20
Total	130

Elaborado por: Cristopher Quincha, 2024.

- **Instrumentos de recopilación de datos (cuestionario, guion entrevista, ficha de observación, entre otros)**

ENCUESTA

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, GESTIÓN EMPRESARIAL E INFORMÁTICA

Carrera: Gestión del Talento Humano

Campus: Extensión Universitaria San Miguel

Encuesta dirigida a: Personal de Apoyo Académico de la Universidad Estatal de Bolívar.

Objetivo: Conocer los métodos de evaluación de desempeño actuales aplicados al personal de apoyo académico de la Universidad Estatal de Bolívar.

Instrucciones: Lea detenidamente cada pregunta y conteste con la alternativa más cercana a su respuesta.

1. ¿Considera que la evaluación de desempeño debe ser integral abarcando la auto evaluación, jefe inmediato, compañeros y subordinados?

- Totalmente de acuerdo

- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

2. ¿Considera que el número de actores que participan en el proceso de evaluación de desempeño del personal de apoyo académico es adecuado?

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

3. ¿Con qué frecuencia usted ha sido evaluado en un periodo fiscal?

- 1 a 2
- 3 a 4
- 5 o más

4. ¿En qué medida cree que los métodos de evaluación de desempeño actuales permiten evaluar de manera integral el desempeño del personal de apoyo académico?

- En gran medida
- Bastante
- Moderadamente
- Poco
- Nada

5. ¿Qué tan satisfecho está con la variedad y diversidad de los métodos de evaluación de desempeño utilizados en la universidad para el personal de apoyo académico?

- Muy satisfecho
- Satisfecho

- Ni satisfecho ni insatisfecho
- Insatisfecho
- Muy insatisfecho

6. ¿Considera que los criterios de evaluación de desempeño utilizados para el personal de apoyo académico en la Universidad Estatal de Bolívar son claros y específicos?

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

7. ¿En qué medida cree que los criterios de evaluación de desempeño están alineados con los objetivos y competencias requeridas para el personal de apoyo académico?

- En gran medida
- Bastante
- Moderadamente
- Poco
- Nada

8. ¿Qué métodos se han utilizado para evaluar su desempeño?

- 360°
- 270°
- 180°
- 90°

9. ¿Considera que el procedimiento para la evaluación de desempeño del personal de apoyo académico en la Universidad Estatal de Bolívar está bien definido y documentado?

- Totalmente de acuerdo

- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

10. ¿En qué medida cree que el procedimiento de evaluación de desempeño es claro y fácil de entender para todos los actores involucrados (evaluadores y evaluados)?

- En gran medida
- Bastante
- Moderadamente
- Poco
- Nada

11. ¿Qué tan satisfecho está con la forma en que se comunica y se da a conocer el procedimiento de evaluación de desempeño al personal de apoyo académico?

- Muy satisfecho
- Satisfecho
- Ni satisfecho ni insatisfecho
- Insatisfecho
- Muy insatisfecho

12. ¿Considera que las habilidades y competencias requeridas para el personal de apoyo académico en la Universidad Estatal de Bolívar están claramente identificadas y definidas?

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

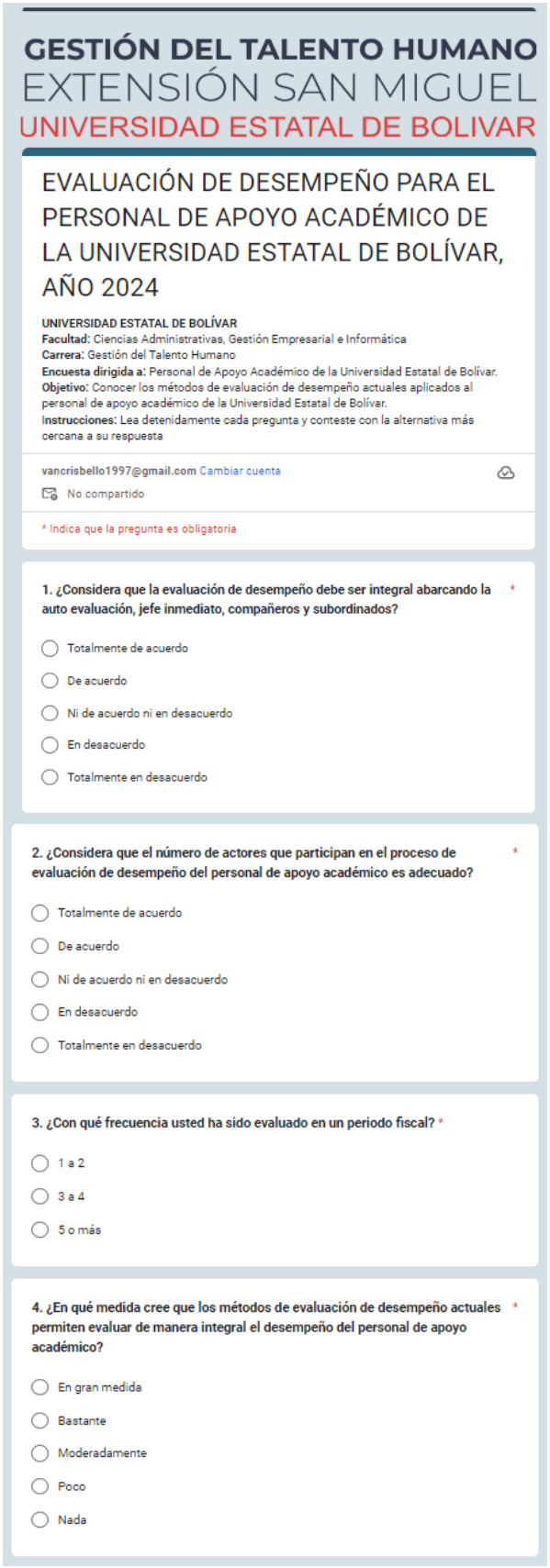
13. ¿En qué medida cree que las habilidades y competencias identificadas son relevantes y están alineadas con las funciones y responsabilidades del personal de apoyo académico?

- En gran medida
- Bastante
- Moderadamente
- Poco
- Nada

14. ¿Qué tan satisfecho está con el número y variedad de habilidades y competencias identificadas para el personal de apoyo académico?

- Muy satisfecho
- Satisfecho
- Ni satisfecho ni insatisfecho
- Insatisfecho
- Muy insatisfecho

Anexo 2: Encuesta en GoogleForms



GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
EXTENSIÓN SAN MIGUEL
UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO PARA EL PERSONAL DE APOYO ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR, AÑO 2024

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR
Facultad: Ciencias Administrativas, Gestión Empresarial e Informática
Carrera: Gestión del Talento Humano
Encuesta dirigida a: Personal de Apoyo Académico de la Universidad Estatal de Bolívar.
Objetivo: Conocer los métodos de evaluación de desempeño actuales aplicados al personal de apoyo académico de la Universidad Estatal de Bolívar.
Instrucciones: Lea detenidamente cada pregunta y conteste con la alternativa más cercana a su respuesta

vancrisbello1997@gmail.com Cambiar cuenta
No compartido

* Indica que la pregunta es obligatoria

1. ¿Considera que la evaluación de desempeño debe ser integral abarcando la auto evaluación, jefe inmediato, compañeros y subordinados? *
- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

2. ¿Considera que el número de actores que participan en el proceso de evaluación de desempeño del personal de apoyo académico es adecuado? *
- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

3. ¿Con qué frecuencia usted ha sido evaluado en un periodo fiscal? *
- 1 a 2
- 3 a 4
- 5 o más

4. ¿En qué medida cree que los métodos de evaluación de desempeño actuales permiten evaluar de manera integral el desempeño del personal de apoyo académico? *
- En gran medida
- Bastante
- Moderadamente
- Poco
- Nada

ENTREVISTA

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR
CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, GESTIÓN EMPRESARIAL E INFORMÁTICA

Carrera: Gestión del Talento Humano.

Campus: Extensión Universitaria San Miguel.

Entrevista dirigida a: Director de Gestión Académica, Vicerrectora Académica y Director de Talento Humano de la Universidad Estatal de Bolívar.

Objetivo: Conocer los métodos de evaluación de desempeño actuales aplicados al personal de apoyo académico de la Universidad Estatal de Bolívar.

Instrucciones: Lea detenidamente cada pregunta y conteste.

1. Conocimiento de modelos de evaluación

1) ¿Conoce algún tipo de modelo o evaluación de desempeño específica para el personal de apoyo académico?

2. Claridad en las actividades y responsabilidades

2) ¿Cree que las actividades del personal de apoyo académico de la universidad son claros y precisos en cuanto a las responsabilidades del cargo?

3. Necesidad de evaluación de desempeño

3) ¿Considera necesario implementar un modelo de evaluación de desempeño específico para el personal de apoyo académico en la Universidad Estatal de Bolívar?

4. Frecuencia de evaluación

4) ¿Con qué frecuencia considera que debe ser evaluado el personal de apoyo académico en un periodo fiscal?

5) ¿Considera que la evaluación de desempeño debe ser integral abarcando la auto evaluación, jefe inmediato, pares y subordinados?

5. Actores en el proceso de evaluación

6) ¿Considera usted que los estudiantes deberían participar en el proceso de evaluación de desempeño del personal de apoyo académico?

6. Métodos de evaluación actuales

7) ¿Cuál es el método de evaluación de desempeño utilizado actualmente para evaluar al personal de apoyo académico en la Universidad Estatal de Bolívar?

8) ¿En qué medida cree que el método de evaluación de desempeño actual permite evaluar de manera integral el desempeño del personal de apoyo académico?

9) ¿Qué métodos de evaluación de desempeño considera más apropiados para el personal de apoyo académico?

7. Claridad de los criterios de evaluación

10) ¿Considera que los criterios de evaluación de desempeño utilizados para el personal de apoyo académico en la Universidad Estatal de Bolívar son claros y específicos?

- **Otros**

Anexo 3: Encuesta a personal de apoyo académico.



Anexo 4: Encuesta a personal de apoyo académico.



Anexo 5: Encuesta a personal de apoyo académico.



Anexo 6: Entrevista a Director de Talento Humano.



Anexo 7: Entrevista a Director de Talento Humano.



Anexo 8: Entrevista a Director de Gestión Académica.



Anexo 9: Entrevista a Director de Gestión Académica.



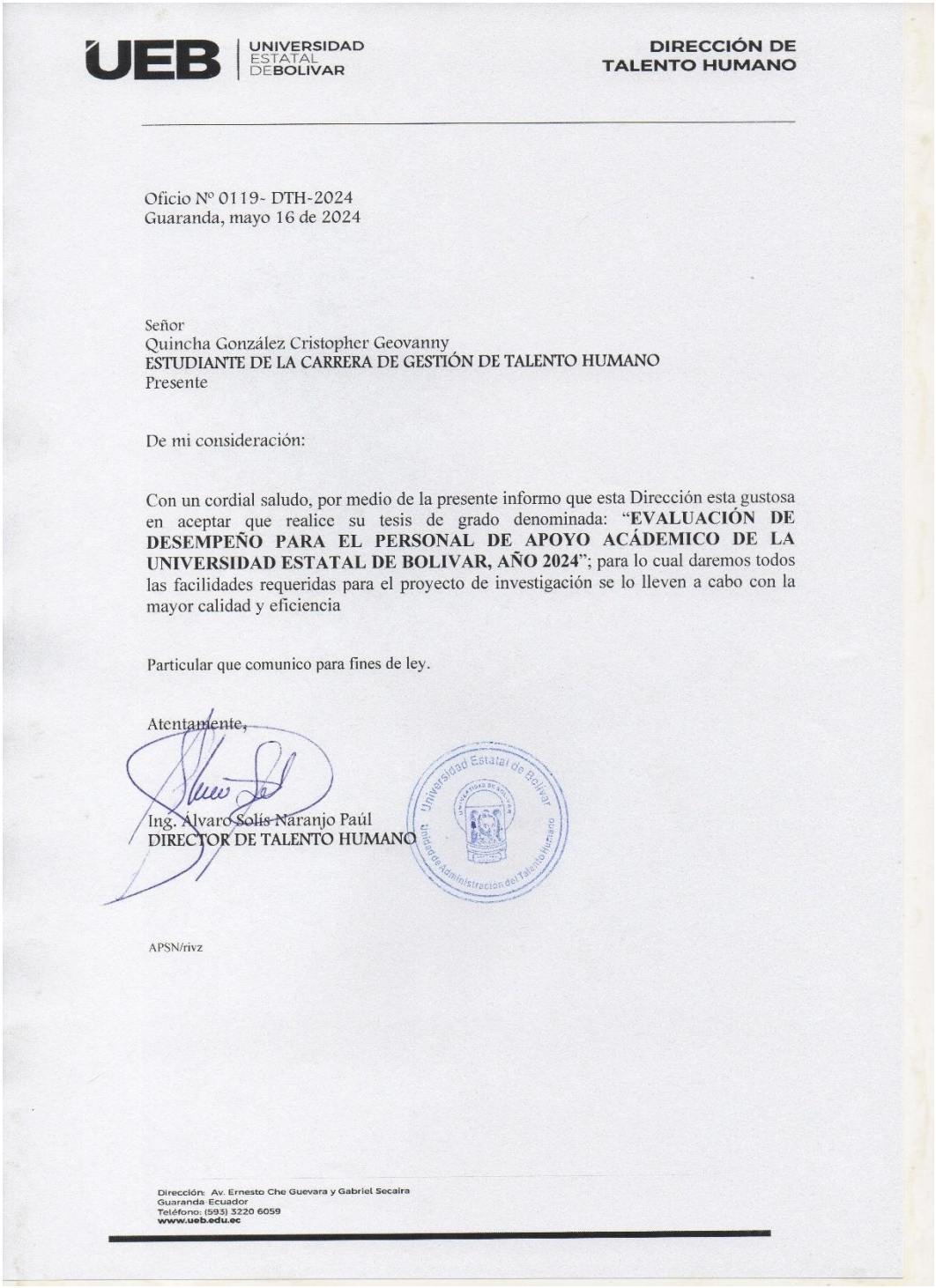
Anexo 10: Entrevista a Vicerrectora Académica.



Anexo 11: Entrevista a Vicerrectora Académica.



Anexo 12: Carta de Aceptación de la Institución.



UEB | UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR

DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO

Oficio Nº 0119- DTH-2024
Guaranda, mayo 16 de 2024

Señor
Quincha González Cristopher Geovanny
ESTUDIANTE DE LA CARRERA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO
Presente

De mi consideración:

Con un cordial saludo, por medio de la presente informo que esta Dirección esta gustosa en aceptar que realice su tesis de grado denominada: "**EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO PARA EL PERSONAL DE APOYO ACÁDEMICO DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR, AÑO 2024**"; para lo cual daremos todos las facilidades requeridas para el proyecto de investigación se lo lleven a cabo con la mayor calidad y eficiencia

Particular que comunico para fines de ley.

Atentamente,

Ing. Álvaro Solís Naranjo Paúl
DIRECTOR DE TALENTO HUMANO

Universidad Estatal de Bolívar
Dirección de Administración del Talento Humano

APSN/rivz

Dirección: Av. Ernesto Che Guevara y Gabriel Secaira
Guaranda Ecuador
Teléfono: (593) 3220 6059
www.ueb.edu.ec

Anexo 13: Certificado Antiplagio.

UEB UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR

UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR
CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

EXTENSIÓN SAN MIGUEL

ING. ERIKA PRISCILA CAHUASQUI MOLINA, EN CALIDAD DE DIRECTORA DE TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

CERTIFICA

Que el trabajo de Integración Curricular denominado: **"Evaluación de Desempeño para el Personal de Apoyo Académico de la Universidad Estatal de Bolívar, Año 2024"**, presentado por el señor **Quincha González Cristopher Geovanny**, estudiante de la **carrera de Gestión del Talento Humano**, pasó el análisis de coincidencia no accidental en la herramienta Turnitin, reflejando un **porcentaje de similitud del 1%**, como se evidencia en el documento adjunto.

Guaranda 21 de Noviembre del 2024

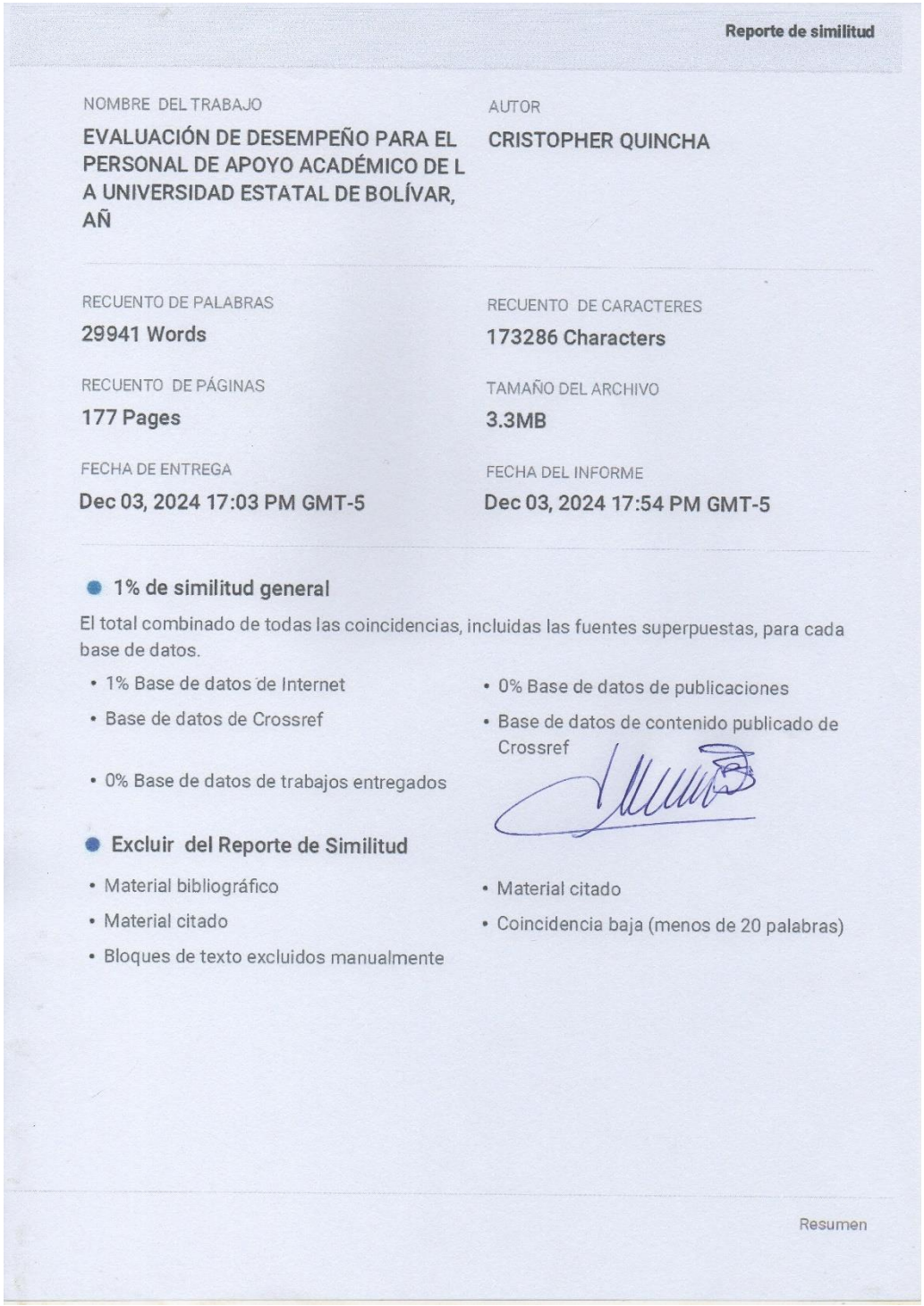
Atentamente,

Ing. Erika Priscila Cahuasqui Molina

Directora

Dirección: Av. General José Gallardo Román y César Jácome Cajiao
San Miguel - Ecuador
Teléfono: (593) 032 989812 - 032989813 - 032989463
www.ueb.edu.ec

Anexo 14: Certificado Turtinitin.



Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO
EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO PARA EL PERSONAL DE APOYO ACADÉMICO DE L A UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR, AÑ

AUTOR
CRISTOPHER QUINCHA

RECUENTO DE PALABRAS
29941 Words

RECUENTO DE CARACTERES
173286 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS
177 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO
3.3MB

FECHA DE ENTREGA
Dec 03, 2024 17:03 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME
Dec 03, 2024 17:54 PM GMT-5

● 1% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 1% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 0% Base de datos de trabajos entregados
- 0% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Bloques de texto excluidos manualmente
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 20 palabras)

Resumen