



UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA

SEDE GUAYAQUIL

CARRERA DE PSICOLOGÍA

**SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA: ANÁLISIS DEL SISTEMA DE
EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DE LA UNIDAD EDUCATIVA BILINGÜE
SAGRADOS CORAZONES Y SU EFECTIVIDAD EN EL PERIODO DE MAYO A
SEPTIEMBRE DE 2023**

Trabajo de titulación previo a la obtención del

Título de **Licenciada en Psicología**

AUTORES:

DOMÉNICA JACQUELINE BRAVO CACAO

EVELYN VALERIA PAREDES MERINO

TUTORA:

LCDA. BELINDA DEL ROCÍO CUBERO LIBERIO MSC.

Guayaquil – Ecuador

2023

Certificado de responsabilidad y autoría del trabajo de titulación

CERTIFICADO DE RESPONSABILIDAD Y AUTORÍA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Nosotras, **Doménica Jacqueline Bravo Cacao** con documento de identificación N°
0959167040 y **Evelyn Valeria Paredes Merino** con documento de identificación N°
0929623767; 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, 28 de agosto del año 2023

Atentamente,

Doménica Bravo
Doménica Jacqueline Bravo
Cacao
0959167040

Evelyn Paredes
Evelyn Valeria Paredes Merino
0929623767

Certificado de cesión de derechos de autor

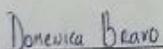
CERTIFICADO DE CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN A LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA

Nosotras, **Doménica Jacqueline Bravo Cacao** con documento de identificación No. **095916740** y **Evelyn Valeria Paredes Merino** con documento de identificación No. **0929623767**, 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 **Sistematización de experiencias prácticas de investigación y/o intervención: Análisis del Sistema de Evaluación de Desempeño de la Unidad Educativa Bilingüe Sagrados Corazones y su Efectividad en el Periodo de Mayo a Septiembre de 2023**, el cual ha sido desarrollado para optar por el título de: **Licenciada en Psicología**, en la Universidad Politécnica Salesiana, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente.

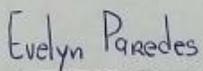
En concordancia con lo manifestado, suscribimos este documento en el momento que hacemos la entrega del trabajo final en formato digital a la Biblioteca de la Universidad Politécnica Salesiana.

Guayaquil, 28 de agosto del año 2023

Atentamente,



Doménica Jacqueline Bravo
Cacao
0959167040



Evelyn Valeria Paredes Merino
0929623767

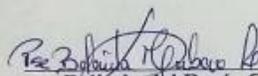
Certificado de dirección del trabajo

CERTIFICADO DE DIRECCIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, **Belinda del Rocío Cubero Liberio** con documento de identificación N° **120231905** docente de la Universidad Politécnica Salesiana Sede Guayaquil, declaro que bajo mi tutoría fue desarrollado el trabajo de titulación **Análisis del Sistema de Evaluación de Desempeño de la Unidad Educativa Bilingüe Sagrados Corazones y su Efectividad en el Periodo de Mayo a Septiembre de 2023**, realizado por **Doménica Jacqueline Bravo Cacao** con documento de identificación N° **0959167040** y por **Evelyn Valeria Paredes Merino** con documento de identificación N° **0929623767**, 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, 28 de agosto del año 2023

Atentamente,


Belinda del Rocío Cubero
Liberio
120231905

Carta de aprobación de parte del plantel



Unidad Educativa Bilingüe
Sagrados Corazones



"Formamos la mente y el corazón de los líderes"



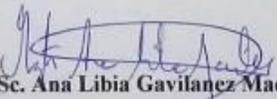
145 años

Guayaquil, 22 de mayo de 2023

Magister
Stalyn Israel Paz Guerra
Director de la carrera de Psicología
Universidad Politécnica Salesiana, Sede Guayaquil

Por medio de la presente carta autorizo que la Señorita Bravo Cacao Doménica Jacqueline con número de cédula 0959167040 y la Señorita Paredes Merino Evelyn Valeria con número de cédula 0929623767, estudiantes de la Carrera de Psicología, hagan uso de la información sobre la evaluación de desempeño brindada por el Departamento de Talento Humano exclusivamente para la estructuración, desarrollo y presentación de su Trabajo de Titulación "Sistematización de la experiencia: Análisis del sistema de evaluación de desempeño de la Unidad Educativa Bilingüe Sagrados Corazones y su efectividad en el periodo de mayo a septiembre de 2023" para la obtención del título correspondiente a su carrera universitaria.

Atentamente,



MSc. Ana Libia Gavilanez Maquilón
Rectora



UNIDAD EDUCATIVA BILINGÜE
SAGRADOS
CORAZONES
RECTORADO
Guayaquil - Ecuador

Unidad Educativa Bilingüe Sagrados Corazones

rectorado@sscc.edu.ec

042448099- 0983855244

Dedicatoria

Ofrezco mi perseverancia y valentía a Dios, cada día bajo sus manos pude encontrar la luz para avanzar y la paz para vivir.

A mi familia y amigos, quienes con su accionar y amor dibujan una sonrisa en mi rostro e inundan mi alma de alegría.

A mi persona, aquella que disfrutó con paciencia esta travesía y atesora en su memoria cada experiencia vivida y cada sentimiento encontrado.

Doménica Jacqueline Bravo Cacao

Dedicatoria

En este momento de logro y culminación, quiero expresar mi más profundo agradecimiento a todas las personas que han sido parte fundamental en este largo camino. A ti, mamá, quien con tu apoyo y amor incondicional, has sido mi mayor ejemplo a seguir, mi inspiración constante para convertirme en la mejor versión de mí.

A ti, papá, por tu infinita paciencia, sabiduría, y constante preocupación por mi bienestar. Asimismo, gracias por todas las sonrisas y buenos momentos que me has brindado enseñándome la importancia de la familia.

A mis hermanos, quienes con sus sonrisas, apoyo y alegría han sido mi motor cuando el agotamiento amenazaba con detenerme. Su compañía ha sido mi mayor fortaleza.

No puedo olvidar a mis pequeños: Chiqui, Sambito y Rayita. Vuestra presencia y amor me han dado fuerzas para seguir adelante. Sus travesuras y afecto han llenado mis días de alegría y consuelo.

Y a mis amigos quienes se convirtieron en mi apoyo durante toda la carrera, con sus ocurrencias, risas, apoyo y consejos me impulsaron a seguir adelante hasta el final.

Por último, quiero expresar mi gratitud a mi artista favorita Taylor Swift, cuyas canciones y ejemplo de vida me han inspirado a perseverar y creer en mí misma, recordándome que siempre podemos superar cualquier obstáculo sin importar cuántas veces caigamos.

Este logro no habría sido posible sin todos ustedes. Gracias por formar parte de mi vida y compartir este momento de conmigo.

Evelyn Valeria Paredes Merino

Índice

Índice	8
Índice de Figuras	11
Índice de tablas.....	12
Índice de anexos	12
Resumen.....	13
Abstract.....	14
Introducción	15
1. Datos Informativos del Proyecto	15
1.1 Nombre de la práctica de intervención o investigación	15
1.2 Nombre de la institución o grupo de investigación	15
1.3 Tema que aborda la experiencia	15
1.4 Localización.....	15
2. Objetivo de la sistematización.....	16
3. Eje de la sistematización	19
3.1 Métodos de evaluación de desempeño.....	21
4. Objeto de la sistematización.....	23
5. Metodología de la sistematización.....	24
6. Preguntas claves.....	26
6.1 Preguntas de inicio	26

6.2 Preguntas interpretativas	26
6.3 Preguntas de cierre	26
7. Organización y procesamiento de la información	26
Primera Etapa: Planificación y elaboración de la estructura inicial de la sistematización	26
Segunda Etapa: Autorización y diálogo de parte del plantel educativo.....	27
Tercera Etapa: Investigación bibliográfica con respecto al tema de sistematización	27
Cuarta Etapa: Selección, y administración de la herramienta de investigación.	28
Quinta Etapa: Recolección e interpretación de la información	28
8. Análisis de la información.....	29
Paso 1	29
Paso 2.....	29
Paso 3.....	30
Paso 4.....	30
Paso 5.....	30
SEGUNDA PARTE	30
1. Justificación.....	30
2. Caracterización de los beneficiarios	31
3. Interpretación.....	32
1. Aspectos que influyen en la aplicación de la evaluación de desempeño.	33

2. Factores que influyen en el proceso de evaluación de desempeño.....	37
3. Descripción del proceso de Evaluación de desempeño	40
4. Principales logros de aprendizaje	45
Conclusiones	47
Recomendaciones	48
Referencias Bibliográficas	49
Anexos	53

Índice de Figuras

Figura 1.....	16
Figura 2.....	33
Figura 3.....	34
Figura 4.....	34
Figura 5.....	35
Figura 6.....	36
Figura 7.....	37
Figura 8.....	38
Figura 9.....	38
Figura 10.....	39
Figura 11.....	40
Figura 12.....	41
Figura 13.....	41
Figura 14.....	42
Figura 15.....	43
Figura 16.....	43
Figura 17.....	44

Índice de tablas

Tabla 1	25
---------------	----

Índice de anexos

Anexo 1	53
Anexo 2	54
Anexo 3	57

Resumen

La sistematización de experiencias presentada es ejecutada con el propósito de analizar el sistema de evaluación de desempeño y su efectividad en relación con la calidad del servicio de educación que busca brindar la Unidad Educativa Bilingüe Sagrados Corazones a su grupo estudiantil, siendo que como centro de estudios se prioriza el rendimiento docente para que estos a su vez emitan un proceso de enseñanza-aprendizaje idóneo.

Para lograr los objetivos y metas institucionales el plantel evoca un sistema de evaluación de desempeño diseñado especialmente para captar los aspectos vitales a valorar en el rendimiento de su personal; no obstante, es esencial realizar un análisis objetivo del mismo a partir de aquellos directivos y colaboradores primordiales en la ejecución de este proceso. Por ello se realizó la aplicación del Cuestionario de Análisis del Proceso de Evaluación de Desempeño a través de Google Forms a una muestra de 14 participantes -siendo estos los coordinadores de área, vicerrectorado y personal del departamento de Talento Humano respectivamente-.

De este modo, dentro los resultados obtenidos se constata que el plantel considera el “saber hacer” como un criterio primordial en su evaluación y en el rendimiento del personal, en vinculación con ello se considera en mayor medida los resultados en comparación con el comportamiento, además de que el proceso retroalimentativo se ubica como un punto fundamental en la valoración del rendimiento de modo que se busca dar apertura al diálogo acerca de las fortalezas y debilidades del personal en conjunto con la expresión de necesidades y puntos de vista.

Palabras claves: Análisis, Evaluación, Desempeño, Calidad, Educación.

Abstract

The systematization of experiences presented is executed to analyze the performance evaluation system and its effectiveness in relation to the quality of the education service that Unidad Educativa Bilingüe Sagrados Corazones seeks to provide to its student group, being that as a study center teaching performance is prioritized so that they in turn issue an ideal teaching-learning process.

To achieve the institutional objectives and goals, the campus evokes a performance evaluation system specially designed to capture the vital aspects to assess the performance of its personnel; however, it is essential to carry out an objective analysis of it based on those managers and essential collaborators in the execution of this process. For this reason, the Analysis Questionnaire of the Performance Evaluation Process was applied through Google Forms to a sample of 14 participants -being these the area coordinators, vice-rectorate, and personnel of the Human Talent department respectively-.

In this way, within the results obtained, it is verified that the campus considers "know-how" as a primary criterion in its evaluation and the performance of the personnel, in connection with this, the results are considered to a greater extent in comparison with the behavior, in addition to the fact that the feedback process is located as a fundamental point in the performance assessment so that it seeks to open the dialogue about the strengths and weaknesses of the personnel together with the expression of needs and points of view.

Keywords: Analysis, Evaluation, Performance, Quality, Education.

Introducción

1. Datos Informativos del Proyecto

1.1 Nombre de la práctica de intervención o investigación

Sistematización de la experiencia: análisis del sistema de evaluación de desempeño de la Unidad Educativa Bilingüe Sagrados Corazones y su efectividad en el periodo de mayo a septiembre de 2023.

1.2 Nombre de la institución o grupo de investigación

El presente proyecto se realizó en la UNIDAD EDUCATIVA BILINGÜE SAGRADOS CORAZONES durante el periodo de Mayo – Septiembre del 2023.

1.3 Tema que aborda la experiencia

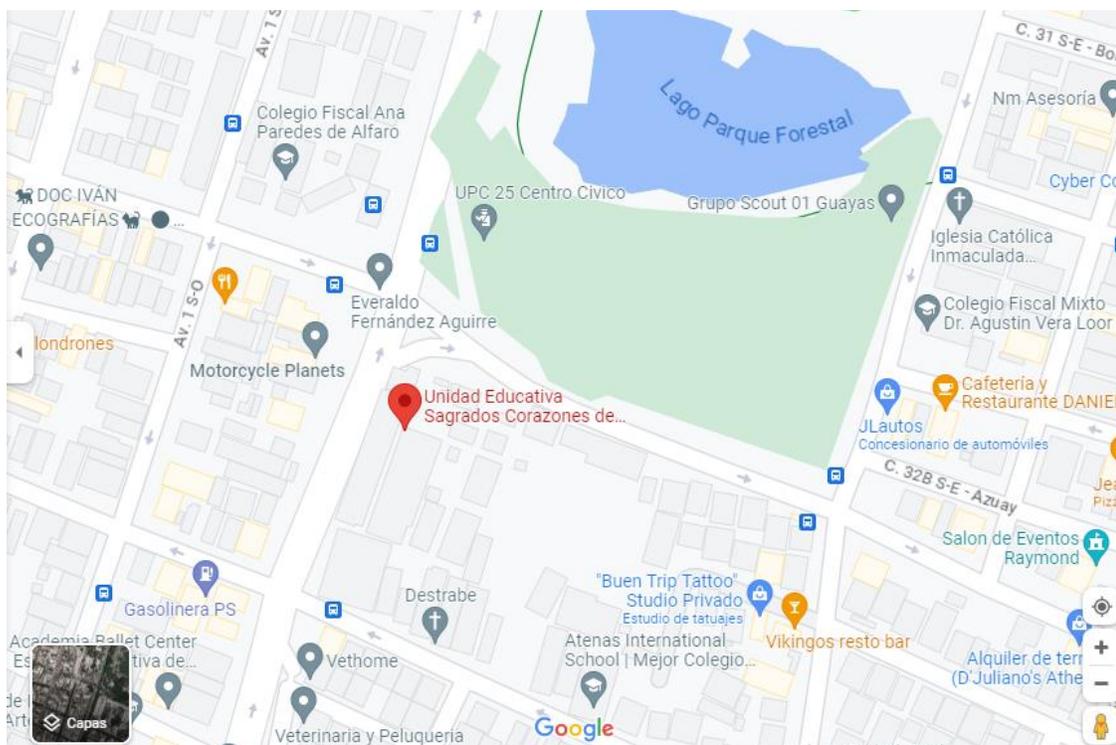
El tema abordado para la sistematización de experiencias se encuentra ubicado dentro del marco de Psicología Organizacional, esto debido a que se trata de un instrumento utilizado en el campo laboral, es decir la evaluación de desempeño; la cual ha tomado un papel fundamental en el crecimiento y desarrollo de laboral, debido a que presenta la capacidad de medir el desempeño y rendimiento que tienen los trabajadores, con el fin de mejorar la productividad y los resultados de las empresas, aprovechando de forma más eficiente los recursos de la organización (Sánchez Henríquez & Alvear Vega, 2021, pág. 20).

1.4 Localización

El trabajo de investigación descrito en el actual informe fue ejecutado en la Unidad Educativa Bilingüe Sagrados Corazones, la cual se encuentra ubicada en la calle El Oro 1219 entre Av. Quito y Guaranda, en el cantón de Guayaquil, provincia del Guayas, Ecuador, esto lo podemos evidenciar en la figura 1.

Figura 1

Ubicación exacta de la institución



Nota. Ubicación exacta de la Unidad Educativa Bilingüe Sagrados Corazones situada al lado del Parque Forestal. Tomado de *Google Maps*, (2023).

2. Objetivo de la sistematización

La evaluación de desempeño es una práctica ampliamente utilizada en organizaciones de diversos sectores para medir y analizar el desempeño de los empleados, identificar fortalezas y áreas de mejora, y tomar decisiones informadas sobre el desarrollo profesional y la recompensa (Tejedor Vergara, 2019) debido a que juega un papel crucial en la mejora continua de la calidad educativa y el desarrollo de los docentes y directivos, la evaluación de desempeño cobra especial relevancia en el contexto de las instituciones educativas.

La Unidad Educativa Bilingüe Sagrados Corazones es un centro de educación y formación la cual se ha comprometido con la excelencia académica y el crecimiento integral de

sus estudiantes, por ende, reconoce la importancia de contar con un sistema de evaluación de desempeño efectivo para el cumplimiento de sus objetivos institucionales. Sin embargo, para identificar posibles áreas de mejora y optimizar su funcionamiento, es esencial evaluar y analizar de manera sistemática la implementación y los resultados de dicho sistema.

Por lo tanto, la metodología de sistematización de experiencias es la mejor para realizar este proyecto investigativo, ya que la sistematización, según (Carvajal Burbano, 2018) brinda la oportunidad de poner en palabras nuestras experiencias investigativas, es decir que permite describir y exponer los datos e información que recopilados a lo largo del presente proyecto, lo cual también ayuda a analizarlo de manera más profunda, dando respuesta a dudas y preocupaciones dentro de nuestro campo investigativo. En este caso, la sistematización se centrará en el sistema de evaluación de desempeño utilizado por los directivos de la Unidad Educativa Bilingüe Sagrados Corazones con la finalidad de identificar estrategias efectivas, puntos problemáticos y el potencial de crecimiento.

Con el fin de respaldar esta investigación se nombrarán algunos trabajos investigativos que se han centrado en la importancia que tiene la evaluación de desempeño en el área académica. Por ejemplo, una investigación realizada por (Alberto, Jiménez-Vásquez, & Díaz-Barriga, 2019) señala los precedentes y los altibajos de la inserción del sistema de evaluación de desempeño en naciones como Chile y México, todo ello mediante un análisis bibliográfico sobre la temática -permitiendo así una extensión de bases teóricas que respaldan su trabajo-; además de ello se acompaña la información brindada por (Lalangui Pereira, Valarezo Castro, & Fernández, 2019) donde destaca desde una lectura de diversas fuentes bibliográficas lo sustancial de las evaluaciones de desempeño para el desarrollo de competencias del docente -en este caso de la educación superior-, es decir que a través de dicha valoración se acogen tanto los aspectos en los

que el maestro se destaca como aquellos que necesita seguir optimizando con el objetivo de dar apertura a una enseñanza de excelencia para el adecuado aprendizaje del alumnado.

Asimismo, (Bautista Cuello, Cienfuegos Fructus, & Aguilar Panduro, 2020) expresan en su trabajo teórico que la evaluación de desempeño laboral comparte su valor con la satisfacción que tiene el personal con su propio desempeño para el bienestar tanto de ellos mismos como de la empresa, puesto que la incidencia de dicha evaluación en las compañías despliega una gran cantidad de alternativas a tener en cuenta en la productividad y forma de trabajar de los colaboradores, además del contexto en el que se desarrollan y el clima en el que habitan.

Es por ello que el presente trabajo investigativo tiene el propósito de analizar el sistema de evaluación de desempeño ejecutado en la Unidad Educativa Bilingüe Sagrados Corazones, con el fin de establecer qué factores intervienen dentro de la misma. Además de ello, se pretende indagar si este sistema en realidad contribuye o no a los objetivos de la organización, es decir que, a través de este trabajo se podrá evidenciar de manera más amplia qué factores contribuyen a que se materialice de forma correcta dicho proceso o por el contrario fracase.

Asimismo, este proceso investigativo -de forma indirecta-, permitirá evidenciar dentro de un primer análisis y de manera general si en el país existe una falta de conocimiento e información sobre las diversas herramientas empleadas por el área de Talento Humano, ya que como se mencionó dentro del marco ecuatoriano se encuentra una cantidad considerable de inconsistencias y desinformación acerca del sistema de evaluación de desempeño empleado dentro de la región, es por ello lo esencial en analizar en primera instancia y con mayor profundidad si dentro de esta institución se cumple o no la función de la evaluación de desempeño para después poder emprender una investigación más amplia que aborde una mayor consideración de variables dentro del contexto local.

3. Eje de la sistematización

El término “evaluación” ha cambiado y evolucionado a través del tiempo, debido a que ha tenido que adaptarse a diferentes campos de aplicación -educación, organizacional, clínica, entre otras- (La Madrid-Vivar, 2020). En otras palabras, podemos decir que este concepto tiene una notable procedencia en el campo organizacional, ya que los primeros aportes del uso de este término aparecen para “medir” el talento humano (Riera Recalde, Vera Díaz, & Mariscal Rosado, 2020). Por ello se comprende que este término puede tener diferentes definiciones según el campo de aplicación, siendo que de manera general dicho término se utiliza para hacer alusión a un proceso sistémico en el cual se recolectan datos de un individuo con la finalidad de valorar su situación, desarrollo o estado actual independientemente del área, con la finalidad de brindar la capacitación y retroalimentación correspondiente (Sánchez, Santana, & Velasco, 2020).

Por otra parte, la palabra “desempeño” se suele usar comúnmente para hacer referencia al rendimiento de un individuo o grupo de personas al realizar determinada acción o serie de actividades. En el área de Talento Humano se entiende por desempeño a aquel proceso que determina si una organización ha cumplido con todos sus logros, es decir si ha tenido éxito, esto involucra a sus empleados de forma individual y como equipo de trabajo (Pashanasi Amasifuen, Gárate Ríos, & Palomino Alvarado, 2021). En pocas palabras es el rendimiento y productividad que manifiesta un sujeto a la hora de desempeñar sus responsabilidades (Camacho Millán, 2022).

Una vez explicado el significado de ambos términos podemos pasar a definir de manera concreta lo que es la evaluación de desempeño. La evaluación de desempeño es un instrumento de vital importancia dentro del departamento de Talento Humano, esto se debe a que permite medir y evaluar el talento de una organización. En pocas palabras, podemos definir a la evaluación de desempeño como una herramienta que analiza de manera objetiva el accionar

profesional de un individuo, tomando en consideración sus habilidades, conocimientos, competencias, aptitudes y productividad, es decir, qué tan eficaz es una persona para un puesto de trabajo (Perez Macedo, 2018).

Otro punto vital de este instrumento de medición es que se puede utilizar con diferentes fines, no hay que caer en el error de pensar que solo se utiliza para medir el rendimiento del personal, ya que también se puede emplear para conocer más acerca de la organización, mejorar la productividad, solucionar problemáticas internas entre los trabajadores, o incluso para justificar un despido en caso de que un empleado no esté cumpliendo con los requisitos solicitados aun después de haber tenido varias oportunidades. No obstante, hay que tener presente que la evaluación de desempeño no tiene el objetivo de castigar al trabajador, al contrario, a través de los resultados busca la mejora y crecimiento de los mismos (Guartán, Torres, & Ollague, 2019).

Dentro de los aspectos teóricos en el cual se encuentra regido el presente trabajo se toma en consideración los señalamientos de (Lora-Guzmán, Castilla-Paternina, & Góez-Flórez, 2020) en el cual expresa que las competencias se focalizan como un factor vital en la estimación del rendimiento de los subalternos, por lo que estas poseen el mérito de permitir evaluar qué aspectos de los sujetos fortalecen el ejercicio de sus labores.

En conjunto con ello se acogen las consideraciones de (Véliz Montero, 2022) donde indica que esta herramienta de medición es vital para el óptimo funcionamiento organizacional dado que puede tener un sin número de objetivos dependiendo de las necesidades de la empresa al aplicarla, sin embargo, entre los objetivos principales de este instrumento tenemos:

- Medir y analizar el desempeño de los colaboradores de la organización.

- Elaborar planes de carrera para aquellos empleados que muestren desarrollo y crecimiento laboral
- Prevenir problemas en el rendimiento de un trabajador.
- Reconocer las fortalezas y capacidades de los empleados generando motivación en el personal.
- Identificar las debilidades de los trabajadores integrando sistemas de capacitación que les permitan mejorar.
- Realizar un proceso de retroalimentación completo y objetivo que permita que tanto el empleado como la empresa crezcan de manera paralela.
- Valorar los aportes de un empleado a la compañía para visualizar su valor en la institución.
- Resolver conflictos y diferencias entre los individuos.
- Aprovechar los recursos de la compañía de manera adecuada.

3.1 Métodos de evaluación de desempeño

Por otra parte, es sustancial considerar los diversos métodos accionados para la debida aplicación de la evaluación de desempeño, teniendo como punto de conocimiento esencial el hecho de que dichos métodos no se basan en un diseño determinado para todas las organizaciones dado que cada institución elige el más adecuado de acuerdo a su realidad y sus necesidades (Montes de Oca, 2022).

Dentro de los métodos de evaluación podemos encontrar la escala gráfica como un elemento que permite realizar selecciones por medio de una gráfica diseñada con distintos criterios a puntuar, siendo que los mismos pueden variar con consideraciones calificativas de polo a polo -por ejemplo: bueno – malo-, con consideraciones que establecen puntos medios de

calificación -por ejemplo: bueno – pasable – malo-, o incluso con consideraciones que otorgan una mayor gama de opciones de calificación – por ejemplo: espléndido – bueno – pasable – malo – pésimo-; permitiendo así que dentro de las diferentes tipologías de escalas se puedan valorar un número diverso de criterios dependiendo de los objetivos del evaluador (León Castro, 2020).

Otro de los métodos evaluativos a presentar es el basado en incidentes críticos, donde da paso a valoraciones en función de factores situacionales planteados desde un marco de análisis crítico, mismo que permite por una parte formular preguntas/contextos donde se pone a prueba las capacidades del evaluado y por otra, responder a partir de criterios positivos o negativos de acuerdo a su accionar ante las preguntas previamente establecidas (Torres Flórez, Duana Ávila, & Torrejano Herrera, 2020).

En cambio, en el método ejecutado bajo la comparación de pares se considera la perspectiva de los compañeros de trabajo del evaluado con el motivo de conocer las opiniones de aquellos que ejecutan las actividades laborales junto a la persona a evaluar, es decir que se indaga el accionar, las actitudes y habilidades desde una de las primeras fuentes de información acerca del rendimiento, sus pares (Rodríguez Montaña & Ordaz Álvarez, 2021). Además de ello es importante indicar que dichas perspectivas deben brindarse dentro del marco de productividad del sujeto de evaluación, su desenvolvimiento en el trabajo, más no con rumores, acusaciones o difamaciones ya que las mismas alteran la dimensión evaluativa del método y a su vez genera un ambiente de trabajo hostil y de desconfianza.

La evaluación de 360° es otro de los métodos característicos para la evaluación de desempeño puesto que brinda una serie de criterios valorativos a partir de varios ejes, dicho de otro modo, se asigna a una cantidad específica de colaboradores de diverso rango -jefe inmediato, colaboradores del área, personal, en colaboración con el cliente -los usuarios que

reciben el servicio o producto- y la persona a evaluar -de manera que el individuo pueda ofrecer la perspectiva propia y vivencial de su trabajo y rendimiento- (Correa Fernandez & Gonzalez Gallardo, 2020). La conjugación de estos actores evaluadores permite obtener una cantidad de datos más extensa con el propósito de indagar a mayor profundidad acerca de la productividad de los trabajadores, dicho de otro modo, una evaluación desde todas las aristas y personas que construyen su ambiente de trabajo.

Ahora bien, es elemental considerar que dentro de las instituciones de educación -sean escuelas, colegios, universidades o centros de formación y desarrollo- también se evalúa el rendimiento del personal docente, siendo este en función de sus actitudes, conocimientos, destrezas y habilidades demostradas en su área de trabajo -es decir, el aula- (Hortencia Córdor & Remache Bunci, 2020). Es por ello que estos planteles se caracterizan por adjuntar las visitas áulicas como método de evaluación, esto con el objetivo de escudriñar las competencias del personal docente tanto en el área pedagógica como en la generalidad del trabajo como tal.

4. Objeto de la sistematización

La motivación para poner en marcha la ejecución de este trabajo de sistematización radica en los diversos cuestionamientos sobre la función de la evaluación de desempeño en las instituciones -todo ello desde la mirada de la psicología organizacional-, dado que a partir de la misma se apertura un amplio abanico de consideraciones que deben ser atendidas para obtener el mayor conocimiento posible sobre la temática.

Con la ejecución del trabajo se busca recoger información dentro de un contexto real -una unidad educativa-, mismo contexto que aperture a una interpretación concreta de la información dada por el personal encargado de poner en funcionamiento la evaluación de desempeño; siendo que con ello se brinde la oportunidad de dar a conocer su importancia, la situación en la que se

realiza, los factores que influyen en los resultados de la evaluación y cómo dichos resultados proveen parte de la información necesaria para tomar decisiones en cuanto a la plantilla de personal.

5. Metodología de la sistematización

La presente investigación cuenta con un carácter mixto debido a que es necesario el complemento de ambos enfoques -cualitativo y cuantitativo- para obtener una investigación más detallada y completa. Por un lado, al ser cualitativa permite realizar una revisión bibliográfica por lo que podremos obtener información, datos y antecedentes históricos que contribuyen de manera significativa al desarrollo de nuestra investigación.

Este tipo de enfoque también cuenta con la ventaja de tener un carácter más flexible por lo que se puede ajustar a las necesidades del trabajo investigativo (Loayza-Maturrano, 2020); en conjunto con ello, la aplicación del enfoque cuantitativo en este trabajo brinda las pautas para equilibrar la investigación gracias a un análisis objetivo y estandarizado de las variables a medir a través de la herramienta a emplear en este proceso.

De igual manera, es vital afianzar la práctica del presente trabajo a partir de un corte ubicado en 3 dimensiones de investigación; es decir, un corte descriptivo al aplicar un estudio detallado de la información recaudada, un corte analítico con base en la indagación de las cuestiones que envuelven a las variables de esta temática, además de un corte propositivo debido al desarrollo de una oferta que permita actualizar y optimizar el sistema de evaluación de desempeño que maneja dicha institución educativa.

Por otra parte, para que el estudio sea ejecutado de forma correcta es necesaria la implementación de métodos de recolección de datos que permitan extraer la mayor cantidad de información posible de forma eficaz y exitosa, es por esta razón que el instrumento empleado en

esta investigación es el Cuestionario de Análisis del Proceso de Evaluación de Desempeño en Pymes de Villavicencio (Acosta Acevedo, 2018), el cual fue elaborado a partir de “La Encuesta de Medición de Impactos de Gestión Humana” (Nieto, 2015) y “El Cuestionario de Medición de los Procesos de Gestión Humana en Pymes de Villavicencio” (Rodríguez Herrera, 2016).

El mismo cuestionario consta de 16 ítems y se encuentra dirigido a las autoridades y a la persona encargada del Departamento de Talento Humano, es decir a las personas responsables de aplicar la Evaluación de Desempeño, este instrumento será ejecutado mediante la herramienta de Google Forms, lo que permitirá evidenciar los resultados a través de porcentajes. En este caso, para interpretar los resultados se utilizará la misma escala brindada por el instrumento de investigación utilizado.

Para la interpretación de los resultados se empleó la propia escala brindada por el instrumento seleccionado.

Tabla 1

Escala de interpretación de resultados

Rango	Porcentaje	Calificación	Interpretación
0-1	0-25%	Malo	Casi nunca
1-2	26-50%	Regular	Algunas veces
2-3	51-75%	Bueno	Frecuentemente
3-4	76-100%	Muy Bueno	Casi siempre

Fuente: De Análisis del Proceso de Evaluación de Desempeño en la IPS de Villavicencio, Meta., por Acosta Acevedo, 2018, pág. 17

6. Preguntas claves

6.1 Preguntas de inicio

- ¿Cuál es la situación actual de la institución en cuanto a la evaluación de desempeño?
- ¿Quiénes serán los destinatarios del proyecto de sistematización?

6.2 Preguntas interpretativas

- ¿De qué forma afecta la implementación y aplicación de la evaluación de desempeño en el desarrollo funcional de la institución educativa?
- ¿Cuáles son las características a considerar dentro del proceso de evaluación de desempeño?

6.3 Preguntas de cierre

- ¿Cuáles son las características con mayor estimación en la evaluación?
- ¿Los resultados acerca del análisis de la evaluación de desempeño son proporcionales a los objetivos institucionales?

7. Organización y procesamiento de la información

La estructuración de la sistematización de experiencias se fundamenta en una organización consecutiva de fases desglosadas de la siguiente manera:

Primera Etapa: Planificación y elaboración de la estructura inicial de la sistematización

Dentro de la planificación inicial se tomó en consideración que el proyecto haya sido aprobado por las autoridades de la carrera de Psicología de la Universidad Politécnica Salesiana, sede Guayaquil, para así dar paso a un cronograma preliminar sobre las actividades a realizar - siendo que dicho cronograma cuente con la apertura a posibles modificaciones a causa del factor tiempo y disponibilidad de la institución a evaluar-; a partir de allí se ejecutaron las diversas

actividades introductorias a la elaboración de la sistematización, como lo es el acceso a las primeras tutorías con nuestra docente encargada, la elaboración del contenido y la estructura inicial de la sistematización junto al diálogo informativo sobre los anexos de la misma.

Segunda Etapa: Autorización y diálogo de parte del plantel educativo

Después de la planificación y estructuración inicial del trabajo se dio paso al envío de un correo a la representante legal de la institución con copia al departamento de Talento Humano con el fin de solicitar el acceso a una visita presencial para, en primer lugar, dialogar y obtener la autorización respectiva para ejecutar el proyecto en su plantel educativo; en segundo lugar, explicar de forma más amplia la temática de la sistematización y, en tercer lugar; realizar una entrevista estructurada a la persona encargada de Talento Humano con el motivo de obtener los datos informativos pertinentes al requerimiento de la sistematización.

Tercera Etapa: Investigación bibliográfica con respecto al tema de sistematización

Una vez conseguida la aprobación tanto de la universidad como de la institución estudiada se dio paso a realizar una respectiva revisión bibliográfica tanto del tema a tratar, así como de la institución, en este caso de la Unidad Educativa Bilingüe Sagrados Corazones, esto con la finalidad de elaborar la primera parte del proyecto de sistematización, es decir los siguientes puntos;

- Datos informativos del proyecto
- Objetivo
- Eje de intervención o investigación
- Objeto de la intervención
- Metodología
- Preguntas claves

Cuarta Etapa: Selección, y administración de la herramienta de investigación.

Como primer punto el instrumento seleccionado para la realización de esta sistematización de experiencia es el Cuestionario de Análisis del Proceso de Evaluación de Desempeño en Pymes de Villavicencio, el cual se aplica únicamente a los directivos de la institución, ya que son estas personas las encargadas de aplicar la evaluación de desempeño. Entre estos directivos un total de 12 coordinadores académicos, vicerrectorado y la persona encargada de Talento Humano.

Para la aplicación de dicha herramienta se utilizó la plataforma digital de Google Forms, sin embargo, antes de su ejecución se realizó una previa revisión del Cuestionario con la Tutora asignada para verificar que el instrumento esté siendo empleado de manera correcta. Una vez pasada la revisión y aprobado el instrumento se realizó la respectiva visita a la institución con la finalidad de explicar el objetivo del instrumento y solicitar el permiso de los sujetos seleccionados para la muestra -sin revelar datos o información personal-.

Luego de esto se procedió a enviar el link del instrumento de evaluación con la finalidad de que los colaboradores brinden sus respuestas y de esta manera obtener los datos a ser interpretados en la siguiente etapa.

Quinta Etapa: Recolección e interpretación de la información

La recolección de datos se empleó mediante la misma plataforma de Google Forms, sin embargo, una vez obtenido los resultados se procedió a ordenarla de manera estructurada en Microsoft Excel, esto con la finalidad de estructurar la información con mayor orden. lo que facilita el análisis de la misma. Para la interpretación de los datos se utilizó la escala antes presentada (ver tabla 1) la cual marca la siguiente división (0-25%) malo, (26-50%) regular, (51-

75%) bueno, y (76%-100%) muy bueno). Todo este proceso se realizó con el acompañamiento y asesoramiento de la tutora asignada.

8. Análisis de la información

Como se mencionó con anterioridad el instrumento empleado en esta investigación es el Cuestionario de Análisis del Proceso de Evaluación de Desempeño en Pymes de Villavicencio (Acosta Acevedo, 2018); a continuación, se describirán los pasos a ejecutar para realizar el análisis de información.

Paso 1

Antes de la aplicación del instrumento se organizó una pequeña entrevista estructurada con la persona encargada del departamento de Talento Humano, misma donde se preguntaron cuestiones como:

1. ¿Qué método de evaluación de desempeño utilizan?
2. ¿Con qué finalidad aplican esta evaluación de desempeño?
3. ¿La institución tiene algún beneficio a través de la aplicación de este instrumento?
4. ¿Cuál es el objetivo principal de esta evaluación dentro de la institución?
5. ¿Se realizan capacitaciones luego de este proceso?
6. ¿Se da el respectivo proceso de retroalimentación luego de la evaluación?

Paso 2

El instrumento se aplicó a los directivos de la Unidad Educativa Bilingüe Sagrados Corazones, entre estos directivos podemos encontrar 12 coordinadores académicos, vicerrectorado y la persona encargada de Talento Humano, es decir un total de 14 colaboradores.

Paso 3

Para constatar la veracidad de los datos obtenidos a través de la encuesta aplicada mediante Google Forms se realizaron visitas de campo con la finalidad de observar dicho proceso de evaluación y realizar los respectivos diarios de campo que corroboren la información.

Paso 4

Una vez empleado el instrumento de investigación se obtuvieron los datos mediante la misma plataforma de Google Forms; sin embargo, una vez obtenidos los resultados se procedió a ordenarla de manera estructurada en barras estadísticas de Microsoft Excel.

Paso 5

Como se mencionó con anterioridad para la interpretación de los resultados se utilizó la escala antes presentada (ver tabla 1) la cual marca la siguiente división de rangos (0-25%) malo, (26-50%) regular, (51-75%) bueno, y (76%-100%) muy bueno.

SEGUNDA PARTE**1. Justificación**

La selección y ejecución del presente trabajo se halla en primer lugar en virtud de ampliar el conocimiento sobre la evaluación de desempeño, dado que la temática es un elemento vital en la constitución y desarrollo de las organizaciones, independientemente de su actividad comercial, debido a que es gracias a un correcto diseño e implementación de la evaluación de desempeño que se logra evidenciar en términos de comportamientos, competencias y resultados el rendimiento de los trabajadores con el objetivo de establecer mejoras, planes de desarrollo o incluso una reestructuración del personal, todo ello acorde a las necesidades y objetivos de la institución.

La constitución de esta exploración se elabora a través de la sistematización de la experiencia en función del debido análisis de dicho sistema de evaluación que el plantel educativo utiliza para valorar el rendimiento de sus colaboradores, dado que es a través de la aplicación de herramientas recolectoras de datos e instrumentos analíticos que se llega a obtener la información necesaria para transmitirla al público en general, a los docentes, estudiantes y profesionales que indaguen en la temática.

En segundo lugar, su elaboración radica en la localización de aspectos a considerar al momento de ejecutar el proceso evaluativo, puesto que cada compañía establece objetivos y metas distintas de acuerdo a su propósito organizacional; es por ello que, el análisis de la evaluación de desempeño del plantel educativo electo permite identificar los criterios sustanciales para una óptima valoración de su plantilla de colaboradores, todo ello en función de sus objetivos y necesidades institucionales.

2. Caracterización de los beneficiarios

El destino de este trabajo se direcciona en dos grupos vitales dentro del plantel educativo, los beneficiarios directos y los indirectos; de esta manera se destaca que dentro de los beneficiarios directos se encuentran los 12 coordinadores académicos de las diferentes áreas educativas y/o materias en compañía de vicerrectorado y la persona encargada de Talento Humano -siendo estos también los 14 partícipes de la encuesta propuesta- dado que ellos son el primer filtro para evaluar y por ende dar a conocer el rendimiento y las novedades del personal a su cargo tanto al inicio de sus labores como en el transcurso de su espacio como colaboradores de la institución; por lo que al conocer las necesidades específicas de sus áreas de trabajo pueden indicar aquellos aspectos, competencias y consideraciones puntuales para poder elevar la

productividad y por consiguiente brindar un proceso educativo de calidad en función de la enseñanza-aprendizaje.

Cabe destacar que este grupo manifestó una participación oportuna y continua en el proceso, lo que garantizó una recolección de datos más certera; además de ello su motivación por participar fomentó la ejecución no solo del trabajo presentado sino de futuros proyectos e investigaciones que servirán para ampliar el campo de conocimiento.

En cuanto a los beneficiarios indirectos se precisan a las autoridades del centro educativo en conjunto con los estudiantes que reciben el servicio, esto debido a que la inserción de una evaluación de desempeño que se adecúe a las necesidades, el contexto y los objetivos institucionales permite que se reconozcan los aspectos ideales para evaluar el rendimiento del cuerpo docente y así impulsar la calidad en educación del plantel tanto para continuar con la regulación educativa apropiada de parte de las autoridades como para la adquisición de conocimientos y habilidades de parte del grupo estudiantil.

3. Interpretación

Para analizar y determinar la efectividad del proceso de evaluación de desempeño empleado por la Unidad Educativa Bilingüe Sagrados Corazones se examinó como primer punto las competencias y habilidades que influyen dentro del proceso de evaluación, entre ellas tenemos el ser (aspectos de la personalidad), el saber (conocimientos) y el saber hacer (habilidades y aplicación de conocimientos).

Como segundo punto, se analizaron cuáles son los factores que influyen dentro de la ejecución de este instrumento, esto con la finalidad de evidenciar si dicha Evaluación tiene como objetivo el desarrollo individual y profesional de los colaboradores, así como el incremento de la productividad de la institución educativa. Como último punto se describe el proceso de

evaluación de desempeño tomando en consideración toda la información obtenida a lo largo del proceso de sistematización de experiencias.

1. Aspectos que influyen en la aplicación de la evaluación de desempeño.

1.1 Aspectos que se tienen en cuenta durante el proceso de evaluación de desempeño

Dentro de las competencias que influyen en el proceso de evaluación de desempeño de unidad educativa encontramos que casi siempre se toman en consideración los tres elementos del saber, ya que como bien sabemos para que una competencia esté bien desarrollada debe estar compuesta e integrada por los tres saberes. Los resultados nos dejan evidenciar que el 92,9% de los directivos valora el aspecto del “saber hacer”, seguido por el “saber” con un 85,7% y por último el “ser” con un 71,4%.

Figura 2

Aspectos que se tienen en cuenta en la evaluación de desempeño



Nota. El gráfico evidencia que solo el 50% de los directivos considera fundamental los tres saberes.

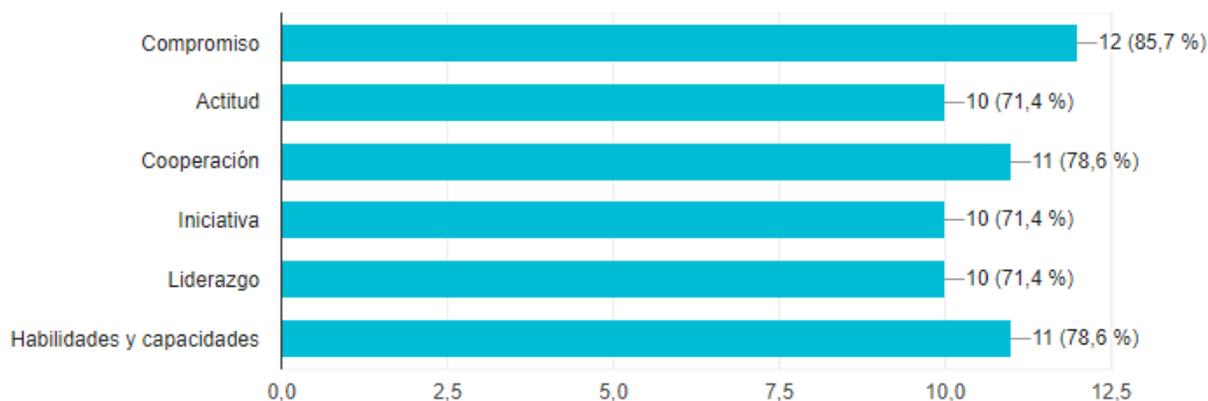
1.2 Elementos del “ser” que se tienen en cuenta para evaluar el desempeño

Como se presenció en el ítem anterior el elemento del “ser” es altamente valorado por la institución, este gráfico nos permite evidenciar que los recursos personales de los colaboradores son tomados en consideración, ya que como se expone en la figura 3 todos los elementos del Ser tienen un porcentaje mayor al 70%, es decir que están dentro del rango de Bueno y Muy Bueno,

encabezando la lista el compromiso con un 85,7%, seguido de la cooperación y habilidades/capacidades (ambos elementos con un porcentaje de 78,6%).

Figura 3

Elementos del “ser” que se tienen en cuenta para evaluar el desempeño



Nota. El gráfico muestra que todos estos elementos del Ser son valorados dentro de la institución.

1.3 Elementos del “saber” que se tienen en cuenta para evaluar el desempeño

Dentro de los aspectos del “saber” se valoran los conocimientos que la persona posee, los cuales ha obtenido a lo largo de su trayectoria académica y de la experiencia, es por esto que podemos identificar que para esta institución educativa el conocimiento del puesto de trabajo (92,9%) y la gestión del mismo (85,7%) es de vital importancia, razón por la cual casi siempre son tomados en cuenta a la hora de realizar el proceso de evaluación de desempeño, además ambos aspectos son seguidos por la capacidad para tomar decisiones (78,6%) y la gestión del cambio (71,4%) lo cual indica que también se valoran las nuevas ideas y el crecimiento profesional.

Figura 4

Elementos del “saber” que se tienen en cuenta para evaluar el desempeño



Nota. El gráfico representa que los elementos del saber son altamente valorados por la institución.

1.4 Elementos del “saber hacer” que se tienen en cuenta para evaluar el desempeño

Dentro de la institución educativa entre los elementos del “saber hacer” que se tienen en cuenta para el proceso de evaluación de desempeño predominan el trabajo en equipo (92,9%) y la calidad del trabajo (92,9%), seguido por el cumplimiento de tareas y de las normas (85,7%), lo que deja aspectos como la eficacia en situaciones de estrés (78,6%), prácticas de bienestar, seguridad y salud, así como el uso adecuado de los equipos hasta el final de la lista (71,4%). Indicando así que dentro de la Unidad Educativa Bilingüe Sagrados Corazones se valora en mayor medida los aspectos relacionados con los resultados de los colaboradores, sin embargo, también se tienen presente las demás prácticas. En conclusión, todos estos aspectos son muy valorados por la institución.

Figura 5

Elementos del “saber hacer” que se tienen en cuenta para evaluar el desempeño



Nota. Este gráfico representa que todos estos aspectos son valorados dentro de la institución.

1.5 La evaluación de desempeño se centra en medir comportamientos y resultados

A través de estos resultados podemos evidenciar que tanto los resultados como los comportamientos son altamente valorados por la institución educativa, en otras palabras, casi siempre se toman en consideración estos factores a la hora de realizar la evaluación de desempeño, a pesar de ello, se tiene un mayor énfasis en los resultados. La combinación de estos dos factores le permite a la institución tener una evaluación de desempeño más completa y objetiva.

Figura 6

La evaluación de desempeño se enfoca en medir comportamientos o resultados



Nota. El gráfico representa que ambos aspectos son valorados para la unidad educativa.

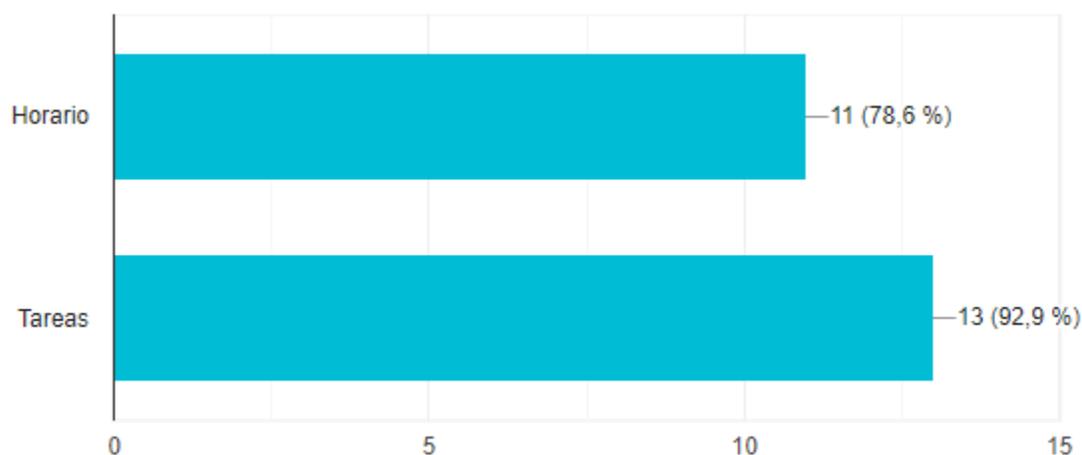
2. Factores que influyen en el proceso de evaluación de desempeño.

2.1 Cumplimiento del horario de trabajo o de las tareas

Con un porcentaje de 92,9% en tareas y un 78,6% en cumplimiento de horario se logró evidenciar que en el plantel estos aspectos son altamente valorados y tomados en consideración a la hora de realizar una Evaluación de Desempeño, esto a su vez representa que dicha evaluación también busca medir el compromiso que tienen los colaboradores con la institución, así como con su misión, visión y objetivos.

Figura 7

Cumplimiento de horario y tareas



Nota. Este gráfico nos muestra que tanto el horario como las tareas son valorados para la institución

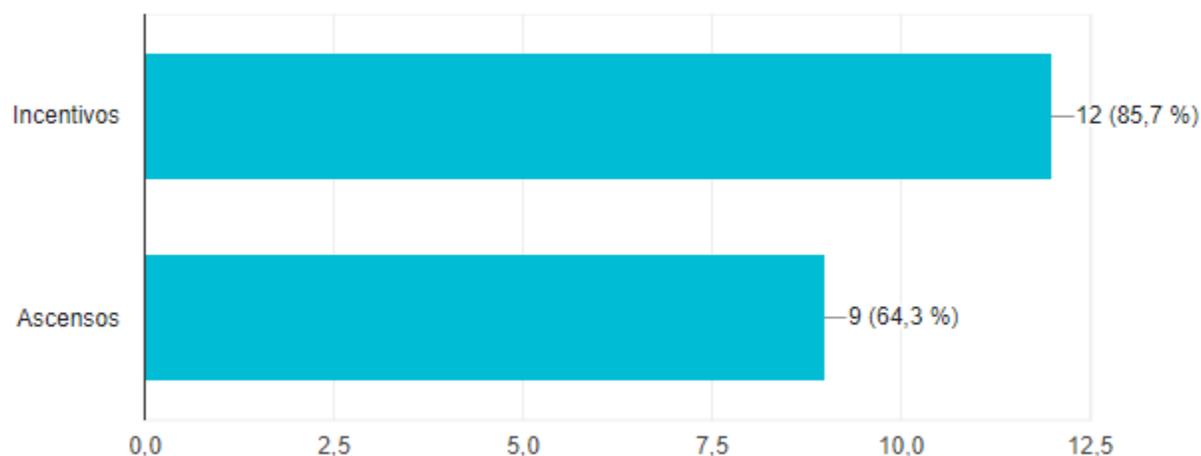
2.2 Acceso a incentivos o ascensos

Otro punto importante a reconocer antes, durante y después de una evaluación de desempeño radica en el reconocimiento de la labor del trabajador, ya que se ha demostrado que si el empleado no se siente valorado tendrá un menor rendimiento y se sentirá desmotivado, es por esta razón lo fundamental en reconocer el tema de ascensos e incentivos. A través de los resultados obtenidos (ver figura 8) podemos destacar que dentro de la institución educativa casi

siempre se otorgan lo que son incentivos por el buen rendimiento, siendo que entre estos incentivos tenemos bonificaciones, ofrecimiento de planes de carrera (entre ellos los ascensos), capacitaciones, días de recreación, y el reconocimiento antes sus demás compañeros.

Figura 8

Incentivos y ascensos



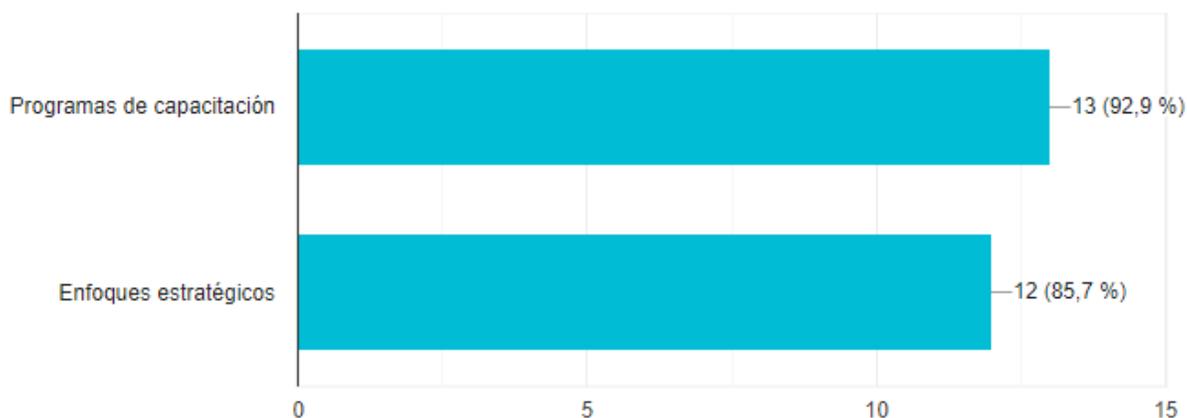
Nota. Este gráfico representa que dentro de la institución educativa se dan con frecuencia los incentivos, así mismo como los ascensos, solo que estos últimos en menor grado.

2.3 Programas y enfoques a los que da paso la evaluación de desempeño

Por otra parte este cuestionario también nos permitió indagar si este proceso de evaluación de desempeño contribuye en que los trabajadores sepan identificar las prioridades de la institución tomando así un enfoque estratégico que garantice que se cumplan los objetivos organizacionales, asimismo se logró evidenciar que esta evaluación de desempeño da paso a programas de crecimiento y capacitación, lo cual es un indicio de que se preocupan por el desarrollo personal y profesional de sus colaboradores, es decir que su uso se instaura como una herramienta para incrementar la productividad, esto lo podemos ver en la figura 9.

Figura 9

La evaluación da paso a otros programas y aporta al enfoque estratégico



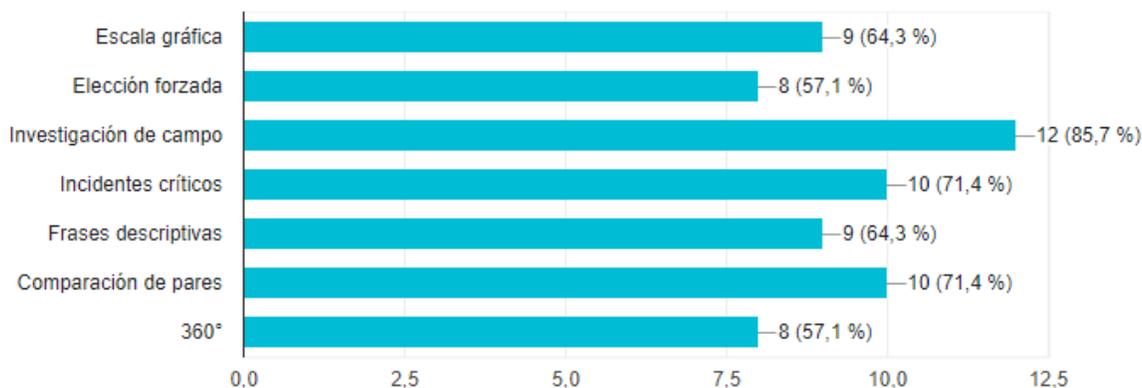
Nota. El gráfico representa que el proceso de evaluación realizado en la institución si contribuye al enfoque estratégico y a su vez da paso a programas de capacitación.

2.4 Métodos de evaluación de desempeño aplicados

A través de los siguientes resultados se determinó que el método de evaluación que predomina dentro de la institución educativa es la investigación de campo, lo cual representa beneficios para la organización ya que como sabemos este método de evaluación permite que las personas encargadas de evaluar puedan observar de manera directa al empleado en su área de trabajo. Además de este método frecuentemente también realizan actividades que se asemejan a los métodos de escala gráfica, incidentes críticos y comparación de pares.

Figura 10

Métodos de evaluación de desempeño



Nota. Este gráfico nos permite visualizar que el método más empleado en la institución educativa es el de Investigación de campo.

2.5 Retroalimentación

Simultáneo a ello se logró evidenciar que las actividades que se realizan con regularidad como parte del proceso de retroalimentación son aquellas en las cuales se le indica al colaborador evaluado sus fortalezas y debilidades, así mismo se escucha de manera activa las razones de su desempeño, esto con la finalidad de realizar y ejecutar un plan de mejora que permita el crecimiento laboral y personal de los empleados, todas estas actividades están en el rango más alto de la escala, lo que quiere decir que estas actividades se realizan con frecuencia.

Figura 11

Proceso de retroalimentación



Nota. El presente gráfico nos permite observar los métodos que predominan dentro la institución educativa.

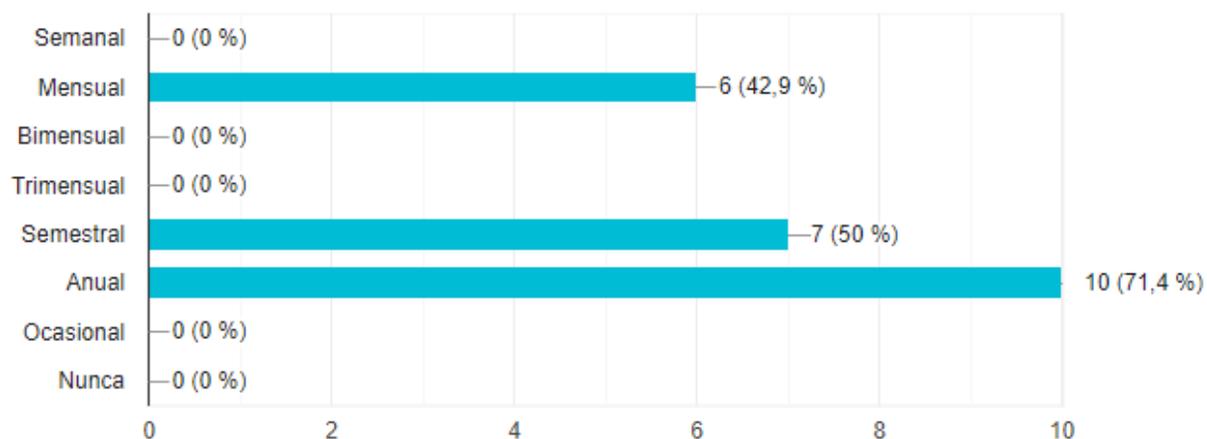
3. Descripción del proceso de Evaluación de desempeño

3.1 Frecuencia

A través de la entrevista inicial con la persona encargada del departamento de Talento Humano y el cuestionario de investigación se logró identificar que el proceso de evaluación se realiza mayormente de manera anual, sin embargo, también se suele aplicar en medio de cada periodo lectivo y cuando se cree necesario de manera mensual.

Figura 12

Frecuencia con la que realiza el proceso de Evaluación de desempeño.



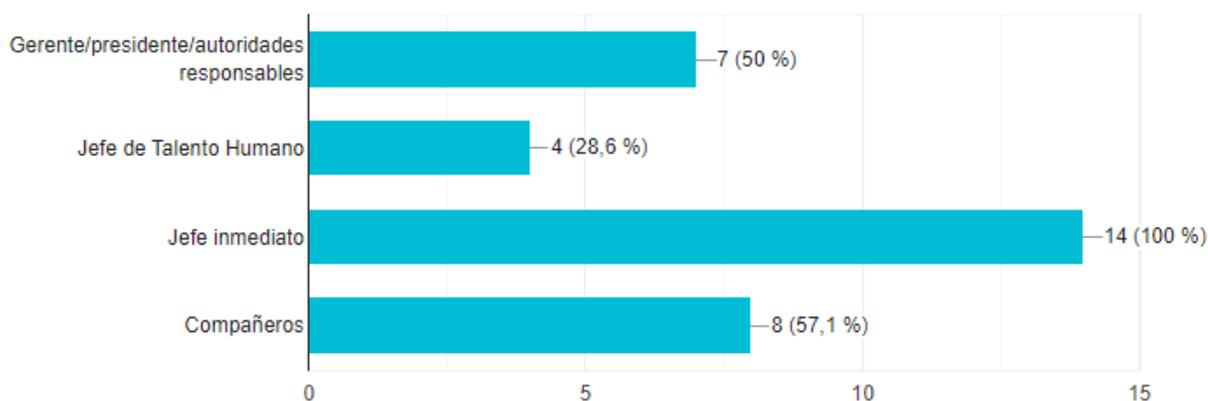
Nota. El gráfico nos permite observar que la evaluación de desempeño se realiza con mayor frecuencia de manera anual.

3.2 Encargados de aplicar la Evaluación de Desempeño

En los resultados de este ítem podemos identificar que el 100% de la población confirmó que la persona encargada principalmente de aplicar la evaluación de desempeño son los jefes directos, que en este caso vendrían a ser los coordinadores académicos de cada área, a su vez también se logró evidenciar que las autoridades (rectorado y vicerrectorado) así como los pares también suelen formar parte de este proceso.

Figura 13

Personas encargadas de aplicar la evaluación de desempeño



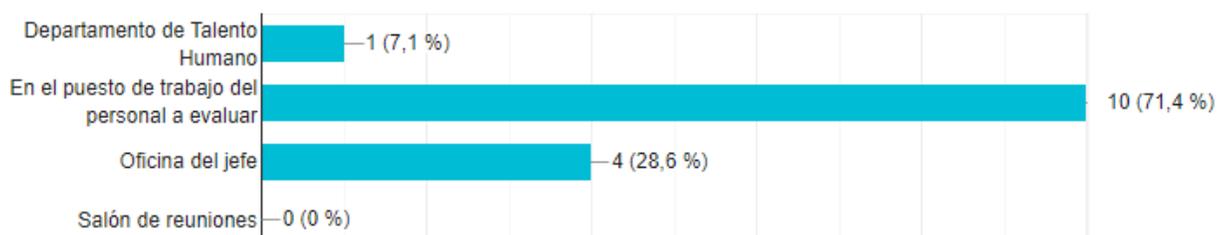
Nota. Este gráfico nos permite evidenciar que los jefes directos casi siempre son los encargados de aplicar la evaluación de desempeño.

3.3 Espacio

El lugar designado para realizar el proceso de evaluación que tuvo la puntuación más alta fue “en el puesto de trabajo del empleado a evaluar” con un 71,4% lo que indica que el método de evaluación más utilizado dentro de la institución sí es el de investigación de campo, este a su vez es seguido por la “oficina del jefe inmediato” con un 28,6%, sin embargo, esto solo ocurre algunas veces como parte del proceso.

Figura 14

Espacio para la evaluación de desempeño



Nota. El gráfico nos permite observar que el espacio para realizar el proceso de evaluación es en el lugar de trabajo del empleado a evaluar.

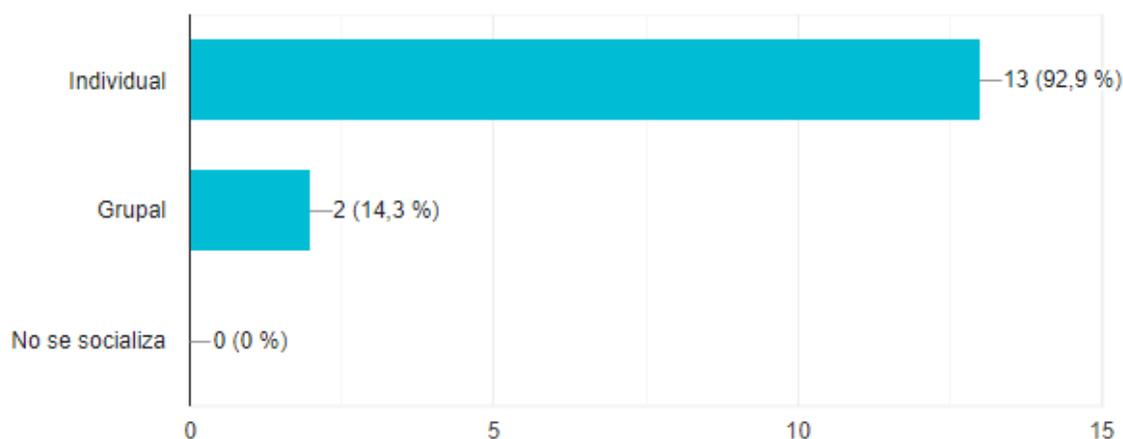
3.4 Resultados

Finalmente, se determinó que la forma en la que se realiza la devolución de resultados dentro de la organización es personalizada e individual, ya que esto permite que la

retroalimentación sea específica y concreta, asimismo da paso para que el evaluado pueda expresar los motivos y razones que han influido en su desempeño, dando lugar a un diálogo abierto en donde tanto el trabajador como el evaluado puedan expresar sus opiniones e inquietudes.

Figura 15

Resultados de la retroalimentación



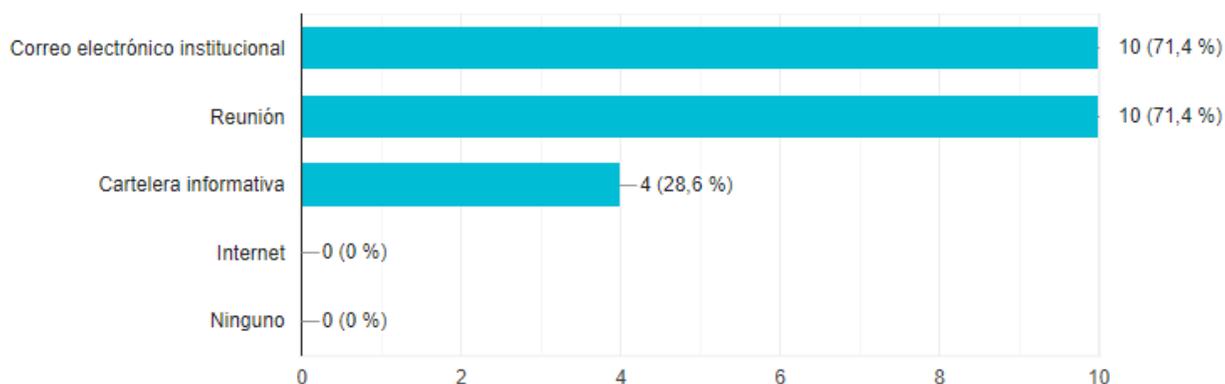
Nota. El gráfico representa que la forma en la que se dan los resultados de la evaluación es individualizada.

3.5 Medios para dar a conocer los resultados

De la misma manera se indagó acerca del medio utilizado para socializar los resultados con los evaluados, siendo que el método mayormente efectuado fue el de una reunión personal con cada uno de los empleados, esto con la finalidad de brindar una retroalimentación personalizada; a su vez se usa la herramienta del correo institucional para enviar los resultados arrojados durante la evaluación y tener una constancia digital de los datos, para que de esta manera los empleados cuenten con la información necesaria para conocer y mejorar su rendimiento y productividad.

Figura 16

Medios para dar la retroalimentación



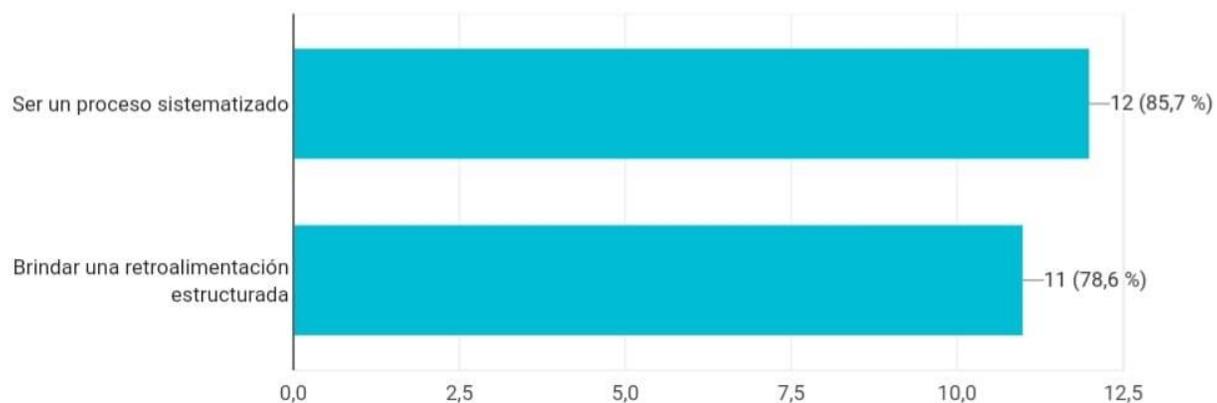
Nota. Este gráfico deja evidenciar que los medios más utilizados para brindar los resultados son reuniones con el personal y mediante el correo institucional.

3.6 Proceso sistematizado y retroalimentación estructurada

En conclusión, en la Unidad Educativa Bilingüe Sagrados Corazones manejan un proceso de evaluación sistematizado, en donde se establecen objetivos claros y estructurados con la finalidad de analizar el desempeño de sus colaboradores de la forma más objetiva posible, teniendo en cuenta las opiniones de sus empleados; a su vez esto permite y da lugar a ejecutar un proceso de retroalimentación formal y estructurado.

Figura 17

La evaluación de desempeño como proceso sistematizado y retroalimentación estructurada



Nota. Este gráfico nos permite ver que casi siempre se ejecuta un proceso de evaluación sistematizado y se da una retroalimentación formal.

4. Principales logros de aprendizaje

La ejecución de este trabajo de titulación dio paso al recibimiento de lecciones y logros de aprendizaje vitales para el continuo crecimiento en nuestra rama profesional; de manera que podemos destacar lo fundamental de un reconocimiento inicial de las necesidades de la institución para realizar su posterior análisis, esto con el propósito de profundizar sobre los presuntos factores que influyen en el desarrollo de dicha institución y así establecer planes de acción.

En conjunto con ello, se prima la recolección de datos como un punto esencial para la obtención de información además de la aplicación de baterías que se relacionen con el tópico a ser estudiado -siendo estos aquellos aspectos que se volverían a hacer en otros estudios dada su efectividad-; asimismo, se acentúa la importancia del diálogo con los participantes dado que son ellos los que brindan su experiencia y su realidad con el fin de impulsar la investigación, misma que permite realizar el debido análisis del contexto en el que se desenvuelve la plantilla de colaboradores y por ende, la gestión de la empresa como tal.

Además de dar a conocer los aprendizajes obtenidos con el presente trabajo es indispensable exponer cómo nuestra formación académica ha podido ampliar nuestro conocimiento y marco de investigación; pues es aquel entendimiento y análisis crítico fortalecido en el transcurso de la carrera de grado el que nos ha brindado la oportunidad de reconocer y potenciar nuestras competencias académicas y profesionales en pro de poder ejecutar un trabajo investigativo enmarcado en la indagación objetiva de la temática seleccionada.

Por esta razón, las experiencias de carácter positivo que nos han acompañado a lo largo de este proceso investigativo se ubican en la apertura y disposición de los sujetos seleccionados a participar –sus aportes son un factor esencial para el logro del presente trabajo-, asimismo, la

motivación de nosotras como agentes de investigación y como autoras ha permitido establecer un trabajo constante y objetivo con la intención de brindar material de calidad intelectual además de dar a conocer nuestros conocimientos y habilidades.

Con el apoyo de lo antes mencionado proponemos que como alternativa se considere establecer como institución un cronograma que oferte mayor disponibilidad de tiempo para recopilar información, siempre y cuando esta se encuentre previamente estructurada en simultáneo con los horarios laborales con el motivo de no desestabilizar el tiempo de trabajo-.

La implementación de este trabajo dio apertura a un análisis objetivo sobre el sistema de evaluación de desempeño utilizado en la entidad educativa, de manera que permita exponer los criterios a considerar al momento de evaluar, las características que se espera de los colaboradores, su productividad y por consiguiente si su desempeño se alinea a los objetivos educativos del plantel.

Ahora bien, dentro de los objetivos alcanzados se señala que a través de nuestro trabajo investigativo se pudo analizar el sistema de evaluación de desempeño utilizado en la Unidad Educativa Bilingüe Sagrados Corazones y su efectividad en el periodo de mayo a septiembre de 2023. Con ello se desglosan objetivos que se sitúan en identificar los factores que intervienen en la evaluación de desempeño, valorar los criterios a tener en cuenta para realizar dicha evaluación y comparar si los resultados de la evaluación se alinean con los objetivos institucionales.

En la ejecución de nuestro trabajo no se presentó un elemento riesgoso ni percance alguno que haya desestabilizado nuestro accionar, por ello señalamos que la consecución del mismo fue continua y bajo un marco de colaboración de los participantes, permitiendo así un trabajo armonioso.

Por otra parte, dentro de los elementos innovadores hallados en esta experiencia se encuentra la herramienta de Google Forms para la elaboración y posterior respuesta del cuestionario utilizado para realizar el presente proyecto, vinculado a ello se destaca la participación y motivación de los sujetos escogidos.

De este modo, el impacto del uso de la herramienta Google Forms como elemento de innovación brindó una mayor facilidad al momento de que los participantes compartan su respuesta, esto en virtud de ofertar mayor rapidez en la contestación y seguridad en el guardado de los datos.

No obstante, es indispensable señalar que con la ejecución del proyecto se ofreció una apertura de diálogo y expresión de parte de los participantes al momento de brindar sus opiniones sobre la temática, dado que en ocasiones no se llega a tomar en consideración la importancia de la evaluación de desempeño, los elementos que influyen en su aplicación ni los criterios a valorar, lo que puede ocasionar limitantes de incertidumbre, estrés y presión en la plantilla de colaboradores; generando así un impacto en la salud mental dentro de un marco de calma y apertura al diálogo.

Conclusiones

La implementación de esta fuente investigativa se centra en la toma del Cuestionario de Análisis del Proceso de Evaluación de Desempeño a 14 participantes -donde se destacan los coordinadores académicos, vicerrectorado y la persona encargada de Talento Humano-, siendo que en el análisis de sus respuestas se evidencia que dentro de la institución educativa se halla lo esencial del aspecto “saber hacer” en su desempeño -aspecto que engloba tanto el conocimiento teórico de su área como la puesta en práctica del mismo-, la valoración de los resultados más que en el comportamiento vinculado al debido proceso de retroalimentación, mismo donde se dialoga

sobre las fortalezas y debilidades a los trabajadores además de brindar un espacio para dialogar sobre su rendimiento.

Por consiguiente, su ejecución apertura un campo de resultados que se estrechan y alinean con los objetivos institucionales, esto en virtud de que el plantel busca brindar una educación de calidad a su alumnado en pro función de que su personal docente presente un desempeño óptimo para brindar este servicio educativo de enseñanza-aprendizaje.

Recomendaciones

En función de la aplicación del Cuestionario misceláneo a la recolección y organización de sus respectivos datos se plantea como recomendación que el plantel educativo socialice en primera instancia cómo se va a realizar el proceso de evaluación de desempeño en conjunto con los criterios que la institución busca en su profesorado para ofertar la calidad educativa a sus estudiantes.

En compañía de ello se presenta como recomendación que los coordinadores de área motiven a su personal encargado con el propósito de que su rendimiento no se estanque, por el contrario, que el mismo se mantenga en desarrollo para que sus labores se ejecuten de forma efectiva.

Como último punto se ofrece como recomendación que tanto las autoridades, coordinadores de área como departamento de Talento Humano aperturen un espacio de diálogo constante con su personal, con el objetivo de proporcionar un ambiente de escucha antes, durante y después de un proceso evaluativo de desempeño; de manera que se genere una escucha activa de las necesidades y observaciones útiles para lograr acuerdos, mejoras y optimizaciones en su rendimiento, y por ende, en la calidad del servicio educativo.

Referencias Bibliográficas

- Acosta Acevedo, K. J. (2018). Análisis del Proceso de Evaluación de Desempeño en la IPS de Villavicencio, Meta. *Villavicencio, Universidad de los Llanos*, 17-32. Obtenido de <https://repositorio.unillanos.edu.co/handle/001/731>
- Alberto, G. R., Jiménez-Vásquez, M. S., & Díaz-Barriga, Á. (2019). Evaluación del desempeño docente en Chile y México. Antecedentes, convergencias y consecuencias de una política global de estandarización. *Perfiles Educativos*, 41(163), 162-163.
doi:<https://doi.org/10.22201/iisue.24486167e.2019.163.58935>
- Bautista Cuello, R., Cienfuegos Fructus, R., & Aguilar Panduro, E. J. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 116-117. doi:<https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Camacho Millán, I. (2022). El desempeño docente y su implicación en la enseñanza. *Revista Formación Estratégica*, 6(2), 4-5.
- Carvajal Burbano, A. (2018). Teoría y práctica de la sistematización de experiencias. *Programa Editorial UNIVALLE*.
- Correa Fernandez, D. P., & Gonzalez Gallardo, C. (2020). Uso de la evaluación en 360 grados para medir competencias en residentes de programas de postítulo de especialidades médicas. *Revista De Ciencias Médicas*, 5(1), 27-29.
doi:<https://doi.org/10.11565/arsmed.v45i1.1562>
- Guartán, A., Torres, K., & Ollague, J. (2019). La evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva integral de varios factores. *593 Digital Publisher*, 4(6), 16-17.
doi:<https://doi.org/10.33386/593dp.2019.6.139>

- Hortencia Córdor, B., & Remache Bunci, M. (2020). La evaluación al desempeño directivo y docente como una oportunidad para mejorar la calidad educativa. *Cátedra*, 2(1), 119-121. doi:<https://doi.org/10.29166/catedra.v2i1.1436>
- La Madrid-Vivar, P. L. (2020). Evaluación del aprendizaje: de la medición a la evaluación por competencias. *Revista Identidad*, 6(1), 34-35. doi:<https://doi.org/10.46276/rifce.v6i1.869>
- Lalangui Pereira, J. H., Valarezo Castro, J. W., & Fernández, H. P. (2019). La evaluación del desempeño como factor influyente en la formación profesional del docente universitario. *Conference Proceedings UTMACH*, 3(1), 449-450.
- León Castro, D. S. (2020). El Proceso de Selección y su Efecto en el Desempeño Laboral en el Personal de las Microfinancieras de la Ciudad de Quetzaltenango. *Revista Científica Del Sistema De Estudios De Postgrado De La Universidad De San Carlos De Guatemala*, 3(1), 28-29. doi:<https://doi.org/10.36958/sep.v3i01.29>
- Loayza-Maturrano, E. F. (2020). La investigación cualitativa en Ciencias Humanas y Educación. Criterios para elaborar artículos científicos. *Educare et Comunicare*, 8(2), 57-58. doi:<https://DOI.10.35383/educare.v8i2.536>
- Lora-Guzmán, H. S., Castilla-Paternina, S., & Góez-Flórez, M. (2020). La gestión por competencias como estrategia para el mejoramiento de la eficiencia y la eficacia organizacional. *Saber, Ciencia y Libertad*, 15(1), 85-86.
- Montes de Oca, H. C. (2022). Gestión de Proyectos como Estrategia para la Evaluación de Desempeño del Talento Humano en las Empresas. *Revista Digital de Ciencias Administrativas*(19), 4-5. doi:<http://dx.doi.org/https://doi.org/10.24215/23143738e093>
- Nieto, C. L. (2015). Encuesta de medición de impactos de gestión humana. *Bogotá*.

- Pashanasi Amasifuen, B., Gárate Ríos, J., & Palomino Alvarado, G. d. (2021). Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión Latinoamericana de literatura. *Comuni@ccion: Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 12(3), 164-165. doi:<http://dx.doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.537>
- Perez Macedo, A. L. (2018). Gestión de recursos Humanos y su influencia en la Contratación del personal para la Municipalidad Provincial de Carabaya Macusani 2017. *Tesis de maestría*. Universidad Andina Néstor Cáceres Velasquez, Perú. Obtenido de <http://repositorio.uancv.edu.pe/handle/UANCV/1525>
- Riera Recalde, Á. A., Vera Díaz, F. V., & Mariscal Rosado, Z. M. (2020). Variables significativas en el desempeño laboral. Un análisis cuantitativo. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 8, 4-5. doi:<https://doi.org/10.46377/dilemas.v33i1.2156>
- Rodríguez Herrera, D. (2016). Análisis del Proceso de Evaluación de Desempeño en las IPS de Villavicencio. Villavicencio. *Universidad de los Llanos*.
- Rodríguez Montaña, L. C., & Ordaz Álvarez, A. (2021). La evaluación del desempeño, una nueva herramienta de la cultura de la transparencia aplicada al sector público en México. *Trascender, Contabilidad y Gestión*(18), 32-34. doi:<https://doi.org/10.36791/tcg.v0i18.126>
- Sánchez Henríquez, J., & Alvear Vega, S. (2021). Implementación de sistemas de evaluación de personal en empresas chilenas, etapa inicial para medir su impacto en la gestión de la empresa. *Contaduría y administración*, 66(1), 1-24. doi:<http://dx.doi.org/10.22201/fca.24488410e.2021.1966>

- Sánchez, T., Santana, L. C., & Velasco, M. (2020). La evaluación como mecanismo de inclusión o exclusión docente. *Revista Ibero-Americana de Estudos em Educação*, 15(3), 2507-2508. doi:<https://doi.org/10.21723/riaee.v15iesp3.14454>
- Tejedor Vergara, V. E. (2019). La evaluación del desempeño incrementa la calidad en la atención en las empresas de servicios. *Revista FAECO Sapiens*, 2(2), 67-68.
- Torres Flórez, D., Duana Ávila, D., & Torrejano Herrera, Y. N. (2020). La gestión del desempeño como herramienta de mejoramiento para el sector hotelero. *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas.*, 11(2), 90-91.
doi:<https://doi.org/10.22267/rtend.202102.142>
- Torres-Flórez, D., & Rodríguez Herrera, D. F. (2016). Proceso de evaluación del desempeño en las clínicas de Villavicencio. *Revista GEON (Gestión, Organizaciones Y Negocios)*, 3(1), 56-61. Obtenido de <https://doi.org/10.22579/23463910.74>
- Véliz Montero, A. (2022). Reflexión crítica sobre la administración del desempeño laboral. *Tecno Humanismo, Revista Científica*, 2(6), 5-6.

Anexos

Anexo 1

Entrevista estructurada al personal encargado de Talento Humano

Entrevista Estructurada – Datos Informativos del Plantel Educativo

Departamento: Talento Humano

Cargo: Jefe

1. *¿Me podría indicar el nombre de la institución?*

El plantel lleva por nombre “Unidad Educativa Bilingüe Sagrados Corazones”, siendo esta también su razón social, por lo que es fácil ubicarla.

2. *¿Cuál es la dirección de la institución?*

El edificio se localiza al sur de la ciudad en El Oro 1219 y Av. Quito frente al Parque Forestal, no obstante, a través del GPS y los mapas nos encuentra bajo otra dirección ya que suele variar esta última.

3. *Con respecto a la evaluación de desempeño utilizada en el plantel, ¿qué aspectos considera esenciales para su diseño e implementación?*

Desde el departamento de Talento Humano, las autoridades del plantel y en relación con el área de servicios que brinda la institución se considera importante que la evaluación de desempeño esté acompañada de visitas áulicas regulares -puntadas y/o no puntuadas-, ya que es de esta manera en la que se observa el rendimiento puro del personal docente en sus clases con los alumnos. Además, el nivel educativo del plantel y por ende de los estudiantes demuestra si el desempeño del claustro docente ha sido el adecuado o no; por eso también se toma en cuenta el rendimiento de los estudiantes.

Nota. La entrevista recoge datos informativos iniciales sobre la institución

Anexo 2

Cuestionario de Análisis del Proceso de Evaluación de Desempeño en Pymes de Villavicencio

INSTRUCTIVO GENERAL

Ante usted se presenta una encuesta sobre el sistema de evaluación de desempeño aplicada a los docentes de la institución asignada, esta tiene por objetivo conocer de forma más concreta el desarrollo y la aplicación de dicha evaluación, en la misma encontrará 3 temáticas generales que permiten obtener una dirección concreta de la situación a tratar, a partir de cada una ellas se desglosa una serie de ítems que deberá leer atentamente para poder responder con honestidad de acuerdo a lo solicitado.

En cada ítem puede seleccionar con una *equis (X)* una o varias opciones de acuerdo a lo que más se acerque a su realidad.

Se agradece su participación y su sinceridad durante el desarrollo de este proceso.

Observación: Ante cualquier duda o inquietud puede comunicarle a la persona encargada de aplicar la encuesta con el fin de resolverla de forma óptima.

ANÁLISIS DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

1. COMPETENCIAS QUE INFLUYEN EN LA APLICACIÓN DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

1.1 Competencias que se tienen en cuenta en la evaluación de desempeño

-Ser -Saber -Saber hacer

1.2 Elementos del “ser” que se tienen en cuenta para evaluar el desempeño

-Compromiso -Actitud -Cooperación

-Iniciativa -Liderazgo -Habilidades

1.3 Elementos del “saber” que se tienen en cuenta para evaluar el desempeño

- Conocimiento de su trabajo
- Gestión del trabajo
- Capacidad para tomar decisiones
- Gestión del cambio

1.4 Elementos del “saber hacer” que se tienen en cuenta para evaluar el desempeño

- Cumplimiento de tareas
- Prácticas de bienestar, seguridad y salud
- Cumplimiento de normas
- Trabajo en equipo
- Calidad de trabajo
- Utilización y cuidado de equipos
- Eficacia en situaciones de estrés

1.5 La evaluación de desempeño se centra en medir comportamientos o resultados

- Comportamientos
- Resultados

2. PRINCIPALES FACTORES QUE INCIDEN EN LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

2.1 Qué es más importante el cumplimiento de horario de trabajo o de las tareas

- Horario
- Tareas

2.2 Los colaboradores tienen acceso incentivos o ascensos, (ambos)

- Incentivos
- Ascensos

2.3 La evaluación de desempeño da paso a otros programas y contribuye al enfoque estratégico

- Capacitaciones al personal
- Enfoque prioritario y estratégico

2.4 Métodos de evaluación de desempeño aplicados

- Escala gráfica
- Frases descriptivas
- Escala gráfica
- Comparación de pares
- Investigación de campo
- 360°
- Incidentes críticos
- Otro:

2.5 Actividades que se realizan para la retroalimentación

- Se indican fortalezas
- Se escuchan motivos de desempeño
- Se indican debilidades
- Se permite revisar los resultados
- Se hace plan de mejora

3. DESCRIPCIÓN DEL PROCESO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

3.1 Periodicidad con que se realiza la evaluación de desempeño

- Semanal
- Semestral
- Ocasional
- Mensual
- Anual
- Nunca

3.2 Responsables de aplicar la evaluación de desempeño

- Gerente
- Compañeros
- Ninguno
- Talento Humano
- Jefe inmediato
- Otro:

3.3 Lugar de aplicación de la evaluación de desempeño

- RRHH
- Oficina del jefe
- Otro:
- En el puesto de trabajo
- Salón de reuniones

3.4 Socialización de los resultados de la evaluación de desempeño

- Individual
- Grupal

3.5 Medio de dar a conocer los resultados de la evaluación de desempeño

- Correo electrónico
- Cartelera
- Personal
- Reunión
- Mensaje de texto
- Otro:

3.6 Proceso sistematizado y retroalimentación estructurada

- Ser un proceso sistematizado
- Brindar una retroalimentación

estructurada

Nota. El cuestionario presenta diversos aspectos e ítems a considerar.

Anexo 3

Diarios de campo

DIARIO DE CAMPO #1	
Fecha:	18/05/2023
Actividad:	Organizar la información inicial propuesta por la tutora.
Investigador/Observador:	Doménica Jacqueline Bravo Cacao, Evelyn Valeria Paredes Merino.
Objetivo/pregunta:	Establecer un marco de organización inicial para el desarrollo adecuado del proyecto de sistematización.
Situación:	Se asiste a la sala de profesores para el encuentro informativo y de guía con la tutora con el fin de obtener los datos necesarios para la estructuración del proyecto. Después de dicho encuentro se establece una lista de actividades en la universidad para poder organizar la ejecución de las mismas.
Lugar-espacio:	Universidad Politécnica Salesiana.
Técnica aplicada:	Lista de actividades.
Descripción de actividades, relaciones y situaciones sociales cotidianas	Después del encuentro con la tutora se establece de forma conjunta y mediante el discurso una lista de actividades en la universidad para poder organizar la ejecución de las mismas.
Consideraciones interpretativas con respecto al proceso de trabajo colaborativo	La lista de actividades se implementó como forma inicial para organizar las cosas por realizar para que la sistematización avance de forma correcta.
Observaciones	Se espera que la lista de actividades se actualice de forma continua a medida que brinden más datos sobre la estructura de la sistematización.

DIARIO DE CAMPO #2	
Fecha:	25/05/2023
Actividad:	Presentación tanto de la carta de autorización otorgada por la autoridad máxima/representante legal de la institución en la cual se efectúa la sistematización.
Investigador/Observador:	Doménica Jacqueline Bravo Cacao, Evelyn Valeria Paredes Merino.
Objetivo/pregunta:	Presentar a la tutora la carta de autorización firmada y sellada por el representante legal de la institución.
Situación:	Se realiza una reunión con la tutora en la sala de docentes para mostrar los avances y obtener mayor información.
Lugar-espacio:	Universidad Politécnica Salesiana.
Técnica aplicada:	Diálogo con la representante legal del plantel.
Descripción de actividades, relaciones y situaciones sociales cotidianas	Se asiste a la institución educativa con el propósito de platicar sobre el proyecto y firmar la carta indicada para continuar con el desarrollo de la sistematización de experiencias.
Consideraciones interpretativas con respecto al proceso de trabajo colaborativo	El diálogo se realizó dentro de un marco de respeto y empatía con el fin de garantizar la comprensión de ambas partes.
Observaciones	El diálogo mantenido con la representante legal obtener mayor información y comprensión sobre el tema de nuestro proyecto.

DIARIO DE CAMPO #3	
Fecha:	01/06/2023
Actividad:	Ejecución de una entrevista inicial con la jefa de Talento Humano para ampliar la información sobre la temática.
Investigador/Observador:	Doménica Jacqueline Bravo Cacao, Evelyn Valeria Paredes Merino.
Objetivo/pregunta:	Realizar una entrevista no estructurada con el objetivo de obtener la información necesaria para la redacción de los avances.
Situación:	Se agenda una cita para asistir a la institución y así poder realizar la entrevista establecida; posterior a ello se continúa con la redacción de los datos informativos de la unidad educativa.
Lugar-espacio:	Unidad Educativa Bilingüe Sagrados Corazones.
Técnica aplicada:	Entrevista no estructurada.
Descripción de actividades, relaciones y situaciones sociales cotidianas	Se realiza una entrevista no estructurada a la encargada del Departamento de Talento Humano con el objetivo de poseer la información necesaria para realizar los avances.
Consideraciones interpretativas con respecto al proceso de trabajo colaborativo	La entrevista se realizó de forma no estructurada debido que se buscaban datos específicos de la unidad educativa.
Observaciones	La entrevista se desarrolló de forma espontánea y sincera, el diálogo es claro y conciso.

DIARIO DE CAMPO #4	
Fecha:	08/06/2023
Actividad:	Redacción de los avances iniciales de la sistematización (datos informativos de la institución):
Investigador/Observador:	Doménica Jacqueline Bravo Cacao, Evelyn Valeria Paredes Merino.
Objetivo/pregunta:	Redactar de forma coherente y objetiva los datos brindados en la entrevista previa.
Situación:	Después de tener un espacio para la entrevista con la jefa del departamento se realiza una división concreta de los aspectos a redactar, esto con la meta de optimizar el tiempo.
Lugar-espacio:	Universidad Politécnica Salesiana
Técnica aplicada:	Diálogo empático y recursivo entre autoras junto a la división de tareas.
Descripción de actividades, relaciones y situaciones sociales cotidianas	Se realiza una entrevista estructurada a la encargada del Departamento de Talento Humano con el objetivo de poseer la información necesaria para realizar los avances.
Consideraciones interpretativas con respecto al proceso de trabajo colaborativo	La división de tareas se obtiene luego de un diálogo entre las autoras con el objetivo de agilizar el proceso de redacción y obtener carga de actividades iguales.
Observaciones	La redacción de los datos iniciales debe actualizarse ante cualquier cambio existente dentro del plantel.

DIARIO DE CAMPO #5	
Fecha:	15/06/2023
Actividad:	Elaboración del objetivo y eje de la investigación.
Investigador/Observador:	Doménica Jacqueline Bravo Cacao, Evelyn Valeria Paredes Merino.
Objetivo/pregunta:	Detallar con claridad el objetivo y eje del proyecto.
Situación:	Se procede a describir con claridad el objetivo y el eje del trabajo bajo las indicaciones de la tutora.
Lugar-espacio:	Universidad Politécnica Salesiana.
Técnica aplicada:	Lectura bibliográfica sobre la temática y redacción de ideas.
Descripción de actividades, relaciones y situaciones sociales cotidianas	Al describir los datos referentes al objetivo y el eje de sistematización se fomenta una lectura de fuentes bibliográficas con el propósito de ampliar nuestro conocimiento teórico sobre la temática.
Consideraciones interpretativas con respecto al proceso de trabajo colaborativo	La repartición de espacios de escritura y temáticas a describir se realizó bajo un consenso entre las autoras.
Observaciones	Sin observaciones.

DIARIO DE CAMPO #6	
Fecha:	22/06/2023
Actividad:	Redacción de la metodología y preguntas claves a considerar.
Investigador/Observador:	Doménica Jacqueline Bravo Cacao, Evelyn Valeria Paredes Merino.
Objetivo/pregunta:	Describir con transparencia la metodología a utilizar.
Situación:	Se realiza un análisis de la metodología escogida con el fin de poder detallarla de forma coherente.
Lugar-espacio:	Universidad Politécnica Salesiana – hogar de cada autora.
Técnica aplicada:	Revisión de textos.
Descripción de actividades, relaciones y situaciones sociales cotidianas	El texto sobre la metodología fue revisado por cada autora para verificar su coherencia.
Consideraciones interpretativas con respecto al proceso de trabajo colaborativo	Apertura de espacios de diálogo en conjunto.
Observaciones	Sin observaciones.

DIARIO DE CAMPO #7	
Fecha:	29/06/2023
Actividad:	Organización de la información.
Investigador/Observador:	Doménica Jacqueline Bravo Cacao, Evelyn Valeria Paredes Merino.
Objetivo/pregunta:	Coordinar los días de trabajo en campo con el fin de mantener un espacio organizado de trabajo.
Situación:	La organización de los datos arrojados es analizada por ambas autoras.
Lugar-espacio:	Universidad Politécnica Salesiana.
Técnica aplicada:	Revisión de fuentes bibliográficas.
Descripción de actividades, relaciones y situaciones sociales cotidianas	Simultáneo a la ejecución de estas actividades se presentaba un acercamiento a la semana de exámenes de la universidad por lo que se gestionó un horario para organizarnos mejor.
Consideraciones interpretativas con respecto al proceso de trabajo colaborativo	La organización de datos se efectuó en un ambiente de tranquilidad y cooperación.
Observaciones	Sin observaciones.

DIARIO DE CAMPO #8	
Fecha:	06/07/2023
Actividad:	Composición del apartado de justificación y caracterización del grupo beneficiado.
Investigador/Observador:	Doménica Jacqueline Bravo Cacao, Evelyn Valeria Paredes Merino.
Objetivo/pregunta:	Analizar el trabajo de investigación realizado.
Situación:	Después de realizar un análisis de la información elaborada se procede a relatar la justificación y las características de los participantes.
Lugar-espacio:	Universidad Politécnica Salesiana – Hogar de las autoras.
Técnica aplicada:	Valoración y redacción.
Descripción de actividades, relaciones y situaciones sociales cotidianas	Al ser semana de exámenes en la universidad el trabajo se lo realiza paulatinamente con el fin de no desestabilizar los horarios de estudio.
Consideraciones interpretativas con respecto al proceso de trabajo colaborativo	Buen trabajo en equipo.
Observaciones	Sin observaciones.

DIARIO DE CAMPO #9	
Fecha:	13/07/2023
Actividad:	Selección del cuestionario a utilizar.
Investigador/Observador:	Doménica Jacqueline Bravo Cacao, Evelyn Valeria Paredes Merino.
Objetivo/pregunta:	Seleccionar el cuestionario adecuado para su posterior aplicación.
Situación:	Búsqueda exhaustiva y posterior selección de instrumentos relacionados con la temática.
Lugar-espacio:	Universidad Politécnica Salesiana.
Técnica aplicada:	Observación.
Descripción de actividades, relaciones y situaciones sociales cotidianas	La herramienta escogida se fundamenta en función de lo que el tema requiere.
Consideraciones interpretativas con respecto al proceso de trabajo colaborativo	Trabajo colaborativo óptimo.
Observaciones	Sin observaciones.

DIARIO DE CAMPO #10	
Fecha:	20/07/2023
Actividad:	Aplicación del cuestionario.
Investigador/Observador:	Doménica Jacqueline Bravo Cacao, Evelyn Valeria Paredes Merino.
Objetivo/pregunta:	Implementar el cuestionario previamente escogido.
Situación:	Se realiza una reunión con los participantes, se explican las instrucciones y se procede a aplicar la batería.
Lugar-espacio:	Unidad Educativa Bilingüe Sagrados Corazones.
Técnica aplicada:	Diálogo colaborativo.
Descripción de actividades, relaciones y situaciones sociales cotidianas	Los sujetos a participar se mostraron motivados.
Consideraciones interpretativas con respecto al proceso de trabajo colaborativo	Óptimo trabajo en equipo.
Observaciones	Sin observaciones.

DIARIO DE CAMPO #11	
Fecha:	27/07/2023
Actividad:	Análisis e interpretación de los datos brindados a través de la batería.
Investigador/Observador:	Doménica Jacqueline Bravo Cacao, Evelyn Valeria Paredes Merino.
Objetivo/pregunta:	Indagar acerca de los datos obtenidos.
Situación:	La indagación de la información se realiza entre ambas autoras.
Lugar-espacio:	Universidad Politécnica Salesiana – Hogar de las autoras.
Técnica aplicada:	Indagación y redacción.
Descripción de actividades, relaciones y situaciones sociales cotidianas	Sin datos a destacar.
Consideraciones interpretativas con respecto al proceso de trabajo colaborativo	La repartición de espacios de escritura y temáticas a describir se realizó bajo un consenso entre las autoras.
Observaciones	Sin observaciones.

DIARIO DE CAMPO #12	
Fecha:	12/08/2023
Actividad:	Redacción de las metas de aprendizaje.
Investigador/Observador:	Doménica Jacqueline Bravo Cacao, Evelyn Valeria Paredes Merino.
Objetivo/pregunta:	Explorar las metas y los aprendizajes alcanzados con el proyecto.
Situación:	A través de una lectura general del proyecto se da paso al proceso de redacción en conjunto.
Lugar-espacio:	Universidad Politécnica Salesiana.
Técnica aplicada:	Indagación sobre el tópico.
Descripción de actividades, relaciones y situaciones sociales cotidianas	La exploración de la temática junto a nuestras experiencias permite una correcta cohesión de la información.
Consideraciones interpretativas con respecto al proceso de trabajo colaborativo	Se realizaron actividades de colaboración entre autoras.
Observaciones	Sin observaciones.

DIARIO DE CAMPO #13	
Fecha:	10/07/2023
Actividad:	Descripción de las conclusiones y recomendaciones.
Investigador/Observador:	Doménica Jacqueline Bravo Cacao, Evelyn Valeria Paredes Merino.
Objetivo/pregunta:	Implementar un texto donde se detallen las respectivas conclusiones y elementos a recomendar.
Situación:	Reunión entre autoras para dialogar sobre los aspectos a considerar.
Lugar-espacio:	Universidad Politécnica Salesiana.
Técnica aplicada:	Diálogo colaborativo.
Descripción de actividades, relaciones y situaciones sociales cotidianas	La plática acerca de dichos elementos da paso a una estructuración idónea de la información.
Consideraciones interpretativas con respecto al proceso de trabajo colaborativo	El diálogo y la emisión/recepción de ideas se realizó de forma amena y objetiva.
Observaciones	Sin observaciones.

DIARIO DE CAMPO #14	
Fecha:	17/07//2023
Actividad:	Comprobación y redacción de los últimos detalles del trabajo de titulación.
Investigador/Observador:	Doménica Jacqueline Bravo Cacao, Evelyn Valeria Paredes Merino.
Objetivo/pregunta:	Examinar el borrador final del trabajo antes de su entrega.
Situación:	La lectura continua del texto realizado permite corregir y mejorar las ideas.
Lugar-espacio:	Universidad Politécnica Salesiana – Hogar de las autoras.
Técnica aplicada:	Lectura del trabajo.
Descripción de actividades, relaciones y situaciones sociales cotidianas	La examinación en pareja del texto brinda un entorno de diálogo sobre aspectos a mejorar.
Consideraciones interpretativas con respecto al proceso de trabajo colaborativo	Trabajo colaborativo efectivo.
Observaciones	La revisión del borrador final permite adecuar la información antes de su entrega a los docentes encargados.

Nota. Los diarios de campo registran las actividades y el proceso realizado en el proyecto