



UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA

SEDE GUAYAQUIL

CARRERA DE PSICOLOGÍA

**SISTEMATIZACIÓN DE EXPERIENCIA: LA AUSENCIA DE HIGIENE DEL
SUEÑO Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
COLABORADORES DE LA EMPRESA DIAL GROUP S.A.S. MEDIANTE LA
APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS PSICOLÓGICOS EN EL PERÍODO DE MAYO A
SEPTIEMBRE 2023.**

Trabajo de titulación previo a la obtención del
Título de **Licenciada en Psicología**

AUTORAS:

JARITZA ASHLEY VILLALTA RODRÍGUEZ

ROMINA CATALINA SOLIS DELEG

TUTOR:

Msc. WASHINGTON FABRICIO ESCORZA

FLORES

Guayaquil – Ecuador

2023

**CERTIFICADO DE RESPONSABILIDAD Y AUTORÍA DEL TRABAJO DE
TITULACIÓN.**


**CERTIFICADO DE RESPONSABILIDAD Y AUTORÍA DEL TRABAJO DE
TITULACIÓN**

Nosotras, **Jaritza Ashley Villalta Rodríguez** con documento de identificación N°
0953474277 y **Romina Catalina Solis Deleg** con documento de identificación N°
0930993811; manifestamos que:

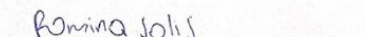
Somos las autoras y responsables del presente trabajo; y, autorizamos a que sin fines de
lucro la Universidad Politécnica Salesiana pueda usar, difundir, reproducir o publicar de
manera total o parcial el presente trabajo de titulación.

Guayaquil, 09 de septiembre del 2023.

Atentamente,



**Jaritza Ashley Villalta
Rodríguez
0953474277**



**Romina Catalina Solis Deleg
0930993811**

**CERTIFICADO DE CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR DEL TRABAJO DE
TITULACIÓN A LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA.**

**CERTIFICADO DE CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR DEL TRABAJO DE
TITULACIÓN A LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA**

Nosotras, **Jaritza Ashley Villalta Rodríguez** con documento de identificación No. 0953474277 y **Romina Catalina Solis Deleg** con documento de identificación No. 0930993811, expresamos nuestra voluntad y por medio del presente documento cedemos a la Universidad Politécnica Salesiana la titularidad sobre los derechos patrimoniales en virtud de que somos autoras de la **Sistematización de Experiencias prácticas de investigación y/o intervención: “LA AUSENCIA DE HIGIENE DEL SUEÑO Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA DIAL GROUP S.A.S. MEDIANTE LA APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS PSICOLÓGICOS EN EL PERÍODO DE MAYO A SEPTIEMBRE 2023”**, el cual ha sido desarrollado para optar por el título de: **Licenciadas en Psicología**, en la Universidad Politécnica Salesiana, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente.

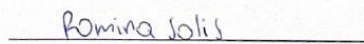
En concordancia con lo manifestado, suscribimos este documento en el momento que hacemos la entrega del trabajo final en formato digital a la Biblioteca de la Universidad Politécnica Salesiana.

Guayaquil, 09 de septiembre del 2023.

Atentamente,



Jaritza Ashley Villalta Rodríguez
0953474277




Romina Catalina Solis Deleg
0930993811

CERTIFICADO DE DIRECCIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN**CERTIFICADO DE DIRECCIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN**

Yo, **Washington Fabricio Escorza Flores** con documento de identificación N° **0602898272** docente de la **Universidad Politécnica Salesiana**, declaro que bajo mi tutoría fue desarrollado el trabajo de titulación: **LA AUSENCIA DE HIGIENE DEL SUEÑO Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA DIAL GROUP S.A.S. MEDIANTE LA APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS PSICOLÓGICOS EN EL PERÍODO DE MAYO A SEPTIEMBRE 2023**, realizado por **Jaritza Ashley Villalta Rodríguez** con documento de identificación N° **0953474277** y por **Romina Catalina Solis Deleg** con documento de identificación N° **0930993811**, obteniendo como resultado final el trabajo de titulación bajo la opción **Sistematización de experiencias prácticas de investigación y/o intervención** que cumple con todos los requisitos determinados por la Universidad Politécnica Salesiana.

Guayaquil, 09 de septiembre del 2023.

Atentamente,



**Msc. Washington Fabricio
Escorza Flores
0602898272**

AUTORIZACIÓN



AUTORIZACIÓN

El que suscribe, Gerente de la compañía DIAL GROUP S.A.S. el presente se autoriza a Romina Catalina Solis Deleg con documento de identificación No. 0930993811, se le otorga el respectivo permiso para la aplicación de los instrumentos necesarios para desarrollar su investigación en Talento Humano, el mismo que tiene como propósito el estudio de investigación (trabajo de grado) cuyo título es «“Sistematización de Experiencia: “La ausencia de Higiene del Sueño y su incidencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa DIAL GROUP S.A.S. mediante la aplicación de instrumentos psicológicos en el período de mayo a septiembre 2023”»», resultado de este trabajo posteriormente será publicado en el repositorio institucional de la UNIVERSIDAD POLITECNICA SALESIANA.

Guayaquil, 22 de mayo de 2023.

Econ. Aníbal Parada Merchán
Gerente General

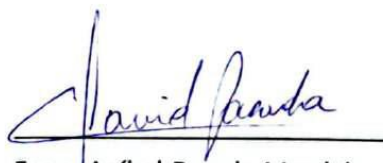
AUTORIZACIÓN

The logo for DIAL GROUP, featuring the word "DIAL" in a stylized blue font with a vertical bar to its left, followed by "GROUP" in a standard blue font.The logo for Claró, with "Claró" in red and "Distribuidor Autorizado" in smaller black text below it.

AUTORIZACIÓN

El que suscribe, Gerente de la compañía DIAL GROUP S.A.S. el presente se autoriza a Jaritza Ashley Villalta Rodríguez con documento de identificación No. 0953474277, se le otorga el respectivo permiso para la aplicación de los instrumentos necesarios para desarrollar su investigación en Talento Humano, el mismo que tiene como propósito el estudio de investigación (trabajo de grado) cuyo título es «“Sistematización de Experiencia: “La ausencia de Higiene del Sueño y su incidencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa DIAL GROUP S.A.S. mediante la aplicación de instrumentos psicológicos en el período de mayo a septiembre 2023”», resultado de este trabajo posteriormente será publicado en el repositorio institucional de la UNIVERSIDAD POLITECNICA SALESIANA.

Guayaquil, 22 de mayo de 2023.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Anibal Parada".

Econ. Aníbal Parada Merchán
Gerente General

DEDICATORIA Y AGRADECIMIENTO

Jaritzta Villalta Rodríguez.

Para empezar, quiero agradecer y dedicar este trabajo a mi mamá, Lidia, quién nunca me dejó sola, siempre estuvo para apoyarme y no dejarme caer en los momentos más vulnerables y cansados, impulsándome, creyendo en mí, haciéndome ver todo el esfuerzo que he logrado en este camino. A mi hermana Jelitza, que fue y será siempre mi pilar fundamental para poder seguir adelante a pesar de los obstáculos que se presenten y no decaerme por los mismos, tratando de ser un ejemplo del que esté orgullosa, a mi papá Jimmy, a quién voy a enorgullecer por culminar uno de los tantos logros que tenemos por delante y a mi chiquita Jaziel, quién se unió a mitad de este camino.

Agradezco a mis compañeros y amigos; mi grupo de inicio a fin, 'La Résistance' Romina Solis y Ricardo Ramírez fueron y son el claro ejemplo de 'la carrera se la saca adelante con buenos amigos', agradezco por el inmenso apoyo que siempre nos brindamos entre los tres y nunca nos dejamos caer, la amistad que mantuvimos estos años ha sido una de las más sinceras y bonitas. Mi dúo hasta el final, Romina, estoy agradecida y orgullosa de todo lo que logramos juntas y/o separadas, por siempre impulsarnos mutuamente cuando la otra no podía más. Ricardo, siempre predispuesto a ayudar y darnos esa palabra de aliento. A mis mejores amigas, Melanie Coloma y Angie Tomalá, por siempre estar cuando más las necesitaba, ayudándome en los momentos difíciles para hacerme ver que puedo seguir y no renunciar, por ser uno de los apoyos más sinceros que puedo y quiero seguir teniendo en mi vida, agradeciéndoles siempre por los años más bonitos de amistad y sinceridad que prevalecerán en nosotras, siendo mis incondicionales toda la vida.

Los docentes, profesionales y amigos más admirables que pude conocer en mi periodo académico; Paola Samaniego, Orlando Bustamante, Fabricio Escorza, Darwin Hidalgo, Cinthya Sesme y Stalyn Paz, su amor por la carrera, la enseñanza y apoyo incondicional hicieron que ésta no haya sido la equivocada. Así mismo, a mi presidenta Katherine Muñoz a quién conocí por casualidad y terminamos siendo la dupla que necesitaban en todo, el 'dream team', gracias por las enseñanzas, lealtad y apoyo. Que honor y gusto haber sido su secretaria y pertenecer a la misma directiva, trabajando de la mano para seguir impulsando esta hermosa carrera, sin usted como nuestro pilar no hubiera sido lo mismo.

Y para culminar a quienes tuve la oportunidad de conocer en el proceso de la elaboración de la sistematización Katherine Delgado y Alexander Torres, compañeros de trabajo y muy buenos amigos quienes estuvieron brindándome su apoyo incondicional desde el inicio para no declinar en el proceso.

DEDICATORIA Y AGRADECIMIENTO

Romina Solis Deleg.

Esta sistematización de experiencias es el resultado de años de esfuerzo, aprendizaje y perseverancia. Por lo tanto, dedico este trabajo a quienes han sido mis pilares fundamentales a lo largo de este camino en la universidad.

A Dios, porque sin su sabiduría y guía no podría haber crecido de la manera en que ha sucedido hasta este momento. Le ruego que me siga conduciendo por el camino del bien y fortaleciéndome en cada etapa que esté próxima a vivir.

A mis padres, Marjorie y Segundo, ya que cada día que pasa valoro más el hecho de tener a dos personas tan asombrosas como padres. Ellos siempre me brindaron su apoyo incondicional sosteniéndome en los momentos más complicados e impulsándome en los mejores momentos. La fe que depositaron en mí ha sido determinante y sus enseñanzas sobre realizar cualquier actividad con plena dedicación han sido mi ejemplo a seguir desde que tengo memoria.

Quiero agradecerle también a mi novio Carlos, que quien con sus palabras reconfortantes y paciencia infinita siempre estuvo ahí para recordarme que podía lograrlo a pesar de todo y eso marcó toda la diferencia. Su presencia en mi vida ha enriquecido esta travesía y mi crecimiento tanto académico como personal de manera inimaginable.

Aprovecho esta oportunidad para expresar mi más sincero agradecimiento hacia los docentes que dejaron una huella en mí. A mi tutor, el Msc. Fabricio Escorza por haber sido un mentor excepcional, siempre con la disposición de compartir sus conocimientos conmigo para enriquecer mi crecimiento profesional. A la Mgs. Paola Samaniego por haber sido una fuente de

constante inspiración desde el primer semestre en que tuve el honor de conocerla, llevaré por siempre conmigo todas las lecciones que pude aprender de usted.

Finalmente dedico este trabajo a la primera y más valiosa amiga que me dio la universidad, Jaritza, no hay otra persona con la que hubiera querido compartir este proceso. Conocerse se ha convertido en una de las más bonitas experiencias, juntas hemos enfrentado tantos obstáculos y celebrado momentos de felicidad que siempre llevaré en mi corazón. Que esta tesis sea un recuerdo eterno de nuestra amistad y de lo que somos capaces de lograr juntas cuando nos proponemos conseguir una meta.

RESUMEN

Esta sistematización de experiencias de tipo cualitativa y de enfoque correlacional de estudio de caso, fue realizada dentro de la compañía Dial Group S.A.S., dentro del período comprendido entre mayo y septiembre del 2023 con la finalidad de abordar la temática correspondiente a la higiene del sueño y su incidencia sobre el desempeño laboral de los colaboradores. Debido al enfoque de la sistematización de experiencias es de estudio de caso por conveniencia, se consideró la participación de 5 colaboradores, de los cuales participaron 3 hombres y 2 mujeres con edades que oscilaban entre los 20 y 35 años. Por otro lado, los instrumentos escogidos para recopilar la información fueron la Evaluación de Desempeño de 180 grados y el Test de Somnolencia de Epworth. Los resultados obtenidos arrojan que al no poseer una adecuada higiene del sueño, su desempeño laboral puede verse afectado.

Palabras clave: Psicología organizacional, higiene del sueño, desempeño laboral, incidencia.

ABSTRACT

This systematization of experiences of a qualitative type and of a correlational case study approach was carried out within the company Dial Group SAS, within the period between May and September 2023 with the purpose of addressing the theme corresponding to sleep hygiene and its incidence on the performance job of collaborators. Due to the focus of the systematization of experiences is a case study for convenience, the participation of 5 collaborators was considered, of which 3 men and 2 women with ages ranging between 20 and 35 years participated. On the other hand, the instruments chosen to collect the information were The 180 Degree Performance Evaluation and The Epworth Sleepiness Scale. The results obtained show that by not having adequate sleep hygiene, their work performance may be affected.

Keywords: Organizational psychology, sleep hygiene, job performance, incidence.

Tabla de contenido

CERTIFICADO DE RESPONSABILIDAD Y AUTORÍA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN.	I
CERTIFICADO DE CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN A LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA.....	III
CERTIFICADO DE DIRECCIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN.....	IV
AUTORIZACIÓN	V
AUTORIZACIÓN	VI
DEDICATORIA Y AGRADECIMIENTO	VII
DEDICATORIA Y AGRADECIMIENTO	IX
RESUMEN.....	XI
ABSTRACT.....	XII
Primera Parte	1
1. Datos informativos del proyecto	1
1.1. Nombre del proyecto.....	1
1.2. Nombre de la institución	1
1.3. Tema que aborda la experiencia.....	1

1.4.	Localización	1
2.	Objetivo de la sistematización	2
3.	Eje de la sistematización	3
4.	Objeto de la intervención o de la práctica de investigación.....	7
5.	Metodología	8
6.	Preguntas clave.....	8
6.1.	Preguntas de inicio	8
6.2.	Preguntas interpretativas	8
6.3.	Preguntas de cierre	9
7.	Organización y procesamiento de la información.....	9
8.	Análisis de la información	10
9.	Justificación.....	12
10.	Caracterización de los beneficiarios.....	13
11.	Interpretación.	14
12.	Principales logros del aprendizaje.....	16
12.1.	¿Cuáles fueron las lecciones aprendidas? ¿Qué es lo que se aprendió con el proyecto o práctica de investigación?.....	16
12.2.	¿Cómo aportó mi formación académica a entender las prácticas	

psicosociales desde distintos ámbitos de intervención? Se describen las experiencias positivas y negativas. Finalmente se propone alternativas para situaciones similares. ¿Qué se haría igual? ¿Qué cambiaría?	16
12.3. ¿Cuáles objetivos de los que se plantearon se lograron? ¿Cuáles no? ¿Por qué?	16
12.4. ¿Identificaron elementos de riesgo en algún momento de la experiencia con el proyecto de intervención o de investigación?	17
12.5. ¿Qué impacto tiene esos elementos innovadores para los grupos poblacionales con cuales se trabajó o para el grupo de investigación? ¿Qué impacto a nivel de la salud mental se evidenció como consecuencia del proyecto o para los beneficiarios de la investigación?	17
13. Conclusiones y recomendaciones	17
14. Referencias bibliográficas	19

Tabla de Anexos

ANEXOS	27
Anexo 1. Diarios de Campo.....	27
Anexo 1.1. Diario de Campo 1.	27
Anexo 1.2. Diario de Campo 2.	28
Anexo 1.3. Diario de Campo 3.	29
Anexo 1.4. Diario de Campo 4.	30
Anexo 1.5. Diario de Campo 5.	31
Anexo 1.6. Diario de Campo 6.	32
Anexo 2. Consentimientos Informados.....	33
Anexo 3. Evaluación de Desempeño 180 grados.....	41
Anexo 3.1. Evaluación de Desempeño 180 grados Sujeto 1.....	41
Anexo 3.2. Evaluación de Desempeño 180 grados Sujeto 2.....	47
Anexo 3.3. Evaluación de Desempeño 180 grados Sujeto 3.....	53
Anexo 3.4. Evaluación de Desempeño 180 grados Sujeto 4.....	59

Anexo 3.5. Evaluación de Desempeño 180 grados Sujeto 5.....	65
Anexo 4. Protocolo de Evaluación de Desempeño de 180 grados.....	71
Anexo 5. Informe Individual de Evaluación de Desempeño	74
Anexo 5.1. INFORME INDIVIDUAL DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO 180°	74
Anexo 5.2. INFORME INDIVIDUAL DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO 180°	77
Anexo 5.3. INFORME INDIVIDUAL DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO 180°	79
Anexo 5.4. INFORME INDIVIDUAL DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO 180°	82
Anexo 5.4. INFORME INDIVIDUAL DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO 180°	85
Anexo 6. Test de Somnolencia de Epworth.....	89
Anexo 6.1. Test de Somnolencia de Epworth Sujeto 1.....	90
Anexo 6.2. Test de Somnolencia de Epworth Sujeto 2.....	91
Anexo 6.3. Test de Somnolencia de Epworth Sujeto 3.....	92
Anexo 6.4. Test de Somnolencia de Epworth Sujeto 4.....	93
Anexo 6.5. Test de Somnolencia de Epworth Sujeto 5.....	94
Anexo 7. Tablas de Escalas de puntuaciones.....	95

Anexo 7.1. Tabla 1. Escala de Actividades Esenciales.....	95
Anexo 7.2. Tabla 2. Escala de Conocimientos Académicos.....	95
Anexo 7.3. Tabla 3. Escala de Destrezas	95
Anexo 7.4. Tabla 4. Escala de Competencias	95
Anexo 7.5. Tabla 5. Escala de Puntuación Final.....	96
Anexo 7.6. Tabla 6. Escala de Test de EPWORTH.....	96
Anexo 7.7. Tabla 6. Escala de Diagnóstico del Test de EPWORTH.....	96
Anexo 8.Resultados de las evaluaciones aplicadas.....	96
Anexo 8.1. Resultados del sujeto 1	97
Anexo 8.2. Resultados del sujeto 2	97
Anexo 8.3. Resultados del sujeto 3	97
Anexo 8.4. Resultados del sujeto 4	98
Anexo 8.5. Resultados del sujeto 5	98

Primera Parte

1. Datos informativos del proyecto

1.1. Nombre del proyecto

Sistematización de Experiencia: La ausencia de higiene del sueño y su incidencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Dial Group S.A.S. mediante la aplicación de instrumentos psicológicos en el período de mayo a septiembre 2023.

1.2.Nombre de la institución

El proyecto que se describe se ejecutó en la empresa Dial Group S.A.S. durante el período de mayo a septiembre 2023.

1.3.Tema que aborda la experiencia

El tema de la sistematización de experiencias se enmarca en la categoría de la psicología organizacional, ya que se describirá la influencia de la higiene del sueño sobre el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Dial Group S.A.S.

Marytere Narvaez (2020), afirma que la psicología organizacional está enfocada en ayudar a las empresas a evaluar las competencias, habilidades, percepciones y el potencial de los empleados de manera que se puedan alcanzar los objetivos que mantiene la compañía, así también, para alcanzar los objetivos de la organización y aportar con el desarrollo personal y profesional de sus colaboradores.

1.4.Localización

El proyecto que se describe en el presente informe de sistematización de experiencias se llevó a cabo en el departamento de Recursos Humanos de la empresa Dial Group S.A.S. situada

en la Ciudadela Bellavista, Manzana 23 Villa 3, en la ciudad de Guayaquil, Ecuador; tal y como se muestra en la **Figura N° 1**.

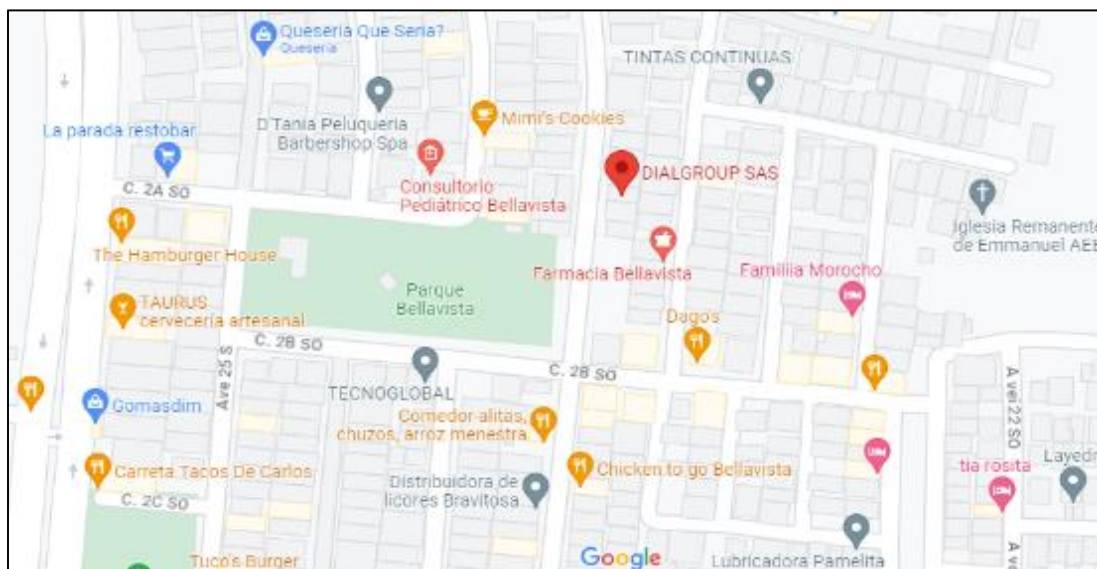


Figura 1. Ubicación geográfica de la empresa Dial Group S.A.S. en Guayaquil, Ecuador.

Fuente: Google Maps

2. Objetivo de la sistematización

Oscar Jara (2015) menciona que el conocimiento originado por la sistematización de experiencias involucra la realización de funciones teóricas desde la práctica, sobre y en función de la misma.

Según la primera variable a analizar, Chiavenato, I. (2011) indica que la evaluación del desempeño es una apreciación sistemática de cómo se desempeña el sujeto en un puesto y de su potencial de desarrollo, esta surge como un recurso fundamental en el ámbito organizacional, que permite medir y analizar de manera rigurosa el rendimiento y la efectividad de los colaboradores dentro de sus roles laborales. Por otro lado, Andrea Parra (2020), menciona que “una evaluación

180 grados puede ser la forma más productiva y constructiva de evaluación del desempeño” al ser esta una evaluación donde se obtiene la perspectiva del jefe y compañeros o pares permite una visión enriquecedora del desempeño de los sujetos evaluados. El desempeño laboral hace referencia al comportamiento de un colaborador con respecto a garantizar la continuidad de sus responsabilidades laborales demostrando gran habilidad para desempeñarse de manera adecuada en el puesto de trabajo asignado, Sarıköse y Göktepe (2022).

Adicional se analizará la Higiene del Sueño, misma que puede definirse como prácticas que están bajo el control del sujeto, mismas que conllevan a estar en un estado de hiperalerta o hipervigilia según lo indican J. Gállego Pérez-Larraya, J.B. Toledo, E. Urrestarazu, J. Iriarte (2007). Así mismo, Bacelar y Pinto (2019) comparten que la higiene del sueño implica modificar nuestra rutina y adaptar el entorno para promover la calidad del sueño, prescindiendo de los medicamentos. Esta hace alusión a implementar medidas y hábitos diarios tanto antes de acostarse, como durante el día para obtener un impacto beneficioso en la calidad y cantidad del descanso nocturno, Baranwal (2023).

3. Eje de la sistematización

Evaluar el desempeño de un colaborador favorece al trabajador, a la compañía y a la comunidad permitiendo que este tenga la oportunidad de desarrollarse en un área adecuada según menciona Lenin Párraga (2018). Así mismo, Antonio Jara (2018) dice que esta ayuda a dar a conocer el valor del desempeño que mantiene cada sujeto en función de las actividades, objetivos, resultados y posible desarrollo profesionales como dentro de la compañía. Por otro lado, el desempeño puede tener logros positivos o negativos, depende únicamente del trabajo, gestión o conducta que mantengan los colaboradores hacia la compañía. (J. Colcha, L. Tapia, M.

Romero, P. Chiriboga, 2021) Por lo tanto, la eficacia y alto rendimiento del desempeño laboral individual constituye parte fundamental e indispensable de la empresa. (J. Cieza, J. Silva, M. Silva, 2021)

Según Jesús Morán (2016), el desempeño laboral se evalúa en situación real mas no simulada, es por ello que para medir el desempeño de un colaborador es importante diseñar un modelo basado en las competencias. Dicho esto, la evaluación del desempeño es un procedimiento fundamental en la organización, ya que esta se utiliza como una herramienta clave para gestionar el desarrollo y crecimiento personal y profesional. Oscar Riobamba (2018). La razón principal por la cual las organizaciones despiertan su interés por estudiar este concepto es construir la capacidad de comprender y explicar diversos factores que influyen en el desarrollo y la eficacia de las empresas, por lo tanto, es esencial tener un conocimiento sólido del desempeño laboral. (Choi et al., 2018).

Martha Alles (2017) menciona que existen diferentes mediciones del desempeño, las más usuales son; evaluación vertical, evaluación de 360°, determinación temprana de brechas. Sin embargo, las evaluaciones del desempeño más usadas por las compañías son; evaluación de desempeño de 90°, evaluación de desempeño de 180°, evaluación de desempeño 270° y evaluación de 360°. (Y. León, N. López & E. Parra, 2022)

La evaluación de 180° incorpora varios evaluadores, permitiendo un enfoque más objetivo, la aplicación de ésta dependerá únicamente de las características que mantiene la compañía, según indican Paola Chinchá & Fiorella Reyes (2021), los evaluadores serán quienes hayan trabajado de la mano con el evaluado, es decir, clientes, colaboradores y jefes, menciona Fanny Wachapa (2019).

En un estudio realizado por J. López, J. Beltrán, V. Meriño, C. Martínez, L. Guzmán, D. Otálvaro y D. Pareja en 2020 en el que se diseñó una evaluación de desempeño bajo el modelo de 180 grados, se pudo confirmar su efectividad tras haber identificado las áreas de mejora en las competencias de los colaboradores en los diferentes niveles de la organización. Por otro lado, en un estudio realizado por Hidalgo en 2022, en donde propuso el diseño de una evaluación del desempeño bajo el modelo de 180 grados, se pudo concluir que la aplicación de la misma, ayudó a evidenciar el rendimiento de los colaboradores para proponer estrategias según la información recolectada. Por último, en un estudio realizado por Herrera en 2022, también concuerda que, al aplicar la evaluación de desempeño bajo el modelo de 180 grados, se logró valorar el desempeño del personal en donde se plantearon métodos para mejorar la calidad del desempeño dentro de la institución.

El sueño es una función biológica de vital importancia para todos los seres vivos, misma que se experimenta de manera periódica y se caracteriza por la disminución de la conciencia y de las respuestas frente a diferentes estímulos, esta se encuentra ligada directamente al ritmo circadiano. (Carrillo et al., 2018) Se ha evidenciado que el sueño se divide en una serie de etapas que suceden de manera continua y periódica teniendo una duración aproximada de 90 minutos mediante la cual se obtiene un total de 4 a 6 ciclos por noche dependiendo de las horas dedicadas para dormir. (Moya, 2021)

En el sueño se distinguen dos tipos de etapas conocidas como etapa No-REM (NREM) y etapa REM (R); ambas tienen de 4 a 5 ciclos con una variación que dura aproximadamente entre 90 a 120 minutos. Por un lado, la etapa NREM se representa por el 75% del tiempo total de sueño mientras que, la etapa del sueño REM suele comprender un 20% teniendo como máximo un 25%

del total del sueño nocturno. (Fabres et al., 2021)

La primera etapa del sueño, conocida como Sueño de Transición, se basa en la pérdida gradual de la conexión, debilitando la capacidad de reacción al entorno en donde los pensamientos comienzan a divagar hasta el punto de escuchar voces que susurran nombres, la aparición de imágenes abstractas, paisajes y destellos de luz. (Benavides, 2019)

La segunda etapa, conocida como Sueño Ligero, se centra en el individuo completamente dormido, exhibe una relajación muscular gradual, una desvinculación notoria con el ambiente y una disminución continua de su índice metabólico. (Galarza, 2019)

La última etapa, denominada Sueño Profundo, es catalogada como el instante en donde el sueño es más extenso y profundo con la presencia de ondas lentas, considerándose el momento perfecto en donde el individuo puede descansar plenamente. (Fabres, 2021)

Por otro lado, se menciona que la higiene del sueño es diferente para cada sujeto ya que está sujeta a cambios dependiendo de factores como el organismo, el ambiente y el comportamiento. (Reyes et al., 2020) Según Guevara (2022), las medidas de higiene del sueño más importantes a considerar son: establecer una rutina de descanso con horarios regulares y evitar actividades estimulantes antes de dormir, limitar la cafeína y el alcohol, así como comer ligero en la noche es fundamental, además, incorporar ejercicios y relajación en la rutina diaria contribuye a un sueño más reparador.

El consumo diario de cafeína puede acarrear consecuencias dentro de la higiene del sueño tales como modificar el tiempo total de sueño, reducir el estado del mismo y ocasionar que los sujetos despierten constantemente por la noche. (Shimura et al., 2020). Es considerada como un

factor fundamental a tener en cuenta, ya que de manera primordial se enfoca en un conjunto de hábitos y conductas que posibilitan dormir adecuadamente y controlan elementos externos que pueda incidir de manera perjudicial en la conciliación del sueño (Rodríguez et al., 2019).

Algunas recomendaciones para tener una óptima higiene del sueño se basan en establecer una rutina de sueño que se cumpla diariamente, evitar ingerir alimentos pesados cerca de la hora de dormir y evitar utilizar dispositivos electrónicos al momento de acostarse. (Lucena et al., 2023)

En un estudio realizado por A. Campbell, A. Neill, D. Scott en 2018 indica que el Test de Somnolencia de Epworth tuvo resultados con mejor calidad de sueño a pacientes con mejores condiciones médicas. Por otro lado, en un estudio realizado por L. Lucena, J. Santos, S. Tufik y H. Hachul en 2023, detallan que las instrucciones brindadas en su estudio acerca de la higiene del sueño ayudaron a los participantes a autoevaluar y mejorar sus patrones de sueño. Por último, el estudio que realizó M. Félez, et al., en 2017 incluyó el Test de Somnolencia Epworth en la aplicación de tres diferentes grupos en donde uno de ellos obtuvo resultados bajos en relación a la higiene de sueño en comparación con los dos primeros.

4. Objeto de la intervención o de la práctica de investigación

El objeto de la sistematización de experiencias es el estudio de la incidencia de la higiene del sueño en el desempeño laboral de los colaboradores del departamento administrativo del área comercial de la compañía Dial Group S.A.S., durante el periodo de mayo a septiembre del 2023, implementado el modelo de evaluación de desempeño 180 grados y el Test de Epworth para la recolección de datos.

5. Metodología

La metodología propuesta para la sistematización de experiencias es de tipo cualitativa, de enfoque correlacional y está estructurada bajo los parámetros de estudio de casos por conveniencia. Según Campbell et al., (2020), el muestreo por conveniencia es una estrategia para incrementar la posibilidad de generar información apropiada y beneficiosa utilizando como base una muestra pequeña. En esta sistematización de experiencias se consideró una población de 5 individuos, de los cuales 3 son hombres y 2 mujeres, de entre 20 y 35 años. Para la obtención de resultados se aplicará la Evaluación de Desempeño de 180 grados con 4 categorías basadas en actividades específicas, conocimientos académicos, destrezas y competencias tanto cardinales como específicas. Por otro lado, también se empleará el Test de Somnolencia de Epworth ya que se busca conocer la realidad actual de los colaboradores al no poseer una buena rutina de higiene del sueño y el impacto que se puede obtener sobre el rendimiento laboral.

6. Preguntas clave

6.1. Preguntas de inicio

¿Qué problemática se estudiará llevando a cabo la ejecución de la sistematización de experiencias en la compañía Dial Group S.A.S?

¿Con qué población se estima trabajar para la aplicación de instrumentos?

¿De qué manera el sueño afecta en el desempeño laboral de los colaboradores de la compañía Dial Group S.A.S.?

6.2. Preguntas interpretativas

¿Cuál es el estado actual de los colaboradores en su desempeño laboral?

¿Cómo percibieron el test de Epworth los colaboradores de la compañía Dial Group S.A.S.?

¿Qué dificultades se presentaron durante la ejecución de la sistematización de experiencia en la compañía o empleadores?

6.3. Preguntas de cierre

¿Cuáles fueron los puntos a mejorar que se percibieron con los resultados obtenidos de los colaboradores de la compañía Dial Group S.A.S.?

¿Cómo percibieron los colaboradores de la compañía Dial Group S.A.S. su participación en la sistematización de experiencia?

¿Cuál fue influencia que tuvo la sistematización de experiencia en la compañía Dial Group S.A.S.?

7. Organización y procesamiento de la información

La información y datos usados para realizar proyecto de sistematización de experiencias se simplificaron en 3 etapas, descritos a continuación.

Primera etapa: Se realizó la presentación con la compañía Dial Group, en donde se llevarían a cabo las prácticas pre-profesionales, lugar que se designó para cumplir con las horas correspondientes a la malla curricular de la carrera de Psicología. En este primer encuentro con la compañía se mencionaron algunas problemáticas con la coordinadora de campaña, temas de los cuales eran carentes, principalmente en el área de Recursos Humanos, así mismo, se evidenciaban situaciones empíricas que podrían estar afectando al desempeño laboral de los colaboradores de la misma. De esta manera, se llevó a cabo de aplicar la evaluación de

desempeño 180 grados; midiendo el desempeño laboral de los colaboradores y la toma de test de Epworth, para analizar la calidad de higiene de sueño que tiene los sujetos.

Segunda etapa: Con el fin de empatizar con los miembros de la compañía se establecían diálogos de manera que se pueda conocer un poco más de la población con la cual se iba a ejecutar el proyecto, tomando en consideración que es una compañía en donde la mayor población de colaboradores son asesores comerciales se hizo el análisis de trabajar con el personal administrativo por la poca rotación que se evidencia en el mismo. A partir de la identificación de la población siendo esta: supervisor comercial, analista de data, digitador, capacitadora y ejecutivo de cobranza se establecieron mejores lazos para la ejecución del proyecto, permitiéndonos tener una mejor acogida durante la toma de pruebas.

Tercera etapa: Como última instancia se llevó a cabo el análisis de las pruebas aplicadas y los informes de cada una de ellas, de manera que se pueda realizar una mejor interpretación de resultados y así exponer las recomendaciones de manera eficaz para la compañía Dial Group S.A.S.

8. Análisis de la información

Para analizar la ausencia de higiene de sueño y su incidencia en el desempeño laboral, se llevaron a cabo la aplicación de Evaluación de Desempeño de 180 Grados y el Test de Somnolencia de Epworth.

Para la puntuación de Evaluación de Desempeño se realizó una escala de puntuación de los resultados generales de cada sujeto evaluado. La información está conformada por los siguientes datos de los sujetos estudiados (cargo, edad y sexo); seguido de la evaluación de

desempeño (Anexo 3). A continuación, se suman las respuestas de los ítems por apartados de esta manera obteniendo resultados por apartados y general. Así mismo con el test Epworth (Anexo 6), se suman los ítems para obtener la calificación del mismo.

Los datos que se obtuvieron en la evaluación de desempeño se organizaron en matrices para el respectivo análisis clasificándolos en cuatro apartados y la puntuación del test de Epworth para medir la higiene del sueño.

Así pues, se obtiene como resultado para el primer sujeto evaluado de sexo masculino: Actividades esenciales como efectivo (4,9 puntos), conocimientos académicos como medianamente efectivo (3,2 puntos), destrezas como efectivo (4,3 puntos) y competencias como efectivo (4,3 puntos). Obteniendo una calificación final puntuando según la escala ‘bueno’ con un intervalo de 65 puntos. En el test de Epworth obtuvo una puntuación de 12 alcanzando el nivel ‘ligero’ con el diagnóstico indicando que presenta una ligera somnolencia. (Anexo 8.1.)

El segundo sujeto evaluado de sexo masculino obtuvo como resultados: Actividades esenciales como efectivo (4,6 puntos), conocimientos académicos como altamente efectivo (5 puntos), destrezas como efectivo (4,4 puntos) y competencias como efectivo (4,6 puntos). Obteniendo una calificación final puntuando según la escala ‘bueno’ con un intervalo de 67 puntos. En el test de Epworth obtuvo una puntuación de 3 alcanzando el nivel ‘normal’ con el diagnóstico indicando que no presenta somnolencia, está dentro de los límites considerados normales. (Anexo 8.2.)

Por consiguiente, el tercer sujeto evaluado de sexo femenino obtuvo como resultados: Actividades esenciales como medianamente efectivo (3,5 puntos), conocimientos académicos

como efectivo (4 puntos), destrezas como efectivo (4,6 puntos) y competencias como efectivo (4,6 puntos). Obteniendo una calificación final puntuando según la escala ‘bueno’ con un intervalo de 69 puntos. En el test de Epworth obtuvo una puntuación de 2 alcanzando el nivel ‘normal’ con el diagnóstico indicando que no presenta somnolencia, está dentro de los límites considerados normales. (Anexo 8.3.)

En cuanto, el cuarto sujeto evaluado de sexo masculino obtuvo como resultados: Actividades esenciales como efectivo (4,6 puntos), conocimientos académicos como medianamente efectivo (3,2 puntos), destrezas como efectivo (4,3 puntos) y competencias como efectivo (4,3 puntos). Obteniendo una calificación final puntuando según la escala ‘bueno’ con un intervalo de 61 puntos. En el test de Epworth obtuvo una puntuación de 11 alcanzando el nivel ‘ligero’ con el diagnóstico indicando que presenta una ligera somnolencia. (Anexo 8.4.)

Culminando, el quinto sujeto evaluado de sexo femenino obtuvo como resultados: Actividades esenciales como medianamente efectivo (3,8 puntos), conocimientos académicos como medianamente efectivo (3 puntos), destrezas como efectivo (4 puntos) y competencias como medianamente efectivo (3,9 puntos). Obteniendo una calificación final puntuando según la escala ‘bueno’ con un intervalo de 61 puntos. En el test de Epworth obtuvo una puntuación de 12 alcanzando el nivel ‘ligero’ con el diagnóstico indicando que presenta una ligera somnolencia. (Anexo 8.5.)

9. Justificación

La higiene del sueño es la combinación de las acciones realizadas antes de dormir y el entorno que rodea previo al descanso debido a que influye en las actividades que se realizan al diario, según indica Alex Korb (2019). En el contexto laboral, el sueño es crucial para el

desempeño de los colaboradores de una empresa ya que se encuentra estrechamente ligado a aspectos tales como la concentración, la productividad, toma de decisiones y la salud de manera general (Ríos et al., 2022).

Un estudio realizado en 2021 por Ortiz y Rosado en la cual arrojó resultados que evidencian la correlación inversamente proporcional entre la calidad del sueño y el desempeño laboral. Por otro lado, Gómez en 2022, realizó un estudio donde explicaba la asociación entre ambas variables, en el cual poseer una mala calidad de sueño impacta de manera negativa sobre el desempeño laboral e influye directamente en los factores de riesgos psicosociales para los colaboradores.

La presente sistematización de experiencias fue realizada en la compañía Dial Group S.A.S. con el fin de analizar y comprender el impacto de la higiene del sueño sobre el rendimiento laboral de los colaboradores. Por lo tanto, podrá servir como sustento para conocer el estado actual del desempeño laboral del personal y la higiene del sueño que mantengan los mismos.

10. Caracterización de los beneficiarios.

La muestra elegida y beneficiarios en este proceso de efectuar el proyecto son los colaboradores del departamento comercial de la compañía Dial Group S.A.S., pertenecientes al área administrativa, ya que en su mayoría el resto de los colaboradores son asesores comerciales y tienen una rotación media de ingresos y salidas.

La población elegida está conformada por cinco personas, dos mujeres y tres hombres, los cuales mantienen actividades en el departamento administrativo en el área comercial dentro de la

compañía. La edad de dichos sujetos va de 20 a 35 años. Su participación en este proyecto fue voluntaria de manera que se realizó la aplicación del consentimiento informado para dejar en constancia dicha información. (Anexo 2)

<i>SUJETO</i>	<i>CARGO</i>
<i>Sujeto 1</i>	<i>Analista de Data</i>
<i>Sujeto 2</i>	<i>Supervisor Comercial</i>
<i>Sujeto 3</i>	<i>Capacitadora Comercial</i>
<i>Sujeto 4</i>	<i>Digitador</i>
<i>Sujeto 5</i>	<i>Ejecutivo de Cobranza</i>

11. Interpretación.

Para empezar, debemos tener en claro los conceptos de las variables de la sistematización de experiencias, las cuales son el desempeño laboral y la higiene del sueño. Ana Castaño (2021) menciona al desempeño laboral como la acción que conduce al logro de los resultados, por otro lado, la higiene del sueño es una práctica conductual en la cual deben incluirse ciertas pautas para que el descanso se lleve a cabo de manera placentera, indica Juanjo Ramos (2022)

La aplicación de evaluación del desempeño de 180 grados se llevó a cabo para medir el desempeño laboral que mantienen los colaboradores de la compañía Dial Group S.A.S., debido a que esta no manejaba dicha información o evaluación se diseñó un modelo de evaluación de desempeño de 180° según las referencias de Idalberto Chiavenato, para evaluar la higiene de sueño se aplicó el Test de Somnolencia de Epworth.

Una vez aplicadas y calificadas las pruebas ya mencionadas a los colaboradores del

departamento administrativo del área comercial de la compañía Dial Group S.A.S., podemos identificar que el desempeño laboral que mantienen los sujetos va en un rango de 61 a 69 siendo esto calificado como bueno (51-70), según la escala que con la que se midió. Así mismo en el test de Epworth, tres sujetos presentaron resultados que varían entre 11 y 12 que se clasifican como la presencia de una ligera somnolencia y dos de los sujetos tiene resultados 2 y 3 clasificándose como normal, es decir que no presentan somnolencia o están dentro de los límites normales.

Los sujetos no presentan un nivel bajo en su calidad de higiene de sueño más bien están en el rango que se considera aceptable, por consiguiente, los resultados que mantienen en el desempeño laboral se clasifican dentro del intervalo de 51 – 70 en una escala señalada como buena. Si bien no mantienen puntuaciones bajas en ambas pruebas podemos indicar que según los estudios realizados la higiene del sueño mantiene influencia más no incidencia en el desempeño laboral de los colaboradores. Cabe resaltar que en las pruebas aplicadas de la calidad de higiene de sueño y desempeño laboral mantienen rangos promedios, es decir no hay afectación ni relación directa entre ambas variables, si bien estas se encuentran en rangos medios no existe afectación directa entre ellas.

En el estudio realizado por M. Balda, M. D. Isi y J. Dupuy en 2021, se pudo llegar a la conclusión de que ambas variables mantienen una correlación ya que la perturbación del sueño sí tiene un impacto adverso sobre el colaborador y su desempeño laboral dentro de la empresa. Por otro lado, en el estudio realizado por M. Ríos, J. Distefano y N. Ayala en 2022, se pudo llegar a la conclusión de que mientras los colaboradores mantengan una óptima rutina de sueño, el nivel de satisfacción laboral va a aumentar progresivamente.

12. Principales logros del aprendizaje

12.1. ¿Cuáles fueron las lecciones aprendidas? ¿Qué es lo que se aprendió con el proyecto o práctica de investigación?

Mediante la ejecución de la sistematización de experiencias tuvimos varios aprendizajes. En primera instancia, podemos comentar que el primer contacto con los sujetos en intervención es fundamental para obtener la información necesaria de estos, y nos ayudó a confiar a la población intervenida para manejar su información personal y laboral.

12.2. ¿Cómo aportó mi formación académica a entender las prácticas psicosociales desde distintos ámbitos de intervención? Se describen las experiencias positivas y negativas. Finalmente se propone alternativas para situaciones similares. ¿Qué se haría igual? ¿Qué cambiaría?

En cuanto a formación académica y profesional nos aportó que la evaluación de desempeño es crucial realizarla al menos una vez al año, de manera que se evidencien con pruebas claras y concisas que el desempeño laboral que mantiene un colaborar para con la compañía se está llevando a cabo de manera eficaz, así mismo, la buena práctica de higiene del sueño es importante debido a que esta influye de manera directa e indirecta a las actividades que se realizan a diario asimismo el rendimiento que recarga en ellas. No existe correlación sobre si

12.3. ¿Cuáles objetivos de los que se plantearon se lograron? ¿Cuáles no? ¿Por qué?

El objetivo planteado fue conocer cómo incide la ausencia de higiene del sueño en el desempeño laboral de los colaboradores, si bien no presentaron alteraciones en su desempeño laboral ni en la calidad de higiene de sueño que manejan, ambas están en un rango normal pero al

límite de lo estandarizado, podemos decir que el desempeño laboral que manejan va acorde a la higiene de sueño que manejan, sin embargo estas deberían para que su calidad de trabajo se eleve y puedan cumplirse de manera correcta y eficaz las tareas que les son designadas.

12.4. ¿Identificaron elementos de riesgo en algún momento de la experiencia con el proyecto de intervención o de investigación?

En la compañía hubo cambios en el personal administrativo, pero se pudo socializar con los miembros de los que en su mayoría tuvo una buena predisposición para el proyecto.

12.5. ¿Qué impacto tiene esos elementos innovadores para los grupos poblacionales con cuales se trabajó o para el grupo de investigación? ¿Qué impacto a nivel de la salud mental se evidenció como consecuencia del proyecto o para los beneficiarios de la investigación?

Ya que no se habían realizado dichos estudios en la compañía Dial Group S.A.S., los colaboradores se mantuvieron predispuestos al ser intervenidos ya que temerosamente les interesaba conocer cómo se desempeñan laboralmente y de qué manera la calidad de higiene de sueño influía en sus tareas cotidianas para así mejorar ambas variables.

13. Conclusiones y recomendaciones

En la presente sistematización de experiencias se observa que el comportamiento de la variable higiene del sueño no se relaciona directamente con la evaluación del desempeño ejecutada dentro de la empresa Dial Group S.A.S. mientras que, en otros estudios los resultados fueron diferentes ya que se determina que la óptima higiene del sueño y la excelente evaluación del desempeño sí mantienen una relación positiva entre sí.

Entre los 5 colaboradores que participaron dentro de la sistematización de experiencias, en base a la Evaluación de Desempeño, se obtuvo como resultado que su desempeño laboral se encuentra dentro de un rango bueno. Sin embargo, con respecto al resultado proveniente de la toma del Test de Somnolencia de Epworth, se obtuvo como resultado que 3 de los 5 participantes presentan una ligera somnolencia. Aunque los resultados arrojados no presentan alteraciones por mal desempeño laboral y mala práctica en la higiene de sueño, pueden influirse ya que se mantienen en un rango dentro de la normalidad. Por lo que es necesario implementar estrategias para mejorar su higiene del sueño y que el desempeño laboral de los colaboradores no se vea afectado y mediante estrategias pueda ser mejorado. A continuación, se establecen las siguientes recomendaciones:

Se recomendó a la compañía Dial Group S.A.S., realizar la evaluación del desempeño a su personal administrativo dos veces al año para medir la calidad de mejora que han tenido los colaboradores.

Así mismo, capacitar cada cierto tiempo a los colaboradores para obtener una eficiencia de mejor calidad en las actividades o tareas que desempeñan en los cargos dentro de la compañía, de manera que se logren cumplir con los objetivos de la misma.

A los colaboradores, se les sugirió mejorar la calidad de higiene de sueño, siguiendo ciertas pautas para que las actividades cotidianas antes de dormir no interfieran con su descanso.

Identificar los factores que pueden estar interfiriendo con la calidad de higiene del sueño de manera que se puedan modificar o mejorar para un mejor descanso y mayor productividad en el día a día.

14. Referencias bibliográficas

González Hernández BM, Morales López CA, Pineda Sánchez JE, Guzmán Saldaña RME. “Importancia de La Higiene Del Sueño En La Vida Cotidiana.” Www.uaeh.edu.mx, www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/icsa/n10/e2.html.

Rodríguez González-Moro, M.T., Gallego-Gómez, J.I., Vera Catalán, T., López López, M.L., Marín Sánchez, M.C., & Simonelli-Muñoz, A.J.. (2018). Excessive daytime sleepiness and sleep hygiene of working adults in Spain. *Anales del Sistema Sanitario de Navarra*, 41(3), 329-338. Epub 22 de mayo de 2019. <https://dx.doi.org/10.23938/assn.0378>

Bautista Cuello, R., Cienfuegos Fructus, R., & Aquilar Panduro, J. D. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista De Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54 - 60. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.14>

Álvarez Indacochea , . B. ., Alfonso Porraspita, D., & Indacochea Ganchozo, B. (2018). EL DESEMPEÑO LABORAL: UN PROBLEMA SOCIAL DE LA CIENCIA. *Didasc@lia: Didáctica Y educación* ISSN 2224-2643, 9(2), 147–158. Recuperado a partir de <https://revistas.ult.edu.cu/index.php/didascalía/article/view/758>

Castro Mori, K. O., & Delgado Bardales, J. M. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 684-703. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107

Queipo, B. y Useche, MC (2002). El desempeño laboral en el departamento de mantenimiento del Ambulatorio la Victoria. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)* , VIII (3), 486-496.

Quintero, N., Africano, N., & Faría, E. (2008). CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL EMPRESA VIGILANTES ASOCIADOS COSTA ORIENTAL DEL LAGO ORGANIZATIONAL CLIMATE AND LABOUR PERFORMANCE OF THE COMPANY “VIGILANTES ASSOCIATE” ORIENTAL COAST OF THE LAKE. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2573481.pdf>

ROBBINS, STEPHEN P. y JUDGE, TIMOTHY A. Comportamiento organizacional Decimoquinta edición. PEARSON, México, 2013.

Parra, A. (2020, October 6). *Evaluación 180 grados: Guía para implementarla*. QuestionPro. <https://www.questionpro.com/blog/es/evaluacion-180-grados/#:~:text=Una%20evaluaci%C3%B3n%20180%20grados%20permite>

Narvaez, M. (2022). Psicología organizacional: Qué es y cuáles son sus beneficios. QuestionPro. <https://www.questionpro.com/blog/es/psicologia-organizacional/>

Campbell, S., Greenwood, M., Prior, S., Shearer, T., Walkem, K., Young, S., Bywaters, D., & Walker, K. (2020). Purposive sampling: complex or simple? Research case examples. *Journal of research in Nursing*, 25(8), 652-661. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1744987120927206>

Fabres, L., & Moya, P. (2021). Sueño: conceptos generales y su relación con la calidad de vida. *Revista Médica Clínica Las Condes*, 32(5), 527-534.

Martínez Cidfuentes, J. (2022). Influencia del sueño en la calidad de vida.

Espinoza Castro, D. C. (2019). Trastorno conductual del sueño REM: REM sin atonía y cronobiología del sueño REM.

Mendoza Fernández, I. M. (2020). *Terapia cognitivo conductual: actualidad, tecnología*.

Keegan, E., Arana, F., De Rosa, L., Galarregui, M., Lago, A., Miracco, M., & Partarrieu, A. (2022). *Guía para perfeccionistas en problemas: Una intervención cognitivo conductual breve*. EUDEBA.

Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones*. McGraw-Hill/Interamericana Editores.

Van der Heijden, K. B. et al. (2006). Sleep hygiene and actigraphically evaluated sleep characteristics in children with ADHD and chronic sleep onset insomnia. *J. Sleep Res.*, 15, 55–62. Consultado el 2008-06-22.

Gradisar, M., Wolfson, A. R., Harvey, A. G., Hale, L., Rosenberg, R., & Czeisler, C. A. (2013). The sleep and technology use of Americans: findings from the National Sleep Foundation's 2011 Sleep in America poll. *Journal of Clinical Sleep Medicine*, 9(12), 1291-1299.

Stanley, N. (2005). The physiology of sleep and the impact of ageing. *European Urology Supplements*, 3(6), 17-23.

Jara, O. H. (2022). *La sistematización de experiencias: prácticas y teoría para otros mundos posibles*.

Pin Arboledas, Gonzalo. (2019). El sueño del niño con trastornos del neurodesarrollo. *Medicina (Buenos Aires)*, 79(1, Supl. 1), 44-50. Recuperado en 02 de septiembre de 2023, de http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0025-76802019000200010&lng=es&tlng=.

Morales Soto, Nelson Raúl. (2009). El sueño, transtornos y consecuencias. *Acta Médica*

Peruana, 26(1), 4-5. Recuperado en 02 de septiembre de 2023, de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S172859172009000100001&lng=es&tlng=es.

Leal-Grimaldo JR, Álvarez-Contreras JC, Tamez-Rodríguez AR, Vega-Pérez ML, Castañeda-Sánchez O. Nivel de insomnio no orgánico posterior a una estrategia de higiene del sueño. *Aten Fam.* 2017;24(1):23-26.

Gállego Pérez-Larraya, J., Toledo, J.B., Urrestarazu, E., & Iriarte, J.. (2007). Clasificación de los trastornos del sueño. *Anales del Sistema Sanitario de Navarra*, 30(Supl. 1), 19-36. Recuperado en 02 de septiembre de 2023, de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1137-66272007000200003&lng=es&tlng=es.

Matabanchoy-Tulcán, Sonia Maritza, Álvarez-Pabón, Karol Melissa, & Riobamba-Jiménez, Oscar David. (2019). Efectos de la evaluación de desempeño en la calidad de vida laboral del trabajador: Revisión del tema entre 2008-2018. *Universidad y Salud*, 21(2), 176-187. <https://doi.org/10.22267/rus.192102.152>

Enríquez, M., & Calderón, J. (2017). El Clima Laboral y su Incidencia en el Desempeño del Personal Docente de una Escuela de Educación Básica en Ecuador. *Podium*, 1(1), 131-143. Obtenido de <https://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/view/77/76>

Bacelar, A. y Pinto Jr, LR (2019). Insomnio: del diagnóstico al tratamiento. *São Caetano do Sul: Difusión*, 17-27.

Rodríguez González-Moro, M. T., Gallego-Gómez, J. I., Vera Catalán, T., López López,

M. L., Sánchez, M., & Simonelli-Muñoz, A. J. (2019). Somnolencia diurna excesiva e higiene del sueño en adultos trabajadores de España. In *Anales del Sistema Sanitario de Navarra* (Vol. 41, No. 3, pp. 329-338). Gobierno de Navarra. Departamento de Salud.

Lucena, L., Santos-Junior, J. G., Tufik, S., & Hachul, H. (2023). Efecto de un protocolo de higiene del sueño y aceite esencial de lavanda sobre el insomnio en mujeres posmenopáusicas: un ensayo clínico piloto aleatorizado. *EXPLORE*.

Baranwal, N., Phoebe, K. Y., & Siegel, N. S. (2023). Sleep physiology, pathophysiology, and sleep hygiene. *Progress in Cardiovascular Diseases*.

Shimura, A., Sugiura, K., Inoue, M., Misaki, S., Tanimoto, Y., Oshima, A., ... & Inoue, T. (2020). Which sleep hygiene factors are important? comprehensive assessment of lifestyle habits and job environment on sleep among office workers. *Sleep Health*, 6(3), 288-298.

García-Salirrosas, E. E., y MillonesLiza, D. Y. (2023). Aceptación de la tecnología y su relación con el desempeño laboral de los teletrabajadores. *Revista Venezolana De Gerencia*, 28(No. Especial 9), 199-214. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.e9.13>

Carrillo-Mora P, Barajas-Martínez KG, SánchezVázquez I, María F, Carrillo P. Trastornos del sueño: ¿qué son y cuáles son sus consecuencias? *Medigraphic.Com*. <https://www.medigraphic.com/pdfs/facmed/un-2018/un181b.pdf>

Salud, J. P., Santo Tomás, O. R., & Sabaté, M. P. (2017). Abordaje del insomnio en el adulto. *FMC-Formación Médica Continuada en Atención Primaria*, 24(10), 555-563.

Hidalgo Guevara, E. (2022). Abordaje de enfermería basado en el modelo de Nola Pender sobre hábitos del sueño. *Ene*, 16(2).

Reyes, P. M., Gutiérrez, C. M., Mena, R. P., & Torres, S. J. (2020). Efectos del ejercicio físico sobre la calidad del sueño, insomnio y somnolencia diurna en personas mayores. Revisión de la literatura. *Revista española de Geriatria y Gerontología*, 55(1), 42-49.

Sanchez, V. R. C., Rossini, G. M. C., Rossini, A. D. C. C., & Sanchez, C. G. C. (2020). La capacitación y su relación con el desempeño laboral en un hospital infantil publico de Perú. *Journal of business and entrepreneurial studies: JBES*, 4(3), 80-89.

Desarrollo de un catálogo de competencias para el personal directivo público español. (2021). España: Instituto Nacional de Administración Pública (INAP).

Ramos, J. (2022). Higiene del sueño. Hábitos saludables para un sueño reparador. (n.p.): XinXii.

Párraga-Zambrano , L. (2018). Evaluación del desempeño por competencias. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento De La investigación Y publicación científico-técnica multidisciplinaria)*. ISSN : 2588-090X . *Polo De Capacitación, Investigación Y Publicación (POCAIP)*, 3(9), 37-52. <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v3i9.52>

Jara Martínez, A. M., Asmat Vega, N. S., Alberca Pintado, N. E., & Medina Guzmán, J. J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83), 740-760.

Colcha-Dias, J., Tapia-Hermida, L., Romero-Flores, M., & Chiriboga-Zamora, P. (2021). Gestión del talento humano, uso TIC'S y su relación con el desempeño laboral. Caso práctico: Constructora general Services S.A. *Polo del Conocimiento*, 6(7), 834-844.
doi:<http://dx.doi.org/10.23857/pc.v6i7.2890>

Cieza-Sempertegui, J., Silva-Tarrillo, J., & Silva-Tarrillo, M. (2021). Gestión y desempeño laboral en trabajadores municipales. *Polo del Conocimiento*, 6(2), 270-287.
doi:<http://dx.doi.org/10.23857/pc.v6i2.2253>

Giraldo, L. Ó. P. E. Z., José, A., Ríos, B. E. L. T. R. Á. N., Jaime, A., Córdoba, M. E. R. I. Ñ. O., & Víctor, H. (2020). Modelo de evaluación de desempeño y plan de formación para una empresa distribuidora y comercializadora de calzado. *Revista Espacios*, 41(07).

Desempeño por competencias (3ra edición): Estrategia, evaluación de personas: desarrollo 360°. (2019). (n.p.): Ediciones Granica.
https://www.google.com.ec/books/edition/Desempe%C3%B1o_por_competencias_3ra_edici%C3%B3n/KcOgDwAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&bshv=rime/1

Yoamily V., León Manzano, et al. “Vista de Diseño Del Sistema de Evaluación de Desempeño Del Departamento de Talento Humano de La Compañía DOLE.” *Formacion.edu.ec*, 23 Dec. 2022, ojs.formacion.edu.ec/index.php/rei/article/view/384/519.

Chinchay Roeder, P. A., & Reyes Espinoza, F. C. (2021). La evaluación de desempeño y los cambios Agile en la organización del trabajo: estudio exploratorio en 5 grandes empresas de Lima Metropolitana.

Wachapa Tapuy, Fanny Alicia. “Evaluación Del Desempeño Laboral Del Personal Del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Del Cantón Mera, Provincia de Pastaza, Período 2017.” *Dspace.esPOCH.edu.ec*, 25 June 2019, dspace.esPOCH.edu.ec/handle/123456789/11425.

Campbell, Angela J., et al. “Clinical Reproducibility of the Epworth Sleepiness Scale for Patients with Suspected Sleep Apnea.” *Journal of Clinical Sleep Medicine*, vol. 14, no. 05, 15

May 2018, pp. 791–795, <https://doi.org/10.5664/jcsm.7108>. Accessed 3 June 2021.

Neurociencia para vencer la depresión: La espiral ascendente. (2019). España: EDITORIAL SIRIO S.A..

Herrera Ramos, V. H. (2022). Diseño y aplicación de una evaluación del desempeño al personal operativo del cuerpo de bomberos del cantón Pujilí, provincia de Cotopaxi, periodo 2021.

Hidalgo Garcia, A. S. (2022). Evaluación del desempeño del personal de la Constructora Financiera Zavala “Cofiza”.

Félez M, et al. El síndrome de apneas-hipoapneas del sueño (SAHS) grave incrementa la excreción urinaria de eritropoyetina. Efecto del tratamiento con CPAP. Arch Bronconeumol. 2017. <https://doi.org/10.1016/j.arbres.2017.10.013>


Balda, M., Dupuy, J., & Isi, M. D. (2021). Evaluación de la calidad de sueño y el desempeño en AVD en personas operadas de manguito rotador (Doctoral dissertation, Universidad Nacional de Mar del Plata, Facultad de Ciencias de la Salud y Trabajo Social.).

Ríos, M. S., Martínez, J. D., & Servín, N. A. (2022). Calidad del sueño y satisfacción laboral en médicos residentes. Medicina clínica y social, 6(1), 26-32.


ANEXOS

Anexo 1. Diarios de Campo


Anexo 1.1. Diario de Campo 1.

 OPCIÓN DE TITULACIÓN: SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O INTERVENCIÓN	
DIARIO DE CAMPO	
Fecha:	22 de mayo del 2023
Actividad:	Presentación de la sistematización a la compañía para la aprobación.
Investigador/Observador:	Jaritzza Villalta Rodriguez. Romina Solis Deleg
Objetivo/pregunta:	Obtener una comunicación efectiva con el gerente general, gerente comercial y coordinadora de campaña para poner en ejecución el proyecto.
Situación:	Acercamiento con los gerentes y coordinadora.
Lugar-espacio:	DIAL GROUP S.A.S.
Técnica aplicada:	Comunicación
Personas que intervienen:	Practicantes, Gerente general, Gerente comercial, Coordinadora de campaña.
Descripción de actividades, relaciones y situaciones sociales cotidianas	Se coordinó una reunión con los Gerentes y la Coordinadora de campaña para poder exponerles nuestro proyecto y que este sea aceptado por parte de ellos.
Consideraciones interpretativas/Analíticas con respecto al objetivo o pregunta de investigación	Obtuvimos respuestas positivas para la ejecución del proyecto y la buena recepción por parte de los gerentes y la coordinadora de campaña.
Observaciones	Ninguna


Anexo 1.2. Diario de Campo 2.

	<p align="center">OPCIÓN DE TITULACIÓN: SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O INTERVENCIÓN</p>
<p>DIARIO DE CAMPO</p>	
<p>Fecha:</p>	<p align="center">5 agosto de 2023</p>
<p>Actividad:</p>	<p align="center">Elección de las evaluaciones y test que van a ser aplicados.</p>
<p>Investigador /Observador:</p>	<p align="center">Jaritza Villalta Rodríguez. Romina Solís Deleg</p>
<p>Objetivo/pregunta:</p>	<p align="center">Analizar correctamente las evaluaciones o test que van a servir para la obtención de resultados del tema presentado.</p>
<p>Situación:</p>	<p align="center">Elección de los correctos instrumentos a aplicar.</p>
<p>Lugar-espacio:</p>	<p align="center">Ambiente virtual (zoom)</p>
<p>Técnica aplicada:</p>	<p align="center">Comunicación, análisis.</p>
<p>Personas que intervienen:</p>	<p align="center">Practicantes</p>
<p>Descripción de actividades, relaciones y situaciones sociales cotidianas</p>	<p align="center">Escogiendo la evaluación de desempeño 180 grados y el test Epworth para la medición de higiene de sueño.</p>
<p>Consideraciones interpretativas/Analíticas con respecto al objetivo o pregunta de investigación</p>	<p align="center">La compañía no mantiene la aplicación de evaluación de desempeño.</p>
<p>Observaciones</p>	


Anexo 1.3. Diario de Campo 3.

	<p>OPCIÓN DE TITULACIÓN: SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O INTERVENCIÓN</p>
<p>DIARIO DE CAMPO</p>	
<p>Fecha:</p>	<p>23 de agosto 2023</p>
<p>Actividad:</p>	<p>Explicación del proyecto y consentimiento informado.</p>
<p>Investigador/Observador:</p>	<p>Jaritza Villalta Rodríguez. Romina Solís Deleg</p>
<p>Objetivo/pregunta:</p>	<p>Exponer la finalidad del proyecto y tener la aprobación de la participación voluntaria de los colaboradores.</p>
<p>Situación:</p>	<p>Informar el objetivo a los colaboradores de manera que se obtenga una respuesta positiva para llevar a cabo la ejecución de las pruebas.</p>
<p>Lugar-espacio:</p>	<p>DIAL GROUP S.A.S.</p>
<p>Técnica aplicada:</p>	<p>Comunicación</p>
<p>Personas que intervienen:</p>	<p>Practicantes, Coordinadora de campaña, jefa de Recursos Humanos, Trabajadores de Dial Group S.A.S.</p>
<p>Descripción de actividades, relaciones y situaciones sociales cotidianas</p>	<p>Se expuso a los colaboradores la ejecución del proyecto y su objetivo. Así mismo, informamos cuales instrumentos iban a ser aplicados y como iban a ser aplicados, se discernieron dudas, preguntas e inquietudes que presentan los participantes. Por último, se realizó la firma del consentimiento informado, así pues, se deja en constancia el fin de los resultados que arrojen las pruebas.</p>
<p>Consideraciones interpretativas/Analíticas con respecto al objetivo o pregunta de investigación</p>	<p>Todos los trabajadores de la compañía estuvieron dispuestos a ayudar y colaborar con la ejecución del proyecto.</p>
<p>Observaciones</p>	<p>Ninguna.</p>


Anexo 1.4. Diario de Campo 4.

	<p align="center">OPCIÓN DE TITULACIÓN: SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O INTERVENCIÓN</p>
<h2>DIARIO DE CAMPO</h2>	
<p>Fecha:</p> <p>Actividad:</p> <p>Investigador/Observador:</p> <p>Objetivo/pregunta:</p> <p>Situación:</p> <p>Lugar-espacio:</p> <p>Técnica aplicada:</p> <p>Personas que intervienen:</p>	<p align="center">23 de agosto 2023</p> <p align="center">Toma de Evaluación de Desempeño.</p> <p align="center">Jaritza Villalta Rodríguez. Romina Solís Deleg</p> <p align="center">Evaluar el desempeño laboral de la población escogida.</p> <p align="center">Socializamos con los colaboradores de la población elegida la finalidad de la evaluación de desempeño?</p> <p align="center">DIAL GROUP S.A.S.</p> <p align="center">Comunicación Evaluación</p> <p align="center">Practicantes, Gerente, Coordinadora de campaña, jefa de Recursos Humanos, Trabajadores de Dial Group S.A.S.</p>
<p>Descripción de actividades, relaciones y situaciones sociales cotidianas</p>	<p>Se socializo con la población elegida la finalidad de la evaluación de desempeño de 180 grados de manera que se obtengan resultados con su rendimiento laboral.</p>
<p>Consideraciones interpretativas/Analíticas con respecto al objetivo o pregunta de investigación</p>	<p>Todos los trabajadores de la compañía estuvieron dispuestos a ayudar y colaborar con la ejecución del proyecto.</p>
<p>Observaciones</p>	<p align="center">Ninguna.</p>

Anexo 1.5. Diario de Campo 5.

	<p align="center">OPCIÓN DE TITULACIÓN: SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O INTERVENCIÓN</p>
<p>DIARIO DE CAMPO</p>	
<p>Fecha:</p>	<p align="center">25 de agosto del 2023</p>
<p>Actividad:</p>	<p align="center">Calificar y clasificar los resultados de la evaluación de desempeño 180 grados.</p>
<p>Investigador /Observador:</p>	<p align="center">Jaritza Villalta Rodriguez. Romina Solis Deleg</p>
<p>Objetivo/pregunta:</p>	<p align="center">Calificar y clasificar los resultados obtenidos de la evaluación de desempeño de 180 grados.</p>
<p>Situación:</p>	<p align="center">Nos reunimos via zoom para poder hacer la calificación y clasificación de los sujetos en intervención.</p>
<p>Lugar-espacio:</p>	<p align="center">Ambiente virtual (zoom)</p>
<p>Técnica aplicada:</p>	<p align="center">Comunicación, análisis y evaluación.</p>
<p>Personas que intervienen:</p>	<p align="center">Practicantes</p>
<p>Descripción de actividades, relaciones y situaciones sociales cotidianas</p>	<p>Procedimos a calificar las pruebas empleadas, obteniendo un puntaje general sobre 100 y después de conversar con el tutor nos supo indicar que debíamos hacer calificación por apartados para obtener mejores resultados. Así mismo, realizar el informe individual por sujeto para obtener mejor explicación en cuanto a resultados.</p>
<p>Consideraciones Interpretativas/Analíticas con respecto al objetivo o pregunta de investigación</p>	<p>El informe individual fue el mayor reto, debido a que se debía realizar uno por uno sacando porcentajes de todos los evaluadores.</p>
<p>Observaciones</p>	<p align="center">Ninguna</p>

Anexo 1.6. Diario de Campo 6.

	OPCIÓN DE TITULACIÓN: SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O INTERVENCIÓN
---	--

DIARIO DE CAMPO	
Fecha:	29 agosto de 2023
Actividad:	Toma y calificación del test Epworth.
Investigador/Observador:	Jaritra Villalta Rodríguez. Romina Solís Deleg
Objetivo/pregunta:	Medir la calidad de higiene de sueño y somnolencia que presentan los sujetos que se están estudiando.
Situación:	Realizamos la toma de test a los colaboradores, posterior a ello se realizó la calificación correspondiente.
Lugar-espacio:	DIAL GROUP S.A.S. Y AMBIENTE VIRTUAL (ZOOM)
Técnica aplicada:	Comunicación, análisis y evaluación.
Personas que intervienen:	Practicantes, colaboradores de la compañía DIAL GROUP S.A.S.
Descripción de actividades, relaciones y situaciones sociales cotidianas	Toma del test Epworth para medir la calidad de sueño que tienen los sujetos. Posterior a ello nos reunimos por zoom a calificar las evaluaciones.
Consideraciones interpretativas/Analíticas con respecto al objetivo o pregunta de investigación	Se obtuvo resultados no tan alejados a lo empíricamente comentado y observado en los sujetos.
Observaciones	Ninguna

Anexo 2. Consentimientos Informados

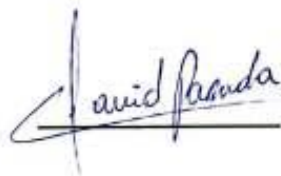
CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

Por medio del presente documento:

Yo Andrés David Rosada Merchan, identificado(a) con el número de C.I. 0141295923, actuando a mi nombre y en calidad de Gerente General, acepto participar de manera voluntaria del proceso de recolección de datos para el proyecto llamado "Sistematización de experiencia: La ausencia de higiene del sueño y su incidencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Dial Group S.A.S. mediante la aplicación de instrumentos psicológicos en el período de mayo a septiembre 2023".

Accedo a participar y me comprometo a responder las preguntas que se me hagan de la forma más honesta posible; así como de participar en caso de ser requerido en actividades propias del proceso. Autorizo que los datos que se obtengan del proceso de investigación sean utilizados, para efectos de sistematización y publicación del resultado final de la investigación.

Expreso que se me ha explicado con antelación el objetivo y los alcances de dicho proceso.



Guayaquil, 23 de Agosto del 2023

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

Por medio del presente documento:

Yo Dalys Quintero Kothueza Jilasa, identificado(a) con el número de C.I. 0930420210, actuando a mi nombre y en calidad de Alta Administrativa, acepto participar de manera voluntaria del proceso de recolección de datos para el proyecto llamado "Sistematización de experiencia: La ausencia de higiene del sueño y su incidencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Dial Group S.A.S. mediante la aplicación de instrumentos psicológicos en el período de mayo a septiembre 2023".

Accedo a participar y me comprometo a responder las preguntas que se me hagan de la forma más honesta posible; así como de participar en caso de ser requerido en actividades propias del proceso. Autorizo que los datos que se obtengan del proceso de investigación sean utilizados, para efectos de sistematización y publicación del resultado final de la investigación.

Expreso que se me ha explicado con antelación el objetivo y los alcances de dicho proceso.

Kothueza Dalys

Guayaquil, 23 de Agosto del 2023

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

Por medio del presente documento:

Yo Gabriela Palomeque Ariza, identificado(a) con el número de C.I. 0923770721, actuando a mi nombre y en calidad de jefe de Trabajo Humano acepto participar de manera voluntaria del proceso de recolección de datos para el proyecto llamado "Sistematización de experiencia: La ausencia de higiene del sueño y su incidencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Dial Group S.A.S. mediante la aplicación de instrumentos psicológicos en el período de mayo a septiembre 2023".

Accedo a participar y me comprometo a responder las preguntas que se me hagan de la forma más honesta posible; así como de participar en caso de ser requerido en actividades propias del proceso. Autorizo que los datos que se obtengan del proceso de investigación sean utilizados, para efectos de sistematización y publicación del resultado final de la investigación.

Expreso que se me ha explicado con antelación el objetivo y los alcances de dicho proceso.



Guayaquil, 23 de Agosto del 2023

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

Por medio del presente documento:

Yo Juan Carlo Kenneth Alexander, identificado(a) con el número de C.I. 0932068505, actuando a mi nombre y en calidad de Back Office, acepto participar de manera voluntaria del proceso de recolección de datos para el proyecto llamado "Sistematización de experiencia: La ausencia de higiene del sueño y su incidencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Dial Group S.A.S. mediante la aplicación de instrumentos psicológicos en el período de mayo a septiembre 2023".

Accedo a participar y me comprometo a responder las preguntas que se me hagan de la forma más honesta posible; así como de participar en caso de ser requerido en actividades propias del proceso. Autorizo que los datos que se obtengan del proceso de investigación sean utilizados, para efectos de sistematización y publicación del resultado final de la investigación.

Expreso que se me ha explicado con antelación el objetivo y los alcances de dicho proceso.



Guayaquil, 23 de Agosto del 2023

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

Por medio del presente documento:

Yo JORGE RICARDO TORRES AVILES, identificado(a) con el número de C.I. 0931007242, actuando a mi nombre y en calidad de ANALISTA DE DATOS, acepto participar de manera voluntaria del proceso de recolección de datos para el proyecto llamado "Sistematización de experiencia: La ausencia de higiene del sueño y su incidencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Dial Group S.A.S. mediante la aplicación de instrumentos psicológicos en el periodo de mayo a septiembre 2023".

Accedo a participar y me comprometo a responder las preguntas que se me hagan de la forma más honesta posible; así como de participar en caso de ser requerido en actividades propias del proceso. Autorizo que los datos que se obtengan del proceso de investigación sean utilizados, para efectos de sistematización y publicación del resultado final de la investigación.

Expreso que se me ha explicado con antelación el objetivo y los alcances de dicho proceso.



Guayaquil, 23 de AGOSTO del 2023

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

Por medio del presente documento:

Yo Josuel Antonio Zamora Estacio, identificado(a) con el número de C.I. 0924270990, actuando a mi nombre y en calidad de Supervisor Personal, acepto participar de manera voluntaria del proceso de recolección de datos para el proyecto llamado "Sistematización de experiencia: La ausencia de higiene del sueño y su incidencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Dial Group S.A.S. mediante la aplicación de instrumentos psicológicos en el período de mayo a septiembre 2023".

Accedo a participar y me comprometo a responder las preguntas que se me hagan de la forma más honesta posible; así como de participar en caso de ser requerido en actividades propias del proceso. Autorizo que los datos que se obtengan del proceso de investigación sean utilizados, para efectos de sistematización y publicación del resultado final de la investigación.

Expreso que se me ha explicado con antelación el objetivo y los alcances de dicho proceso.



Guayaquil, 23 de Agosto del 2023

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

Por medio del presente documento:

Yo Valery Gamboa de Uteza, identificado(a) con el número de C.I. 0915271480, actuando a mi nombre y en calidad de Participadora, acepto participar de manera voluntaria del proceso de recolección de datos para el proyecto llamado "Sistematización de experiencia: La ausencia de higiene del sueño y su incidencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Dial Group S.A.S. mediante la aplicación de instrumentos psicológicos en el período de mayo a septiembre 2023".

Accedo a participar y me comprometo a responder las preguntas que se me hagan de la forma más honesta posible; así como de participar en caso de ser requerido en actividades propias del proceso. Autorizo que los datos que se obtengan del proceso de investigación sean utilizados, para efectos de sistematización y publicación del resultado final de la investigación.

Expreso que se me ha explicado con antelación el objetivo y los alcances de dicho proceso.



Guayaquil, 23 de Agosto del 2023

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

Por medio del presente documento:

Yo Karla Milena Hoyá Torres, identificado(a) con el número de C.I. 0958344608, actuando a mi nombre y en calidad de Ly de Cobocajos acepto participar de manera voluntaria del proceso de recolección de datos para el proyecto llamado "Sistematización de experiencia: La ausencia de higiene del sueño y su incidencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Dial Group S.A.S. mediante la aplicación de instrumentos psicológicos en el periodo de mayo a septiembre 2023".

Accedo a participar y me comprometo a responder las preguntas que se me hagan de la forma más honesta posible; así como de participar en caso de ser requerido en actividades propias del proceso. Autorizo que los datos que se obtengan del proceso de investigación sean utilizados, para efectos de sistematización y publicación del resultado final de la investigación.

Expreso que se me ha explicado con antelación el objetivo y los alcances de dicho proceso.



Guayaquil, 23 de agosto del 2023

Anexo 3. Evaluación de Desempeño 180 grados

Anexo 3.1. Evaluación de Desempeño 180 grados Sujeto 1

FORMULARIO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO
Método de evaluación 180 grados

I. DATOS INFORMATIVOS

NOMBRES:	RICARDO TORRES	CARGO: ANALISTA DE DATA
DEPARTAMENTO:		

II. Datos del Evaluador: Relacionado con el evaluado: (Marcar con una X)

Nombres	David Pinada
Jefe	
Colega (par)	

2. EVALUACIÓN:

a) ACTIVIDADES ESENCIALES: Marcar con una (x) la puntuación que crea correspondiente.

Actividades Esenciales	Puntuación				
	1	2	3	4	5
Recepción y Alimentación de nuevas Bases de Datos					X
Distribución de Base para la Gestión de los Asesores Comerciales					X
Reporte de Proveedores					X
Reporte de Gestión de los Asesores Comerciales				X	

1 (Inefectivo) 2 (Poco efectivo) 3 (Medianamente efectivo) 4 (efectivo) 5 (altamente efectivo)

b) CONOCIMIENTOS: Marcar con una (x) la puntuación que crea correspondiente.

Conocimientos Académicos	Puntuación				
	1	2	3	4	5
Ingeniería Comercial					
Administración de Empresas					X
Ciencia de Datos					

1 (Inefectivo) 2 (Poco efectivo) 3 (Medianamente efectivo) 4 (efectivo) 5 (altamente efectivo)

c) DESTREZAS: Marcar con una (x) la puntuación que crea correspondiente.

Destrezas	Puntuación				
	1	2	3	4	5
Comunicación asertiva				X	
Manejo de utilitarios				X	
Análisis de datos					X
Adaptación y manejo de estrés				X	
Organización de información					X

1 (Inefectivo) 2 (Poco efectivo) 3 (Medianamente efectivo) 4 (efectivo) 5 (altamente efectivo)

FORMULARIO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO
Método de evaluación 180 grados

d) COMPETENCIAS

Competencias Cardinales	Puntuación				
	1	2	3	4	5
Compromiso Organizacional					X
Tolerancia a la presión				X	
Iniciativa				X	
Competencias Especificas					
Análisis e interpretación de datos					X
Escucha activa					X
Orientación a resultados				X	
Relaciones interpersonales				X	
Adaptabilidad al cambio				X	

1 (Inefectivo) 2 (Poco efectivo) 3 (Medianamente efectivo) 4 (efectivo) 5 (altamente efectivo)



FIRMA

DIALGROUP S.A.S.
RUC: 0993372463001
Econ. David Parada

FORMULARIO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO
Método de evaluación 180 grados

I. DATOS INFORMATIVOS

NOMBRES:	RICARDO TORRES	CARGO: ANALISTA DE DATA
DEPARTAMENTO:		

II. Datos del Evaluador: Relacionado con el evaluado: (Marcar con una X)

Nombres	Katherine Delgado Ovarolano
Jefe	
Colega (par)	

2. EVALUACIÓN:

a) **ACTIVIDADES ESENCIALES:** Marcar con una (x) la puntuación que crea correspondiente.

Actividades Esenciales	Puntuación				
	1	2	3	4	5
Recepción y Alimentación de nuevas Bases de Datos					X
Distribución de Base para la Gestión de los Asesores Comerciales					X
Reporte de Proveedores					X
Reporte de Gestión de los Asesores Comerciales					X

1 (Inefectivo) 2 (Poco efectivo) 3 (Medianamente efectivo) 4 (efectivo) 5 (altamente efectivo)

b) **CONOCIMIENTOS:** Marcar con una (x) la puntuación que crea correspondiente.

Conocimientos Académicos	Puntuación				
	1	2	3	4	5
Ingeniería Comercial			X		
Administración de Empresas					
Ciencia de Datos					

1 (Inefectivo) 2 (Poco efectivo) 3 (Medianamente efectivo) 4 (efectivo) 5 (altamente efectivo)

c) **DESTREZAS:** Marcar con una (x) la puntuación que crea correspondiente.

Destrezas	Puntuación				
	1	2	3	4	5
Comunicación asertiva				X	
Manejo de utilitarios					X
Análisis de datos					X
Adaptación y manejo de estrés				X	
Organización de información					X

1 (Inefectivo) 2 (Poco efectivo) 3 (Medianamente efectivo) 4 (efectivo) 5 (altamente efectivo)

FORMULARIO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO
Método de evaluación 180 grados

d) COMPETENCIAS

Competencias Cardinales	Puntuación				
	1	2	3	4	5
Compromiso Organizacional					X
Tolerancia a la presión				X	
Iniciativa				X	
Competencias Especificas					
Análisis e interpretación de datos					X
Escucha activa					X
Orientación a resultados					X
Relaciones interpersonales				X	
Adaptabilidad al cambio					X

1 (inefectivo) 2 (Poco efectivo) 3 (Medianamente efectivo) 4 (efectivo) 5 (altamente efectivo)

DIALGROUP S.A.S.
RUC: 0993372463001

Econ. David Parada

Katherine Delgado

FIRMA

FÓRMULARIO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO
Método de evaluación 180 grados

I. DATOS INFORMATIVOS

NOMBRES:	RICARDO TORRES	CARGO: ANALISTA DE DATA
DEPARTAMENTO:	COMERCIAL	

II. Datos del Evaluador: Relacionado con el evaluado: (Marcar con una X)

Nombres	JOSMUEL CRISTIAN ZAMORA ESPINO
Jefe	
Colega (par)	X

2. EVALUACIÓN:

a) ACTIVIDADES ESENCIALES: Marcar con una (x) la puntuación que crea correspondiente.

Actividades Esenciales	Puntuación				
	1	2	3	4	5
Recepción y Alimentación de nuevas Bases de Datos					X
Distribución de Base para la Gestión de los Asesores Comerciales					X
Reporte de Proveedores					X
Reporte de Gestión de los Asesores Comerciales					X

1 (Inefectivo) 2 (Poco efectivo) 3 (Medianamente efectivo) 4 (efectivo) 5 (altamente efectivo)

b) CONOCIMIENTOS: Marcar con una (x) la puntuación que crea correspondiente.

Conocimientos Académicos	Puntuación				
	1	2	3	4	5
Ingeniería Comercial		X			
Administración de Empresas		X			
Ciencia de Datos				X	

1 (Inefectivo) 2 (Poco efectivo) 3 (Medianamente efectivo) 4 (efectivo) 5 (altamente efectivo)

c) DESTREZAS: Marcar con una (x) la puntuación que crea correspondiente.

Destrezas	Puntuación				
	1	2	3	4	5
Comunicación asertiva				X	
Manejo de utilitarios				X	
Análisis de datos					X
Adaptación y manejo de estrés			X		
Organización de información				X	

1 (Inefectivo) 2 (Poco efectivo) 3 (Medianamente efectivo) 4 (efectivo) 5 (altamente efectivo)

FORMULARIO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO
Método de evaluación 180 grados

d) COMPETENCIAS

Competencias Cardinales	Puntuación				
	1	2	3	4	5
Compromiso Organizacional					X
Tolerancia a la presión			X		
Iniciativa			X		
Competencias Específicas					
Análisis e interpretación de datos				X	
Escucha activa					X
Orientación a resultados				X	
Relaciones interpersonales			X		
Adaptabilidad al cambio				X	

1 (inefectivo) 2 (Poco efectivo) 3 (Medianamente efectivo) 4 (efectivo) 5 (altamente efectivo)



FIRMA

DIALGROUP S.A.S.
RUC: 0993372463001

Econ. David Parada

Anexo 3.2. Evaluación de Desempeño 180 grados Sujeto 2

FORMULARIO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO Método de evaluación 180 grados

I. DATOS INFORMATIVOS

NOMBRES:	CHRISTIAN ZAMBRANO	CARGO:	SUPERVISOR COMERCIAL
DEPARTAMENTO:			

II. Datos del Evaluador: Relacionado con el evaluado: (Marcar con una X)

Nombres	David Arada
Jefe	X
Colega (par)	

2. EVALUACIÓN:

a) ACTIVIDADES ESENCIALES: Marcar con una (x) la puntuación que crea correspondiente.

Actividades Esenciales	Puntuación				
	1	2	3	4	5
Seguimiento de ventas y habilidades por asesor					X
Reporte de ventas internas					X
Toma de decisión operativas				X	
Seguimiento de asesores en proceso de ventas			X		

1 (Inefectivo) 2 (Poco efectivo) 3 (Medianamente efectivo) 4 (efectivo) 5 (altamente efectivo)

b) CONOCIMIENTOS: Marcar con una (x) la puntuación que crea correspondiente.

Conocimientos Académicos	Puntuación				
	1	2	3	4	5
Ingeniería Comercial					
Tecnología Superior en Ventas					X
Ingeniería Marketing					

1 (Inefectivo) 2 (Poco efectivo) 3 (Medianamente efectivo) 4 (efectivo) 5 (altamente efectivo)

c) DESTREZAS: Marcar con una (x) la puntuación que crea correspondiente.

Destrezas	Puntuación				
	1	2	3	4	5
Comunicación asertiva					X
Liderazgo					X
Resolución de problemas				X	
Adaptación y manejo de estrés				X	
Organización de información					X

1 (Inefectivo) 2 (Poco efectivo) 3 (Medianamente efectivo) 4 (efectivo) 5 (altamente efectivo)

FORMULARIO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO
Método de evaluación 180 grados

d) COMPETENCIAS

Competencias Cardinales	Puntuación				
	1	2	3	4	5
Compromiso Organizacional					X
Tolerancia a la presión					X
Iniciativa					X
Competencias Específicas					
Orientación a los asesores					X
Orientación a resultados				X	
Trabajo en equipo					X
Relaciones interpersonales				X	
Adaptabilidad al cambio				X	

1 (inefectivo) 2 (Poco efectivo) 3 (Medianamente efectivo) 4 (efectivo) 5 (altamente efectivo)



FIRMA

DIALGROUP S.A.S.
RUC: 0993372463001

Econ. David Parada

FORMULARIO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO
Método de evaluación: 180 grados

I. DATOS INFORMATIVOS

NOMBRES:	CHRISTIAN ZAMBRANO	CARGO:	SUPERVISOR COMERCIAL
DEPARTAMENTO:			

II. Datos del Evaluador: Relacionado con el evaluado: (Marcar con una X)

Nombres	Katherine Delgado Cuentana
Jefe	
Colega (par)	

2. EVALUACIÓN:

a) ACTIVIDADES ESENCIALES: Marcar con una (x) la puntuación que crea correspondiente.

Actividades Esenciales	Puntuación				
	1	2	3	4	5
Seguimiento de ventas y habilidades por asesor					X
Reporte de ventas internas					X
Toma de decisión operativas				X	
Seguimiento de asesores en proceso de ventas				X	

1 (Inefectivo) 2 (Poco efectivo) 3 (Medianamente efectivo) 4 (efectivo) 5 (altamente efectivo)

b) CONOCIMIENTOS: Marcar con una (x) la puntuación que crea correspondiente.

Conocimientos Académicos	Puntuación				
	1	2	3	4	5
Ingeniería Comercial					
Tecnología Superior en Ventas					
Ingeniería Marketing					X

1 (Inefectivo) 2 (Poco efectivo) 3 (Medianamente efectivo) 4 (efectivo) 5 (altamente efectivo)

c) DESTREZAS: Marcar con una (x) la puntuación que crea correspondiente.

Destrezas	Puntuación				
	1	2	3	4	5
Comunicación acertiva					X
Liderazgo					X
Resolución de problemas				X	
Adaptación y manejo de estrés					X
Organización de información					X

1 (Inefectivo) 2 (Poco efectivo) 3 (Medianamente efectivo) 4 (efectivo) 5 (altamente efectivo)

FORMULARIO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO
Método de evaluación 180 grados

d) COMPETENCIAS

Competencias Cardinales	Puntuación				
	1	2	3	4	5
Compromiso Organizacional					X
Tolerancia a la presión					X
Iniciativa					X
Competencias Específicas					
Orientación a los asesores					X
Orientación a resultados					X
Trabajo en equipo					X
Relaciones interpersonales				X	
Adaptabilidad al cambio				X	

1 (Inefectivo) 2 (Poco efectivo) 3 (Medianamente efectivo) 4 (efectivo) 5 (altamente efectivo)

DIALGROUP S.A.S.
RUC: 0993372463001

Econ. David Parada

Katherine Delgado

FIRMA

FORMULARIO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO
Método de evaluación 180 grados

I. DATOS INFORMATIVOS

NOMBRES:	CHRISTIAN ZAMBRANO	CARGO:	SUPERVISOR COMERCIAL
DEPARTAMENTO:	Comercial		

II. Datos del Evaluador: Relacionado con el evaluado: (Marcar con una X)

Nombres:	Gabriela Palomeque A.
Jefe	
Colega (par)	X

2. EVALUACIÓN:

a) ACTIVIDADES ESENCIALES: Marcar con una (x) la puntuación que crea correspondiente.

Actividades Esenciales	Puntuación				
	1	2	3	4	5
Seguimiento de ventas y habilidades por asesor					X
Reporte de ventas internas					X
Toma de decisión operativas					X
Seguimiento de asesores en proceso de ventas					X

1 (Inefectivo) 2 (Poco efectivo) 3 (Medianamente efectivo) 4 (efectivo) 5 (altamente efectivo)

b) CONOCIMIENTOS: Marcar con una (x) la puntuación que crea correspondiente.

Conocimientos Académicos	Puntuación				
	1	2	3	4	5
Ingeniería Comercial					
Tecnología Superior en Ventas					
Ingeniería Marketing					X

1 (Inefectivo) 2 (Poco efectivo) 3 (Medianamente efectivo) 4 (efectivo) 5 (altamente efectivo)

c) DESTREZAS: Marcar con una (x) la puntuación que crea correspondiente.

Destrezas	Puntuación				
	1	2	3	4	5
Comunicación acertiva				X	
Liderazgo			X		
Resolución de problemas			X		
Adaptación y manejo de estrés					X
Organización de información				X	

1 (Inefectivo) 2 (Poco efectivo) 3 (Medianamente efectivo) 4 (efectivo) 5 (altamente efectivo)

FORMULARIO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO
Método de evaluación 180 grados

d) COMPETENCIAS

Competencias Cardinales	Puntuación				
	1	2	3	4	5
Compromiso Organizacional					X
Tolerancia a la presión					X
Iniciativa				X	
Competencias Especificas					
Orientación a los asesores					X
Orientación a resultados				X	
Trabajo en equipo					X
Relaciones interpersonales					X
Adaptabilidad al cambio					X

1 (Inefectivo) 2 (Poco efectivo) 3 (Medianamente efectivo) 4 (efectivo) 5 (altamente efectivo)



FIRMA

DIALGROUP S.A.S.
RUC: 0993372463001
Econ. David Parada

Anexo 3.3. Evaluación de Desempeño 180 grados Sujeto 3

FORMULARIO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO Método de evaluación 180 grados

I. DATOS INFORMATIVOS

NOMBRES:	VALERY GAMBARROTH	CARGO: CAPACITADORA COMERCIAL
DEPARTAMENTO:		

II. Datos del Evaluador: Relacionado con el evaluado: (Marcar con una X)

Nombres:	Davne Parada
Jefe	X
Colega (par)	

2. EVALUACIÓN:

a) ACTIVIDADES ESENCIALES: Marcar con una (x) la puntuación que crea correspondiente.

Actividades Esenciales	Puntuación				
	1	2	3	4	5
Capacitación en el área comercial					X
Acompañamiento y seguimiento			X		
Actualización de información				X	
Retroalimentación al área comercial				X	

1 (Inefectivo) 2 (Poco efectivo) 3 (Medianamente efectivo) 4 (efectivo) 5 (altamente efectivo)

b) CONOCIMIENTOS: Marcar con una (x) la puntuación que crea correspondiente.

Conocimientos Académicos	Puntuación				
	1	2	3	4	5
Ingeniería en Marketing					X
Administración de Empresas					
Tecnología Superior en Ventas					

1 (Inefectivo) 2 (Poco efectivo) 3 (Medianamente efectivo) 4 (efectivo) 5 (altamente efectivo)

c) DESTREZAS: Marcar con una (x) la puntuación que crea correspondiente.

Destrezas	Puntuación				
	1	2	3	4	5
Comunicación asertiva				X	
Servicio al cliente					X
Resolución de problemas				X	
Adaptación y manejo de estrés				X	
Organización de Información					X

1 (Inefectivo) 2 (Poco efectivo) 3 (Medianamente efectivo) 4 (efectivo) 5 (altamente efectivo)

FORMULARIO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

Método de evaluación 180 grados

d) COMPETENCIAS

Competencias Cardinales	Puntuación				
	1	2	3	4	5
Compromiso Organizacional				X	
Tolerancia a la presión					X
Iniciativa					X
Competencias Especificas					
Orientación al Cliente					X
Orientación a resultados					X
Trabajo en equipo					X
Relaciones interpersonales				X	
Adaptabilidad al cambio					X

1 (Inefectivo) 2 (Poco efectivo) 3 (Medianamente efectivo) 4 (efectivo) 5 (altamente efectivo)



 FIRMA

DIALGROUP S.A.S.
 RUC: 0993372463001

Econ. David Parada

FORMULARIO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

Método de evaluación 180 grados

I. DATOS INFORMATIVOS

NOMBRES:	VALERY GAMBARROTH	CARGO: CAPACITADORA COMERCIAL
DEPARTAMENTO:		

II. Datos del Evaluador: Relacionado con el evaluado: (Marcar con una X)

Nombres	Katherine Delgado Quintana
Jefe:	
Colega (par)	

2. EVALUACIÓN:

a) ACTIVIDADES ESENCIALES: Marcar con una (x) la puntuación que crea correspondiente.

Actividades Esenciales	Puntuación				
	1	2	3	4	5
Capacitación en el área comercial					X
Acompañamiento y seguimiento				X	
Actualización de información					X
Retroalimentación al área comercial					X

1 (Inefectivo) 2 (Poco efectivo) 3 (Medianamente efectivo) 4 (efectivo) 5 (altamente efectivo)

b) CONOCIMIENTOS: Marcar con una (x) la puntuación que crea correspondiente.

Conocimientos Académicos	Puntuación				
	1	2	3	4	5
Ingeniería en Marketing				X	
Administración de Empresas					
Tecnología Superior en Ventas					

1 (Inefectivo) 2 (Poco efectivo) 3 (Medianamente efectivo) 4 (efectivo) 5 (altamente efectivo)

c) DESTREZAS: Marcar con una (x) la puntuación que crea correspondiente.

Destrezas	Puntuación				
	1	2	3	4	5
Comunicación asertiva					X
Servicio al cliente					X
Resolución de problemas				X	
Adaptación y manejo de estrés					X
Organización de información				X	

1 (Inefectivo) 2 (Poco efectivo) 3 (Medianamente efectivo) 4 (efectivo) 5 (altamente efectivo)

FORMULARIO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO
Método de evaluación 180 grados

d) COMPETENCIAS

Competencias Cardinales	Puntuación				
	1	2	3	4	5
Compromiso Organizacional				X	
Tolerancia a la presión				X	
Iniciativa				X	
Competencias Especificas					
Orientación al Cliente					X
Orientación a resultados			X		
Trabajo en equipo					X
Relaciones interpersonales				X	
Adaptabilidad al cambio				X	

1 (inefectivo) 2 (Poco efectivo) 3 (Medianamente efectivo) 4 (efectivo) 5 (altamente efectivo)

Katherine Delgado
FIRMA

DIALGROUP S.A.S.
RUC: 0993372463001

Econ. David Parada

FORMULARIO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO
Método de evaluación 180 grados

I. DATOS INFORMATIVOS

NOMBRES:	VALERY GAMBARROTH	CARGO: CAPACITADORA COMERCIAL
DEPARTAMENTO:		

II. Datos del Evaluador: Relacionado con el evaluado: (Marcar con una X)

Nombres	<i>Gabriela Palomeque A</i>
Jefe	
Colega (par)	X

2. EVALUACIÓN:

a) ACTIVIDADES ESENCIALES: Marcar con una (x) la puntuación que crea correspondiente.

Actividades Esenciales	Puntuación				
	1	2	3	4	5
Capacitación en el área comercial					X
Acompañamiento y seguimiento			X		
Actualización de información				X	
Retroalimentación al área comercial				X	

1 (Inefectivo) 2 (Poco efectivo) 3 (Medianamente efectivo) 4 (efectivo) 5 (altamente efectivo)

b) CONOCIMIENTOS: Marcar con una (x) la puntuación que crea correspondiente.

Conocimientos Académicos	Puntuación				
	1	2	3	4	5
Ingeniería en Marketing			X		
Administración de Empresas					
Tecnología Superior en Ventas					

1 (Inefectivo) 2 (Poco efectivo) 3 (Medianamente efectivo) 4 (efectivo) 5 (altamente efectivo)

c) DESTREZAS: Marcar con una (x) la puntuación que crea correspondiente.

Destrezas	Puntuación				
	1	2	3	4	5
Comunicación asertiva					X
Servicio al cliente					X
Resolución de problemas					X
Adaptación y manejo de estrés					X
Organización de información				X	

1 (Inefectivo) 2 (Poco efectivo) 3 (Medianamente efectivo) 4 (efectivo) 5 (altamente efectivo)

FORMULARIO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO
Método de evaluación 180 grados

d) COMPETENCIAS

Competencias Cardinales	Puntuación				
	1	2	3	4	5
Compromiso Organizacional					X
Tolerancia a la presión					X
Iniciativa				X	
Competencias Especificas					
Orientación al Cliente					X
Orientación a resultados					X
Trabajo en equipo					X
Relaciones interpersonales					X
Adaptabilidad al cambio					X

1 (Inefectivo) 2 (Poco efectivo) 3 (Medianamente efectivo) 4 (efectivo) 5 (altamente efectivo)



FIRMA

DIALGROUP S.A.S.
RUC: 0993372463001

Econ. David Parada

Anexo 3.4. Evaluación de Desempeño 180 grados Sujeto 4

FORMULARIO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO Método de evaluación 180 grados

I. DATOS INFORMATIVOS

NOMBRES:	ALEXANDER TORRES	CARGO: DIGITADOR
DEPARTAMENTO:		

II. Datos del Evaluador: Relacionado con el evaluado: (Marcar con una X)

Nombres	<i>David Parada</i>
Jefe	X
Colega (par)	

2. EVALUACIÓN:

a) ACTIVIDADES ESENCIALES: Marcar con una (x) la puntuación que crea correspondiente.

Actividades Esenciales	Puntuación				
	1	2	3	4	5
Ingresos a sistemas correspondientes					X
Seguimientos de procesos con los departamentos correspondientes				X	
Gestión de contratos					X
Soporte al área de datos y sistema				X	

1 (Inefectivo) 2 (Poco efectivo) 3 (Medianamente efectivo) 4 (efectivo) 5 (altamente efectivo)

b) CONOCIMIENTOS: Marcar con una (x) la puntuación que crea correspondiente.

Conocimientos Académicos	Puntuación				
	1	2	3	4	5
Ingeniería en Sistemas				X	
Ingeniería Comercial					
Ingeniería en Telecomunicaciones					

1 (Inefectivo) 2 (Poco efectivo) 3 (Medianamente efectivo) 4 (efectivo) 5 (altamente efectivo)

c) DESTREZAS: Marcar con una (x) la puntuación que crea correspondiente.

Destrezas	Puntuación				
	1	2	3	4	5
Analizar datos				X	
Comunicación asertiva				X	
Compresión lectora				X	
Trabajo bajo presión					X
Organización de información					X

1 (Inefectivo) 2 (Poco efectivo) 3 (Medianamente efectivo) 4 (efectivo) 5 (altamente efectivo)

FORMULARIO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO
Método de evaluación 180 grados

d) COMPETENCIAS

Competencias Cardinales	Puntuación				
	1	2	3	4	5
Compromiso Organizacional					X
Tolerancia a la presión				X	
Iniciativa				X	
Competencias Especificas					
Escucha activa				X	
Orientación a resultados					X
Trabajo en equipo				X	
Relaciones interpersonales				X	
Adaptabilidad al cambio					X

1 (Inefectivo) 2 (Poco efectivo) 3 (Medianamente efectivo) 4 (efectivo) 5 (altamente efectivo)


FIRMA

DIALGROUP S.A.S.
RUC: 0993372463001
Econ. David Parada

FORMULARIO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO
Método de evaluación 180 grados

I. DATOS INFORMATIVOS

NOMBRES:	ALEXANDER TORRES	CARGO: DIGITADOR
DEPARTAMENTO:		

II. Datos del Evaluador: Relacionado con el evaluado: (Marcar con una X)

Nombres	Katherine Delgado Quintana
Jefe	
Colega (par)	

2. EVALUACIÓN:

a) ACTIVIDADES ESENCIALES: Marcar con una (x) la puntuación que crea correspondiente.

Actividades Esenciales	Puntuación				
	1	2	3	4	5
Ingresos a sistemas correspondientes					X
Seguimientos de procesos con los departamentos correspondientes				X	
Gestión de contratos				X	
Soporte al área de datos y sistema				X	

1 (Inefectivo) 2 (Poco efectivo) 3 (Medianamente efectivo) 4 (efectivo) 5 (altamente efectivo)

b) CONOCIMIENTOS: Marcar con una (x) la puntuación que crea correspondiente.

Conocimientos Académicos	Puntuación				
	1	2	3	4	5
Ingeniería en Sistemas				X	
Ingeniería Comercial					
Ingeniería en Telecomunicaciones					

1 (Inefectivo) 2 (Poco efectivo) 3 (Medianamente efectivo) 4 (efectivo) 5 (altamente efectivo)

c) DESTREZAS: Marcar con una (x) la puntuación que crea correspondiente.

Destrezas	Puntuación				
	1	2	3	4	5
Analizar datos					X
Comunicación acertiva				X	
Compresión lectora				X	
Trabajo bajo presión					X
Organización de información					X

1 (Inefectivo) 2 (Poco efectivo) 3 (Medianamente efectivo) 4 (efectivo) 5 (altamente efectivo)

FORMULARIO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO
Método de evaluación 180 grados

d) COMPETENCIAS

Competencias Cardinales	Puntuación				
	1	2	3	4	5
Compromiso Organizacional					X
Tolerancia a la presión					X
Iniciativa				X	
Competencias Específicas					
Escucha activa					X
Orientación a resultados					X
Trabajo en equipo				X	
Relaciones interpersonales				X	
Adaptabilidad al cambio					X

1 (Inefectivo) 2 (Poco efectivo) 3 (Medianamente efectivo) 4 (efectivo) 5 (altamente efectivo)

DIALGROUP S.A.S.
RUC: 0993372463001

Econ. David Parada

Katherine Delgado
FIRMA

FORMULARIO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO
Método de evaluación 180 grados

I. DATOS INFORMATIVOS

NOMBRES:	ALEXANDER TORRES	CARGO:	DIGITADOR
DEPARTAMENTO:	COMERCIAL		

II. Datos del Evaluador: Relacionado con el evaluado: (Marcar con una X)

Nombres:	ROSALEA BRISTLA ZAMORA ESTALIO
Jefe	
Colega (par)	X

2. EVALUACIÓN:

a) ACTIVIDADES ESENCIALES: Marcar con una (x) la puntuación que crea correspondiente.

Actividades Esenciales	Puntuación				
	1	2	3	4	5
Ingresos a sistemas correspondientes					X
Seguimientos de procesos con los departamentos correspondientes					X
Gestión de contratos					X
Soporte al área de datos y sistema					X

1 (Inefectivo) 2 (Poco efectivo) 3 (Medianamente efectivo) 4 (efectivo) 5 (altamente efectivo)

b) CONOCIMIENTOS: Marcar con una (x) la puntuación que crea correspondiente.

Conocimientos Académicos	Puntuación				
	1	2	3	4	5
Ingeniería en Sistemas			X		
Ingeniería Comercial		X			
Ingeniería en Telecomunicaciones			X		

1 (Inefectivo) 2 (Poco efectivo) 3 (Medianamente efectivo) 4 (efectivo) 5 (altamente efectivo)

c) DESTREZAS: Marcar con una (x) la puntuación que crea correspondiente.

Destrezas	Puntuación				
	1	2	3	4	5
Analizar datos				X	
Comunicación acertiva			X		
Compresión lectora				X	
Trabajo bajo presión			X		
Organización de información				X	

1 (Inefectivo) 2 (Poco efectivo) 3 (Medianamente efectivo) 4 (efectivo) 5 (altamente efectivo)

FORMULARIO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO
Método de evaluación 180 grados

d) COMPETENCIAS

Competencias Cardinales	Puntuación				
	1	2	3	4	5
Compromiso Organizacional				X	
Tolerancia a la presión			X	X	
Iniciativa			X		
Competencias Específicas					
Escucha activa				X	
Orientación a resultados					X
Trabajo en equipo					X
Relaciones interpersonales			X		
Adaptabilidad al cambio				X	

1 (Inefectivo) 2 (Poco efectivo) 3 (Medianamente efectivo) 4 (efectivo) 5 (altamente efectivo)



FIRMA

DIALGROUP S.A.S.
RUC: 0993372463001

.....
Econ. David Parado

Anexo 3.5. Evaluación de Desempeño 180 grados Sujeto 5

FORMULARIO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO Método de evaluación 180 grados

I. DATOS INFORMATIVOS

NOMBRES:	MILENA MEJÍA	CARGO: EJECUTIVO DE COBRANZA
DEPARTAMENTO:		

II. Datos del Evaluador: Relacionado con el evaluado: (Marcar con una X)

Nombres	JORGE RAFAEL TURRES BULLES
Jefe inmediato	
Colega (par)	X

2. EVALUACIÓN:

a) ACTIVIDADES ESENCIALES: Marcar con una (x) la puntuación que crea correspondiente.

Actividades Esenciales	Puntuación				
	1	2	3	4	5
Seguimiento a cada clientes				X	
Reporte de novedades				X	
Recuperación de clientes en mora			X		
Reporte por cliente en su primera factura				X	

1 (Inefectivo) 2 (Poco efectivo) 3 (Medianamente efectivo) 4 (efectivo) 5 (altamente efectivo)

b) CONOCIMIENTOS: Marcar con una (x) la puntuación que crea correspondiente.

Conocimientos Académicos	Puntuación				
	1	2	3	4	5
Contabilidad		X			
Administración de empresas		X			
Economía				X	

1 (Inefectivo) 2 (Poco efectivo) 3 (Medianamente efectivo) 4 (efectivo) 5 (altamente efectivo)

c) DESTREZAS: Marcar con una (x) la puntuación que crea correspondiente.

Destrezas	Puntuación				
	1	2	3	4	5
Comunicación efectiva					X
Capacidades de negociación			X		
Capacidades para solucionar problemas				X	
Evaluación de cartera				X	
Organización de información			X		

1 (Inefectivo) 2 (Poco efectivo) 3 (Medianamente efectivo) 4 (efectivo) 5 (altamente efectivo)

FORMULARIO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO
Método de evaluación 180 grados

d) COMPETENCIAS

Competencias Cardinales	Puntuación				
	1	2	3	4	5
Compromiso Organizacional					X
Tolerancia a la presión				X	
Iniciativa				X	
Competencias Específicas					
Orientación al Cliente					X
Orientación a resultados				X	
Trabajo en equipo				X	
Relaciones interpersonales				X	
Adaptabilidad al cambio					X

1 (Inefectivo) 2 (Poco efectivo) 3 (Medianamente efectivo) 4 (efectivo) 5 (altamente efectivo)



FIRMA

DIALGROUP S.A.S.
RUC: 0993372463001

Econ. David Parada

FORMULARIO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO
Método de evaluación 180 grados

I. DATOS INFORMATIVOS

NOMBRES:	MILENA MEJIA	CARGO: EJECUTIVO DE COBRANZA
DEPARTAMENTO:	COBRO CLAL	

II. Datos del Evaluador: Relacionado con el evaluado: (Marcar con una X)

Nombres	DR. SHAEL CHRISTIAN ZAMUDIO BALBUENA ESTACIO
Jefe inmediato	
Colega (par)	X

2. EVALUACIÓN:

a) ACTIVIDADES ESENCIALES: Marcar con una (x) la puntuación que crea correspondiente.

Actividades Esenciales	Puntuación				
	1	2	3	4	5
Seguimiento a cada clientes		X			
Reporte de novedades				X	
Recuperación de clientes en mora				X	
Reporte por cliente en su primera factura				X	

1 (Inefectivo) 2 (Poco efectivo) 3 (Medianamente efectivo) 4 (efectivo) 5 (altamente efectivo)

b) CONOCIMIENTOS: Marcar con una (x) la puntuación que crea correspondiente.

Conocimientos Académicos	Puntuación				
	1	2	3	4	5
Contabilidad			X		
Administración de empresas			X		
Economía			X		

1 (Inefectivo) 2 (Poco efectivo) 3 (Medianamente efectivo) 4 (efectivo) 5 (altamente efectivo)

c) DESTREZAS: Marcar con una (x) la puntuación que crea correspondiente.

Destrezas	Puntuación				
	1	2	3	4	5
Comunicación efectiva		X			
Capacidades de negociación				X	
Capacidades para solucionar problemas					X
Evaluación de cartera					X
Organización de información				X	

1 (Inefectivo) 2 (Poco efectivo) 3 (Medianamente efectivo) 4 (efectivo) 5 (altamente efectivo)

FORMULARIO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO
Método de evaluación 180 grados

e) COMPETENCIAS

Competencias Cardinales	Puntuación				
	1	2	3	4	5
Compromiso Organizacional					✓
Tolerancia a la presión			×		
Iniciativa		×			
Competencias Específicas					
Orientación al Cliente					×
Orientación a resultados				✓	
Trabajo en equipo		×			
Relaciones interpersonales	×				
Adaptabilidad al cambio				×	

1 (inefectivo) 2 (Poco efectivo) 3 (Medianamente efectivo) 4 (efectivo) 5 (altamente efectivo)



FIRMA

DIALGROUP S.A.S.
RUC: 0993372463001

Econ. David Parada

FORMULARIO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO
Método de evaluación 180 grados

I. DATOS INFORMATIVOS

NOMBRES:	MILENA MEJIA	CARGO: EJECUTIVO DE COBRANZA
DEPARTAMENTO:	Comercio	

II. Datos del Evaluador: Relacionado con el evaluado: (Marcar con una X)

Nombres	Kenneth Alexander Torres Criollo
Jefe inmediato	
Colega (par)	X

2. EVALUACIÓN:

a) ACTIVIDADES ESENCIALES: Marcar con una (x) la puntuación que crea correspondiente.

Actividades Esenciales	Puntuación				
	1	2	3	4	5
Seguimiento a cada clientes				X	
Reporte de novedades				X	
Recuperación de clientes en mora				X	
Reporte por cliente en su primera factura				X	

1 (Inefectivo) 2 (Poco efectivo) 3 (Medianamente efectivo) 4 (efectivo) 5 (altamente efectivo)

b) CONOCIMIENTOS: Marcar con una (x) la puntuación que crea correspondiente.

Conocimientos Académicos	Puntuación				
	1	2	3	4	5
Contabilidad			X		
Administración de empresas			X		
Economía				X	

1 (Inefectivo) 2 (Poco efectivo) 3 (Medianamente efectivo) 4 (efectivo) 5 (altamente efectivo)

c) DESTREZAS: Marcar con una (x) la puntuación que crea correspondiente.

Destrezas	Puntuación				
	1	2	3	4	5
Comunicación efectiva				X	
Capacidades de negociación					X
Capacidades para solucionar problemas				X	
Evaluación de cartera				X	
Organización de información				X	

1 (Inefectivo) 2 (Poco efectivo) 3 (Medianamente efectivo) 4 (efectivo) 5 (altamente efectivo)

FORMULARIO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO
Método de evaluación 180 grados

d) COMPETENCIAS

Competencias Cardinales	Puntuación				
	1	2	3	4	5
Compromiso Organizacional				X	
Tolerancia a la presión			X		
Iniciativa				X	
Competencias Especificas					
Orientación al Cliente					X
Orientación a resultados				X	
Trabajo en equipo				X	
Relaciones interpersonales				X	
Adaptabilidad al cambio				X	

1 (Inefectivo) 2 (Poco efectivo) 3 (Medianamente efectivo) 4 (efectivo) 5 (altamente efectivo)



FIRMA

DIALGROUP S.A.S.
RUC: 0993372463001

Econ. David Parada

Anexo 4. Protocolo de Evaluación de Desempeño de 180 grados

PROTOCOLO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DE 180° GRADOS

IDENTIFICACIÓN DE LA PRUEBA

La herramienta escogida es la evaluación de desempeño de 180° conocida como aquella valoración mediante la cual una persona es evaluada por su jefe, sus compañeros y los clientes. En este caso, únicamente se utilizará la evaluación del jefe y la evaluación de dos pares para la obtención de resultados.

POBLACIÓN A ANALIZAR

Para la aplicación de dicha evaluación, se trabajará con (5) cargos del Área Administrativo Departamento Comercial de la empresa DialGroup S.A.S.

- Analista de Data
- Digitador
- Supervisor Comercial
- Capacitadora Comercial
- Ejecutivo de Cobranzas

VARIABLES DE MEDICIÓN

Las variables de medición se encuentran divididas en cuatro grupos:

1. Actividades esenciales
2. Conocimientos académicos

3. Destrezas
4. Competencias: divididas en dos categorías; competencias cardinales (compromiso organizacional, tolerancia a la presión e iniciativa) y competencias específicas (escucha activa, orientación a resultados, relaciones interpersonales, adaptabilidad al cambio y trabajo en equipo).

TIEMPO

Para la aplicación de la evaluación de desempeño se plantea un tiempo estimado de 20 minutos por cada evaluado.

PUNTUACIÓN

La puntuación final se calcula a partir del promedio de las respuestas proporcionadas por los participantes, considerando los puntajes asignados a cada habilidad en el transcurso de la evaluación.

Cada frase será valorada en base a la respuesta brindada, que, en este caso, se realizará de la siguiente manera:

1 (Inefectivo)

2 (Poco efectivo)

3 (Medianamente efectivo)

4 (Efectivo)

5 (Altamente efectivo)

Para la elaboración de una puntuación final y general de los tres evaluadores se realizará una suma total de todos los ítems los cuales arrojan una puntuación sobre 100, así pues, se sumará los resultados de cada una de las evaluaciones aplicadas en cada sujeto para proceder a dividir sobre el número de evaluadores que tuvo cada uno, es decir se divide sobre 3. Estos resultados se medirán sobre la siguiente escala.

INTERVALO	ESCALA
0 – 30	MALO
31 – 50	REGULAR
51 – 70	BUENO
71 – 100	MUY BUENO

Debido a que la corrección de la evaluación está organizada de manera sistematizada, no es necesario utilizar formatos de corrección; las respuestas proporcionadas por los participantes se anotarán en la página designada.

DISEÑO DE HERRAMIENTA

Para el diseño de esta herramienta es necesario tener como base un esquema de evaluación como el siguiente:

Por cada persona evaluada se realizarán 3 plantillas o evaluaciones:

Jefe: Este puede ser el Gerente General ya que de esta manera le permite obtener mayor información acerca de la organización, así como tener en consideración las fortalezas y las debilidades de la misma para en un futuro reforzar conocimientos según sea necesario.

Par o compañero: Estos serán los compañeros que trabajan directa o indirectamente con el evaluado, siendo así la coordinadora de campaña, jefa de recursos humanos, supervisor comercial, digitador y analista de data.

CALENDARIZACIÓN

Es importante recalcar que la evaluación de desempeño debe ser aplicada como mínimo una vez al año, sin embargo, esta va a ser aplicada en la compañía dos veces al año cada 6 meses. Así pues, se obtendrán mejores resultados en cuanto al desempeño laboral de los colaboradores, buscando las mejoras en el rendimiento y crecimiento tanto profesional como organizacional.

Anexo 5. Informe Individual de Evaluación de Desempeño

Anexo 5.1. INFORME INDIVIDUAL DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO 180°

Nombre: Ricardo Torres

Empresa: Dial Group S.A.S.

Cargo: Analista de Data

Descripción detallada de la evaluación

Apartado de Actividades Esenciales

Según dos evaluadores (ambos pares), Ricardo es altamente efectivo con una calificación de 5 puntos en actividades tales como Recepción y Alimentación de nuevas Bases de Datos, Distribución de Base para la Gestión de los Asesores Comerciales y Reporte de Proveedores. Mientras que, un evaluador (su jefe) considera que únicamente es efectivo con una calificación de 4 puntos en Reporte de Gestión de los Asesores Comerciales. En general, Ricardo obtiene 4,9

puntos en este primer apartado.

Apartado de Conocimientos Académicos

Según el primer evaluador (par), Ricardo es poco efectivo con una calificación de 2 puntos en conocimientos tales como Ingeniería Comercial y Administración de Empresas mientras que es efectivo con una calificación de 4 puntos en conocimientos tales como Ciencia de Datos. Según el segundo evaluador (par), Ricardo es medianamente efectivo con una calificación de 3 puntos en conocimientos tales como Ingeniería Comercial. Según el tercer evaluador (su jefe), Ricardo es altamente efectivo en Administración de Empresas. En general, Ricardo obtiene un total de 3.2 puntos en este segundo apartado.

Apartado de Destrezas

Según el primer evaluador (par), Ricardo es altamente efectivo con una calificación de 5 puntos en destrezas tales como Análisis de datos. También es efectivo con una calificación de 4 puntos en destrezas tales como Comunicación asertiva, Manejo de utilitarios y Organización de información. Y, por último, es medianamente efectivo con una calificación de 3 puntos en destrezas tales como Adaptación y manejo de estrés.

Según el segundo evaluador (par), Ricardo es altamente efectivo con una calificación de 5 puntos en destrezas tales como Manejo de utilitarios, Análisis de datos y Organización de información. También es considerado como efectivo con una calificación de 4 puntos en destrezas tales como Comunicación asertiva, Adaptación y manejo de estrés.

Según el tercer evaluador (su jefe), Ricardo es altamente efectivo con una calificación de 5 puntos en destrezas tales como Análisis de datos y Organización de información. Mientras que

considera también que es efectivo con una calificación de 4 puntos en destrezas tales como Comunicación asertiva, Manejo de utilitarios, Adaptación y manejo de estrés. En general, Ricardo obtiene un total de 4.3 puntos en este tercer apartado.

Apartado de Competencias

Según el primer evaluador (par), Ricardo es altamente efectivo con una calificación de 5 puntos en competencias tales como Compromiso organizacional y Escucha activa. Mientras que considera también que es efectivo con una calificación de 4 puntos en competencias tales como Análisis e interpretación de datos, Orientación a resultados y Adaptabilidad al cambio. Por último, considera que Ricardo es medianamente efectivo con una calificación de 3 puntos en competencias tales como Tolerancia a la presión, Relaciones interpersonales e Iniciativa.

Según el segundo evaluador (par), Ricardo es altamente efectivo con una calificación de 5 puntos en competencias tales como Compromiso organizacional, Análisis e interpretación de datos, Escucha activa, Orientación a resultados y Adaptabilidad al cambio. Mientras que también considera que es efectivo con una calificación de 4 puntos en competencias tales como Tolerancia a la presión, Iniciativa y Relaciones interpersonales.

Según el tercer evaluador (su jefe), Ricardo es altamente efectivo con una calificación de 5 puntos en competencias tales como Compromiso organizacional, Análisis e interpretación de datos y Escucha activa. Mientras que también considera que es efectivo con una calificación de 4 puntos en competencias tales como Tolerancia a la presión, Iniciativa, Orientación a resultados, Relaciones interpersonales y Adaptabilidad al cambio. En general, Ricardo obtiene un total de 4.3 puntos en este cuarto apartado.

De acuerdo a la información antes detallada, el desempeño laboral de Ricardo se encuentra dentro de un rango bueno de 65 puntos.

Anexo 5.2. INFORME INDIVIDUAL DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO 180*

Nombre: Christian Zambrano

Empresa: Dial Group S.A.S.

Cargo: Supervisor Comercial

Descripción detallada de la evaluación

Apartado de Actividades Esenciales

Según el primer evaluador (par), Christian es altamente efectivo con una calificación de 5 puntos en actividades tales como Seguimiento de ventas y habilidades por asesor, Reporte de ventas internas, Toma de decisiones operativas y Seguimiento de asesores en proceso de ventas.

Según el segundo evaluador (par), Christian es altamente efectivo con una calificación de 5 puntos en actividades tales como Seguimiento de ventas y habilidades por asesor, Reporte de ventas internas. También considera que es efectivo con una calificación de 4 puntos en actividades tales como Toma de decisiones operativas y Seguimiento de asesores en proceso de ventas.

Según el tercer evaluador (su jefe), Christian es altamente efectivo con una calificación de 5 puntos en actividades tales como Seguimiento de ventas y habilidades por asesor, Reporte de ventas internas. También considera que es efectivo con una calificación de 4 puntos en actividades tales como Toma de decisiones operativas y medianamente efectivo en Seguimiento

de asesores en proceso de ventas. En general, Christian obtiene un total de 4.6 puntos en este primer apartado.

Apartado de Conocimientos Académicos

Según dos evaluadores (ambos pares), Christian es altamente efectivo con una calificación de 5 puntos en conocimientos tales como Ingeniería en Marketing. Mientras que, según su jefe, Christian es altamente efectivo con una calificación de 5 puntos en conocimientos tales como Tecnología Superior en Ventas. En general, Christian obtiene un total de 5 puntos en este segundo apartado.

Apartado de Destrezas

Según el primer evaluador (par), Christian es altamente efectivo con una calificación de 5 puntos en destrezas tales como Adaptación y Manejo de estrés. Mientras que, también considera que es efectivo con una calificación de 4 puntos en destrezas tales como Comunicación asertiva y Organización de información.

Según el segundo evaluador (par), Christian es altamente efectivo con una calificación de 5 puntos en destrezas tales como Comunicación asertiva, Liderazgo, Adaptación, manejo de estrés y Organización de información. Mientras que, también considera que Christian es efectivo con una calificación de 4 puntos en destrezas tales como Resolución de Problemas.

Según el tercer evaluador (su jefe), Christian es altamente efectivo con una calificación de 5 puntos en destrezas tales como Comunicación asertiva, Liderazgo y Organización de información. Mientras que, también considera que Christian es efectivo con una calificación de 4 puntos en Resolución de problemas y Adaptación y manejo de estrés. En general, Christian

obtiene un total de 4.4 puntos en este tercer apartado.

Apartado de Competencias

Según el primer evaluador (par), Christian es altamente efectivo con una calificación de 5 puntos en competencias tales como Compromiso Organizacional, Tolerancia a la presión, Orientación a los asesores, Trabajo en equipo, Relaciones interpersonales y Adaptabilidad al cambio. Mientras que, también considera que es efectivo con una calificación de 4 puntos en competencias tales como Iniciativa y Orientación a resultados.

Según el segundo evaluador (par), Christian es altamente efectivo con una calificación de 5 puntos en competencias tales como Compromiso Organizacional, Tolerancia a la presión, Iniciativa, Orientación a los asesores, Orientación a resultados y Trabajo en equipo. Mientras que, también considera que es efectivo con una calificación de 4 puntos en competencias tales como Relaciones interpersonales y Adaptabilidad al cambio.

Según el tercer evaluador (par), Christian es altamente efectivo con una calificación de 5 puntos en competencias tales como Compromiso Organizacional, Tolerancia a la presión, Iniciativa, Orientación a los asesores y Trabajo en equipo. Mientras que, también considera que es efectivo con una calificación de 4 puntos en competencias tales como Orientación a resultados, Relaciones interpersonales y Adaptabilidad al cambio. En general, Christian obtiene un total de 4.6 puntos en este cuarto apartado.

De acuerdo a la información antes detallada, el desempeño laboral de Christian se encuentra dentro de un rango bueno de 67 puntos.

Anexo 5.3. INFORME INDIVIDUAL DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO 180*

Nombre: Valery Gambaroth

Empresa: Dial Group S.A.S.

Cargo: Capacitadora Comercial

Descripción detallada de la evaluación

Apartado de Actividades Esenciales

Según el primer evaluador (par) y el tercer evaluador (su jefe), Valery es altamente efectiva con una calificación de 5 puntos en actividades tales como Capacitación en el área comercial, efectivo en Actualización de información y Retroalimentación al área comercial. Mientras que, también consideran que es efectiva en Actualización de información y Retroalimentación al área comercial. Por último, consideran que es medianamente efectiva con una calificación de 3 puntos en actividades tales como Acompañamiento y seguimiento.

Según el segundo evaluador (par), Valery es altamente efectiva con una calificación de 5 puntos en actividades tales como Capacitación en el área comercial, Actualización de información y Retroalimentación al área comercial. Mientras que, también consideran que es efectiva en Acompañamiento y seguimiento. En general, Valery obtiene un total de 3.5 puntos en este primer apartado.

Apartado de Conocimientos Académicos

Según los tres evaluadores, Valery tiene conocimiento en Ingeniería en Marketing. Sin embargo, el primer evaluador (par), considera que es medianamente efectiva con una calificación de 3 puntos. Mientras que, según el segundo evaluador (par), considera que es efectiva con una

calificación de 4 puntos. Por último, el tercer evaluador considera que Valery es altamente efectiva con una calificación de 5 puntos. En general, Valery obtiene un total de 4 puntos en este segundo apartado.

Apartado de Destrezas

Según el primer evaluador (par), Valery es altamente efectiva con una calificación de 5 puntos en destrezas tales como Comunicación asertiva, Servicio al cliente, Resolución de problemas, Adaptación y manejo de estrés. Mientras que, también considera que es efectiva con una calificación de 4 puntos en destrezas tales como Organización de información.

Según el segundo evaluador (par), Valery es altamente efectiva con una calificación de 5 puntos en destrezas tales como Comunicación asertiva, Servicio al cliente, Adaptación y manejo de estrés. Mientras que, también considera que es efectiva con una calificación de 4 puntos en destrezas tales como Resolución de problemas y Organización de información.

Según el segundo evaluador (su jefe), Valery es altamente efectiva con una calificación de 5 puntos en destrezas tales como Servicio al cliente y Organización de información. Mientras que, también considera que es efectiva con una calificación de 4 puntos en destrezas tales como Comunicación asertiva, Servicio al cliente y Organización de información. En general, Valery obtiene un total de 4.6 puntos en este tercer apartado.

Apartado de Competencias

Según el primer evaluador (par), Valery es altamente efectiva con una calificación de 5 puntos en competencias tales como Compromiso Organizacional, Tolerancia a la presión, Orientación al Cliente, Orientación a resultados, Trabajo en equipo, Adaptabilidad al cambio y

Relaciones interpersonales. Mientras que también considera que es efectiva con una calificación de 4 puntos en competencias tales como Iniciativa.

Según el segundo evaluador (par), Valery es altamente efectiva con una calificación de 5 puntos en competencias tales como Orientación al Cliente y Trabajo en equipo. Mientras que también considera que es efectiva con una calificación de 4 puntos en competencias tales como Compromiso Organizacional, Tolerancia a la presión, Iniciativa, Relaciones interpersonales y Adaptabilidad al cambio. Y, por último, considera que es medianamente efectiva con una calificación de 3 puntos en competencias tales como Orientación a resultados.

Según el tercer evaluador (su jefe), Valery es altamente efectiva con una calificación de 5 puntos en competencias tales como Tolerancia a la presión, Iniciativa, Orientación al Cliente, Orientación a resultados, Trabajo en equipo y Adaptabilidad al cambio. Mientras que también considera que es efectiva con una calificación de 4 puntos en competencias tales como Compromiso Organizacional y Relaciones interpersonales. En general, Valery obtiene un total de 4.6 puntos en este cuarto apartado.

De acuerdo a la información antes detallada, el desempeño laboral de Valery se encuentra dentro de un rango bueno de 69 puntos.

Anexo 5.4. INFORME INDIVIDUAL DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO 180°

Nombre: Alexander Torres

Empresa: Dial Group S.A.S.

Cargo: Digitador

Descripción detallada de la evaluación

Apartado de Actividades Esenciales

Según el primer evaluador (par), Alexander es altamente efectivo con una calificación de 5 puntos en actividades tales como Ingresos a sistemas correspondientes, Seguimientos de procesos con los departamentos correspondientes, Gestión de contratos y Soporte al área de datos y sistema.

Según el segundo evaluador (par), Alexander es altamente efectivo con una calificación de 5 puntos en actividades tales como Ingresos a sistemas correspondientes. Mientras que, también considera que es efectivo con una calificación de 4 puntos en actividades tales como Seguimientos de procesos con los departamentos correspondientes, Gestión de contratos, Soporte al área de datos y sistema.

Según el tercer evaluador (su jefe), Alexander es altamente efectivo con una calificación de 5 puntos en actividades tales como Ingresos a sistemas correspondientes y Gestión de contratos. Mientras que, también considera que es efectivo con una calificación de 4 puntos en actividades tales como Seguimientos de procesos con los departamentos correspondientes, Soporte al área de datos y sistema. En general, Alexander obtiene un total de 4.6 en este primer apartado.

Apartado de Conocimientos Académicos

Según el primer evaluador (par), Alexander es medianamente efectivo con una calificación de 3 puntos en conocimientos tales como Ingeniería en Sistemas e Ingeniería en Telecomunicaciones. Mientras que, considera también que es poco efectivo con una calificación de 2 puntos en conocimientos tales como Ingeniería Comercial. Según el segundo evaluador (par)

y el tercer evaluador (su jefe), Alexander es efectivo con una calificación de 4 puntos en conocimientos tales como Ingeniería en Sistemas. En general, Alexander obtiene un total de 3.2 en este segundo apartado.

Apartado de Destrezas

Según el primer evaluador (par), Alexander es efectivo con una calificación de 4 puntos en destrezas tales como Analizar datos, Compresión lectora y Organización de información. Mientras que, también considera que es medianamente efectivo con una calificación de 3 puntos en destrezas tales como Comunicación asertiva y Trabajo bajo presión.

Según el segundo evaluador (par), Alexander es altamente efectivo con una calificación de 5 puntos en destrezas tales como Analizar datos, Trabajo bajo presión y Organización de información. Mientras que, también considera que es efectivo con una calificación de 4 puntos en destrezas tales como Comunicación asertiva y Compresión lectora.

Según el tercer evaluador (su jefe), Alexander es altamente efectivo con una calificación de 5 puntos en destrezas tales como Trabajo bajo presión y Organización de información. Mientras que, también considera que es efectivo con una calificación de 4 puntos en destrezas tales como Analizar datos, Comunicación asertiva y Compresión lectora. En general, Alexander obtiene un total de 4.2 puntos en este tercer apartado.

Apartado de Competencias

Según el primer evaluador (par), Alexander es altamente efectivo con una calificación de 5 puntos en competencias tales como Orientación a resultados y Trabajo en equipo. Mientras que, también considera que es efectivo con una calificación de 4 puntos en competencias tales como

Compromiso Organizacional, Escucha activa y Adaptabilidad al cambio. Por último, considera que es medianamente efectivo con una calificación de 3 puntos en competencias tales como Tolerancia a la presión e Iniciativa.

Según el segundo evaluador (par), Alexander es altamente efectivo con una calificación de 5 puntos en competencias tales como Compromiso Organizacional, Tolerancia a la presión, Escucha activa, Orientación a resultados y Adaptabilidad al cambio. Mientras que, también considera que es efectivo con una calificación de 4 puntos en competencias tales como Iniciativa, Trabajo en equipo y Relaciones interpersonales.

Según el tercer evaluador (su jefe), Alexander es altamente efectivo con una calificación de 5 puntos en competencias tales como Compromiso Organizacional, Orientación a resultados y Adaptabilidad al cambio. Mientras que, también considera que es efectivo con una calificación de 4 puntos en competencias tales como Tolerancia a la presión, Iniciativa, Escucha activa, Orientación a resultados, Trabajo en equipo y Relaciones interpersonales. En general, Alexander obtiene un total de 4.3 puntos en este cuarto apartado.

De acuerdo a la información antes detallada, el desempeño laboral de Alexander se encuentra dentro de un rango bueno de 61 puntos.

Anexo 5.4. INFORME INDIVIDUAL DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO 180°

Nombre: Milena Mejía

Empresa: Dial Group S.A.S.

Cargo: Ejecutivo de Cobranza

Descripción detallada de la evaluación

Apartado de Actividades Esenciales

Según el primer evaluador (par), Milena es efectiva con una calificación de 4 puntos en actividades tales como Seguimiento a cada cliente, Reporte de novedades, Recuperación de clientes en mora y Reporte por cliente en su primera factura.

Según el segundo evaluador (par), Milena es efectiva con una calificación de 4 puntos en actividades tales como Seguimiento a cada cliente, Reporte de novedades y Reporte por cliente en su primera factura. Mientras que, también considera que es medianamente efectiva con una calificación de 3 puntos en actividades tales como Recuperación de clientes en mora.

Según el tercer evaluador (par), Milena es efectiva con una calificación de 4 puntos en actividades tales como Reporte de novedades, Recuperación de clientes en mora y Reporte por cliente en su primera factura. Mientras que, también considera que es poco efectiva con una calificación de 2 puntos en actividades tales como Seguimiento a cada cliente. En general, Milena obtiene 3,8 puntos en este primer apartado.

Apartado de Conocimientos Académicos

Según el primer evaluador (par), Milena es medianamente efectivo con una calificación de 3 puntos en conocimientos tales Contabilidad y Administración de Empresas. Mientras que, considera también que es efectiva con una calificación de 4 puntos en conocimientos tales como Economía.

Según el segundo evaluador (par), Milena es poco efectiva con una calificación de 2 puntos en conocimientos tales como Contabilidad y Administración de Empresas. Mientras que, considera también que es efectiva con una calificación de 4 puntos en conocimientos tales como

Economía.

Según el tercer evaluador (par), Milena es medianamente efectiva con una calificación de 3 puntos en conocimientos tales como Contabilidad, Administración de empresas y Economía. En general, Milena obtiene un total de 3 puntos en este segundo apartado.

Apartado de Destrezas

Según el primer evaluador (par), Milena es altamente efectiva con una calificación de 5 puntos en destrezas tales Capacidades de negociación. Mientras que, también considera que es efectiva con una calificación de 4 puntos en destrezas tales como Comunicación efectiva, Capacidades para solucionar problemas, Evaluación de cartera y Organización de información.

Según el segundo evaluador (par), Milena es altamente efectiva con una calificación de 5 puntos en destrezas tales Comunicación efectiva. Mientras que, también considera que es efectiva con una calificación de 4 puntos en destrezas tales como Capacidades para solucionar problemas y Evaluación de cartera. Por último, considera que es medianamente efectiva con una calificación de 3 puntos en destrezas tales como Capacidades de negociación y Organización de información.

Según el tercer evaluador (par), Milena es altamente efectiva con una calificación de 5 puntos en destrezas tales Capacidades para solucionar problemas y Evaluación de cartera. Mientras que, también considera que es efectiva con una calificación de 4 puntos en destrezas tales como Capacidades de negociación y Organización de información. Por último, considera que es poco efectiva con una calificación de 2 puntos en destrezas tales como Comunicación efectiva. En general, Milena obtiene un total de 4 puntos en este tercer apartado.

Apartado de Competencias

Según el primer evaluador (par), Milena es altamente efectiva con una calificación de 5 puntos en competencias tales como Orientación al Cliente. Mientras que, también considera que es efectivo con una calificación de 4 puntos en competencias tales como Orientación a resultados, Trabajo en equipo, Relaciones interpersonales, Adaptabilidad al cambio, Iniciativa y Compromiso Organizacional. Por último, considera que es medianamente efectivo con una calificación de 3 puntos en competencias tales como Tolerancia a la presión.

Según el segundo evaluador (par), Milena es altamente efectiva con una calificación de 5 puntos en competencias tales como Compromiso Organizacional, Orientación al Cliente y Adaptabilidad al cambio. Mientras que, también considera que es efectivo con una calificación de 4 puntos en competencias tales como Tolerancia a la presión, Iniciativa, Orientación a resultados, Trabajo en equipo y Relaciones interpersonales.

Según el tercer evaluador (par), Milena es altamente efectiva con una calificación de 5 puntos en competencias tales como Compromiso Organizacional y Orientación al Cliente. Mientras que, considera que es efectiva con una calificación de 4 puntos en competencias tales como Orientación a resultados y Adaptabilidad al cambio. Por otro lado, considera que es medianamente efectivo con una calificación de 3 puntos en competencias tales como Tolerancia a la presión. Por último, considera que es poco efectiva con una calificación de 2 puntos en competencias tales como Iniciativa y Trabajo en equipo así como inefectiva con una calificación de 1 punto en competencias tales como Relaciones interpersonales.

De acuerdo a la información antes detallada, el desempeño laboral de Milena se encuentra dentro de un rango bueno de 61 puntos.

Anexo 6. Test de Somnolencia de Epworth

TEST DE SOMNOLENCIA DE EPWORTH

Nombre: _____ Fecha: _____
 Cargo: _____ Edad: _____

Este cuestionario pretende valorar la facilidad para quedarse dormido en cada una de las diferentes situaciones. Aunque no haya vivido alguna de estas situaciones recientemente, intente imaginar cómo le habría afectado.

Utilice la siguiente escala y elija la cifra adecuada para cada situación:

- 0 - Nunca se ha dormido.
- 1 - Escasa posibilidad de dormirse.
- 2 - Moderada posibilidad de dormirse.
- 3 - Elevada posibilidad de dormirse.

SITUACIÓN	PUNTUACIÓN
Sentado y leyendo	
Viendo la TV	
Sentado, inactivo en un lugar público (cine, teatro, conferencia, etc)	
En coche, como copiloto en un viaje de una hora	
Tumbado para descansar al medio día	
Sentado y charlando con alguien	
Sentado después de la comida (sin tomar alcohol)	
En un coche, estando parado unos minutos por el tráfico	

Anexo 6.1. Test de Somnolencia de Epworth Sujeto 1

TEST DE SOMNOLENCIA DE EPWORTH

Nombre: RICARDO TORRES AULES Fecha: 29 - AGO - 2023
 Cargo: ANALISTA DE DAÑOS Edad: 30 años

Este cuestionario pretende valorar la facilidad para quedarse dormido en cada una de las diferentes situaciones. Aunque no haya vivido alguna de estas situaciones recientemente, intente imaginar cómo le habría afectado.

Utilice la siguiente escala y elija la cifra adecuada para cada situación:

- 0 - Nunca se ha dormido.
- 1 - Escasa posibilidad de dormirse.
- 2 - Moderada posibilidad de dormirse.
- 3 - Elevada posibilidad de dormirse.

SITUACIÓN	PUNTUACIÓN
Sentado y leyendo	1
Viendo la TV	3
Sentado, inactivo en un lugar público (cine, teatro, conferencia, etc)	1
En coche, como copiloto en un viaje de una hora	0
Tumbado para descansar al medio día	3
Sentado y charlando con alguien	1
Sentado después de la comida (sin tomar alcohol)	2
En un coche, estando parado unos minutos por el tráfico	1


 FIRMA

Anexo 6.2. Test de Somnolencia de Epworth Sujeto 2

TEST DE SOMNOLENCIA DE EPWORTH

Nombre: ISRAEL CRISTIAN ZAMBRANO ESTAC. Fecha: 29 Agosto 2022
 Cargo: Supervisor Edad: 35

Este cuestionario pretende valorar la facilidad para quedarse dormido en cada una de las diferentes situaciones. Aunque no haya vivido alguna de estas situaciones recientemente, intente imaginar cómo le habría afectado.

Utilice la siguiente escala y elija la cifra adecuada para cada situación:

- 0 - Nunca se ha dormido.
- 1 - Escasa posibilidad de dormirse.
- 2 - Moderada posibilidad de dormirse.
- 3 - Elevada posibilidad de dormirse.

SITUACIÓN	PUNTUACIÓN
Sentado y leyendo	0
Viendo la TV	1
Sentado, inactivo en un lugar público (cine, teatro, conferencia, etc)	0
En coche, como copiloto en un viaje de una hora	0
Tumbado para descansar al medio día	0
Sentado y charlando con alguien	0
Sentado después de la comida (sin tomar alcohol)	2
En un coche, estando parado unos minutos por el tráfico	0



 FIRMA

Anexo 6.3. Test de Somnolencia de Epworth Sujeto 3

TEST DE SOMNOLENCIA DE EPWORTH

Nombre: Valery Cambarecki Viteri Fecha: 29/12/2023
 Cargo: Capitán Edad: 34 años

Este cuestionario pretende valorar la facilidad para quedarse dormido en cada una de las diferentes situaciones. Aunque no haya vivido alguna de estas situaciones recientemente, intente imaginar cómo le habría afectado.

Utilice la siguiente escala y elija la cifra adecuada para cada situación:

- 0 - Nunca se ha dormido.
- 1 - Escasa posibilidad de dormirse.
- 2 - Moderada posibilidad de dormirse.
- 3 - Elevada posibilidad de dormirse.

SITUACIÓN	PUNTUACIÓN
Sentado y leyendo	0
Viendo la TV	2
Sentado, inactivo en un lugar público (cine, teatro, conferencia, etc)	0
En coche, como copiloto en un viaje de una hora	0
Tumbado para descansar al medio día	0
Sentado y charlando con alguien	0
Sentado después de la comida (sin tomar alcohol)	0
En un coche, estando parado unos minutos por el tráfico	0


 FIRMA

Anexo 6.4. Test de Somnolencia de Epworth Sujeto 4

TEST DE SOMNOLENCIA DE EPWORTH

Nombre: Kenneth Alexander Torres Criollo Fecha: 29-08-2023
 Cargo: Back Office Edad: 20

Este cuestionario pretende valorar la facilidad para quedarse dormido en cada una de las diferentes situaciones. Aunque no haya vivido alguna de estas situaciones recientemente, intente imaginar cómo le habría afectado.

Utilice la siguiente escala y elija la cifra adecuada para cada situación:

- 0 - Nunca se ha dormido.
- 1 - Escasa posibilidad de dormirse.
- 2 - Moderada posibilidad de dormirse.
- 3 - Elevada posibilidad de dormirse.

SITUACIÓN	PUNTUACIÓN
Sentado y leyendo	1
Viendo la TV	1
Sentado, inactivo en un lugar público (cine, teatro, conferencia, etc)	1
En coche, como copiloto en un viaje de una hora	2
Tumbado para descansar al medio día	3
Sentado y charlando con alguien	0
Sentado después de la comida (sin tomar alcohol)	2
En un coche, estando parado unos minutos por el tráfico	1


 FIRMA

Anexo 6.5. Test de Somnolencia de Epworth Sujeto 5

TEST DE SOMNOLENCIA DE EPWORTH

Nombre: Andrés Alberto Magaña Torres Fecha: 20/02/2023
 Cargo: Gerente de cobranzas Edad: 22

Este cuestionario pretende valorar la facilidad para quedarse dormido en cada una de las diferentes situaciones. Aunque no haya vivido alguna de estas situaciones recientemente, intente imaginar cómo le habría afectado.

Utilice la siguiente escala y elija la cifra adecuada para cada situación:

- 0 - Nunca se ha dormido.
- 1 - Escasa posibilidad de dormirse.
- 2 - Moderada posibilidad de dormirse.
- 3 - Elevada posibilidad de dormirse.

SITUACIÓN	PUNTUACIÓN
Sentado y leyendo	2
Viendo la TV	2
Sentado, inactivo en un lugar público (cine, teatro, conferencia, etc)	1
En coche, como copiloto en un viaje de una hora	2
Tumbado para descansar al medio día	3
Sentado y charlando con alguien	0
Sentado después de la comida (sin tomar alcohol)	2
En un coche, estando parado unos minutos por el tráfico	0



 FIRMA

Anexo 7. Tablas de Escalas de puntuaciones

Anexo 7.1. Tabla 1. Escala de Actividades Esenciales

<i>ACTIVIDADES ESENCIALES</i>					
<i>ITEMS</i>	<i>Inefectivo</i>	<i>Poco efectivo</i>	<i>Medianamente efectivo</i>	<i>Efectivo</i>	<i>Altamente efectivo</i>
<i>1,2,3,4</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>

Anexo 7.2. Tabla 2. Escala de Conocimientos Académicos

<i>CONOCIMIENTOS ACADEMICOS</i>					
<i>ITEMS</i>	<i>Inefectivo</i>	<i>Poco efectivo</i>	<i>Medianamente efectivo</i>	<i>Efectivo</i>	<i>Altamente efectivo</i>
<i>5,6,7</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>

Anexo 7.3. Tabla 3. Escala de Destrezas

<i>DESTREZAS</i>					
<i>ITEMS</i>	<i>Inefectivo</i>	<i>Poco efectivo</i>	<i>Medianamente efectivo</i>	<i>Efectivo</i>	<i>Altamente efectivo</i>
<i>8,9,10,11,12</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>

Anexo 7.4. Tabla 4. Escala de Competencias

<i>COMPETENCIAS (Cardinales y Especificas)</i>					
<i>ITEMS</i>	<i>Inefectivo</i>	<i>Poco efectivo</i>	<i>Medianamente efectivo</i>	<i>Efectivo</i>	<i>Altamente efectivo</i>
<i>13,14,15,16,17 ,18,19,20</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>

Anexo 7.5. Tabla 5. Escala de Puntuación Final

<i>INTERVALO</i>	<i>ESCALA</i>
<i>0 – 30</i>	<i>MALO</i>
<i>31 – 50</i>	<i>REGULAR</i>
<i>51 – 70</i>	<i>BUENO</i>
<i>71 – 100</i>	<i>MUY BUENO</i>

Nota: Esta tabla muestra el rango de puntuaciones para la calificación final en la evaluación de desempeño.

Anexo 7.6. Tabla 6. Escala de Test de EPWORTH

<i>EPWORTH</i>				
<i>ITEMS</i>	<i>Nunca se ha dormido</i>	<i>Escasa posibilidad de dormirse</i>	<i>Moderada posibilidad de dormirse</i>	<i>Elevada posibilidad de dormirse</i>
<i>1,2,3,4,5,6,7,8</i>	<i>0</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>

Anexo 7.7. Tabla 6. Escala de Diagnóstico del Test de EPWORTH

<i>RANGO</i>	<i>DIAGNOSTICO</i>	<i>NIVEL</i>
<i>0 – 6</i>	<i>No presenta somnolencia. Está dentro de los límites considerados normales.</i>	<i>Normal</i>
<i>7 – 13</i>	<i>Presenta una ligera somnolencia.</i>	<i>Ligero</i>
<i>14 – 19</i>	<i>Presenta una moderada somnolencia.</i>	<i>Moderado</i>
<i>20 - 24</i>	<i>Presenta una grave somnolencia.</i>	<i>Grave</i>

Anexo 8. Resultados de las evaluaciones aplicadas

Anexo 8.1. Resultados del sujeto 1

Sexo:	M	Edad	30 años
Actividades Esenciales	Conocimientos Académicos	Destrezas	Competencias
4,9 efectivo	3,2 medianamente efectivo	4,3 efectivo	4,3 efectivo
Calificación final	65	BUENO	

Epworth		
12	Ligero	<i>Presenta una ligera somnolencia.</i>

Anexo 8.2. Resultados del sujeto 2

Sexo:	M	Edad	35 años
Actividades Esenciales	Conocimientos Académicos	Destrezas	Competencias
4,6 efectivo	5 altamente efectivo	4,4 efectivo	4,6 efectivo
Calificación final	67	BUENO	

Epworth		
3	Normal	<i>No presenta somnolencia. Está dentro de los límites considerados normales.</i>

Anexo 8.3. Resultados del sujeto 3

Sexo:	F	Edad	34 años
Actividades Esenciales	Conocimientos Académicos	Destrezas	Competencias
3,5 medianamente efectivo	4 efectivo	4,6 efectivo	4,6 efectivo
Calificación final	69	BUENO	

Epworth

2	Normal	<i>No presenta somnolencia. Está dentro de los límites considerados normales.</i>
---	--------	---

Anexo 8.4. Resultados del sujeto 4

Sexo:	M	Edad	20 años
Actividades Esenciales	Conocimientos Académicos	Destrezas	Competencias
4,6 efectivo	3,2 medianamente efectivo	4,3 efectivo	4,3 efectivo
Calificación final	61	BUENO	

Epworth		
11	Ligero	<i>Presenta una ligera somnolencia.</i>

Anexo 8.5. Resultados del sujeto 5

Sexo:	F	Edad	22 años
Actividades Esenciales	Conocimientos Académicos	Destrezas	Competencias
3,8 medianamente efectivo	3 medianamente efectivo	4 efectivo	3,9 medianamente efectivo
Calificación final	61	BUENO	

Epworth		
12	Ligero	<i>Presenta una ligera somnolencia.</i>