



UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA

SEDE – GUAYAQUIL

CAMPUS MARÍA AUXILIADORA

**ANALIZAR LA INCIDENCIA DE LA EVALUACION DE
DESEMPEÑO EN EL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES DE
LOS EMPLEADOS DE LA SNGR**

Trabajo de titulación previo a la obtención del

Título de licenciada en psicología

Autora:

Stephanny Alejandra Jurado Granda

Tutor:

LCDO. Washington Fabricio Escorsa flores , MSC.

Guayaquil – Ecuador

2025

I. CERTIFICADO DE RESPONSABILIDAD Y AUTORÍA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

CERTIFICADO DE RESPONSABILIDAD Y AUTORÍA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, **Stephanny Alejandra Jurado Granda**, con documento de identificación N° 0953462868, manifiesto que:

Soy la autora y responsable del siguiente trabajo y autorizo 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, 4 de septiembre del año 2025

Atentamente,



Stephanny Alejandra Jurado Granda
0953462868

II. 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

Yo, **Stephanny Alejandra Jurado Granda**, con documento de identificación N° **0953462868**, expreso mi voluntad y por medio del presente documento cedo a la Universidad Politécnica Salesiana la titularidad sobre los derechos patrimoniales en virtud de que soy autora de la Sistematización de experiencias prácticas de investigación y/o intervención:

“Analizar la incidencia de la evaluación de desempeño en el desarrollo de las actividades de los empleados de la SNGR”, 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, suscribo este documento en el momento que hago la entrega del trabajo final en formato digital a la Biblioteca de la Universidad Politécnica Salesiana.

Guayaquil, 4 de septiembre del año 2025

Atentamente,



Stephanny Alejandra Jurado Granda
0953462868

III. 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: **ANALIZAR LA INCIDENCIA DE LA EVALUACION DE DESEMPEÑO EN EL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES DE LOS EMPLEADOS DE LA SNGR**, realizado por **Stephanny Alejandra Jurado Granda**, con documento de identificación N° **0953462868**, 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, 4 de septiembre del año 2025

Atentamente.



Lcdo. Washington Fabricio Escorza

Flores, Msc

0602898272

VI. DEDICATORIA

A Dios

Al creador de todas las cosas, por ser mi fuerza inagotable, mi guía en cada paso y mi luz en los momentos de oscuridad. Sin Tu amor y Tu presencia, nada de esto hubiera sido posible.

A mi hijo

Mi pequeño guerrero, mi compañero de viaje, quien desde sus primeros años compartió mis aulas y madrugadas. Gracias por enseñarme con tu paciencia, risas y curiosidad lo que significa perseverar y soñar juntos. Verte despertar cada mañana conmigo, con tu sonrisa inocente y tu paciencia infinita, me enseñó que los sueños se construyen con amor, esfuerzo y compañía. Cada logro es tanto tuyo como mío.

A mi esposo

Jean Carlo Carabajo, quien con su sacrificio silencioso asumió la carga económica de mi carrera, me apoyó en cada desafío y nunca, ni por un instante, cortó mis alas. Tu amor y confianza han sido el refugio que me permitió volar. Gracias a tu entrega silenciosa pude concentrarme, luchar y no rendirme, incluso cuando las fuerzas flaqueaban. Gracias por ir sosteniendo mis sueños con tus manos. Este logro también es tuyo, porque cada noche de esfuerzo, cada lágrima y cada duda que superé, llevaba tu amor como escudo y tu confianza como luz. No hay palabras suficientes para agradecerte, porque más que un esposo, fuiste mi ángel guardián en este camino.

A mis abuelitos

Cuyo mayor deseo siempre fue verme graduada. Ustedes me enseñaron que el amor trasciende la presencia física y que los sueños que sembraron en mí siguen creciendo. Hoy, aunque no los pueda abrazar, les envío este logro lleno de gratitud y lágrimas de alegría, cuánto deseé que me vieran con este birrete, que compartieran mi alegría y me abrazaran en este instante. Hoy, mientras sostengo este triunfo, pienso en ustedes con lágrimas en los ojos y en el corazón un nudo de nostalgia y gratitud. Cada esfuerzo, cada sacrificio que hice, fue honrando su memoria, y aunque no estén físicamente presentes, sé que me acompañan, celebrando mi victoria desde lo más alto del cielo.

A mi madre

Mi faro en la tormenta, mi guía constante y mi amiga eterna. Aunque muchas veces me quejé por enviarme al mundo para ser una madre fuerte y sola, hoy puedo reconocer y darte las gracias por la valentía que me haz enseñado desde que era niña.

V. Resumen

En la sistematización de experiencias se pudo analizar cómo la evaluación de desempeño influye en las diferentes tareas de los empleados de la Secretaría Nacional de Gestión de Riesgos (SNGR). Para realizar este trabajo se utilizó un enfoque cualitativo tipo inductivo, de la cual se realizó una evaluación de desempeño de 360 grados teniendo como principales participantes a diez servidores públicos que conforman las 9 direcciones de los procesos adjetivos de la SNGR, planta central los cuales fueron evaluados en base a los sistemas que para el efecto tiene la institución, midiendo sus competencias, habilidades y conocimiento. La investigación se realizó en fases de planificación, recolección de datos y análisis, con garantía de confidencialidad y participación voluntaria. Los resultados pueden evidenciar un alto índice de desempeño: seis evaluados en la categoría Excelente, tres en Muy Bueno y uno en Bueno. Lo que más destacó fueron las fortalezas como: responsabilidad y el trabajo en equipo; mientras que los retos de mayor relevancia se relacionaron con el compromiso institucional y el refuerzo de competencias técnicas. Los estudios previos pudieron evidenciar mediante análisis comparativos la importancia de la cohesión grupal, el liderazgo participativo y las herramientas digitales como elementos importantes que logran incrementar la transparencia y aceptación de las evaluaciones. En general, se pudo confirmar que la evaluación de desempeño representa una herramienta estratégica muy útil para detectar fortalezas, debilidades y necesidades de capacitación, lo que puede promover una mejora continua. En conclusión, se logró determinar que un modelo equilibrado, que integre indicadores cuantitativos y cualitativos junto a procesos de capacitación, puede lograr fortalecer a gran medida la motivación, la cohesión y la eficiencia institucional. Se recomienda reforzar el modelo estudiado en este trabajo

mediante metodologías mixtas y plataformas digitales que optimicen la transparencia y la participación activa de los colaboradores.

Palabras Claves: Evaluación de desempeño, SNGR, desempeño laboral, compromiso institucional, gestión del talento humano.

VII. Abstract

Through the systematization of experiences, it was possible to analyze how performance evaluation influences the different tasks of employees at the National Secretariat for Risk Management (SNGR). A inductive qualitative approach was used to carry out this work. A 360-degree performance evaluation was conducted with ten public servants from the SNGR's nine directorates of adjective processes, central plant, as main participants. They were evaluated based on the institution's systems for this purpose, measuring their competencies, skills, and knowledge. The research was carried out in planning, data collection, and analysis phases, with a guarantee of confidentiality and voluntary participation. The results show a high level of performance: six were evaluated in the Excellent category, three in Very Good, and one in Good. The most notable strengths were: responsibility and teamwork; while the most relevant challenges were related to institutional commitment and the reinforcement of technical competencies. Previous studies have demonstrated through comparative analyses the importance of group cohesion, participatory leadership, and digital tools as key elements that increase the transparency and acceptance of evaluations. Overall, it was confirmed that performance evaluation represents a very useful strategic tool for identifying strengths, weaknesses, and training needs, which can promote continuous improvement. In conclusion, it was determined that a balanced model, integrating quantitative and qualitative indicators along with training processes, can significantly

strengthen motivation, cohesion, and institutional efficiency. It is recommended that the model studied in this work be strengthened through mixed methodologies and digital platforms that optimize transparency and active employee participation.

Keywords: Performance evaluation, SNGR, job performance, institutional commitment, human talent management.

VIII. Índice de contenido

Contenido

| | |
|---|------|
| I. CERTIFICADO DE RESPONSABILIDAD Y AUTORÍA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN..... | II |
| II. CERTIFICADO DE CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN A LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA | III |
| III. CERTIFICADO DE DIRECCIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN | IV |
| VI. DEDICATORIA | V |
| V. Resumen..... | VII |
| VII. Abstract | VIII |
| IX. Datos informativos del proyecto..... | 10 |
| Nombre de la institución o grupo de investigación..... | 10 |
| Tema que aborda la experiencia..... | 10 |
| Localización | 10 |
| X. Objetivos | 11 |
| XI. Eje de la Intervención o investigación..... | 11 |
| XII. Objeto de la intervención o de la práctica de investigación | 15 |
| XIII. Metodología | 16 |

| | | |
|--------|--|-----------|
| XIV. | Preguntas Claves..... | 18 |
| XV. | Organización y procesamiento de la información..... | 19 |
| XVI. | Análisis de la Información..... | 21 |
| XVII. | Justificación..... | 25 |
| XVIII. | Características de los beneficiarios..... | 26 |
| XIX. | Interpretación (análisis y reflexión)..... | 27 |
| XX. | Principales logros del aprendizaje..... | 29 |
| XXI. | Conclusiones y recomendaciones..... | 31 |
| XXII. | Referencias bibliográficas..... | 33 |
| | Anexos..... | 38 |
| | <i>Anexo A. Cronograma de actividades.....</i> | <i>38</i> |
| | <i>Anexo C. Formulario de Asignación de Responsabilidades.....</i> | <i>39</i> |
| | <i>Anexo D. Formulario Nivel de Eficiencia del Desempeño Individual.....</i> | <i>41</i> |
| | <i>Anexo E. Formulario a Nivel de Usuarios Externos.....</i> | <i>42</i> |
| | Anexo G. Operación de la variable “Evaluación del desempeño”..... | 44 |
| | Anexo H. Escala de Likert..... | 45 |
| | Anexo I. Participantes..... | 46 |
| | Anexo J. Promedio de los participantes..... | 46 |
| | <i>Anexo K Tabla de género.....</i> | <i>47</i> |
| | Anexo L. Direcciones Administrativas..... | 47 |
| | Anexo M. Factores de Evaluaciones..... | 48 |
| | Anexo N. Factores al ser evaluados..... | 48 |

| | |
|--|----|
| Anexo O. Diario de Campo..... | 49 |
| Anexo P. Autorizacion para desarrollo del proyecto de tesis, en las instalaciones de la SNGR..... | 53 |
| Anexo Q. Informe Consolidado de evaluacion del desempeno | 54 |
| Anexo R. Consetimiento Informado | 55 |

IX. Datos informativos del proyecto

Nombre de la práctica de intervención o investigación

Analizar la incidencia de la evaluación de desempeño en el desarrollo de las actividades de los empleados de la SNGR.

Nombre de la institución o grupo de investigación

La presente sistematización de experiencia se realizará en la institución pública Secretaría Nacional de Gestión de Riesgos planta central.

Tema que aborda la experiencia

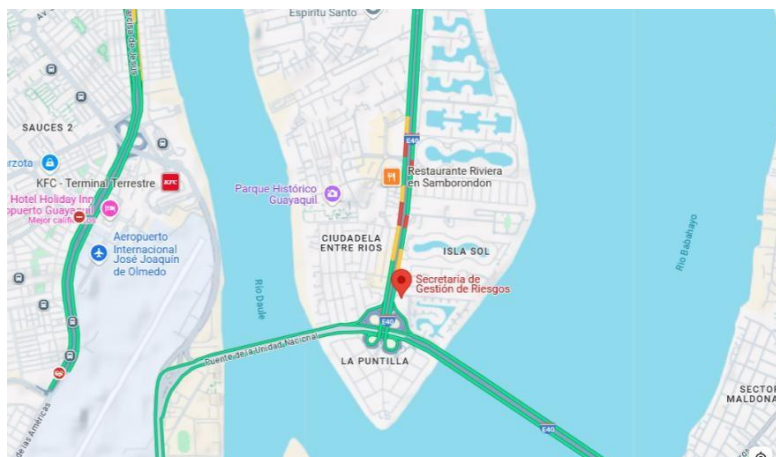
La sistematización se enfoca en analizar la incidencia de la evaluación del desempeño en el desarrollo de las actividades de los empleados de la secretaria nacional de Gestión de Riesgo en su sede central, desde una perspectiva de la psicología organizacional,

La Psicología Organización según Delgado, L., & Vanegas, M. (2013). pretende orientar su mirada hacia aspectos positivos del funcionamiento óptimo de las personas en el trabajo.

Localización

La presente sistematización de experiencia se realizará en una institución pública ubicada en las instalaciones del edificio CIS, km 0.5 vía la puntilla Samborondón.

Figura 1. Google Maps Edificio CIS, Km 0.5



Fuente: Google maps (2025)

X. Objetivos

La secretaria nacional de Gestión de Riesgos, tiene como misión liderar el sistema descentralizado de gestión de riesgos, previniendo y mitigando eventos adversos producidos por el hombre o la naturaleza, actualmente cuenta con 485 empleados a nivel nacional, los cuales se desempeñan en diferentes puestos de trabajo, lo mismos que son evaluados de manera anual, cuyos resultados hacen, un mejoramiento continuo en cada uno empleados (Resolución Nro. SGR- 039-2014).

El Objetivo del presente trabajo consiste en Analizar la incidencia de la evaluación de desempeño en el desarrollo de las actividades de los empleados de la secretaria nacional de Gestión de Riesgos planta central.

XI. Eje de la Intervención o investigación

Evaluación del Desempeño

Según Rivero-Remírez (2019), el primer suceso histórico que se conoció sobre la evaluación del desempeño se liga al siglo XVI, cuando San Ignacio de Loyola

empleaba un sistema de informes para evaluar la actividad realizada por los Jesuitas, calificándola mediante notas. Después considerándose a finales del siglo XIX, la evaluación del desempeño logró tomar un carácter evidentemente más estructurado en diferentes contextos como por ejemplo en los militares y gubernamentales, así mismo lo evidencian las prácticas implementadas en el servicio civil británico, donde se aplicaban informes confidenciales para valorar la conducta y eficiencia de los funcionarios (González & Ramírez, 2021). Al transcurso de la Primera Guerra Mundial, el ejército de Estados Unidos introdujo un sistema formal de “merit rating” que sirve para identificar a los soldados con bajo desempeño que debían ser reasignados o dados de baja, de la cual sirvió como un antecedente importante para que el sector empresarial incorporara prácticas similares de evaluación de desempeño (Schiavo, 2024). En las décadas posteriores, en especial a partir de los años 1950, la evaluación del desempeño se integró oficialmente en la gestión del talento humano con el fin de aumentar la productividad y alinear los objetivos individuales con los corporativos (Schiavo, 2024; Betterworks, 2022).

Según Guartán, A. de et al (2019), consideran que el desempeño pueden medirse notoriamente mediante una evaluación de la cual participa el colaborador manifestando las capacidades profesionales obtenidas a un nivel individual.

Según Sánchez Lima, la evaluación el desempeño laboral es fundamental para que cualquier organización pueda conocer los resultados del trabajo de cada uno de sus empleados. Según Rivero-Ramírez (2019), la creciente demanda de capacitación, una mayor conectividad y el incremento en las exigencias de desempeño laboral han puesto en debate el rol de las nuevas tecnologías en el desarrollo del capital humano. Según Nolasco Ortiz, D. G. (2020). En el ámbito laboral en el momento de ejecutar las funciones cada empleado evidentemente se vuelve necesaria la consideración de

herramientas que permitan alcanzar resultados, como medida a los objetivos y metas empresariales.

Según Ubillos Agurto (2022), el modelo tradicional de evaluación del desempeño suele centrarse en la valoración realizada exclusivamente por el superior jerárquico, limitando la visión integral del comportamiento del trabajador. Según Alles, M. (2021) considera que las evaluaciones múltiples de la cual se llevan a cabo para mejorar el desarrollo de las personas, otro aspecto a considerar es el desarrollo como aspecto clave, también en la conciliación de la vida profesional y personal, esta herramienta se ubica dentro de los temas de interés de los líderes organizacionales, especialmente pensando en organizaciones sustentables, de cara al futuro. Según (Espinosa, 2018, p.39) concluye que: La Evaluación del Desempeño Laboral es una herramienta muy utilizada y misma que permite detectar el comportamiento, desempeño actitudinal y laboral de los miembros de una organización, información que permitirá realizar mejoras ya sea a los planes de capacitación, de captación o selección de personal, mejoras que permitirán reducir las brechas conductuales.

La evaluación del desempeño tiene distintos modelos como la evaluación de 90 grados. Según Traker (2024), señala que la evaluación 90° se basa exclusivamente en la retroalimentación del supervisor, siendo de aplicación sencilla y adecuada para estructuras jerárquicas tradicionales. Por su parte, en la evaluación 180 grados, descrita por López y García (2023), mencionan que en esta evaluación participa el supervisor y el propio empleado a través de la autoevaluación, de la cual puede incluir en algunos casos la opinión de pares permitiendo una visión más equilibrada del rendimiento. Finalmente, la evaluación 360 grados, definida por Naited (2024), señala que integra el uso de reforzadores como capacitaciones de miembros importantes como jefes, compañeros, subordinados y clientes lo que puede proporcionar una visión más

completa de la cual puede favorecer el autoconocimiento, el desarrollo individual y la mejora continua.

Otro modelo que se puede agregar hablando de evaluación del desempeño es la evaluación por competencias de la cual se ha solidificado como una metodología notablemente efectiva que permite valorar el rendimiento de los empleados, ya que establece criterios claros, objetivos y medibles, enfocados en comportamientos, conocimientos y habilidades directamente relacionados con el éxito en el puesto de trabajo (Trisca, 2025).

Se puede destacar que este tipo de evaluación no solo va a permitir una retroalimentación constructiva, sino que también logra orientar a la planificación y estrategias de programas de capacitación, dejando en claro que esto puede alinear el crecimiento individual con los objetivos u misión/visión de la organización (Hermosilla et al., 2024).

Por su parte, Quezada (2024), logra resaltar que las competencias son aquellos comportamientos que se pueden observar y verificar, cuya aplicación eficiente puede garantizar un buen desempeño, optimizando la identificación de problemas en las habilidades y establecer planes eficientes para mejorar al personal mediante la medición

Asimismo, Wijayanti y Sari (2023), llegaron a evidenciar que la competencia laboral tiene una influencia directa y muy fuerte sobre la productividad, la eficacia y la competitividad organizacional, esto claramente puede señalar que el mapeo de competencias y la constante formación continua son elementos de gran relevancia que logran mantener un alto nivel de rendimiento.

En esta misma línea, Rankmi (2024), manifiesta que la aplicación de este enfoque puede lograr permitir identificar aspectos importantes del trabajador como las

fortalezas las áreas de mejora, señalando muchas veces que esto fomenta la motivación, la retención del talento humano y la optimización del capital humano lo que contribuye al cumplimiento de los objetivos institucionales.

Según Cámara Mas (2023), la evaluación de desempeño que se aplica en los empleados públicos no tiene que por que limitarse solamente a la determinación de las retribuciones variables que están estrechamente vinculadas a los resultados obtenidos en el cumplimiento de objetivos, por otro lado también cabe recalcar que la evaluación debe emplearse para así calcular anticipadamente los pagos a cuenta de dichas empresas.

En el ámbito empresarial, General Motors (2024), acota que implementó un sistema que puede calificar efectivamente el desempeño, para así premiar con bonificaciones al personal con el 15% al 5% a los que se sujetaron a la calificación del desempeño que obtuvieron los mejores resultados. por otro lado para los que obtuvieron notas bajas se les sugirió que mejoren o dejen la compañía lo que deja recompensas futuras para el personal que decide mejorar. A nivel internacional, la OCDE (2024) subraya que los sistemas retributivos más efectivos combinan la evaluación del puesto de trabajo, estructuras salariales vinculadas al desempeño, análisis del mercado laboral y una adecuada planificación presupuestaria, lo que garantiza modelos más competitivos, equitativos, transparentes y sostenibles.

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

El actual trabajo de titulación pretende analizar la incidencia de la evaluación de desempeño en el desarrollo de las actividades de los empleados de la SNGR. Esta sistematización esta basada en la experiencia adquirida en el proceso de practicas pre

profesionales , teniendo como principales participantes a 10 servidores públicos pertenecientes a las nueve (9) Direcciones que integran la Secretaría Nacional de Gestión de Riesgos, planta central a los cuales se les aplico una evaluación de desempeño de 360 grados , la cual abarca ,la valoración de competencias, habilidades, conocimientos, calidad y oportunidad en la entrega de la información, además de la percepción tanto de los usuarios internos como de los externos.

XIII. Metodología

Tipo de Estudio

El presente trabajo corresponde a un estudio de sistematización de experiencias, desarrollado bajo un enfoque cualitativo de tipo inductivo. no se parte desde una probabilidad cerrada como tal , si no más bien de la jerarquía y muestras que surgieron a partir de la información obtenida en el proceso Este enfoque nos permitió comprender la percepción y la experiencia de los empleados sobre la evaluación del desempeño al obtener el aprendizaje por encima de los resultados numéricos. (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2023).

Tipo de Diseño

La sistematización de experiencias se realizará bajo un diseño fenomenológico con lógica inductiva el cual permite interpretar fenómenos desde la experiencia subjetiva de los participantes de acuerdo a la evaluación de desempeño 360 , acompañada de los registros analizados durante la práctica. Según De los Reyes Navarro et al. (2019), la fenomenología constituye un enfoque ampliamente utilizado en las ciencias sociales, centrado en la interpretación profunda de la vivencia de los sujetos.

Muestra

La muestra seleccionada para este estudio será de tipo no probabilístico e intencional, conformada por 10 servidores públicos pertenecientes a las nueve (9) Direcciones que integran la Secretaría Nacional de Gestión de Riesgos, planta central. Los participantes tienen edades comprendidas entre los 18 y 47 años. Es importante señalar que, para la aplicación del instrumento, se obtuvo el consentimiento institucional correspondiente y se garantizó la participación voluntaria de los encuestados.

Instrumentos

Evaluación de desempeño 360

El instrumento de evaluación del desempeño aplicado en las instituciones públicas se encuentra alineado con los lineamientos establecidos en el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2018-0041, de fecha 18 de agosto de 2018. Esta herramienta forma parte del Sistema Informático Integrado de Talento Humano (SIITH), administrado por el Ministerio del Trabajo.

Contiene 10 preguntas y 7 dimensiones estas son nivel de satisfacción, nivel de atención, flexibilidad, responsabilidad y compromiso, infraestructura, equipos y materiales, y trámite.

Una vez iniciado el periodo de evaluación, se habilita el acceso a cada jefe de área para que valore la gestión realizada por sus colaboradores. El proceso corresponde a una evaluación de 360 grados, ya que abarca la valoración de competencias, habilidades, conocimientos, calidad y oportunidad en la entrega de la información, además de la percepción tanto de los usuarios internos como de los externos.

XIV. Preguntas Claves

Preguntas de inicio

¿La secretaria de la SNGR tiene implementada algún modelo de evaluación de desempeño?

¿Qué método utiliza la secretaria la SNGR para evaluar el desempeño?

¿La evaluación de desempeño lo realizada la misma SNGR o la realiza algún gobierno autónomo adicional?

Preguntas Interpretativas

¿Cuál es el impacto que genera la evaluación del desempeño en las funciones diarias dentro de la SNGR?

¿Son pertinentes, justos y objetivos los criterios de evaluación aplicados en la SNGR?

¿De qué manera el proceso de evaluación del desempeño, aplicado mediante el instrumento establecido en el SIITH y bajo el método de evaluación de 360 grados, incide en el desarrollo profesional de los servidores de la SNGR y en su nivel de motivación laboral, considerando tanto las sesiones de retroalimentación como la identificación de competencias y resultados?

Preguntas de Cierre

¿Qué recomendaciones se podrían plantear para que el modelo de evaluación del desempeño sea más efectivo en la SNGR?

¿Cuáles son las principales conclusiones acerca de la aplicación del modelo de evaluación del desempeño en la SNGR?

¿Cuáles son los principales aprendizajes obtenidos a partir de la elaboración de la sistematización de experiencias sobre el modelo de evaluación del desempeño en la SNGR?

XV. Organización y procesamiento de la información

Primera Fase

En esta primera etapa se obtuvo la autorización por parte de las autoridades de la Secretaría Nacional de Gestión de Riesgos para ejecutar el proceso de intervención. Posteriormente, se llevó a cabo la planificación de actividades, cuyo objetivo fue identificar los factores relacionados con la evaluación del desempeño y su incidencia en las funciones de los empleados. Para ello, se realizaron dos reuniones de trabajo: la primera destinada a elaborar el cronograma de ejecución con días y horas definidos, y la segunda orientada a coordinar la supervisión institucional durante el levantamiento de la información.

En este contexto, se brindó a los participantes una explicación clara sobre el propósito de la investigación y se solicitó el consentimiento informado, garantizando el manejo ético y confidencial de los datos. (Ver anexo A y X)

Segunda Fase

En esta fase se pudo llevar a cabo la recolección de información aplicando la evaluación de desempeño en diez trabajadores que forman parte del área administrativa de la SNGR. Antes de que se ponga en práctica el cuestionario, se tuvo que realizar una socialización en la que se explicó a los participantes el objetivo del estudio y cómo

debían responder. La encuesta se aplicó de manera virtual a través de un formulario en Google Forms, lo que facilitó obtener los datos de forma rápida y ordenada.

Así mismo cabe recalcar que se realizaron visitas y sesiones de capacitación y psicoeducación explicando muy detalladamente, cuya finalidad seguía un modelo similar al de los diarios de campo: se procuró un ambiente adecuado muy importante para la concentración. Con esto se pudo resolver inquietudes y se garantizó la validez de las respuestas. Posteriormente, los datos fueron organizados de acuerdo con las variables definidas en el estudio como: calidad, responsabilidad, trabajo en equipo y compromiso; lo que permitió garantizar un análisis claro y estructurado. (Ver anexo B y X)

Tercera Fase

En la etapa final revisé los resultados combinando la información numérica con los registros de la institución. El análisis se centró en los aspectos como: **metas por unidad y asignación de responsabilidades**; donde consulté reportes de productos y servicios, que son indicadores y porcentajes de cumplimiento, lo que permitió valorar el nivel de logro de cada unidad administrativa. Para el segundo, revisé los formatos de asignación donde constan las competencias técnicas y conductuales exigidas para alcanzar las metas. Al analizar de forma conjunta estos datos, pude relacionar los objetivos institucionales con el desempeño individual y del equipo, mostrando coherencia entre las actividades realizadas y la misión de la SNGR. Por lo tanto la interpretación y análisis permitió plantear conclusiones y sugerencias para así fortalecer la calidad del trabajo, la responsabilidad, el compromiso y la colaboración; además, propuse acciones de capacitación y espacios de retroalimentación para sostener la mejora continua.. (Ver anexo C y X)

XVI. Análisis de la Información

El presente análisis se desarrolló a partir de la aplicación de un instrumento de evaluación del desempeño a un total de diez empleados pertenecientes a los procesos adjetivos de la Secretaría Nacional de Gestión de Riesgos (SNGR). La recolección de datos permitió obtener, en primera instancia, una calificación global del desempeño y, en segunda instancia, un desglose pormenorizado de los resultados por dimensiones específicas, que abarcaron calidad del trabajo, responsabilidad, trabajo en equipo y compromiso institucional. Cabe señalar que, de acuerdo con las disposiciones del Ministerio del Trabajo del Ecuador, la escala utilizada de 1 a 5 escala de Likert equivale a una valoración porcentual de 0 a 100 puntos, por lo que aun cuando los puntajes son altos, siempre se establecen oportunidades de mejora como parte del proceso de retroalimentación institucional (MDT-2018-0041) (Ver Anexo C).

Stalín Edison Jimenez Martinez, Analista de Gestión de Riesgos, obtuvo en Calidad y Oportunidad 100 puntos, en Conocimiento Específico 50 puntos, en Competencias Técnicas 30 puntos y en Competencias Conductuales 10 puntos. En Nivel de Eficiencia alcanzó 100/100, con altos índices en satisfacción de usuarios externos (93,20) e internos (100,00). Su evaluación cuantitativa fue de 97/100, con calificación Excelente. Señaló la necesidad de documentar procesos y mejorar informes, proponiendo la incorporación de indicadores cualitativos.

Victor Hugo Yagual Pinargote, Técnico de Monitoreo Sísmico, alcanzó en Calidad y Oportunidad 100 puntos, en Conocimiento Específico 50 puntos, en Competencias Técnicas 30 puntos y en Competencias Conductuales 10 puntos. Obtuvo 100/100 en Nivel de Eficiencia, con satisfacción de usuarios externos de 93,20 e internos de 96,88. Su puntaje final fue 100/100, con desempeño Excelente. Recomendó incluir factores externos propios de las labores de campo. (Ver anexo N)

Pablo Javier Armas Espinoza, Coordinadora de Comunicación Institucional, registró en Calidad y Oportunidad 97,88, en Conocimiento Específico 45,31, en Competencias Técnicas 30,00 y en Competencias Conductuales 7,50. En Nivel de Eficiencia obtuvo 98,20, con satisfacción de usuarios externos de 93,20 e internos de 96,88. Su evaluación cuantitativa fue de 95/100, con calificación Excelente. Indicó que la evaluación le permitió reorganizar estrategias comunicacionales internas, sugiriendo mayor participación de los evaluados. (Ver anexo N)

Rosa Edith Camacho Vega, Chofer Operativo, alcanzó en Calidad y Oportunidad 97,88, en Conocimiento Específico 45,31, en Competencias Técnicas 30,00 y en Competencias Conductuales 7,50. Su Nivel de Eficiencia fue de 97,80, con plena satisfacción en usuarios internos (100,00) y externos (93,20). Su puntaje final fue 100/100, con calificación Excelente. Resaltó la importancia del mantenimiento preventivo y propuso considerar imprevistos externos en las valoraciones. (Ver anexo P)

Edgar Leonidas Cottallat Villao, Analista Jurídica, registró en Calidad y Oportunidad 63,04, en Conocimiento Específico 33,75, en Competencias Técnicas 30,00 y en Competencias Conductuales 10,00. Su Nivel de Eficiencia fue de 59,00, con satisfacción externa de 93,20 e interna de 100,00. El puntaje final fue de 78/100, equivalente a Muy Bueno. Reconoció la necesidad de reforzar conocimientos normativos y mejorar la claridad en los informes legales, recomendando mayor seguimiento posterior. (Ver anexo N)

Maria Fernanda Quinonez Macias, Especialista en Gestión Ambiental, obtuvo en Calidad y Oportunidad 97,88, en Conocimiento Específico 47,32, en Competencias Técnicas 30,00 y en Competencias Conductuales 10,00. Su Nivel de Eficiencia fue de 97,80, con satisfacción de usuarios externos de 93,20 e internos de 100,00. Su

evaluación cuantitativa fue de 95/100, con desempeño Excelente. Destacó que la evaluación le ayudó a priorizar reportes verificables y mejorar la coordinación interinstitucional, recomendando medir impacto a largo plazo. (Ver anexo N)

Juan Carlos Yagual Borbor, Asistente Administrativa, alcanzó en Calidad y Oportunidad 64,13, en Conocimiento Específico 27,19, en Competencias Técnicas 30,00 y en Competencias Conductuales 10,00. Obtuvo 92,80 en Nivel de Eficiencia, con satisfacción externa de 93,20 e interna de 96,88. Su puntaje final fue de 83/100, con calificación Muy Bueno. Valoró el proceso como objetivo, aunque señaló que los indicadores no siempre reflejan la carga laboral real. (Ver anexo N)

Gabriela Xiomara Solis Gordillo, Ingeniero en Telecomunicaciones, registró en Calidad y Oportunidad 63,04, en Conocimiento Específico 27,19, en Competencias Técnicas 30,00 y en Competencias Conductuales 10,00. En Nivel de Eficiencia alcanzó 92,80, con satisfacción de usuarios externos de 93,20 e internos de 96,88. Su evaluación cuantitativa fue de 87/100, con calificación Muy Bueno. Señaló que la evaluación lo motiva a documentar incidencias y soluciones técnicas, sugiriendo métricas específicas para el área tecnológica. (Ver anexo N)

Marcos Emilio Aguilera Aviles, Psicólogo Organizacional, obtuvo en Calidad y Oportunidad 46,88, en Conocimiento Específico 26,25, en Competencias Técnicas 8,33 y en Competencias Conductuales 7,50. Su Nivel de Eficiencia fue de 88,96, con baja valoración en satisfacción de usuarios externos e internos. Su puntaje final fue de 71/100, correspondiente a la categoría de Bueno. Propuso planes de bienestar y estrategias de motivación, recomendando evaluaciones 360° para mayor integralidad. (Ver anexo N)

Erika Michaela Benavides Orellana, Analista Financiero, alcanzó en Calidad y Oportunidad 91,64, en Conocimiento Específico 45,62, en Competencias Técnicas 30,00 y en Competencias Conductuales 7,50. Su Nivel de Eficiencia fue de 90,62, con satisfacción de usuarios externos de 93,20 e internos de 100,00. Su evaluación cuantitativa fue de 95/100, consolidando un desempeño Excelente. Destacó que la evaluación lo motiva a mantener orden y precisión presupuestaria, proponiendo incorporar indicadores financieros comparativos. (Ver anexo N)

Los resultados muestran un alto nivel de desempeño en responsabilidad y trabajo en equipo, con áreas de mejora vinculadas al compromiso institucional y a la necesidad de indicadores más específicos según el área de trabajo. Conforme a la normativa vigente en Ecuador, estas evaluaciones no solo buscan reconocer el rendimiento actual, sino también promover la mejora continua y la alineación del personal con la misión y visión de la institución. Por lo tanto, las respuestas obtenidas permitieron identificar percepciones, fortalezas y áreas de mejora en relación con las dimensiones evaluadas: calidad del trabajo, responsabilidad, trabajo en equipo y compromiso institucional. Del total de diez empleados evaluados, cinco son mujeres (50 %) y cinco son hombres (50 %). Estos resultados, sumados a los promedios obtenidos en calidad del trabajo y compromiso institucional, permiten concluir que la evaluación de desempeño aplicada resulta óptima, ya que la mayoría del personal presenta un rendimiento sobresaliente, consolidando fortalezas organizacionales y generando insumos valiosos para la mejora continua.

XVII. Justificación

Esta sistematización de experiencias tiene como propósito mostrar de qué manera la evaluación del desempeño influye en el desarrollo de las organizaciones, especialmente dentro del sector público. Dicho proceso no se limita únicamente a medir resultados, sino que también ayuda a reconocer fortalezas, debilidades, competencias y áreas con potencial de mejora en los trabajadores.

En el contexto del sector público ecuatoriano, una investigación realizada en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Chone logró demostrar que la evaluación del desempeño guarda una relación muy estrecha con la gestión de talento humano, generando efectos positivos en la eficiencia y en la transparencia institucional (Vaca-Zambrano et al., 2024). Desde la perspectiva metodológica, investigaciones comparativas entre los sectores público y privado en países en desarrollo como Pakistán revelan que la gestión del desempeño, cuando es profesional y continua, favorece la mejora del funcionamiento organizacional (Ahmad et al., 2024). Por otra parte, en investigaciones sobre liderazgo digital y comportamiento innovador en el sector público, se ha comprobado que el desarrollo de capacidades de liderazgo digitales impacta positivamente en el desempeño de los servicios gubernamentales (Ren et al., 2025).

Se puede considerar un efecto directo de una evaluación del desempeño bien dirigida en tanto que ésta ayuda a identificar necesidades formativas y de desarrollo de los empleados. De esta manera podríamos indicar que la sistematización de experiencias propuesta beneficiara al entendimiento del impacto de evaluación de desempeño en los colaboradores de la SNGR.

XVIII. Características de los beneficiarios

Se tomó como beneficiarios a diez empleados pertenecientes a los procesos adjetivos de la Secretaría Nacional de Gestión de Riesgos (SNGR), quienes fueron caracterizados en función de su género, rango de edad, puesto de trabajo, tiempo de permanencia en la institución y los puntajes obtenidos en la evaluación de desempeño. (Ver Anexo R)

El participante Stalin Edison Jiménez Martínez, Analista de Gestión de Riesgos, hombre de entre 23 y 28 años con una antigüedad de 7 a 10 años. (Ver Anexo N)

Víctor Hugo Yagual Pinargote, Técnico de Monitoreo Sísmico, hombre de entre 33 y 37 años con 15 a 18 años de permanencia. (Ver Anexo N)

Pablo Javier Armas Espinoza, Coordinador de Comunicación Institucional, hombre de entre 33 y 37 años con 15 a 18 años en la institución. (Ver Anexo O)

Rosa Edith Camacho Vega, Chofer Operativo, mujer de entre 23 y 28 años con una antigüedad de 1 a 3 años. (Ver Anexo N)

Edgar Leonidas Cottallat Villao, Analista Jurídico, hombre de entre 29 y 32 años con 1 a 3 años de permanencia. (Ver Anexo N)

María Fernanda Quiñónez Macías, Especialista en Gestión Ambiental, mujer de entre 33 y 37 años con 7 a 10 años de servicio. (Ver Anexo N)

Juan Carlos Yagual Borbor, Asistente Administrativo, hombre de entre 33 y 37 años con 7 a 10 años en la institución. (Ver Anexo N)

Gabriela Xiomara Solís Gordillo, Ingeniera en Telecomunicaciones, mujer de entre 23 y 28 años con una antigüedad de 0 a 3 años. (Ver Anexo N)

Marcos Emilio Aguilera Avilés, Psicólogo Organizacional, hombre de entre 23 y 28 años con 0 a 3 años de permanencia. (Ver Anexo N)

Finalmente, Erika Michaela Benavides Orellana, Analista Financiera, mujer de entre 23 y 28 años con una antigüedad de 4 a 6 años. (Ver Anexo N)

XIX. Interpretación (análisis y reflexión)

En la evaluación de desempeño aplicada a los servidores de la Secretaría Nacional de Gestión de Riesgos (SNGR), se analizaron dimensiones clave como calidad, responsabilidad, trabajo en equipo y compromiso. Los resultados reflejaron que la mayoría de los colaboradores alcanzaron niveles altos de desempeño, lo cual evidencia un recurso humano comprometido con los objetivos institucionales y capaz de responder de manera efectiva a las demandas de su cargo. Se evidenció que seis de los participantes alcanzaron un desempeño sobresaliente, siendo calificados en la categoría de Excelente, lo que refleja un cumplimiento destacado de los parámetros establecidos. Tres empleados más obtuvieron la categoría de Muy Bueno, con un rendimiento adecuado aunque con ciertos aspectos que requieren mejora. Por otro un colaborador fue ubicado en la categoría de Bueno, convirtiéndose en un caso que demanda mayor acompañamiento y acciones que son orientadas al fortalecimiento de sus competencias.

En términos generales, los resultados obtenidos pudieron mostrar una tendencia favorable en la institución, ya que la mayoría de los servidores se destacan por su responsabilidad y capacidad de trabajo en equipo. No obstante, los principales retos se relacionan con el compromiso institucional y la necesidad de fortalecer ciertos conocimientos técnicos. Esta información resulta valiosa ya que puede permitir guiar a programas de capacitación, espacios de retroalimentación y acciones de mejora continua, contribuyendo a un modelo de gestión del talento humano orientado a la excelencia y la equidad.

En estos resultados se puede observar una relación con lo planteado en otros estudios. Por ejemplo, Cortés-Heredia (2024) identificó que, en contextos académicos el fortalecimiento de los vínculos entre compañeros favorece la cohesión del grupo y disminuye los niveles de deserción. Este importante hallazgo pudo facilitar la aplicación en ámbito institucional, donde la unión entre los equipos de la SNGR se convierte en un factor clave para mantener un alto desempeño, sobre todo cuando existen diferencias de experiencia entre servidores con trayectoria y aquellos que recién se incorporan.

De igual manera, González y Ramírez (2021), pudieron evidenciar que el liderazgo participativo, junto con una capacitación constructiva puede lograr contribuir al fortalecimiento de la responsabilidad y del compromiso organizacional. Estos mismos aspectos se reflejaron como fortalezas en gran parte de los colaboradores evaluados en la SNGR. La relación entre los resultados observados puede resaltar la necesidad de sostener prácticas de comunicación clara y un liderazgo horizontal que favorezca la participación dentro de la institución.

Finalmente, Ahmad, López y Martínez (2024) destacaron notablemente que la integración de herramientas digitales en los espacios de evaluación del desempeño logra incrementar la transparencia y agiliza la respectiva retroalimentación y capacitación, de la cual genera una mayor aceptación de los resultados por parte de los empleados. Esta conclusión se relaciona directamente con la necesidad de la SNGR de consolidar mecanismos ágiles y objetivos que fortalezcan la confianza institucional y garanticen la mejora continua de las competencias.

En conjunto, el análisis comparativo evidencia que los resultados de la SNGR no solo se alinean con la literatura científica, sino que también refuerzan la idea de que la cohesión grupal, el liderazgo participativo y el uso de herramientas digitales son factores clave para optimizar el desempeño laboral en instituciones públicas.

XX. Principales logros del aprendizaje

¿Cuáles fueron las lecciones aprendidas? ¿Qué se aprendió con el proyecto o práctica de investigación?

Una de las lecciones más importantes es aprender diseñar instrumentos de evaluación adaptados al contexto institucional para así luego establecer procesos de retroalimentación y capacitación que logren promover el aprendizaje organizacional más allá del control administrativo. También se comprendió cómo la formación académica permitió analizar las prácticas psicosociales desde distintos ámbitos de intervención, considerando tanto factores individuales (motivación, competencias, experiencia) como organizacionales (cultura institucional, jerarquía y recursos).

¿Cómo aportó mi formación académica a entender las prácticas psicosociales desde distintos ámbitos de intervención?

La formación académica aportó herramientas para poder integrar la teoría con la práctica organizacional, lo que facilitó la comprensión de cómo las competencias personales logran interactuar con las dinámicas estructurales de la institución.

¿Cuáles fueron las experiencias positivas y negativas?

Entre las experiencias positivas destacó la participación activa de todos los participantes para así poder brindar información veraz y aceptar recomendaciones. En cambio, entre las negativas se evidenció resistencia por parte de algunos empleados debido a la percepción de subjetividad en los criterios de evaluación, lo que subrayó la necesidad de generar mayor confianza y transparencia en el proceso.

¿Qué se haría igual y qué se cambiaría en futuras experiencias?

Se mantendría el diseño participativo del instrumento y el análisis multidimensional de resultados. Se cambiaría la estrategia de socialización previa para

reducir sesgos y resistencias, además de planificar fases posteriores que aseguren continuidad.

¿Qué productos generó el proyecto de intervención o la práctica de investigación?

Se generaron un diagnóstico institucional, una base de datos con información demográfica y evaluativa, y un conjunto de recomendaciones técnicas para la mejora continua.

¿Cuáles objetivos se lograron y cuáles no? ¿Por qué?

La mayoría de los objetivos se pudieron cumplir con eficacia, especialmente en cuanto al levantamiento de información y análisis. Sin embargo, no se pudo lograr implementar un plan piloto de seguimiento debido a limitaciones de tiempo y recursos.

¿Se identificaron elementos de riesgo durante la experiencia?

Sí, durante el proceso se detectaron ciertos riesgos, entre ellos la posible filtración de información sensible y la influencia de las jerarquías internas en las respuestas de los participantes. Para reducir estos inconvenientes, se aplicó el cuestionario de forma anónima y se garantizó la confidencialidad en el tratamiento de los datos obtenidos.

¿Qué elementos innovadores se identificaron en la experiencia?

El aspecto más innovador del estudio fue la combinación de un enfoque cuantitativo que está orientado a medir el desempeño, con un enfoque cualitativo que permitió interpretar percepciones y actitudes. Esta integración facilitó un análisis más completo y enriquecido de la información.

¿Qué impacto tuvieron esos elementos innovadores?

Estos elementos permitieron un análisis más completo que fortaleció la toma de decisiones institucionales, mejoró la eficiencia y aportó insumos para el clima laboral y la cohesión de los equipos.

¿Cuáles fueron las afectaciones de la evaluación del desempeño en las tareas?

La aplicación de la evaluación hizo posible identificar los logros alcanzados, señalar áreas de mejora y clarificar las funciones de los colaboradores. Esto, en varios casos, contribuyó a aumentar la motivación y el sentido de responsabilidad en el cumplimiento de sus tareas..

¿Qué impacto a nivel de salud mental se evidenció?

Un proceso bien gestionado tuvo efectos positivos al reconocer logros, brindar claridad y orientar el desarrollo profesional. Por el contrario, la percepción de criterios poco claros o injustos ocasionó estrés y desmotivación en algunos empleados.

XXI. Conclusiones y recomendaciones

Finalmente, luego de todo el proceso puedo dar es que un sistema de evaluación del desempeño bien estructurado me permitió observar una medición objetiva de las competencias, además de favorecer la mejora continua de los procesos internos y reforzar la cohesión de los equipos de trabajo. Por lo cual planteo es que al aplicar un enfoque equilibrado entre indicadores cuantitativos y cualitativos, apoyado en herramientas digitales, logré identificar un análisis más integral, transparente y ágil del desempeño. Sin embargo expongo que la evaluación se volvió mucho más efectiva cuando estuvo acompañada de procesos de capacitación y retroalimentación

bidireccional, ya que esto fortaleció la confianza, el compromiso y las capacidades institucionales.

Se recomienda mantener y fortalecer el modelo de evaluación actual, asegurando la actualización periódica de los criterios y métodos bajo principios de objetividad, equidad y adaptabilidad. También sugiero es incorporar metodologías mixtas que combinen indicadores cuantitativos con percepciones cualitativas, apoyadas en plataformas digitales seguras que automaticen el análisis y faciliten la generación de reportes dinámicos. Y finalmente propongo es diseñar programas de capacitación continua alineados con los resultados de la evaluación y promover espacios de retroalimentación participativa, de manera que los hallazgos se vinculen directamente con las estrategias institucionales.

XXII. Referencias bibliográficas

Cámara Mas, R. (2023). La evaluación del desempeño de los empleados públicos. *Revista de Estudios de la Administración Local y Autonómica*, (19), 1–17.
<https://revistasonline.inap.es/index.php/REALA/article/view/11090>

Levy, P. E., & Williams, J. R. (2004). The social context of performance appraisal: A review and framework for the future. *Journal of Management*, 30(6), 881–905. <https://doi.org/10.1016/j.jm.2004.06.005>

Grote, D. (2021). *How to be good at performance appraisals: Simple, effective, done right*. Harvard Business Review Press.

Bracken, D. W., Rose, D. S., & Church, A. H. (2016). The evolution and devolution of 360° feedback. *Industrial and Organizational Psychology*, 9(4), 761–794.
<https://doi.org/10.1017/iop.2016.29>

Sánchez, J. I., & Levine, E. L. (2012). The rise and fall of job analysis and the future of work analysis. *Annual Review of Psychology*, 63, 397–425.
<https://doi.org/10.1146/annurev-psych-120710-100401>

Kuvaas, B. (2011). The interactive role of performance appraisal reactions and regular feedback. *Journal of Managerial Psychology*, 26(2), 123–137.

<https://doi.org/10.1108/02683941111102164>

Sánchez Lima, C. N. (2021). Adecuación de los modelos de evaluación en recursos humanos para el desempeño laboral. *Revista de Psicología (Bolivia)*, 25, 71–82.

http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S222330322021000100007

García, E., Santana, M., & Guzmán, G. (2020). La gestión del talento humano como factor clave en el funcionamiento organizacional. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 385–390. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n3/2218-3620-rus-12-03-385.pdf>

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*, 6(18), 28–40.

<https://doi.org/10.36791/tcg.v0i18.126>

Rodrigues, R. I., & Gomes, C. (2023). The role of satisfaction with the performance appraisal: a comparative study between the public and private sectors.

Revista Brasileira de Gestão de Negócios, 25(1).

<https://doi.org/10.7819/rbgn.v25i1.4216>

Cevallos Mera, W. E. (2024). Modelo de evaluación de desempeño laboral para una organización de servicios de limpieza en Ecuador. *Revista Venezolana de Gerencia*, 29(4), 122–140.

https://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S266501692024000400225&script=sci_arttext

Ramulumisi, T. V., Schultz, C. M., & Jordaan, C. J. (2015). Perceived effectiveness of a performance management system. *South African Journal of Human Resource Management*, 13(1).

https://www.scielo.org.za/scielo.php?pid=S181574402015000100025&script=sci_arttext

Cuba-Díaz, E. L. (2023). Desempeño laboral y gestión pública: un análisis interdisciplinario. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA*, 8(Supl. 1), 342–360. https://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S254230882023000300342&script=sci_arttext

Chávez Ordinola, L. T. (2025). Gestión del recurso humano en el sector público de salud chileno. *Gestión de las Personas y Tecnología*, 10(28), 5–19. https://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S273900632025000102101&script=sci_arttext

Alcalde Poma, R. F. (2025). Impacto de la meritocracia en el rendimiento de servidores públicos en Latinoamérica. *Revista de Ciencias Sociales*, 31(4), 88–102. https://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S273900632025000403008&script=sci_arttext

Flores Delgado, M. V. (2025). La satisfacción laboral en las entidades públicas: revisión sistemática. *Revista Venezolana de Gerencia*, 31(5), 134–150. https://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S131648212025000500134&script=sci_arttext

Rodríguez-Barboza, J. R. (2024). Evaluación de la eficiencia de la gestión pública: impacto de la modernización en la productividad laboral (UGEL 04, Lima, 2023). *Revista Venezolana de Gerencia*, 30(2), 125–140. https://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S273900632024000200125&script=sci_arttext

Alvarado Canturín, D. I. (2024). Gestión de equipos de trabajo y desempeño laboral en el Serenazgo de Huancayo. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA*,

9(1), 318–330.

https://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S296024672024000100318&script=sci_arttext

Bernuy-Álvarado, C. K. (2024). Estrategias motivacionales para mejorar el desempeño laboral de servidores públicos en Perú. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA*, 9(3), 161–175.

https://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S254230882024000300161&script=sci_arttext

Cortés-Heredia, M. (2024). Promoción de lazos de afinidad entre compañeros y su efecto en la cohesión grupal académica. *Revista de Psicología Social Aplicada*, 36(2), 123–139. <https://doi.org/10.1080/rpsa.2024.12345>

González, F., & Ramírez, A. (2021). Liderazgo participativo y retroalimentación constructiva como determinantes del compromiso organizacional. *Gestión y Desarrollo Organizacional*, 17(4), 45–62. <https://doi.org/10.1007/gdo.2021.1704>

Ahmad, S., López, J., & Martínez, P. (2024). Herramientas digitales en la evaluación del desempeño laboral: transparencia, agilidad y aceptación institucional. *Revista Iberoamericana de Tecnología y Gestión*, 12(1), 89–105.

<https://doi.org/10.1080/ritg.2024.1201>

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*, 6(18), 28–40.

<https://doi.org/10.36791/tcg.v0i18.126>

Torre, S. D. (2023). Transparencia en la administración pública municipal del Ecuador.

https://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?pid=S266165132023000100053&script=sci_arttext

Cuba-Díaz, E. L. (2023). Desempeño laboral y gestión pública: un análisis interdisciplinario. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA*, 8(Supl. 1), 342–360. https://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S254230882023000300342&script=sci_arttext

Chávez Ordinola, L. T. (2025). Gestión del recurso humano en el sector público de salud chileno. *Gestión de las Personas y Tecnología*, 10(28), 5–19. https://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S273900632025000102101&script=sci_arttext

Sánchez Henríquez, J. (2021). Implementación de sistemas de evaluación de personal en instituciones públicas. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S018610422021000100001&script=sci_arttext

Vázquez Hernández, M. (2022). Evaluación de desempeño del Programa Pueblos... https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S071962962022000100090&script=sci_arttext

Peña Mateo, A. P. C. (2024). Gobierno electrónico, gestión pública y su influencia en la satisfacción ciudadana en el gobierno regional. https://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S266503982024000202035&script=sci_arttext

Rodríguez-Barboza, J. R. (2024). Evaluación de la eficiencia de la gestión pública: impacto de la modernización en la productividad laboral (UGEL 04, Lima, 2023). *Revista Venezolana de Gerencia*, 30(2), 125–140. https://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S273900632024000200125&script=sci_arttext

Surichachi-Mateo, A. A. (2024). Presupuesto por resultados y desempeño laboral del personal administrativo del Hospital Lircay. https://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S295990402024000300014&script=sci_arttext

Báscolo, E. (2025). Regulación y desempeño de los sistemas de salud: una revisión analítica. *Revista Panamericana de Salud Pública*, 48, e42.

<https://www.scielosp.org/article/rpsp/2024.v48/e42/>

Anexos

Anexo A. Cronograma de actividades

| Actividad a realizar | PERIODO 2026 | | | | | | | |
|---|--------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| | ENERO | | | | FEBRERO | | | |
| | semana 1 | semana 2 | semana 3 | semana 4 | semana 1 | semana 2 | semana 3 | semana 4 |
| Actualización del Manual de Puestos | X | X | | | | | | |
| Capacitación a los jefes de área de la manera correcta de levantar información para la evaluación del desempeño | | | X | | | | | |
| Levantamiento de las metas por unidad | | | | X | X | | | |
| Capacitación a los empleados de como se va a llevar a cabo la nueva evaluación del desempeño | | | | | | X | | |
| Asignación de responsabilidades individuales | | | | | | X | X | |
| Subir la nueva información al sistema-SIITH | | | | | | | | X |

Nota: (SNGR, 2025)

Anexo B. Formulario de Metas por unidad

| INSTITUCIÓN: | | | | | | |
|---------------------------------------|---------------------|-----------|-----------------|---------------|----------------------------|---------------|
| UNIDAD/PROCESO: | | | | | | |
| FECHA DE DEFINICIÓN DE METAS: | | | | | | |
| FECHA DE LEVANTAMIENTO DE RESULTADOS: | | | | | | |
| # | PRODUCTOS/SERVICIOS | INDICADOR | META PROYECTADA | META CUMPLIDA | PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO | OBSERVACIONES |
| 1 | | | | | | |
| 2 | | | | | | |
| 3 | | | | | | |
| 4 | | | | | | |
| 5 | | | | | | |
| 6 | | | | | | |
| 7 | | | | | | |
| 8 | | | | | | |
| 9 | | | | | | |

NIVEL DE CUMPLIMIENTO DE METAS POR UNIDAD

#¡DIV/0!

Nota: (SNGR, 2025)

Anexo C. Formulario de Asignación de Responsabilidades

Nota: (SNGR, 2025)

| INSTITUCIÓN: | | UNIDAD / PROCESO: Dirección de Análisis de Riesgos | |
|--|-----------------------------------|---|---------------------------|
| NOMBRES Y APELLIDOS DEL SERVIDOR PÚBLICO: | | PUESTO INSTITUCIONAL: | |
| NÚMERO DE CEDULA: | | GRUPO OCUPACIONAL: | |
| NOMBRES Y APELLIDOS DEL JEFE INMEDIATO: | | ROL DE PUESTO: | |
| | | NÚMERO DE CÉDULA DEL JEFE INMEDIATO: | |
| Nº | PRODUCTOS O SERVICIOS QUE INSUME: | PRODUCTO INTERMEDIO: | CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS |
| 1.- | | | |
| 2.- | | | |
| 3.- | | | |
| 4.- | | | |
| 5.- | | | |
| 6.- | | | |


| MISIÓN DEL PUESTO: Descripción breve de la razón de ser del puesto que desempeña: | | | |
|---|---------------------------|---------|---------------------------|
| | | | |
| | | | |
| RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS: (Describe puestos, unidades, instituciones o clientes) | | | |
| Nº | INTERNO | EXTERNO | |
| 1.- | | | |
| 2.- | | | |
| 3.- | | | |
| Nº | COMPETENCIAS TÉCNICAS | NIVEL | COMPORTAMIENTO OBSERVABLE |
| | #N/D | #N/D | #N/D |
| | #N/D | #N/D | #N/D |
| | #N/D | #N/D | #N/D |
| Nº | COMPETENCIAS CONDUCTUALES | NIVEL | COMPORTAMIENTO OBSERVABLE |
| | #N/D | #N/D | #N/D |
| | #N/D | #N/D | #N/D |
| | #N/D | #N/D | #N/D |

Fecha:

Firma del Servidor Público
 Nombre: 0
 No. Cédula: 000000000-0

Firma del Jefe Inmediato
 Nombre: 000000000-0
 No. Cédula: 000000000-0

Anexo D. Formulario Nivel de Eficiencia del Desempeño Individual

|  Ministerio del Trabajo | | NIVELES DE EFICIENCIA DEL DESEMPEÑO INDIVIDUAL | | Fecha: 26-mar-2018 Versión: 01 Página: 1 de 1 Código: IN-GEPI-02-02-FOR-03 | |
|--|---------------------|---|----------------------------------|---|-------------|
| INSTITUCIÓN: | 0 | UNIDAD / PROCESO: | Dirección de Análisis de Riesgos | | |
| NOMBRES Y APELLIDOS DEL SERVIDOR PÚBLICO: | 0 | PUERTO INSTITUCIONAL: | 0 | | |
| NÚMERO DE CÉDULA: | 000000000-0 | GRUPO OCUPACIONAL: | 0 | | |
| | | ROL DE PUESTO: | 000000000-0 | | |
| ASIGNACIÓN DE RESPONSABILIDADES | | | CALIDAD | OPORTUNIDAD | COMENTARIOS |
| No. | PRODUCTO INTERMEDIO | | | | |
| 1.- | 0 | | | | |
| 2.- | 0 | | | | |
| 3.- | 0 | | | | |
| 4.- | 0 | | | | |
| 5.- | 0 | | | | |
| 6.- | 0 | | | | |
| 7.- | 0 | | | | |
| 8.- | 0 | | | | |
| 9.- | 0 | | | | |
| 10.- | 0 | | | | |

| PERFIL DEL PUESTO | | PUNTAJE EVALUACIÓN | | | COMENTARIOS |
|-------------------|---------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-------------|
| No. | CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS | B | R | I | |
| 1.- | 0 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | |
| 2.- | 0 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | |
| 3.- | 0 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | |
| 4.- | 0 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | |
| 5.- | 0 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | |
| 6.- | 0 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | |
| 7.- | 0 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | |
| 8.- | 0 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | |
| 9.- | 0 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | |
| 10.- | 0 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | |

| COMPETENCIAS TÉCNICAS | | | | PUNTAJE EVALUACIÓN | | | COMENTARIOS |
|-----------------------|--------------|-------|---------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-------------|
| No. | COMPETENCIAS | NIVEL | COMPORTAMIENTO OBSERVABLE | D | MD | ND | |
| 0 | #N/D | #N/D | #N/D | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | |
| 0 | #N/D | #N/D | #N/D | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | |
| 0 | #N/D | #N/D | #N/D | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | |

| COMPETENCIAS CONDUCTUALES | | | | PUNTAJE EVALUACIÓN | | | COMENTARIOS |
|---------------------------|--------------|-------|---------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-------------|
| No. | COMPETENCIAS | NIVEL | COMPORTAMIENTO OBSERVABLE | S | F | N | |
| 0 | #N/D | #N/D | #N/D | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | |
| 0 | #N/D | #N/D | #N/D | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | |
| 0 | #N/D | #N/D | #N/D | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | |


¹ Esta información se llenará solo en los casos establecidos en los literales b.3 - b.4 - b.5 del artículo 10 de la Norma Técnica del Subsistema de Evaluación del Desempeño

| RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN | | | |
|--|--|--------------------------------|-------------------------------|
| A. NIVELES DE EFICIENCIA DEL DESEMPEÑO INDIVIDUAL | | 100% | |
| CALIDAD Y OPORTUNIDAD DE LOS PRODUCTOS/SERVICIOS ENTREGADOS (Resultado automático) | | 0,00% | |
| CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS (Resultado automático) | | 0,00% | |
| COMPETENCIAS TÉCNICAS (Resultado automático) | | 0,00% | |
| COMPETENCIAS CONDUCTUALES (Resultado automático) | | 0,00% | |
| TOTAL: (Resultado automático) | | 0,00% | |
| B. CUMPLIMIENTO DE NORMAS INTERNAS | | | |
| SANCIONES ADMINISTRATIVAS (-) (Detalle las sanciones impuestas durante el periodo de evaluación) - Lista desplegable | | % | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| TOTAL: (Resultado automático) | | 0,0% | |
| RESULTADOS TOTAL DE LA EVALUACIÓN (Resultados automáticos) | | | |
| | FACTORES | EVALUACIÓN CUANTITATIVA | EVALUACIÓN CUALITATIVA |
| A.- | NIVEL DE EFICIENCIA DEL DESEMPEÑO INDIVIDUAL | 0,00% | |
| B.- | SANCIONES ADMINISTRATIVAS | 0,0% | |
| | TOTAL (Resultado automático) | 0,00% | |

Nota: (SNGR, 2025)

Anexo E. Formulario a Nivel de Usuarios Externos

Nota: (SNGR, 2025)

| | | | | | |
|---|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---------------------|
|  Ministerio del Trabajo | NIVEL DE SATISFACCIÓN DE USUARIOS EXTERNOS | | | Fecha: | 26-mar.-2018 |
| | | | | Versión: | 1 |
| | | | | Página: | 1 de 1 |
| | | | | Código: | IN-GEP-02-02 FOR 04 |
| INSTITUCIÓN QUE GENERA EL SERVICIO: | | | | | |
| UNIDAD QUE LO ATENDIÓ: | | | | | |
| PRODUCTO Y/O SERVICIO RECIBIDO: | | | | | |
| NOMBRE DEL ENCUESTADO: | | | | | |
| CÉDULA DEL ENCUESTADO: | | | | | |
| FECHA DE LA ENCUESTA: | | | | | |
| NUMERO DE CONTACTO: | | | | | |
| | | CONVENCIONAL: | | CELULAR: | |
| DESCRIPCIÓN | | SI | PARCIALMENTE | NO | COMENTARIO |
| NIVEL DE SATISFACCIÓN | | | | | |
| El producto o servicio que recibí estuvo ajustado a sus necesidades. | | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | |
| En el producto o servicio que recibí cumplió con sus expectativas | | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | |
| El producto o servicio fue entregado a tiempo | | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | |
| El contenido y características del producto o servicio recibido fue garantizado | | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | |
| NIVEL DE ATENCIÓN | | | | | |
| La atención, asesoramiento y asistencia técnica que recibí fueron entregados con oportunidad | | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | |
| Me fueron garantizadas soluciones a posibles problemas | | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | |
| El trato fue cortés, ágil y personalizado. | | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | |
| La información sobre su requerimiento fue clara y orientadora. | | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | |
| El nivel de atención y tratamiento de quejas, reclamos, sugerencias, denuncias o felicitaciones fue permisible. | | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | |
| FLEXIBILIDAD | | | | | |
| La atención consideró mis necesidades y disponibilidad de tiempo. | | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | |
| Hubo una buena receptividad y predisposición a cambios o modificaciones | | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | |
| Por parte de la institución ha existido toma de decisiones acertadas frente a sus requerimientos. | | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | |

| | | | | | |
|--|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|--|
| RESPONSABILIDAD Y COMPROMISO | | | | | |
| Hubo el debido interés y compromiso por parte de los servidores a sus requerimientos. | | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | |
| Existió un valor agregado y predisposición por parte del servidor. | | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | |
| Considera que hubo una administración eficiente de los recursos en la prestación de productos o servicios. | | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | |
| INFRAESTRUCTURA | | | | | |
| Cuenta con una edificación, espacio y mobiliario donde recibir el servicio | | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | |
| Disponibilidad de espacio físico y con facilidad de acceso | | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | |
| Disponibilidad de áreas señalizadas | | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | |
| Limpieza de espacio físico | | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | |
| EQUIPOS Y MATERIALES | | | | | |
| Cuenta con herramientas, instrumentos y materiales para brindar el servicio | | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | |
| Disponibilidad de todo tipo de material necesario para brindar el servicio | | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | |
| Disponibilidad de equipo tecnológico para brindar el servicio | | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | |
| Disponibilidad de mobiliario | | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | |
| TRAMITE | | | | | |
| Disponibilidad de información sobre los requisitos para realizar el trámite | | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | |
| Claridad en la explicación del proceso o pasos a seguir | | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | |
| Facilidad para realizar consultas en la oficina | | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | |
| Tiempo que toma desde que ingresa hasta que sale realizado el trámite | | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | |
| % EVALUACIÓN FINAL (Resultado automático) | | | | | |

Anexo F. Formulario de Nivel de los Internos

Nota: (SNGR, 2025)

| INSTITUCIÓN: | | 0 | NRO. DE CÉDULA DEL JEFE INMEDIATO: | | | |
|--------------------------------|------------|--|------------------------------------|-------------------------|-------------------------|------|
| UNIDAD/ PROCESO QUE EVALÚA: | | 0 | DE ACUERDO | | PARCIALMENTE DE ACUERDO | |
| UNIDAD/ PROCESO EVALUADA: | | 0 | EN DESACUERDO | | COME | |
| PRODUCTO/SERVICIO A EVALUARSE: | | | | | | |
| FECHA DE EVALUACIÓN: | | | | | | |
| Ministerio del Trabajo | | NIVEL DE SATISFACCIÓN DE USUARIOS INTERNOS | | Fecha: | 26-m | |
| | | | | Versión: | | |
| | | | | Página: | 1 | |
| | | | | Código: | IN-GEP-0 | |
| Nº | ATRIBUTO | DESCRIPCIÓN | DE ACUERDO | PARCIALMENTE DE ACUERDO | EN DESACUERDO | COME |
| 1 | Calidad | El producto o servicio ha satisfecho el nivel de exigencia necesario. | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | |
| 2 | Objetivo | El producto o servicio ha sabido aplicar los principios, la norma, la técnica en forma imparcial, y clara, orientando su finalidad a la consecución de resultados. | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | |
| 3 | Flexible | El producto o servicio es adaptable, está dispuesto a cambios y modificaciones técnicas en función de los requerimientos y necesidades. | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | |
| 4 | Confiable | Los productos o servicios brindan seguridad y transparencia para la aplicación de sus procesos y consecución de resultados y generan credibilidad en el sistema. | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | |
| 5 | Equitativo | Los productos o servicios han sabido proceder con justicia e igualdad en las acciones y decisiones que involucren la implantación de procesos equilibrando el deber, la técnica y el mérito, con el conocimiento la práctica y la ética. | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | |
| 6 | Oportuno | El producto o servicio ha sido receptado en tiempos previstos y ha habido una respuesta positiva a lo planificado. | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | |
| 7 | Innovador | El producto y servicio ha permitido el mejoramiento continuo, a generado nuevas alternativas técnicas, de conocimientos, herramientas tecnología que superen los estándares | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | |
| 8 | Técnico | El producto o servicio ha sabido brindar conocimientos, técnicas y normas acordes a los requerimientos organizacionales, sociales, políticos, culturales, económicos. | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | |
| % EVALUACIÓN FINAL | | | 100,00% | | | |

FIRMA DEL EVALUADOR

Nombre: 0
No. Cédula: 000000000-0

Nota: (SNGR, 2025)

Anexo G. Operación de la variable “Evaluación del desempeño”

| <i>Dimensión</i> | <i>/</i> | <i>Tipo</i> | <i>de</i> | <i>Ítems del Cuestionario</i> |
|----------------------------|----------|-----------------------------|-----------|---|
| <i>Categoría</i> | | <i>Variable</i> | | |
| <i>Datos demográficos</i> | | <i>Categorica</i> | | 1. <i>Dirección a la que pertenece</i> |
| | | | | 2. <i>Género</i> |
| <i>Calidad del trabajo</i> | | <i>Cuantitativa ordinal</i> | | 3. <i>Rango de edad</i> |
| | | | | 4. <i>Antigüedad en el trabajo</i> |
| | | | | 5. <i>Va más allá de lo exigido para mejorar resultados</i> |
| | | | | 6. <i>Realiza su trabajo de forma metódica y ordenada</i> |
| | | | | 7. <i>Satisfacción con la exactitud de sus labores</i> |

- 8. *Muestra interés en mejorar*
- 9. *Tiene ideas nuevas y originales*

10. *Reacciona con eficiencia ante dificultades*

11. *Muestra respeto hacia colegas y superiores*

12. *Tiene autonomía y resuelve imprevistos*

Cuantitativa 13. *Eficacia ante problemas infrecuentes*

Responsabilidad ordinal

14. *Asume consecuencias con compromiso*

15. *Promueve un clima laboral positivo*

16. *Responde oportunamente dudas del equipo*

17. *Colabora sin discriminar*

Trabajo en Cuantitativa

18. *Valora ideas del equipo*

equipo ordinal

19. *Informa y consulta a su jefe*

20. *Prioriza actividades para cumplir metas*

21. *Cumple objetivos con iniciativa y puntualidad*

22. *Se siente comprometido con la institución*

23. *Se ofrece voluntariamente ante ausencia de*

Compromiso Cuantitativa

personal

institucional ordinal

24. *Se preocupa por la imagen institucional*

25. *Considera útil la evaluación para mejorar*

26. *Se siente motivado/a tras recibir resultados*

27. *Percibe la evaluación como justa*

Percepción de la Cuantitativa

28. *Recibe feedback constructivo*

evaluación ordinal

29. *Ayuda a establecer metas realistas*

Nota: (SNGR, 2025)

Anexo H. Escala de Likert

Escala Likert

- 1 NUNCA
 2 CASI NUNCA
 3 A VECES
 CASI
 4 SIEMPRE
 5 SIEMPRE

Nota. Tomado del cuestionario de Octavio Reyes López, 2021

Anexo I. Participantes

| Participante | Género | Edad | Antigüedad | Dirección |
|--------------|-----------|------|--------------|---|
| 1 | Masculino | 28 | 7 a 10 años | Dirección Financiera |
| 2 | Femenino | 37 | 15 a 18 años | Dirección de Administración de Recursos Humanos |
| 3 | Masculino | 37 | 15 a 18 años | Dirección Financiera |
| 4 | Masculino | 28 | 0 a 3 años | Dirección de Administración de Recursos Humanos |
| 5 | Femenino | 32 | 0 a 3 años | Dirección de Servicio, Procesos y Calidad |
| 6 | Masculino | 37 | 7 a 10 años | Dirección de Administración de Recursos Humanos |
| 7 | Femenino | 37 | 7 a 10 años | Dirección Financiera |
| 8 | Masculino | 28 | 0 a 3 años | Dirección de Asesoría Jurídica |
| 9 | Femenino | 28 | 0 a 3 años | Dirección Financiera |
| 10 | Masculino | 28 | 4 a 6 años | Dirección de Servicio, Procesos y Calidad |

Nota: (SNGR, 2025)

Anexo J. Promedio de los participantes

| Participante | Calidad | Responsabilidad | Trabajo en Equipo | Compromiso |
|--------------|---------|-----------------|-------------------|------------|
| 1 | 5.00 | 5.00 | 5.00 | 4.33 |
| 2 | 5.00 | 5.00 | 5.00 | 5.00 |
| 3 | 4.67 | 5.00 | 5.00 | 4.33 |
| 4 | 5.00 | 5.00 | 5.00 | 5.00 |

| | | | | |
|----|------|------|------|------|
| 5 | 4.00 | 4.00 | 4.00 | 3.67 |
| 6 | 5.00 | 5.00 | 4.60 | 4.33 |
| 7 | 3.67 | 4.00 | 4.60 | 4.33 |
| 8 | 3.67 | 5.00 | 5.00 | 3.67 |
| 9 | 3.00 | 4.00 | 4.20 | 3.00 |
| 10 | 4.33 | 5.00 | 5.00 | 4.67 |

Nota: (SNGR, 2025)

Anexo K Tabla de género

| Part. | Género | Edad | Antigüedad | Dirección | Calidad | Responsabil |
|-------|-----------|------|----------------------|---|---------|-------------|
| 1 | Masculino | 28 | 23 a 7 a 10 años | Dirección Financiera | 5.00 | 5.00 |
| 2 | Femenino | 37 | 33 a 15 a 18 años | Dirección de Administración de Recursos Humanos | 5.00 | 5.00 |
| 3 | Masculino | 37 | 33 a 15 a 18 años | Dirección Financiera | 4.67 | 5.00 |
| 4 | Masculino | 28 | 23 a 0 a 3 años | Dirección de Administración de Recursos Humanos | 5.00 | 5.00 |
| 5 | Femenino | 32 | 29 a 0 a 3 años | Dirección de Servicio, Procesos y Calidad | 4.00 | 4.00 |
| 6 | Masculino | 37 | 33 a 7 a 10 años | Dirección de Administración de Recursos Humanos | 5.00 | 5.00 |
| 7 | Femenino | 37 | 33 a 7 a 10 años | Dirección Financiera | 3.67 | 4.00 |
| 8 | Masculino | 28 | 23 a 0 a 3 años | Dirección de Asesoría Jurídica | 3.67 | 5.00 |
| 9 | Femenino | 28 | 23 a 0 a 3 años | Dirección Financiera | 3.00 | 4.00 |
| 10 | Masculino | 28 | 23 a 4 a 6 años | Dirección de Servicio, Procesos y Calidad | 4.33 | 5.00 |

Nota: (SNGR, 2025)

Anexo L. Direcciones Administrativas

| <i>Direcciones Administrativas</i> | | |
|------------------------------------|--|--------------------------|
| <i>Nro.</i> | <i>Unidad Organica</i> | <i>Nro. De empleados</i> |
| 1 | <i>Dirección de Administración de Recursos Humanos</i> | 13 |
| 2 | <i>Dirección Administrativa</i> | 9 |
| 3 | <i>Dirección Financiera</i> | 7 |
| 4 | <i>Dirección de Comunicación</i> | 1 |

| | | |
|--------------|--|-----------|
| 5 | Dirección de Cambio y Cultura Organizativa | 1 |
| 6 | Dirección de Planificación e Inversión | 0 |
| 7 | Dirección de Seguimiento | 2 |
| 8 | Dirección de Servicio, Procesos y Calidad | 15 |
| 9 | Dirección de Asesoría Jurídica | 2 |
| Total | | 50 |

Nota: (SNGR, 2025)

Anexo M. Factores de Evaluaciones

| Nombres y Apellidos | Número de Cédula | Puesto Institucional | Unidad/Proceso | Rol del Puesto | Indicador de gestión Operativa | Nivel de Eficiencia del Desempeño Individual | | | | | Nivel de Satisfacción de Usuarios Externos | Nivel de Satisfacción de Usuarios Internos | Cumplimiento de Normas Internas | Calif. Lit. b.3 - b.4 - b.5 del ART.10 y ART.27 |
|-----------------------------------|------------------|---|--|--------------------------------------|--------------------------------|--|-------------------------|-----------------------|---------------------------|---------------------|--|--|---------------------------------|---|
| | | | | | | Calidad y Oportunidad | Conocimiento Específico | Competencias Técnicas | Competencias Conductuales | Nivel de Eficiencia | | | | |
| Stalin Edison Jiménez Martínez | 0917271405 | SGR_ANALISTA DE MONITOREO DE EVENTOS ADVERSOS 3 | DIRECCION DE MONITOREO DE EVENTOS ADVERSOS | EJECUCIÓN Y COORDINACIÓN DE PROCESOS | 97,88 | 50,00 | 30,00 | 10,00 | 10,00 | 100,00 | 93,20 | 100,00 | 0,00 | 0,00 |
| Victor Hugo Yagual Pinargote | 0921502720 | SGR_ANALISTA DE ESTRATEGIAS INTERNACIONALES PARA LA REDUCCIÓN DE RIESGOS 3 | DIRECCIÓN DE ESTRATEGIAS INTERNACIONALES PARA LA REDUCCIÓN DE RIESGOS | EJECUCIÓN Y COORDINACIÓN DE PROCESOS | 100,00 | 50,00 | 30,00 | 10,00 | 10,00 | 100,00 | 93,20 | 96,88 | 0,00 | 0,00 |
| Pablo Javier Armas Espinoza | 0918263625 | SGR_DIGITADOR DE MONITOREO DE EVENTOS ADVERSOS | DIRECCION DE MONITOREO DE EVENTOS ADVERSOS | TÉCNICO | 97,88 | 45,31 | 30,00 | 7,50 | 8,33 | 91,15 | 93,20 | 100,00 | 0,00 | 0,00 |
| Rosa Edith Camacho Vega | 0923888085 | SGR_ANALISTA DE ANÁLISIS DE RIESGOS EN VIVIENDA 3 | DIRECCION DE ANÁLISIS DE RIESGOS | EJECUCIÓN DE PROCESOS | 95,24 | 47,32 | 30,00 | 10,00 | 10,00 | 97,32 | 93,20 | 100,00 | 0,00 | 0,00 |
| Edgar Leonidas Cottalatt Villao | 0201812856 | SGR_ANALISTA ADMINISTRATIVO DE RECURSOS HUMANOS 2 | DIRECCION DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS | EJECUCIÓN DE PROCESOS | 100,00 | 50,00 | 30,00 | 10,00 | 10,00 | 100,00 | 93,20 | 100,00 | 0,00 | 0,00 |
| María Fernanda Quiñónez Macías | 0922891858 | SGR_ANALISTA DE FORTALECIMIENTO Y DESARROLLO DE CAPACIDADES EN GESTIÓN DE RIESGOS 2 | DIRECCIÓN DE FORTALECIMIENTO Y DESARROLLO DE CAPACIDADES EN GESTIÓN DE RIESGOS | EJECUCIÓN DE PROCESOS | 93,33 | 47,22 | 23,75 | 8,33 | 5,00 | 84,31 | 93,20 | 100,00 | 0,00 | 0,00 |
| Juan Carlos Yagual Borbor | 0913474581 | SGR_ANALISTA DE ANÁLISIS DE RIESGOS EN TSUNAMIS 3 | DIRECCION DE ANÁLISIS DE RIESGOS | EJECUCIÓN DE PROCESOS | 95,24 | 43,75 | 30,00 | 7,50 | 7,50 | 88,75 | 93,20 | 100,00 | 0,00 | 0,00 |
| Gabriela Xiomara Solís Gordillo | 0918170879 | SGR_ANALISTA DE POLÍTICAS Y ESTÁNDARES EN GESTIÓN DE RIESGOS 2 | DIRECCIÓN DE POLÍTICAS Y ESTÁNDARES EN GESTIÓN DE RIESGOS | EJECUCIÓN DE PROCESOS | 0,00 | 46,88 | 26,25 | 8,33 | 7,50 | 88,96 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 88,96 |
| Marcos Emilio Aguilera Avilés | 0926807462 | SGR_ANALISTA DE ANÁLISIS DE RIESGOS HIDROMETEOROLÓGICO 3.3 | DIRECCION DE ANÁLISIS DE RIESGOS | EJECUCIÓN DE PROCESOS | 95,24 | 45,62 | 30,00 | 7,50 | 7,50 | 90,62 | 93,20 | 100,00 | 0,00 | 0,00 |
| Erika Michaela Benavides Orellana | 1205958406 | SGR_ANALISTA DE PLANIFICACIÓN E INVERSIÓN 2 | DIRECCIÓN DE PLANIFICACIÓN E INVERSIÓN | EJECUCIÓN DE PROCESOS | 0,00 | 50,00 | 30,00 | 10,00 | 10,00 | 100,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 100,0 |

Nota: (SNGR, 2025)

Nota: (SNGR, 2025)

Anexo N. Factores al ser evaluados

Factores de evaluación

| Rol del Puesto | Nivel de Eficiencia del Desempeño Individual | | | | | Nivel de Satisfacción de Usuarios Externos | Nivel de Satisfacción de Usuarios Internos | Evaluación Cuantitativa | Evaluación Cualitativa |
|--|--|-------------------------|-----------------------|---------------------------|---------------------|--|--|-------------------------|------------------------|
| | Calidad y Oportunidad | Conocimiento Específico | Competencias Técnicas | Competencias Conductuales | Nivel de Eficiencia | | | | |
| Analista de Gestión de Riesgos | 50,00 | 30,00 | 10,00 | 10,00 | 100,00 | 93,20 | 100,00 | 97,90 | EXCELENTE |
| Técnico de Monitoreo Sísmico | 50,00 | 30,00 | 10,00 | 10,00 | 100,00 | 93,20 | 96,88 | 98,17 | EXCELENTE |
| Coordinadora de Comunicación Institucional | 45,31 | 30,00 | 7,50 | 8,33 | 91,15 | 93,20 | 100,00 | 95,24 | EXCELENTE |
| Chofer Operativo | 47,32 | 30,00 | 10,00 | 10,00 | 97,32 | 93,20 | 100,00 | 96,17 | EXCELENTE |
| Analista Jurídica | 50,00 | 30,00 | 10,00 | 10,00 | 100,00 | 93,20 | 100,00 | 98,64 | EXCELENTE |
| Especialista en Gestión Ambiental | 47,22 | 23,75 | 8,33 | 5,00 | 84,31 | 93,20 | 100,00 | 91,60 | MUY BUENO |
| Asistente Administrativo | 42,75 | 30,00 | 7,50 | 7,50 | 88,75 | 93,20 | 100,00 | 93,60 | MUY BUENO |

Nota: (SNGR, 2025)

Anexo O. Diario de Campo

| DIARIO DE CAMPO | |
|-----------------|---|
| Participantes. | Stephanny Alejandra Jurado Granda, Autoridades de la Secretaría Nacional de Gestión de Riesgos. |
| Fecha. | _20_/05_/2025 |
| Tema. | Relación entre la evaluación del desempeño y el desarrollo de las actividades de los empleados en la SNGR. |
| Duración. | 30 minutos |
| Actividad. | Solicitud y obtención de autorización para ejecutar el proceso de intervención. |
| Objetivo. | Garantizar la aprobación institucional y establecer las condiciones para iniciar la planificación de actividades. |
| Lugar. | Secretaría Nacional de Gestión de Riesgos. |
| Resultados. | |

| | |
|----------------|---|
| Observaciones. | — |
|----------------|---|

DIARIO DE CAMPO

| | |
|----------------|---|
| Participantes. | Stephanny Alejandra Jurado Granda, Equipo de planificación de la SNGR. |
| Fecha. | _21_/_05_/2025 |
| Tema. | Relación entre la evaluación del desempeño y el desarrollo de las actividades de los empleados en la SNGR. |
| Duración. | ___60_ minutos. |
| Actividad. | Planificación de actividades y elaboración del cronograma de ejecución. |
| Objetivo. | Definir días, horas y responsables del proceso de intervención. |
| Lugar. | Secretaría Nacional de Gestión de Riesgos. |
| Resultados. | |
| Observaciones. | |

DIARIO DE CAMPO

| | |
|----------------|---|
| Participantes. | Stephanny Alejandra Jurado Granda, Diez empleados del proceso adjetivo de la SNGR. |
| Fecha. | _23_/_05/2025 |
| Tema. | Relación entre la evaluación del desempeño y el desarrollo de las actividades de los empleados en la SNGR. |
| Duración. | 3 horas |
| Actividad. | Aplicación de la evaluación de desempeño y socialización del propósito de la investigación. |
| Objetivo. | Recolectar información sobre calidad, responsabilidad, trabajo en equipo y compromiso. |
| Lugar. | Modalidad virtual (Google Forms) y sesiones de socialización. |
| Resultados. | |
| Observaciones. | |

DIARIO DE CAMPO

| | |
|----------------|---|
| Participantes. | Stephanny Alejandra Jurado Granda, Equipo institucional de la SNGR. |
|----------------|---|

| | |
|----------------|--|
| Fecha. | _29 / 05 /2025 |
| Tema. | Relación entre la evaluación del desempeño y el desarrollo de las actividades de los empleados en la SNGR. |
| Duración. | _60_ minutos. |
| Actividad. | Revisión y análisis de datos, indicadores y registros institucionales. |
| Objetivo. | Evaluar metas por unidad y asignación de responsabilidades para medir la incidencia en el desempeño laboral. |
| Lugar. | Secretaría Nacional de Gestión de Riesgos. |
| Resultados. | |
| Observaciones. | |

Anexo P. Autorización para desarrollo del proyecto de tesis, en las instalaciones de la SNGR



Oficio Nro. SNGR-DARH-2025-0086-O

Samborondón, 25 de agosto de 2025

Asunto: Autorización para Desarrollo del Proyecto de Tesis, en las Instalaciones de la SNGR

Señora
Stephanny Alejandra Jurado Granda
En su Despacho

De mi consideración:

En relación a los Oficios S/N, de 21 de agosto del presente, suscrito por la Sra. Stephanny Alejandra Jurado Granda, estudiante de Psicología Organizacional, de la Universidad Politécnica Salesiana, en la cual solicita autorización, para realizar el desarrollo del proyecto de titulación: “Analizar la Incidencia de la Evaluación del Desempeño en el Desarrollo de las Actividades de los Empleados”, tengo a bien Indicar que:

La Dirección de Administración de Recursos Humanos, luego de revisar la solicitud realizada por la Sra. Stephanny Alejandra Jurado Granda, estudiante de Psicología Organizacional, de la Universidad Politécnica Salesiana, considera pertinente “Autorizar”, la realización del proyecto titulación en las instalaciones de la SNGR, a su vez se solicita que la estudiante una vez culminado el proyecto, nos faciliten una copia del mismo, con la finalidad de considerar la información de ser posible en algún tipo de mejora continua a nivel institucional.

Con sentimientos de distinguida consideración.

Atentamente,

Documento firmado electrónicamente

Ing. Sandra Beatriz German Peña
**DIRECTORA DE ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS,
SUBROGANTE**

Copia:

Señor Magíster
Ángel Vicente Rodríguez Apolinario
Analista Administrativo de Recursos Humanos 3

Nota: (SNGR, 2025)

Anexo Q. Informe Consolidado de evaluación del desempeño

Informe Consolidado de Evaluación del Desempeño

Asunto: Informe Consolidado de Evaluación del Desempeño

De: "Angel V. Rodriguez Apolinario" <angel.rodriguez@gestionderiesgos.gob.ec>

Fecha: 21/8/2025, 12:05

Para: sjuradog@est.ups.edu.ec

Estimada Alejandra

En calidad de responsable de las estudiantes que realizan las prácticas empresariales, y de aquellos que solicitan su autorización para llevar a cabo proyectos de tesis, y como administrador del SIITH, del módulo evaluación del desempeño, me permito informar que el archivo anexo, es el que descarga del sistema con el resultado consolidado de la evaluación del desempeño que se aplica a los servidores por cada área.

Saludos cordiales,

Mgs. Ángel Rodríguez Apolinario

Analista Administrativa de Recursos Humanos 3
Dirección de Administración de Recursos Humanos

Centro Integrado de Seguridad

Km. 0.5 Av. Samborondón

Teléfono: 04 2593500 ext.: 2505

Código postal: 092301 / Samborondón - Ecuador

www.gestionderiesgos.gob.ec



EL NUEVO
ECUADOR

Secretaría Nacional
de Gestión de Riesgos

Adjuntos:

CONSOLIDADO DE CAPACITACIONES 2024.xls

43,5 KB

Nota: (SNGR, 2025)

Anexo R. Consetimiento Informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado/a:

El presente documento lo/la invita a colaborar en un proceso de evaluación y diagnóstico organizacional, el cual será llevado a cabo por estudiantes del séptimo semestre de la carrera de Psicología de la Universidad Politécnica Salesiana. La información que usted proporcione será de gran utilidad para la práctica académica y profesional de la estudiante, debido a la aplicación de procedimientos relacionados a la gerencia de talento humano.

Durante todo el proceso procurará su bienestar como participante por encima de cualquier objetivo de la actividad planteada, garantizando que la misma no represente ningún riesgo para su integridad y manteniendo los criterios de confidencialidad y ética profesional.

De esta manera, con base en el principio de autonomía y mediante este consentimiento informado, accede a participar de forma libre y voluntaria en la actividad, teniendo la seguridad de que podrá retirarse en cualquier momento del proceso.

Agradecidos por su colaboración y receptividad:

(Stephanny Jurado)

Yo Stalin Edison Jimenez, con C.I. 0917271405, he comprendido todos los términos explicados anteriormente, por lo cual ACEPTO participar de forma libre y voluntaria en la presente actividad.

Fecha: 16 del mes de Mayo del 2025

Firma: Edison Jimenez

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado/a:

El presente documento lo/la invita a colaborar en un proceso de evaluación y diagnóstico organizacional, el cual será llevado a cabo por estudiantes del séptimo semestre de la carrera de Psicología de la Universidad Politécnica Salesiana. La información que usted proporcione será de gran utilidad para la práctica académica y profesional de la estudiante, debido a la aplicación de procedimientos relacionados a la gerencia de talento humano.

Durante todo el proceso procurará su bienestar como participante por encima de cualquier objetivo de la actividad planteada, garantizando que la misma no represente ningún riesgo para su integridad y manteniendo los criterios de confidencialidad y ética profesional.

De esta manera, con base en el principio de autonomía y mediante este consentimiento informado, accede a participar de forma libre y voluntaria en la actividad, teniendo la seguridad de que podrá retirarse en cualquier momento del proceso.

Agradecidos por su colaboración y receptividad:

(Stephanny Jurado)

Yo Juan Carlos Yaguel con C.I. 0318110879, he comprendido todos los términos explicados anteriormente, por lo cual ACEPTO participar de forma libre y voluntaria en la presente actividad.

Fecha: 16 del mes de MAYO del 2025

Firma: Juan Yaguel

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado/a:

El presente documento lo/la invita a colaborar en un proceso de evaluación y diagnóstico organizacional, el cual será llevado a cabo por estudiantes del séptimo semestre de la carrera de Psicología de la Universidad Politécnica Salesiana. La información que usted proporcione será de gran utilidad para la práctica académica y profesional de la estudiante, debido a la aplicación de procedimientos relacionados a la gerencia de talento humano.

Durante todo el proceso procurará su bienestar como participante por encima de cualquier objetivo de la actividad planteada, garantizando que la misma no represente ningún riesgo para su integridad y manteniendo los criterios de confidencialidad y ética profesional.

De esta manera, con base en el principio de autonomía y mediante este consentimiento informado, accede a participar de forma libre y voluntaria en la actividad, teniendo la seguridad de que podrá retirarse en cualquier momento del proceso.

Agradecidos por su colaboración y receptividad:

(Stephanny Jurado)

Yo Gabriel Solis, con C.I. 0926207462, he comprendido todos los términos explicados anteriormente, por lo cual ACEPTO participar de forma libre y voluntaria en la presente actividad.

Fecha: 9 del mes de Junio del 2025

Firma: _____

Gabriel Solis

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado/a:

El presente documento lo/la invita a colaborar en un proceso de evaluación y diagnóstico organizacional, el cual será llevado a cabo por estudiantes del séptimo semestre de la carrera de Psicología de la Universidad Politécnica Salesiana. La información que usted proporcione será de gran utilidad para la práctica académica y profesional de la estudiante, debido a la aplicación de procedimientos relacionados a la gerencia de talento humano.

Durante todo el proceso procurará su bienestar como participante por encima de cualquier objetivo de la actividad planteada, garantizando que la misma no represente ningún riesgo para su integridad y manteniendo los criterios de confidencialidad y ética profesional.

De esta manera, con base en el principio de autonomía y mediante este consentimiento informado, accede a participar de forma libre y voluntaria en la actividad, teniendo la seguridad de que podrá retirarse en cualquier momento del proceso.

Agradecidos por su colaboración y receptividad:

(Stephanny Jurado)

Yo Victor Hugo Aguilar, con C.I. 0918163625, he comprendido todos los términos explicados anteriormente, por lo cual ACEPTO participar de forma libre y voluntaria en la presente actividad.

Fecha: 9 del mes de junio del 2025

Firma:



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado/a:

El presente documento lo/la invita a colaborar en un proceso de evaluación y diagnóstico organizacional, el cual será llevado a cabo por estudiantes del séptimo semestre de la carrera de Psicología de la Universidad Politécnica Salesiana. La información que usted proporcione será de gran utilidad para la práctica académica y profesional de la estudiante, debido a la aplicación de procedimientos relacionados a la gerencia de talento humano.

Durante todo el proceso procurará su bienestar como participante por encima de cualquier objetivo de la actividad planteada, garantizando que la misma no represente ningún riesgo para su integridad y manteniendo los criterios de confidencialidad y ética profesional.

De esta manera, con base en el principio de autonomía y mediante este consentimiento informado, accede a participar de forma libre y voluntaria en la actividad, teniendo la seguridad de que podrá retirarse en cualquier momento del proceso.

Agradecidos por su colaboración y receptividad:

(Stephanny Jurado)

Yo Rosa Edith Samacho Vega, con C.I. 0201812856, he comprendido todos los términos explicados anteriormente, por lo cual ACEPTO participar de forma libre y voluntaria en la presente actividad.

Fecha: 16 del mes de Mayo del 2025

Firma: Rosa Samacho Vega

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado/a:

El presente documento lo/la invita a colaborar en un proceso de evaluación y diagnóstico organizacional, el cual será llevado a cabo por estudiantes del séptimo semestre de la carrera de Psicología de la Universidad Politécnica Salesiana. La información que usted proporcione será de gran utilidad para la práctica académica y profesional de la estudiante, debido a la aplicación de procedimientos relacionados a la gerencia de talento humano.

Durante todo el proceso procurará su bienestar como participante por encima de cualquier objetivo de la actividad planteada, garantizando que la misma no represente ningún riesgo para su integridad y manteniendo los criterios de confidencialidad y ética profesional.

De esta manera, con base en el principio de autonomía y mediante este consentimiento informado, accede a participar de forma libre y voluntaria en la actividad, teniendo la seguridad de que podrá retirarse en cualquier momento del proceso.

Agradecidos por su colaboración y receptividad:

(Stephanny Jurado)

Yo Erika Benavides, con C.I. 0921502720, he comprendido todos los términos explicados anteriormente, por lo cual ACEPTO participar de forma libre y voluntaria en la presente actividad.

Fecha: 16 del mes de Mayo del 2025

Firma: Erika Benavides

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado/a:

El presente documento lo/la invita a colaborar en un proceso de evaluación y diagnóstico organizacional, el cual será llevado a cabo por estudiantes del séptimo semestre de la carrera de Psicología de la Universidad Politécnica Salesiana. La información que usted proporcione será de gran utilidad para la práctica académica y profesional de la estudiante, debido a la aplicación de procedimientos relacionados a la gerencia de talento humano.

Durante todo el proceso procurará su bienestar como participante por encima de cualquier objetivo de la actividad planteada, garantizando que la misma no represente ningún riesgo para su integridad y manteniendo los criterios de confidencialidad y ética profesional.

De esta manera, con base en el principio de autonomía y mediante este consentimiento informado, accede a participar de forma libre y voluntaria en la actividad, teniendo la seguridad de que podrá retirarse en cualquier momento del proceso.

Agradecidos por su colaboración y receptividad:

(Stephanny Jurado)

Yo Pablo Javier Armas, con C.I. 0923888085, he comprendido todos los términos explicados anteriormente, por lo cual ACEPTO participar de forma libre y voluntaria en la presente actividad.

Fecha: 16 del mes de mayo del 2025

Firma: Pablo Armas

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado/a:

El presente documento lo/la invita a colaborar en un proceso de evaluación y diagnóstico organizacional, el cual será llevado a cabo por estudiantes del séptimo semestre de la carrera de Psicología de la Universidad Politécnica Salesiana. La información que usted proporcione será de gran utilidad para la práctica académica y profesional de la estudiante, debido a la aplicación de procedimientos relacionados a la gerencia de talento humano.

Durante todo el proceso procurará su bienestar como participante por encima de cualquier objetivo de la actividad planteada, garantizando que la misma no represente ningún riesgo para su integridad y manteniendo los criterios de confidencialidad y ética profesional.

De esta manera, con base en el principio de autonomía y mediante este consentimiento informado, accede a participar de forma libre y voluntaria en la actividad, teniendo la seguridad de que podrá retirarse en cualquier momento del proceso.

Agradecidos por su colaboración y receptividad:

(Stephanny Jurado)

Yo María Fernanda Quinórez, con C.I. 0913474581, he comprendido todos los términos explicados anteriormente, por lo cual ACEPTO participar de forma libre y voluntaria en la presente actividad.

Fecha: 16 del mes de Mayo del 2025

Firma: 

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado/a:

El presente documento lo/la invita a colaborar en un proceso de evaluación y diagnóstico organizacional, el cual será llevado a cabo por estudiantes del séptimo semestre de la carrera de Psicología de la Universidad Politécnica Salesiana. La información que usted proporcione será de gran utilidad para la práctica académica y profesional de la estudiante, debido a la aplicación de procedimientos relacionados a la gerencia de talento humano.

Durante todo el proceso procurará su bienestar como participante por encima de cualquier objetivo de la actividad planteada, garantizando que la misma no represente ningún riesgo para su integridad y manteniendo los criterios de confidencialidad y ética profesional.

De esta manera, con base en el principio de autonomía y mediante este consentimiento informado, accede a participar de forma libre y voluntaria en la actividad, teniendo la seguridad de que podrá retirarse en cualquier momento del proceso.

Agradecidos por su colaboración y receptividad:

(Stephanny Jurado)

Yo Edgar Cotallat Villas, con C.I. 0922821858, he comprendido todos los términos explicados anteriormente, por lo cual ACEPTO participar de forma libre y voluntaria en la presente actividad.

Fecha: 16 del mes de Mayo del 2025

Firma: Edgar Cotallat Villas

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado/a:

El presente documento lo/la invita a colaborar en un proceso de evaluación y diagnóstico organizacional, el cual será llevado a cabo por estudiantes del séptimo semestre de la carrera de Psicología de la Universidad Politécnica Salesiana. La información que usted proporcione será de gran utilidad para la práctica académica y profesional de la estudiante, debido a la aplicación de procedimientos relacionados a la gerencia de talento humano.

Durante todo el proceso procurará su bienestar como participante por encima de cualquier objetivo de la actividad planteada, garantizando que la misma no represente ningún riesgo para su integridad y manteniendo los criterios de confidencialidad y ética profesional.

De esta manera, con base en el principio de autonomía y mediante este consentimiento informado, accede a participar de forma libre y voluntaria en la actividad, teniendo la seguridad de que podrá retirarse en cualquier momento del proceso.

Agradecidos por su colaboración y receptividad:

(Stephanny Jurado)

Yo Morán Emilio Agustín Aulo, con C.I. 1205958406, he comprendido todos los términos explicados anteriormente, por lo cual ACEPTO participar de forma libre y voluntaria en la presente actividad.

Fecha: 16 del mes de mayo del 2025

Firma: 