



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL
ESCUELA DE POSGRADOS “ESPOG”

**MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO
HUMANO**

Resolución: RPC-SO-22-No.477-2022-CES

PROYECTO DE TITULACIÓN EN OPCIÓN AL GRADO DE MAGISTER

Título del artículo:

Comparación de la evaluación de desempeño laboral, entre las entidades del sector público y privado de la provincia de “Loja”

Línea de Investigación:

Gestión integrada de organizaciones y competitividad sostenible

Campo amplio de conocimiento:

Administración

Autor/a:

Geoconda Magdalena Días Vallejos

Tutor/a:

Héctor Sebastián Pérez Manosalvas Mgs.

Quito – Ecuador

2023

APROBACIÓN DEL TUTOR



Yo, Héctor Sebastián Pérez Manosalvas con C.I: 1721529186 en mi calidad de Tutor del proyecto de investigación titulado: “Comparación de la evaluación de desempeño laboral, entre las entidades del sector público y privado de la provincia de Loja”.

Elaborado por: Geoconda Magdalena Días Vallejos, de C.I: 1723727309, estudiante de la Maestría: Gestión del Talento Humano de la **UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL (UISRAEL)**, como parte de los requisitos sustanciales con fines de obtener el Título de Magister, me permito declarar que luego de haber orientado, analizado y revisado el trabajo de titulación, lo apruebo en todas sus partes.

Quito D.M., 15 octubre de 2023



MSc. HÉCTOR SEBASTIÁN PÉREZ MANOSALVAS
C.I: 1721529186
TUTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

DECLARACIÓN DE AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL ESTUDIANTE



Yo, Geoconda Magdalena Días Vallejos, de C.I: 1723727309, autor/a del artículo científico de titulación denominado: Comparación de la evaluación de desempeño laboral, entre las entidades del sector público y privado de la provincia de “Loja”. Previo a la obtención del título de Magister en Gestión del Talento Humano.

Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar el respectivo trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

1. Manifiesto mi voluntad de ceder a la Universidad Tecnológica Israel los derechos patrimoniales consagrados en la Ley de Propiedad Intelectual del Ecuador, artículos 4, 5 y 6, en calidad de autor@ del trabajo de titulación, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente. En concordancia suscribo este documento en el momento que hago entrega del trabajo final en formato impreso y digital como parte del acervo bibliográfico de la Universidad Tecnológica Israel.
2. Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de prosperidad intelectual vigentes.

Quito D.M., 15 octubre de 2023

GEOCONDA MAGDALENA DIAS VALLEJOS
CI.1723727309
AUTOR DEL ARTICULO CIENTÍFICO

Tabla de Contenidos

APROBACIÓN DEL TUTOR.....	2
DECLARACIÓN DE AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL ESTUDIANTE.....	3
INFORMACIÓN GENERAL.....	7
Contextualización del tema	7
Problema de Investigación	8
Objetivo General	9
Objetivos Específicos	9
Vinculación con la sociedad y beneficiarios directos.....	9
CAPÍTULO I: DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO	10
1.1 Contextualización general del Estado del Arte	12
1.2 Proceso investigativo Metodológico	17
1.3 Análisis de Resultados.....	31
CAPÍTULO II: PROPUESTA	47
2.1 Fundamentos teóricos aplicados.....	47
2.2 Descripción de la propuesta.....	61
2.3 Validación de la propuesta	62
2.4 Matriz de articulación de la propuesta.....	64
CONCLUSIONES	65
RECOMENDACIONES	67
BIBLIOGRAFÍA.....	69
ANEXOS.....	72

Índice de tablas

Tabla 1 Formula calculo tamaño de la muestra	23
Tabla 2. Tamaño de la muestra empresas privadas.....	24
Tabla 3 Tamaño de la muestra empresas públicas	25
Tabla 4 Formato para la Entrevista	28
Tabla 5 Tabulación Entrevista de 6 Empresas Públicas de la provincia de Loja.....	33
Tabla 6 Tabulación Entrevista de 6 Empresas privadas de la provincia de Loja.....	33
Tabla 7 Porcentualización 1	34
Tabla 8 Porcentualización 2	35
Tabla 9 Porcentualización 3	37
Tabla 10 Porcentualización 4	38
Tabla 11 Porcentualización 5	39
Tabla 12 Porcentualización 6	39
Tabla 13 Porcentualización 7	41
Tabla 14 Porcentualización 8	42
Tabla 15 Porcentualización 9	43
Tabla 16 Porcentualización 10	44
Tabla 17 Análisis de Contenido Sector Público.....	45
Tabla 18 Análisis de Contenido Sector Privado	46

Índice de figuras

IMAGEN 1 Diagrama Ishikawa.....	8
IMAGEN 2 Interpretación del coeficiente de Pearson	48
IMAGEN 3 Correlación General	49
IMAGEN 4 Correlación 1	51
IMAGEN 5 Correlación 2.....	52
IMAGEN 6 Correlación 3.....	53
IMAGEN 7 Correlación 4.....	54
IMAGEN 8 Correlación 5.....	55
IMAGEN 9 Correlación 6.....	56
IMAGEN 10 Correlación 7.....	57
IMAGEN 11 Correlación 8.....	58
IMAGEN 12 Correlación 9.....	59
IMAGEN 13 Correlación 10.....	60

INFORMACIÓN GENERAL

Contextualización del tema

El desempeño en las empresas de la provincia de Loja, de manera histórica evidencia la escasez de personal calificado como idóneo en el proceso de evaluación a los candidatos, por lo que dentro de cada uno de los sectores genera consecuencias en el desempeño y motivación que a los colaboradores les permita ser más competitivos, la falta de capacitación y motivación en competencias que generan pérdida de tiempo y recursos a las diferentes organizaciones.

Se evidencia en la parte privada y pública la falta de planificación sobre la evaluación periódica y herramientas que permitan conocer el porcentaje desempeño de los trabajadores, no existe manuales específicos que evalúen al persona ; ejemplo en el sector público se evalúa en base a encuestas cuestionarios que en base a los resultados la misma genera la renovación o liquidación de contrato, no se califican a través herramientas o software que permitan conocer las diferentes competencias de cada colaborador, lo cual en ambos casos se refleja la falta de parámetros que permitan evaluar de acuerdo al conocimiento, capacidades, experiencia al cargo y función que desempeña.

El presente estudio busca establecer parámetros de equiparación para ambos sectores, que permita desarrollar la problemática en base al análisis comparativo que establezca resultados favorables que sean útiles, así como lograr recomendaciones al proceso de evaluación de desempeño organización, con perfiles adecuados a cada una de los puestos, que permita conocer que tan competente es el personal y que tan idóneo es en el cumplimiento de sus actividades.

Es importante además conocer que tan satisfecho se encuentra el personal al momento de ser evaluado y su incidencia, si están de acuerdo con las políticas actuales a las que están sometidos lo que les permite desarrollar de acuerdo a su perfil.

Problema de Investigación

Tema

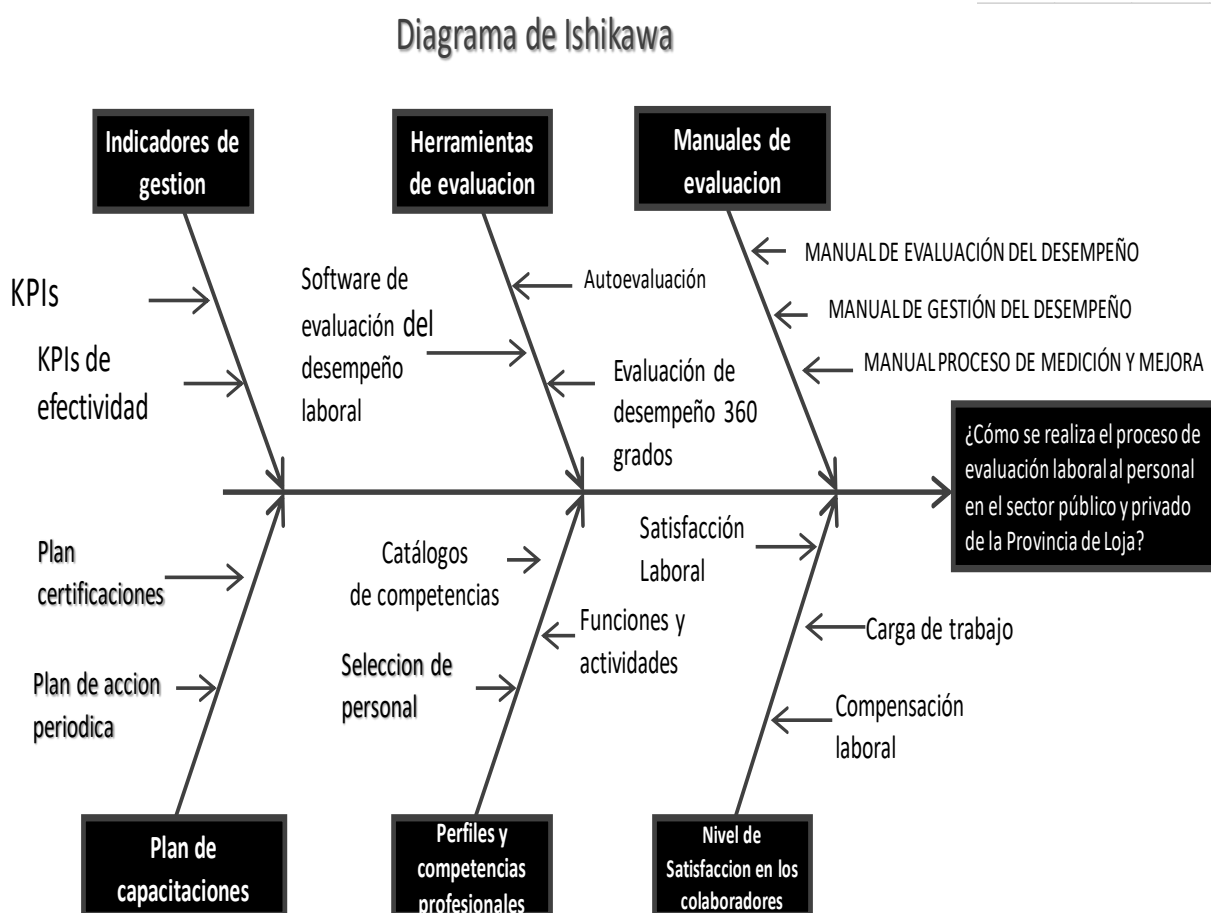
¿Cómo se realiza el proceso de evaluación laboral al personal en los sectores público y privado de la Provincia de Loja?

Planteamiento del Problema

El presente artículo se enfoca en los diferentes instrumentos que se utilizan en las empresa pública y privada, siendo una hipótesis a encontrar ya que las técnicas no son lo más adecuado en las organizaciones, evidenciando escaso conocimiento, falta de capacitación, experiencia, capacidades, competencias, así como títulos profesionales que no van de acuerdo al perfil, en muchos casos por nepotismo, favoritismos, corrupción entre otros, se encuentran desempeñando perfiles no acorde a sus competencias.

IMAGEN 1 Diagrama Ishikawa.

Diagrama Ishikawa



Objetivos Generales y Específicos

Objetivo General

Analizar la comparación que existe entre el proceso de evaluación de desempeño laboral en las entidades dentro del sector público y privado de la provincia de Loja,

Objetivos Específicos

Contextualizar los fundamentos teóricos sobre el análisis de comparación en la evaluación de desempeño laboral.

Diagnosticar mediante una investigación cuantitativa y cualitativa la situación actual del proceso de evaluación de desempeño laboral en el sector Público y Privado de la provincia de Loja.

Determinar los elementos que inciden en la aplicación de técnicas, herramientas, software de evaluación al personal en cada uno de los sectores y presentar un manual de mejoras del proceso.

Valorar a través de criterios de especialistas la comparación de evaluación de desempeño en el sector público y privado

Vinculación con la sociedad y beneficiarios directos

Justificación

La implementación del presente estudio desarrollado en base a una metodología que va a permitir comprender la problemática de la evaluación de diagnóstico de manera individual al sector público y privado sobre las herramientas utilizadas, así como el conocimiento técnico, nivel de preparación académica de los encargados del proceso, la utilización de las normativas, la planificación adecuada en capacitaciones y calificación periódica, logrando obtener la diferencia que existen de discernimientos, procedimientos utilizados al momento de evaluar al personal, de manera que permita comprobar el ras de productividad interna, presentando un manual de mejoras al proceso de evaluación.

CAPÍTULO I: DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

Sustento Teórico

La presente investigación busca de conceptos e indagaciones previas referentes a la evaluación de desempeño, que van a servir para orientar la búsqueda del objetivo planteado de la diferencia entre el proceso evaluación en los diferentes sectores.

El Sustento Teórico del objetivo general expresado permite identificar el problema de las diferentes herramientas que utiliza y procesos de diagnóstico utilizados así como los actores que inciden en la mala práctica, las estrategias que se utilizan para ser llevadas a cabo en cada una de las organizaciones, una vez obtenido los resultados de la presente realizar la comparación que puede evidenciar la problemática que será objeto de modificación, recomendación e implementación en base de las normativas vigentes en aporte a cada sector estableciendo un lineamiento acorde al proceso.

Diagnostico

El diagnóstico es un instrumento de costo monumental para aquellas organizaciones que apuestan por el crecimiento y la competitividad, existen diversos trabajos teóricos traducidos en modelos que sirven para el estudio organizacional y, por ende, para el desarrollo de estrategias basadas en resultados. Indudablemente logrado, es un apartado clave en el proceso de asesoramiento, y además representa la principal arma para detectar cualquier amenaza a la organización y, al mismo tiempo preparar a la organización para aprovecharla. de esta. (Bravo Rojas y otros, 2019).

El diagnostico nos permite realizar un reconocimiento, una evaluación de las condiciones actuales, analizar la información existente, así como recursos y medios que intervienen al recurso a investigar, poder obtener indicios que sirvan de soporte, para poder en base a los datos históricos y presentes; plantear objetivos de acuerdo a los resultados obtenidos en pro de mejoras y retroalimentación continua, encontrar la solución de problemas y establecer estrategias que permitan desarrollar nuevas tendencias.

Variables

En economías industriales y de otro tipo, muchas sociedades ahora utilizan elementos contruidos "internamente" para medir las DIT, establecen políticas que les permita generar indicadores de acuerdo a sus necesidades de evaluación. Por esta razón, la mayoría de las evaluaciones de las funciones organizacionales no promueven el cambio de comportamiento de los trabajadores, y la confiabilidad de los resultados de la evaluación es baja. (Cendales Ayala y otros, 2019).

Según Cendales, la evaluación al desempeño nos permite determinar la manera en que se comportan los trabajadores dentro de las empresas, poder representar de forma responsable los resultados de su desempeño, analizar la satisfacción del colaborador en el cumplimiento de sus actividades, los tipos de incentivos que se pueden fomentar en la búsqueda de méritos que les permitan ser más competentes y las oportunidades que se brindan a favor de un crecimiento profesional.

Influencia

El liderazgo aplicado no se mide a través de evaluaciones dirigidas por expertos, lo cual debe usar un espacio crítico en la organización. Por lo que el funcionamiento del profesional está más allá de los instrucciones y habilidades de cualquier evaluador y sino que dependen en gran medida del cómo manejen los directores. Controlar el capital humano e incidir de manera óptima en el desarrollo al ser guía idónea para el logro de los objetivos marcados por cada organización. (Viejó León y otros, 2023)

De acuerdo a Viejo León, nos permite fundamentar el procedimiento en la evaluación de desempeño a través del liderazgo permite influir sobre los colaboradores para que sean más productivos, poder estructurar estrategias de acuerdo a los perfiles y competencias que genera una mejor distribución de funciones así como poder identificar el perfil que mas le corresponde a cada

empleado y que su desempeño vaya de acuerdo a su profesión, experiencia y capacidades para de esta manera obtener resultados desempeño acordes a sus desarrollo en el puesto o cargo.

Cultura

La cultura empresarial involucrada en el personal no solo le permite trabajar positivamente en la organización, sino también es influenciada por los colaboradores externos y clientes de la organización, exteriorizándose en una conducta recíproca hacia la empresa, lo que se refleja en el conocimiento de los empleados por clientes, la organización, su operatividad, relacionando entre si colaboradores y los productos o servicios ofrecidos. Por eso busca enseñar la consecución de la influencia de la cultura empresarial en la complacencia del talento humano y el clima de la empresa óptimo, y cómo afecta el desempeño y como está involucrado la alta dirección en el establecimiento de políticas de mejora. Teniendo en cuenta al empleado no únicamente como un elemento sino mucho más importante, como una colectividad esencial para la ejecución ideal de la gestión por procesos, vista donde el incremento de la organización está coherente con la calidad del ambiente que se genera. (Méndez Bravo y otros, 2023).

Según Méndez, la cultura organizacional tiene gran influencia en el personal puesto que de acuerdo a los factores externos que lo involucran al comportamiento interactivo externalizado, considerar que los colaboradores que se encuentran en un ambiente laboral confortable les va a permitir ser un pilar en el incremento productivo y porcentajes altos de eficiencia y calidad ocupacional.

1.1 Contextualización general del Estado del Arte

Antecedentes Investigativos

Para sustentar el presente Proyecto de Investigación, se utilizó como referencia previos trabajos de análisis, artículos, libros y tesis sobre el tema:

Proyecto 1:

“Incidencia del síndrome burnout y desempeño laboral en una empresa de automatismos y domótica al norte de Quito en el periodo 2022-2023”

Objetivo: “Determinar la correlación que existe entre el síndrome burnout y el desempeño laboral en los trabajadores de una empresa de automatismos y domótica en el periodo 2022-2023.” (Haro Cando & Hurtado Masapanta, 2023)

Conclusión:

De la evaluación previa de DA entre los empleados de la organización, se reveló esta motivación perjudica significativamente las actividades del sindicato debido a que reduce la eficacia de los empleados en el establecimiento de objetivos, y cuanto más motivación, mayor será la eficiencia de las tareas que realiza en el trabajo.

Finalmente, los resultados obtenidos en el proyecto de investigación se evidencian que los trabajadores de automatismos y domótica tienden a tener burnout laboral lo que provocará en un futuro que su desempeño laboral sea deficiente.

Analizando el presente artículo, es de vital importancia como el ser humano vive en constante evaluación por la necesidad de siempre saber el rendimiento de algo y más aun en las organizaciones conocer la productividad del capital humano que le permite ser más competitivo, de modo que desde años atrás se ha generado la necesidad de evaluar y trascender en constante innovación buscando nuevos métodos herramientas de evaluación que permita conocer el potencial del personal juzgando sus aptitudes y eficiencia y eficacia profesional.

Proyecto 2:

El estrés laboral y su incidencia en el desempeño laboral en docentes del colegio técnico San José de la ciudad de Quito en el periodo 2022-2023.

Objetivo: “Analizar la incidencia del estrés laboral en el desempeño laboral de los docentes del Colegio Técnico San José en el periodo 2022-2023.” (Chicaiza Quillupangui, 2023)

Conclusión:

Entre los principales hallazgos referentes al desempeño laboral se pudo observar discrepancias en las percepciones de los docentes y de las autoridades sobre el desempeño laboral. Se notó ciertas dificultades en las áreas de gestión de aprendizaje, área de compromiso ético y desarrollo personal, que si bien no afectan de manera significativa al desempeño y calidad de educación si es necesario que se corrijan de manera oportuna. Estas áreas mantienen relación con la metodología, la capacitación y desarrollo personal de los estudiantes.

Analizando este proyecto podemos determinar una variable que influye de manera muy importante a la presente investigación que brinda parámetros que abordan una de las principales razones por la cual el estrés del personal y las posibles causas que llevan a este proceso a no cumplir con su estructura ni ser eficaz, lo que nos da como resultado el mal clima laboral que existe cuando no se mantiene un adecuado trabajo en equipo que no permite que exista una relación laboral armoniosa y genere fricción entre los colaborados y mala predisposición al momento de ejecutar sus tareas.

Proyecto 3:

De acuerdo al artículo sobre el Análisis comparativo del proceso de reclutamiento y selección de personal en las empresas públicas y privadas del distrito metropolitano de Quito.

Objetivo: “Analizar las diferencias entre el proceso comparativo de reclutamiento y selección de Personal en las Empresas Públicas y Privadas del Distrito Metropolitano de Quito.” (Zapata Flores & Dias Vallejos, 2022)

Conclusión:

En los criterios analizados, tales como la aplicación del manual de procesos, el nivel de preparación de los reclutadores, la aplicación de filtros, la verificación de documentos, la aplicación de la entrevista, la influencia de recomendaciones y el desempeño laboral, es mejor valorado en el sector privado que en el público. Por lo cual es importante revisar aspectos como la ética profesional y conocimientos por parte de los reclutadores, su formación adecuada y el establecimiento de controles y seguimiento a los mismos. Además

de revisar como influyen las recomendaciones de terceros, que son las que generan contratación de personal no calificado, y dejando sin oportunidades a los candidatos aptos, ya que puede considerarse como tráfico de influencias, falta de ética profesional, que impide llevar a cabo un proceso que fluya normalmente y contratar al personal calificado con experiencia profesional y los conocimientos necesarios.

Analizando este artículo se determinó que en mayor porcentaje de manera relevante se evidencio la relación común que existe entre las variables con respecto a la manera positiva en que influyen las recomendaciones de terceros, que son las que generan contratación de personal no calificado, dejando sin oportunidades a los candidatos aptos, que genera que el capital humano no sea productivo en el desempeño de sus funciones.

Proyecto 4:

Proyecto sobre la Perspectiva teórica del diagnóstico organizacional, en el estudio del diagnóstico organizacional, sus componentes e importancia.

Objetivo: “Analizar el estudio del diagnóstico organizacional, sus componentes e importancia, situación estratégica actual de la empresa con una visión a futuro.” (Bravo Rojas y otros, 2019)

Conclusión:

En este sentido, un buen diagnóstico permite conocer el entorno organizacional, reduce la incertidumbre, apuntando a una mayor estabilidad y aumenta su competitividad en contextos altamente desafiantes y globales, aun cuando no resulta fácil, diagnosticar oportunamente la situación empresarial es una habilidad gerencial que debe ser potenciada y acompañada por un equipo de alto desempeño. Es importante resaltar que el diagnóstico, como tal, es un paso previo, pero sumamente importante para la definición de la situación actual de la empresa, posterior, se hace necesario el diseño de los planes y la ejecución de las acciones

correspondientes, así como, la asignación de recursos para el logro de los objetivos planteados.

Analizando el presente proyecto se considera la importancia del diagnóstico en las organizaciones que permiten evaluar y obtener resultados de la situación actual de la empresa, que al realizarla oportunamente permite identificar las debilidades a las que se está enfrentando y generar en el personal seguridad y estabilidad laboral, que no exista fricciones entre los integrantes de la organización por sentirse con la presión de control o supervisión sino al contrario poder conocer su entorno y establecer diseños que permitan al evaluado tener la competitividad en sus funciones.

Proyecto 5:

Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de servicio del Distrito de Miraflores, Lima 2022

Objetivo: “Determinar la relación entre Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los Trabajadores de una Empresa de Servicio del Distrito de Miraflores, Lima 2022.” (Arriaga Chavez , 2022)

Conclusión:

El Liderazgo es parte importante de una empresa sobre todo para el manejo de personal, por ello se recomienda poder empoderar a cada colaborador para que pueda asumir retos de líder capacitándolos y puedan ayudar al mejoramiento de desempeño laboral y al mejoramiento de sus capacidades. Manejar una buena comunicación ayudara a que los colaboradores entiendan mejor sobre las tareas que deben realizar, por ello se recomienda que los colaboradores desarrollen sus capacidades de lenguaje mediante cursos de oratoria, a fin de que tengan mejores términos técnicos para su comunicación y puedan posteriormente apoyar a sus compañeros y capacitarlos.

Analizando el estudio del presente articulo podemos considerar el clima organización como un factor influyente en el desempeño laboral, con la intervención de características que permiten analizar la

inadaptación que existe por lo cual genera personal que solo busca evadir responsabilidades, generar tiempos muertos de ocio, y un trabajo ineficiente porque no se encuentra con la predisposición de trabajo en equipo de colaboración y compañerismo que le permita involucrarse en el cumplimiento de metas objetivas de cada departamento y por ende de la organización. Un empleado que se encuentra en un clima laboral adecuado es más competitivo y busca desarrollo de sus capacidades en el adecuado cumplimiento de sus funciones.

1.2 Proceso investigativo Metodológico

Diseño de la Investigación

El diseño de investigación representa las herramientas y métodos que vamos a utilizar, para el desarrollo en busca de solución al problema planteado y logro del objetivo general.

Investigación diseño de Campo

Este tipo de estudio radica en la recolección de información de datos directamente de la situación donde suceden los hechos, sin maniobrar o modificar las variables. Realiza estudio al fenómeno social en su ambiente natural. Quienes realizan la investigación no manipulan las variables debido a que esto hace perder la realidad de los indicadores a encontrar. (Palella Stracuzzi & Martins, 2006).

En la observación sistemática de los problemas en parte la realidad con la propuesta, bien es posible sea de describir e interpretar, o buscar comprender su naturaleza y factores que lo constituyen, explican la causa y efecto o produce su incurrancia, teniendo uso de herramientas características de cualquier modelo o enfoque de investigación conocido o en progreso. (Moreno , 2005)

La investigación de campo es la forma de recopilar la información, de manera real del fenómeno que vamos a estudiar, personalizando la obtención de los datos para poder realizar el análisis e interpretación de los mismos, en desarrollo de las diferentes técnicas de investigación a través de encuestas, entrevistas, cuestionarios entre otros.

El tipo de investigación del proyecto, se basa en Investigación de Campo; porque pretende conocer a

fondo la problemática comparando de lo que sucede al momento de evaluar al personal, así como el fenómeno de estudio nos permite abordar el problema de acuerdo a los resultados obtenidos en busca de soluciones que permitan mejorar y encontrar un equilibrio fundamentado teóricamente y con criterio profesional a la problemática existente en los diferentes sectores.

Aplicación de Enfoque: Mixto, cuantitativo como cualitativo

Esta aplicación mixta empírico descriptiva contiene una parte cuantitativa como una cualitativa. El estudio de este tipo cuantitativa se establece en una hipótesis, donde sus resultados usan “la recopilación de información, datos para tratar una hipótesis, como cimiento en el cálculo numérico y el análisis descriptivo, para instaurar patrones de conducta y probar teorías” (Hernández Sampieri y otros, 2014)

El enfoque cuantitativo logra a través de la aplicación de la encuesta en base cuestionarios con preguntas cerradas, a través de la lista de estimación, en busca de soluciones al desarrollo de los objetivos específicos planteados, así poder evaluar la condición entre las distintas variables. En esta investigación se harán tablas y medidas para establecer las asociaciones entre las variables estudiadas.

“El estudio cualitativo, está encuentra establecido en diferentes teorías de autores como Max Weber. Siendo inductivo, lo que involucra que se maneja la recolección de información y datos para diseñar las interrogantes de investigación o develar nuevos cuestionamientos en el proceso de interpretación” (Hernández Sampieri y otros, 2014)

A disconformidad del modo cuantitativo, que se aplica en una hipótesis, la búsqueda cualitativa busca partir de una interrogante de estudio, que debe expresar en proporción con la metodología que se intenta utilizar. El tipo cualitativo busca examinar la complicación de elementos que envuelven a un fenómeno y la diversidad de aspectos y significados que tiene. (Arthur Creswell, 203).

El tipo cualitativo medita que el entorno se cambia asiduamente, y que el intelectual, al

descifrar la realidad, encontrara efectos subjetivos. A diferenciación de tipo cualitativo, que cimienta sus efectos en datos numerales, el estudio cualitativo se emplea a través de distintos tipos de datos obtenidos, como la entrevista, fenómenos de observación, tipos de documentos, captación de imágenes, obtención de audios, entre otros. (Bryman, 2004)

El enfoque cualitativo logra a través de la aplicación de la entrevista recopilar la información de manera subjetiva y analizar a través de la lista de cotejo, en busca de soluciones al desarrollo de los objetivos específicos planteados, así poder evaluar la condición entre las distintas variables, que serán analizadas en diferentes herramientas y métodos, que nos permitirán obtener las conclusiones y soluciones al problema planteado.

En las modernas décadas, mayor número de investigaciones han inscrito a un procedimiento “mixto”, que compone ambos enfoques, refutando que al probar cada una de la teoría a través de dos sistemáticas pueden lograr resultados más honestos. Este camino aún es polémico, pero su progreso ha sido importante en los modernos años. (Hernández Sampieri y otros, 2014)

El enfoque mixto a través de la aplicación de la encuesta y entrevista permite obtener la información cuantitativa, cualitativa, generada en los diferentes cuestionarios, y sus diferentes análisis en fusión de la información comparativa que permite obtención de resultados de manera precisa por el análisis que se aplicara en la conclusión de la información obtenida.

En aplicación a los diferentes enfoques el presente proyecto sobre análisis comparativo de evaluación de desempeño laboral se desarrolla en un enfoque mixto, por que recoge la información en base a la entrevista, planteada tomando como referente dentro de la ciudad de Loja, de acuerdo a la población y tamaño de la muestra que se establece a las empresas principales en capital humano y recursos de cada uno de los diferentes sectores público como privado, a través de un cuestionario de un numero de 10 preguntas clave, con respuesta cerradas, que busca conocer el comportamiento correlacional de las dos variables planteadas.

Alcance de Proyecto

Alcance Correlacional

“El alcance correlacional involucra difundirse en el tipo descriptivo, ahondando en el estudio más profundo acerca de las conveniencias en que se corresponden variables y conjuntos de variables” (Mata Solís, 2020 2022)

“El estudio correlación busca el fin de conocer la correlación o grado de conjugación que puede existir entre las variables de dos o más conceptos, en un argumento en particular” (Hernández Sampieri y otros, 2014)

Para analizar un estudio de investigación de alcance correlacional, demanda narrar con su fundamento la comprensión del conocimiento y la información que haya sido receptada, cuando por lo menos en base al nivel descriptivo; por ello, el tipo de investigaciones podrán acudir a fuentes primarias, o bien, observar etapas de alcance descriptiva que permitan conseguir la información y cálculos sobre las variables o conocimientos que analizará. (Mata Solís, 2020 2022)

Este tipo de alcance permite analizar una variable en comparación con el comportamiento de otra, donde podremos identificar los problemas de forma individual, generar el análisis de la obtención de los datos y la información recopilada, para poder en base a ello poder generar la conclusión necesaria y definición de la solución a los problemas causados en cada sector.

Teoría de Pearson:

El presente proyecto aplicará un tipo de Alcance Correlacional, donde se podrá asemejar los problemas de la empresa de los dos sectores de forma individual; basado en un objetivo en común y de acuerdo a la información obtenida poder realizar el análisis comparativo, desarrollando de acuerdo a la aplicación de la Teoría de Pearson: “El coeficiente de correlación de Pearson es una prueba que mide la relación estadística entre dos variables continuas. Si la asociación entre los elementos no es lineal, entonces el coeficiente no se encuentra representado adecuadamente” (QuestionPro, 2023)

Fórmula:
$$r_{xy} = \frac{\sum z_x z_y}{N}$$

Donde obtendremos la información subjetiva de la problemática que se puede evidenciar, y se verán direccionadas de acuerdo a los objetivos específicos planteados, describiendo las características del fenómeno estudiado. Además, con la información obtenida en el instrumento se hará un análisis de contenidos en base a las herramientas utilizadas que sirve de gran ayuda en la interpretación de las fuentes e identificar los diferentes factores obtenidos por el emisor, donde el contenido y todo lo recopilado en la interacción entrevistador entrevistado, se comprueban con el objetivo de identificar no solamente lo que nos transmite sino también lo que puede influir implícitamente.

Población y Muestra

Población

El presente artículo expone que genéricamente la población es el conjunto sobre el cual reinciden las investigaciones o los datos que examinamos (pudiendo ser un grupo de personas, de ciudades, de materiales, de recursos...). Si quitamos un subconjunto de recapitulaciones de una población establecemos que tenemos tomado una muestra. Cada uno de los campos de la población toman el nombre de fuentes estadísticas o individuos. (Quintela del Rio, 2019).

“La población es la agrupación de individuos u objetos de los que se busca conocer algo en una interrogante de análisis. El cosmos o población puede estar conformado por humanos, animales, registros, orígenes, la muestra de laboratorio, los incidentes viales entre otros”.

(López, 2004)

La población finita aleatoria representa el grupo global de la aplicación al estudio de investigación que abarca, constituye los datos de donde se va a obtener las estadísticas para la valoración de la información conseguida, de acuerdo a este proyecto podemos evidenciar una población nacional en

todo el Ecuador dentro del comercio a un número total de N°567 empresas del sector público.

(Esigef, 2023) , y Según el Directorio de Empresas 2019 del Instituto Nacional de Estadística y Censos

(INEC), en el Ecuador existen N° 882.766 empresas privada de las cuales el 99.5% son consideradas

como MIPYME. (INEC), 2023).

Muestra

Es un subconjunto o una parte del universo o población finita en la que se llevará a cabo la aplicación de la investigación de campo. Hay estructuras para obtener el número de los componentes de la muestra como fórmula, lógica y otros. La muestra es una parte característica de la población.

Muestreo: método usado para elegir a los mecanismos de la muestra del total de la población. "Radica en un subconjunto de reglas, procedimientos y razonamientos mediante los cuales se toma un conjunto de elementos de una población que interpretan lo que sucede en toda esa población.

a) Consiente que el estudio y publicación se realice en menor tiempo.

b) Permite tener menos gastos.

c) Permite ahondar en el estudio y análisis de las variables.

d) Tiene mayor supervisión y control de las variables de estudio.

La predisposición de los científicos de la comunicación es pretender explicar, emplear una fórmula que les revele la cantidad de personas a quien encuestar o a entrevistar. (López, 2004)

La muestra simboliza una parte que se selecciona de la población para el estudio de una investigación, nos da a conocer la extracción mediante métodos, herramientas, que representa el problema planteado donde se desarrolla el estudio a la población, el presente proyecto realiza la aplicación del instrumento en la provincia de Loja, cantón Loja; a un total de:

Empresas privadas: # **9875** siendo #176 pequeñas empresas, # 57 medianas empresas tipo A y B, # 9625 microempresas, # 17 grandes empresas.

Un número de #567 Empresas Públicas, para que en base a ello poder obtener los resultados deseados y llegar a las conclusiones en base al logro del Objetivo planteado.

El presente artículo establece a través de la aplicación de una entrevista enfocada a un número de N°250 empresas del sector privado como pequeñas, medianas y grandes empresas, excluyéndose a las N°9.625 microempresas de la provincia de Loja; las cuales no aplican evaluación de desempeño por el número de nómina que maneja.

Población

Empresas Públicas y Privadas de la provincia de Loja.

- ✓ 250 empresas privadas pequeñas, medianas y grandes
- ✓ 567 empresas públicas

• **Muestra**

Tabla 1 Formula calculo tamaño de la muestra

Formula calculo tamaño de la muestra

$$n = \frac{N\sigma^2 Z_{\alpha}^2}{e^2(N-1) + \sigma^2 Z_{\alpha}^2}$$

Empresa privada

Nivel de confianza: 95% al 99%

Margen de Error: 5%

Población: 250 empresas privadas

Tamaño de Muestra: 151 entrevistas

Tabla 2. Tamaño de la muestra empresas privadas

Tamaño de la muestra empresas privadas

Cálculo del tamaño de la muestra (# encuestas a realizar)		VALOR
N	Población	250
p	Porcentaje de entrevistados que se estima que se identifique insatisfechos	0,5
q	Porcentaje de entrevistados que se estima que se identifique insatisfechos	0,5
e	Porcentaje de error estándar de 0,05	0,05
k	Valor de "K" intervalo de confianza 95%. El valor de "z" es igual a 1,96	1,96

TAMAÑO DE LA MUESTRA



151

Entrevistas

Empresa pública

Nivel de confianza: 95% al 99%

Margen de Error: 5%

Población: 567 empresas públicas

Tamaño de Muestra: 229 entrevistas

Tabla 3 Tamaño de la muestra empresas públicas

Tamaño de la muestra empresas públicas

Cálculo del tamaño de la muestra (# encuestas a realizar)		VALORES
N	Población	567
p	Porcentaje de entrevistados que se estima que se identifique insatisfechos	0,5
q	Porcentaje de entrevistados que se estima que se identifique insatisfechos	0,5
e	Porcentaje de error estándar de 0,05	0,05
k	Valor de "K" intervalo de confianza 95%. El valor de "z" es igual a 1,96	1,96

TAMAÑO DE LA MUESTRA → **229** Entrevistas

Método de Muestreo:

La presente investigación del artículo científico se aplica a través del método de muestreo "bola de nieve" a conveniencia, debido a que la entrevista se aplicó al tamaño de la muestra, sin embargo, por la dificultad, confidencialidad, falta de colaboración de las entidades se obtuvo un número de N°6 participantes según detalle:

Empresas del sector público: BRIGADA DE INFANTERÍA N°7 "LOJA", EMPRESA ELÉCTRICA REGIONAL DEL SUR S.A, CONSEJO NACIONAL DE LA JUDICATURA DE "LOJA", HOSPITAL BÁSICO 7BI "LOJA", CORPORACIÓN NACIONAL DE TELECOMUNICACIONES (CNT), MUNICIPIO DE "LOJA".

Empresas Privadas: TEAMS FOODS PRONACA LOJA, DISTRIBUIDORA NACIONAL INTISOL CIA. LTDA LOJA, CASA BOLIVAR HOTEL MUSEO, HOTEL LIBERTADOR, BANCO BOLIVARIANO, BANCO PRODUBANCO

Métodos e Instrumentos Utilizados

Las técnicas e instrumentos de recopilación de datos establecen en gran cantidad la disposición de la información, siendo este fundamental para las diferentes etapas subsiguientes y para los resultados. Desde el comienzo de la investigación se hace imprescindible identificar sobre el enfoque a usar, lo que establece los tipos de estudio. Para la selección y progreso de la herramienta se debe tener en cuenta todos los instantes primeros de la investigación. La sistemática utilizada en la recolección de información debe ser de acuerdo con el enfoque conceptual que se ha establecido en el contexto del estudio. Al instante de precisar cómo se va a enfocarse en la recolección de variables, se debe identificar el tipo de indagación citada (cuantitativo, cualitativa o ambas). (Monterrey, 2020).

Según el TEC Monterrey (2020) para la selección del procedimiento, las metodologías y los instrumentos debemos tener:

- Observar lo definitivo qué se requiere buscar.
- Las fuentes de selección de datos que se va a requerir.
- Fuentes primarias: donde obtiene los ítems directos de estudio a través de entrevistas, personalización, entre otros.
- Fuentes secundarias: se consigue los registros, históricos, libros, censos, diarios, entre otros.

Los diferentes métodos de recolección de información, son herramientas establecidas para obtener los datos de estudio, que se analiza de forma subjetiva y que nos permiten la evaluación objetiva a desarrollar en el problema de investigación generado en el campo, en este proyecto se aplica el muestreo probabilístico y se ha considerado la muestra de las diferentes compañías públicas y privadas, en base a la entrevista a los diferentes directivos de las mismas, donde la recopilación es analizada en base a SPSS (Statistical Package for Social Sciences), “forma que ofrece IBM para un examen completo de un Beneficio de Estadística y Medio de Servicio” (QuestionPro, 2023), para

posterior aplicación de la Teoría de Pearson.

Instrumento

Con el seudónimo genéricamente de materiales de acopio de datos se menciona a todos los instrumentos que pueden utilizar para calcular las variables, reunir información con relación a ellas o estrictamente observar su comportamiento.

Las herramientas que pueden calcular las particularidades de las variables se describen como test o pruebas, que son el instrumento que sirve para contar distintas variables de conducta, en específico las consecuencias del aprendizaje. Mediante de los datos que suministran los instrumentos se antepone obtener investigación exacta sobre el provecho del aprendizaje. Donde el estudio no se puede medir claramente las variables se debe coleccionar información acerca del fenómeno que le importa saber haciendo uso de ciertos materiales. Por ello utiliza lista de cotejo, aplica el análisis documental, edifica escalas de opinión, etc. En otros casos, el investigador debe mirar la conducta de las variables y emplear mitologías o guías de observación que, a su vez, puede ser organizados o no estructurados. (Mejía Mejía, 2005)

Se aplicará un instrumento híbrido que tiene preguntas, que se contestan tanto de manera cuantitativa como cualitativa. Toda encuesta se desenvuelve en base a la fabricación de preguntas cerradas que se ejecuta para la caracterización de los distintos indicadores que actúan en el alcance del objetivo planteado, para lo cual se constituye la indagación de acuerdo a la lista de cotejo. En cambio, “La entrevista es la habilidad por la cual en la investigación busca lograr datos de una modo verbal y personal. La indagación trata en base a biografías vividas y detalles de las personas como dogmas, comportamiento, principios en correspondencia con el fenómeno de estudio. Como se ha detallado el enunciado como una herramienta que proporciona la información suplementaria adecuada del estudio cualitativo como la observación cómplice y los grupos de cuestión. La esquematización de la entrevista es de vital importancia para que los datos recolectados sean útiles. (García Hernández y otros, 2004).

Método de evaluación del desempeño mediante investigación de campo

Tabla 4 Formato para la Entrevista

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO							
DIRIGIDA A: Empresas públicas y privadas públicas y privadas de la Provincia de Loja,							
ESCALA: / 1. Deficiente / 2. Regular/ 3. Bueno/ 4. Muy bueno / 5. Excelente							
No	Descripción	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente	Objetivo
1	¿Cómo apreciaría la aplicación de los métodos de evaluación establecido en el manual de procedimientos?						Determinar la calidad de procesos establecidos y su aplicación
2	¿Qué podría indicar usted sobre el desempeño del trabajador?						Establecer el nivel de conocimiento sobre el desempeño y evaluación
3	¿El colaborador cumple con el perfil y práctica en sus capacidades de acuerdo al cargo asignado?						Evaluar el proceso de verificación y seguimiento
4	¿El personal efectúa con la cantidad de tareas asignado normalmente?						Analizar porcentaje de cumplimiento y porcentaje de desempeño
5	¿Los candidatos dispone del adecuado nivel de conocimiento de las actividades a realizar?						Determinar el nivel de conocimiento y competencias del trabajador
6	¿Dispone adecuada colaboración y condición ante la empresa, el líder y sus compañeros?						Establecer el nivel de satisfacción con la organización de los empleados
7	¿Qué ras de juicio tiene ante el planteamiento de un problema tiene capacidad de solución ante situaciones y de admitir nuevas tareas?						Determinar la capacidad intervención y búsqueda de solución a problemas
8	¿Cuenta con la creatividad, de desempeño para crear innovar en proyectos nuevos?						Establecer políticas que permitan a los colaboradores su grado de participación
9	¿Dispone con Capacitaciones adecuadas de la organización para el cumplimiento de las actividades/ cargos/funciones?						Analizar las competencias de acuerdo a cada perfil
10	¿Desenvuelve con ligereza, economiza tiempo al realizar el trabajo, e Inicia de inmediato su nueva tarea						Determinar la eficiencia y eficacia con la que cumple sus tareas

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO							
DIRIGIDA A: EMPRESAS PÚBLICAS Y PRIVADAS DE LA PROVINCIA DE LOJA							
Entidad:							
Nombre del colaborador:					Fecha:		
Departamento/Sección:					Puesto: DIRECTIVO	GERENCIAL	
ESCALA: / 1. Deficiente / 2. Regular/ 3. Bueno/ 4. Muy bueno / 5. Excelente							
No	Descripción	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente	Descripción
1	¿Cómo apreciaría la aplicación de los métodos de evaluación establecido en el manual de procedimientos?						
2	¿Qué podría indicar usted sobre el desempeño del trabajador?						
3	¿El colaborador cumple con el perfil y práctica en sus capacidades de acuerdo al cargo asignado?						
4	¿El personal efectúa con la cantidad de tareas asignado normalmente?						
5	¿Los candidatos dispone del adecuado nivel de conocimiento de las actividades a realizar?						
6	¿Dispone adecuada colaboración y condición ante la empresa, el líder y sus compañeros?						
7	¿Qué ras de juicio tiene ante el planteamiento de un problema tiene capacidad de solución ante situaciones y de admitir nuevas tareas?						
8	¿Cuenta con la creatividad, de desempeño para crear innovar en proyectos nuevos?						
9	¿Dispone con Capacitaciones adecuadas de la organización para el cumplimiento de las actividades/ cargos/funciones?						
10	¿Desenvuelve con ligereza, economiza tiempo al realizar el trabajo, e Inicia de inmediato su nueva tarea						

Entrevistado: _____

Sello:

Proceso de los Datos

El análisis de datos es el procedimiento de indagación, innovación y explicación de los datos para identificar directrices y patrones que revelen resultados significativos e incrementen la eficiencia en respaldo a la toma de decisiones. Una destreza actual de análisis de datos les consiente a las mitologías y a las organizaciones lograr análisis automatizados en tiempo y espacio real, por lo que garantiza efectos inmediatos y de gran impacto. (Lorena V., 2021)

El análisis cuantitativo de datos corresponde a la conclusión de los resultados conseguidos de lo que la investigación está midiendo para monitorear, evaluar, supervisar y establecer toma decisiones en

base a los indicadores obtenidos dentro de los cuales podemos verificar la causa del objetivo general y en base a ello poder instaurar las conclusiones y las recomendaciones al planteamiento de la investigación, por lo cual formulamos indicadores aplicados en la teoría de Pearson, que nos permita de los datos obtenidos establecer e identificar el problema central que afecta en la evaluación de desempeño en los diferentes sectores y poder concluir en soluciones para instaurar un punto de equilibrio, que se evidencia en la falta de aplicación de procedimientos y normativas, así como en la deplorable efectivización de filtros y verificación de perfiles y experiencia laboral que brinda como resultado personal no calificado e ineficiente que genera una mayor rotación de personal en los diferentes sectores, así como en la consideración y favoritismos que perjudican a candidatos considerados como no idóneos.

La teoría de la Correlación de Pearson se realiza en base a la “Estadística Inferencial que pretende conseguir conclusiones concretas y más profundas, la correlación de Pearson es una experiencia que mide la relación estadística entre dos variables continuas. Si la comparación entre los dos elementos no es lineal, quiere decir que el coeficiente no se encuentra simbolizado adecuadamente. El coeficiente de correlación logra tomar una categoría de valores de +1 a -1. Un coste de 0 muestra que no hay asociación entre las dos variables. Un valor superior que 0 refleja una asociación positiva. Es decir, a modo que incrementa el valor de una de las variables, asimismo lo hace el valor de la otra. Un dato menor que 0 revela una asociación negativa; es decir, a modo que agranda el valor de una variable, el valor de la otra disminuye.” (QuestionPro, 2023)

La estadística inferencial nos permite extraer las conclusiones del problema planteado, nos permite averiguar características de comportamiento de una población, donde en el conjunto de todas las empresas públicas y privadas analizaremos el desarrollo de la evaluación de personal en cada una de ellas, logrando obtener una media comparativa de los factores que intervienen así como los diferentes actores de comportamiento, para en base a ello poder obtener la muestra representativa que mantenga las proporciones de la población.

“El estudio cualitativo radica en ordenar, catalogar, reducir, cotejar y dar sentido a los datos obtenidos. Después de haber procesado convenientemente los datos, se lleva a cabo lo que ciertos autores nombran descripción densa, es decir, las interpretaciones a las interpretaciones o la explicación de las explicaciones de los sujetos que forman parte en este ejercicio social” (Vásquez y otros, 2017).

En el análisis cualitativo se diferencia por la obtención de conclusiones, descripciones, consideraciones y características para poder explicar describir el porqué del fenómeno planteado, donde el paradigma cualitativo busca permite una mayor generalización de resultados, el análisis de la información que se sitúan en la lógica explicativa y mayor profundización en análisis, su naturaleza textual, los datos usados para el análisis, que vienen a ser el resultado desde el filtro del investigador. El investigador debe reducir minimizar las relaciones de la entrevista, reorganizar para poder simplificar la interpretación y análisis. En este sentido, se hará un análisis de contenido que resuma las apreciaciones de los entrevistados.

1.3 Análisis de Resultados

Resultados Obtenidos de la Encuesta Aplicada a los Directivos de las Empresas Públicas y Privadas de la Provincia de Loja.

La entrevista se aplica a una muestra a N°06 Entidades Públicas y 06 Empresas Privadas de la provincia, aplicando a los directivos, alta gerencia, supervisión y jefes de talento humano de cada institución; incluyendo la recopilación y consideración a las diferentes observaciones, experiencias y comentarios de cada una de ellas, desarrollada a través del método de muestreo “bola de nieve” a conveniencia, debido a que la entrevista se empleó al tamaño de la muestra, sin embargo de acuerdo a los trámites pertinentes respectivos la generación de solicitudes, oficios y entrega recepción de forma presencial en diferentes instituciones de cada sector, por la dificultad, tiempo, confidencialidad, falta de colaboración de las organizaciones y entidades no se logra cubrir al 100% de entrevistados por lo cual se obtuvo un número de N°12 participantes según detalle:

Empresas del sector público: BRIGADA DE INFANTERÍA N°7 “LOJA”, EMPRESA ELÉCTRICA REGIONAL DEL SUR S.A, CONSEJO NACIONAL DE LA JUDICATURA DE “LOJA”, HOSPITAL BÁSICO 7BI “LOJA”,

CORPORACIÓN NACIONAL DE TELECOMUNICACIONES, MUNICIPIO DE “LOJA”.

Empresas Privadas: TEAMS FOODS PRONACA LOJA, DISTRIBUIDORA NACIONAL INTISOL CIA. LTDA LOJA, CASA BOLIVAR HOTEL MUSEO, HOTEL LIBERTADOR, BANCO BOLIVARIANO, BANCO PRODUBANCO.

En el cual se pudo evidenciar la aplicación de procedimientos, planificación de capacitaciones y evaluación constante al personal de manera que coinciden que evaluar el trabajo de los empleados incide en la imagen corporativa, en el reclutamiento y selección, reconocimiento e incentivos al personal.

Los candidatos en un 80% cumplen con el perfil competitivo al cargo, en experiencias, competencias y preparación académica que se evidencia en el monitoreo constante, en un 80% los colaboradores tienen la predisposición de trabajo sin necesidad de supervisión constante ya que es de vital importancia el control que los directivos deben llevar a los subordinados y la manera en que incentivan al personal.

Otro factor que influye para obtener resultados favorables al momento de evaluar es la comunicación constante que debe existir en la relación directivos y subordinados, mantener informado al personal permite estrechar lazos de vinculación y trabajo en equipo que motiven al cumplimiento de metas y objetivos planteados.

Se evidencia aun el criterio de trabajo bajo supervisión, el subordinado necesita estar bajo control en un 80% para cumplir con las actividades y contar con las directrices de desarrollo de la función, así como ser evaluado para generar su mejor esfuerzo a fin de poder mejorar e su desempeño y obtener mejor rendimiento, del cual se puede en base a los resultados realizar seguimiento y acompañamiento al personal con menos porcentaje de cumplimiento.

Recopilación de Información Tabulación

Tabla 5 Tabulación Entrevista de 6 Empresas Públicas de la provincia de Loja

Tabulación entrevista de 6 Empresas Públicas Provincia de Loja: BRIGADA DE INFANTERÍA N°7 LOJA EMPRESA ELÉCTRICA REGIONAL DEL SUR S. A CONSEJO DE LA JUDICATURA DE LOJA HOSPITAL BÁSICO 7BI LOJA CORPORACIÓN NACIONAL DE TELECOMUNICACIONES (CNT) MUNICIPIO DE LOJA											
Ponderación	1. deficiente 2. Regular 3. Bueno 4. Muy bueno 5. Excelente	1. deficiente 2. Regular 3. Bueno 4. Muy bueno 5. Excelente	1. deficiente 2. Regular 3. Bueno 4. Muy bueno 5. Excelente	1. deficiente 2. Regular 3. Bueno 4. Muy bueno 5. Excelente	1. deficiente 2. Regular 3. Bueno 4. Muy bueno 5. Excelente	1. deficiente 2. Regular 3. Bueno 4. Muy bueno 5. Excelente	1. deficiente 2. Regular 3. Bueno 4. Muy bueno 5. Excelente	1. deficiente 2. Regular 3. Bueno 4. Muy bueno 5. Excelente	1. deficiente 2. Regular 3. Bueno 4. Muy bueno 5. Excelente	1. deficiente 2. Regular 3. Bueno 4. Muy bueno 5. Excelente	1. deficiente 2. Regular 3. Bueno 4. Muy bueno 5. Excelente
NUMERO	1, ¿Cómo apreciaría la aplicación de los métodos de evaluación establecido en el manual de procedimientos?	2, ¿Qué podría indicar usted sobre el desempeño del trabajador?	3, ¿El colaborador cumple con el perfil y práctica en sus capacidades de acuerdo al cargo asignado?	4, ¿El personal efectúa con la cantidad de tareas asignado normalmente?	5, ¿Los candidatos dispone del adecuado nivel de conocimiento de las actividades a realizar?	6, ¿Dispone adecuada colaboración y condición ante la empresa, el líder y sus compañeros?	7, ¿Qué ras de juicio tiene ante el planteamiento de un problema tiene capacidad de solución ante situaciones y de admitir nuevas tareas?	8, ¿Cuenta con la creatividad, de desempeño para crear innovar en proyectos nuevos?	9, ¿Dispone con Capacitaciones adecuadas de la organización para el cumplimiento de las actividades/ cargos/funciones?	10, ¿Desenvuelve con ligereza, economiza tiempo al realizar el trabajo, e Inicia de inmediato su nueva tarea?	
1	4	4	5	5	4	3	3	2	3	4	
2	3	5	5	5	5	4	4	4	3	3	
3	3	3	4	4	4	5	5	5	3	5	
4	3	3	2	3	4	4	3	4	5	3	
5	4	4	4	4	1	4	4	4	3	3	
6	3	3	4	4	4	2	3	4	4	3	

Tabla 6 Tabulación Entrevista de 6 Empresas privadas de la provincia de Loja

Tabulación entrevista de 8 Empresas PRIVADAS Provincia de Loja: TEAMS FOODS PRONACA LOJA DISTRIBUIDORA NACIONAL INTISOL CIA. LTDA LOJA CASA BOLIVAR HOTEL MUSEO HOTEL LIBERTADOR BANCO BOLIVARIANO BANCO PRODUBANCO											
Ponderación	1. deficiente 2. Regular 3. Bueno 4. Muy bueno 5. Excelente	1. deficiente 2. Regular 3. Bueno 4. Muy bueno 5. Excelente	1. deficiente 2. Regular 3. Bueno 4. Muy bueno 5. Excelente	1. deficiente 2. Regular 3. Bueno 4. Muy bueno 5. Excelente	1. deficiente 2. Regular 3. Bueno 4. Muy bueno 5. Excelente	1. deficiente 2. Regular 3. Bueno 4. Muy bueno 5. Excelente	1. deficiente 2. Regular 3. Bueno 4. Muy bueno 5. Excelente	1. deficiente 2. Regular 3. Bueno 4. Muy bueno 5. Excelente	1. deficiente 2. Regular 3. Bueno 4. Muy bueno 5. Excelente	1. deficiente 2. Regular 3. Bueno 4. Muy bueno 5. Excelente	1. deficiente 2. Regular 3. Bueno 4. Muy bueno 5. Excelente
NUMERO	1, ¿Cómo apreciaría la aplicación de los métodos de evaluación establecido en el manual de procedimientos?	2, ¿Qué podría indicar usted sobre el desempeño del trabajador?	3, ¿El colaborador cumple con el perfil y práctica en sus capacidades de acuerdo al cargo asignado?	4, ¿El personal efectúa con la cantidad de tareas asignado normalmente?	5, ¿Los candidatos dispone del adecuado nivel de conocimiento de las actividades a realizar?	6, ¿Dispone adecuada colaboración y condición ante la empresa, el líder y sus compañeros?	7, ¿Qué ras de juicio tiene ante el planteamiento de un problema tiene capacidad de solución ante situaciones y de admitir nuevas tareas?	8, ¿Cuenta con la creatividad, de desempeño para crear innovar en proyectos nuevos?	9, ¿Dispone con Capacitaciones adecuadas de la organización para el cumplimiento de las actividades/ cargos/funciones?	10, ¿Desenvuelve con ligereza, economiza tiempo al realizar el trabajo, e Inicia de inmediato su nueva tarea?	
1	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	
2	3	4	4	4	3	4	4	3	4	5	
3	5	5	4	3	3	4	2	4	4	3	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	
5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	

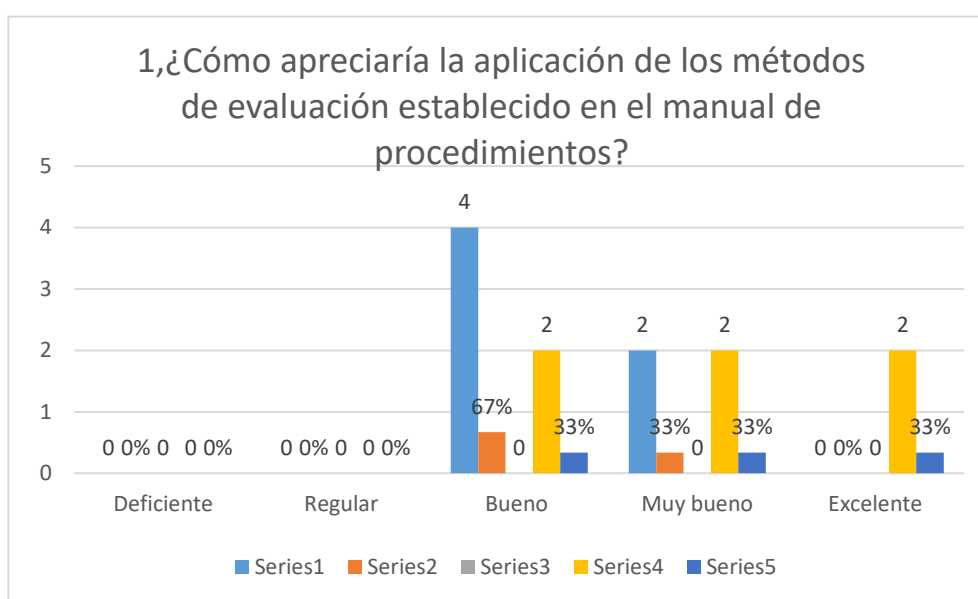
6	4	4	5	4	3	5	5	4	5	4
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

Tabla 7 Porcentualización 1

Porcentualización 1

1, ¿Cómo apreciaría la aplicación de los métodos de evaluación establecido en el manual de procedimientos?

PONDERACIÓN		PÚBLICA		RESPUESTAS		PRIVADA	
1	Deficiente	0	0%	1	Deficiente	0	0%
2	Regular	0	0%	2	Regular	0	0%
3	Bueno	4	67%	3	Bueno	2	33%
4	Muy bueno	2	33%	4	Muy bueno	2	33%
5	Excelente	0	0%	5	Excelente	2	33%
	TOTAL	6	100%		TOTAL	6	100%



Análisis Sector Público P1:

La aplicación de manuales y procedimientos en las Empresas Públicas muestra un 33 % muy bueno, 67% bueno, que significa que más de la mitad del conjunto poblacional tiene conocimiento sobre las diferentes normativas y que la aplicación es de acuerdo a las políticas estandarizadas vigentes.

Análisis Sector Privado P1:

Dentro del Sector Privado se puede evidenciar que en un 33% excelente, 33% muy bueno, 33% es bueno; donde menos de la mitad correspondiente a excelente refleja la aplicación en procedimientos que sirven de directrices al momento de ejecutar las políticas establecidas por los

directivos que se enfoca a la imagen corporativa.

2, ¿Qué podría indicar usted sobre el desempeño del trabajador?

PONDERACIÓN			PÚBLICA		RESPUESTAS			PRIVADA	
1	Deficiente	0	0%	1	Deficiente	0	0%		
2	Regular	3	50%	2	Regular	1	17%		
3	Bueno	2	33%	3	Bueno	3	50%		
4	Muy bueno	1	17%	4	Muy bueno	2	33%		
5	Excelente	0	0%	5	Excelente	0	0%		
TOTAL			6	100%	TOTAL			6	100%

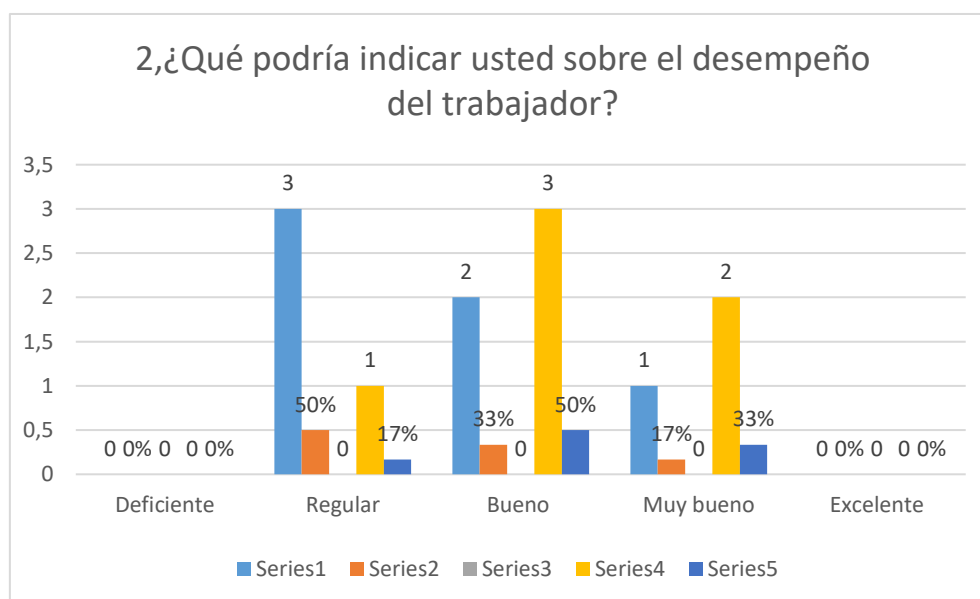


Tabla 8 Porcentualización 2

Porcentualización 2

Análisis Sector Público P2:

El desempeño del colaborador del sector público indica un 17% muy bueno, 33% bueno, 50% regular, significando que la mitad de la población no tiene el adecuado desempeño por la falta de control y supervisión que refleja resultados negativos al momento de evaluar.

Análisis Sector Privado P2:

Dentro del ámbito Privado se puede justificar que en un 33% muy bueno, 50% es bueno, 17% regular; el desempeño del trabajador representa a la mitad que es exigentemente bueno por la supervisión constante que lleva de los directivos enfocado al logro de producción e intereses

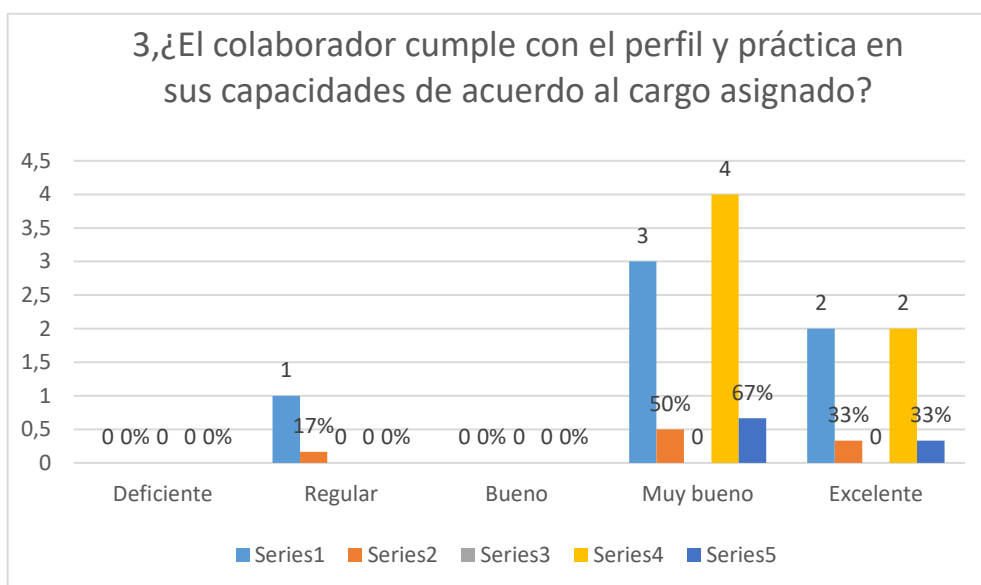
financieros más que bienestar y desarrollo profesional.

Tabla 9 Porcentualización 3

Porcentualización 3

3, ¿El colaborador cumple con el perfil y práctica en sus capacidades de acuerdo al cargo asignado?

PONDERACIÓN		PÚBLICA		RESPUESTAS		PRIVADA	
1	Deficiente	0	0%	1	Deficiente	0	0%
2	Regular	1	17%	2	Regular	0	0%
3	Bueno	0	0%	3	Bueno	0	0%
4	Muy bueno	3	50%	4	Muy bueno	4	67%
5	Excelente	2	33%	5	Excelente	2	33%
TOTAL		6	100%	TOTAL		6	100%



Análisis Sector Público P3:

El perfil del colaborador del sector público figura un 33% excelente, 50% muy bueno, 17% regular, significan que solo una cuarta parte de la población cumple con la calificación de ingreso, desarrolló de competencias y experiencia que estipula el manual acusando la diferencia que son la decadencia de profesionalismo que existe en las diferentes entidades.

Análisis Sector Privado P3:

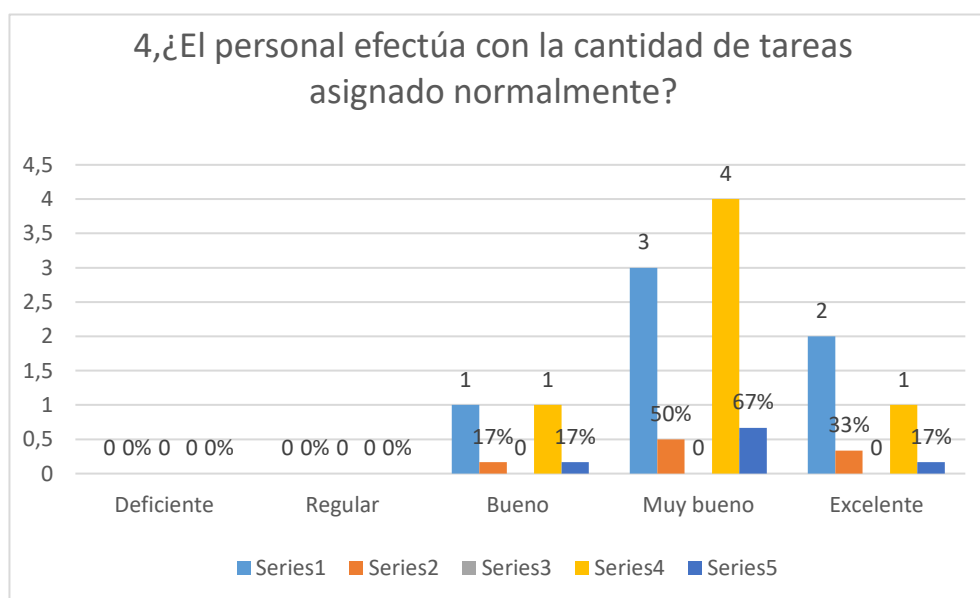
Las empresas revelan en un 33% excelente, 67% muy bueno; indicando la igualdad con en el sector público en tener una cuarta parte de cumplimiento total en el perfil y más de la mitad muy bueno por el minucioso proceso de reclutamiento y selección de personal.

Tabla 10 Porcentualización 4

Porcentualización 4

4, ¿El personal efectúa con la cantidad de tareas asignado normalmente?

PONDERACIÓN		PÚBLICA		RESPUESTAS		PRIVADA	
1	Deficiente	0	0%	1	Deficiente	0	0%
2	Regular	0	0%	2	Regular	0	0%
3	Bueno	1	17%	3	Bueno	1	17%
4	Muy bueno	3	50%	4	Muy bueno	4	67%
5	Excelente	2	33%	5	Excelente	1	17%
	TOTAL	6	100%		TOTAL	6	100%



Análisis Sector Público P4:

La cantidad de tareas efectivizadas del sector público enseña un 33% excelente, 50% muy bueno, 17% regular, que indican que solo una pequeña parte de la población cumple a totalidad con la gestión de procesos y un promedio no efectúa con el objetivo al 100%, pero está dentro de un rango aceptable y de forma medible.

Análisis Sector Privado P4:

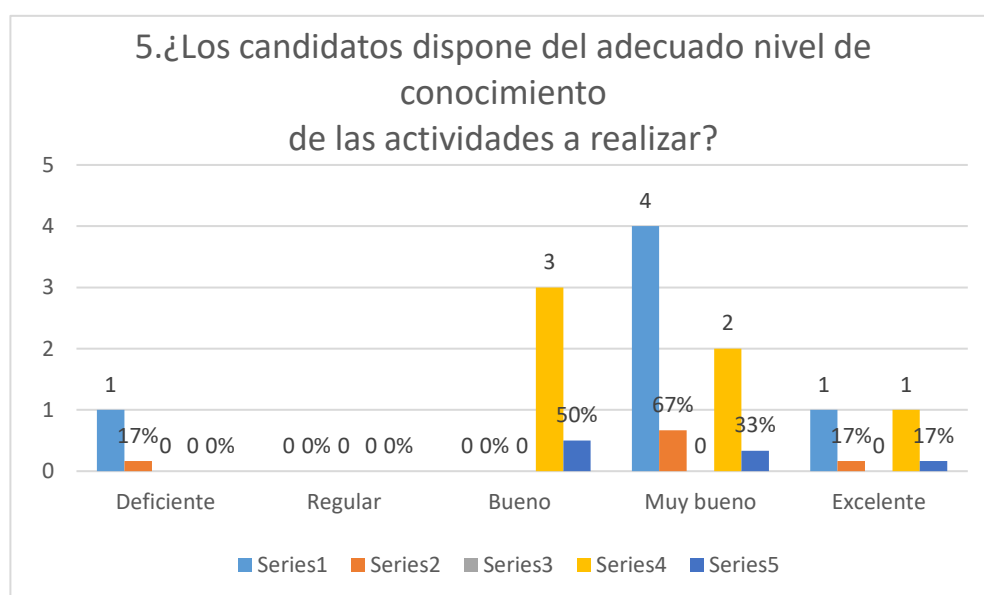
Las organizaciones privadas significan en un 17% excelente, 67% muy bueno; 17% bueno, indicando que una mínima parte cumple satisfactoriamente a totalidad con la metas y objetivos planteados, y más de la mitad lo realiza solo en cierta parte con falencias por la falta de autonomía de actividades y empoderamiento laboral.

Tabla 11 Porcentualización 5

Porcentualización 5

5. ¿Los candidatos dispone del adecuado nivel de conocimiento de las actividades a realizar?

PONDERACIÓN		PÚBLICA		RESPUESTAS		PRIVADA	
1	Deficiente	1	17%	1	Deficiente	0	0%
2	Regular	0	0%	2	Regular	0	0%
3	Bueno	0	0%	3	Bueno	3	50%
4	Muy bueno	4	67%	4	Muy bueno	2	33%
5	Excelente	1	17%	5	Excelente	1	17%
TOTAL		6	100%	TOTAL		6	100%



Análisis Sector Público P5:

El nivel de conocimiento del sector público para las tareas a realizar en un 17% excelente, 67% muy bueno, 17% deficiente, una mínima parte con el conocimiento requerido al momento del ingreso de acuerdo al cargo, siendo en mayor porcentaje muy bueno por la falta de experiencia, práctica profesional y deficiente por ingreso de perfiles con carreras a fines y no del requerido para el perfil.

Análisis Sector Privado P5:

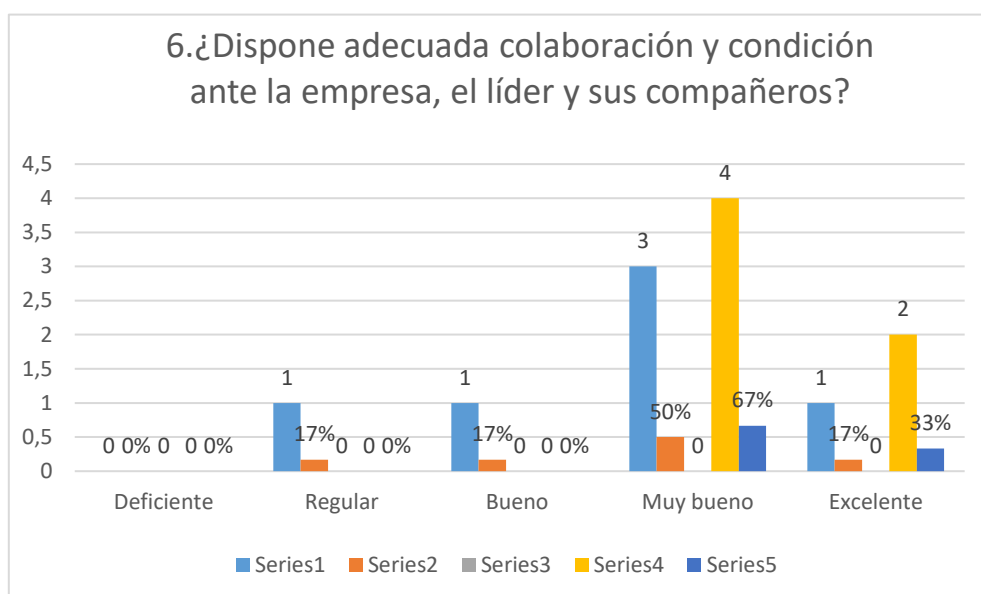
Las organizaciones privadas representan en un 17% excelente por que discrimina directamente la participación al cargo, 33% muy bueno por la calificación de competencias de los candidatos al ingreso y 50% bueno por la experiencia que demanda de participación.

Tabla 12 Porcentualización 6

Porcentualización 6

6. ¿Dispone adecuada colaboración y condición ante la empresa, el líder y sus compañeros?

PONDERACIÓN		PÚBLICA		RESPUESTAS		PRIVADA	
1	Deficiente	0	0%	1	Deficiente	0	0%
2	Regular	1	17%	2	Regular	0	0%
3	Bueno	1	17%	3	Bueno	0	0%
4	Muy bueno	3	50%	4	Muy bueno	4	67%
5	Excelente	1	17%	5	Excelente	2	33%
TOTAL		6	100%	TOTAL		6	100%

**Análisis Sector Público P6:**

El sector público evidencia un 17% excelente, 50% muy bueno, 17% bueno, 17% regular, en términos de colaboración entre líder y subordinados obteniendo como resultado un mínimo coeficiente como excelente y en un cincuenta por ciento muy bueno por la predisposición que existe ante una evaluación y supervisión en el cumplimiento de la función, como también genera fricciones de manera que se reflejan como deficiente al momento de calificar.

Análisis Sector Privado P6:

Las organizaciones privadas representan en un 33% excelente, 67% muy bueno, porque trabajan continuamente en el empoderamiento e identidad empresarial, porque existe la comunicación constante, direccionamiento e incentivo y reconocimiento.

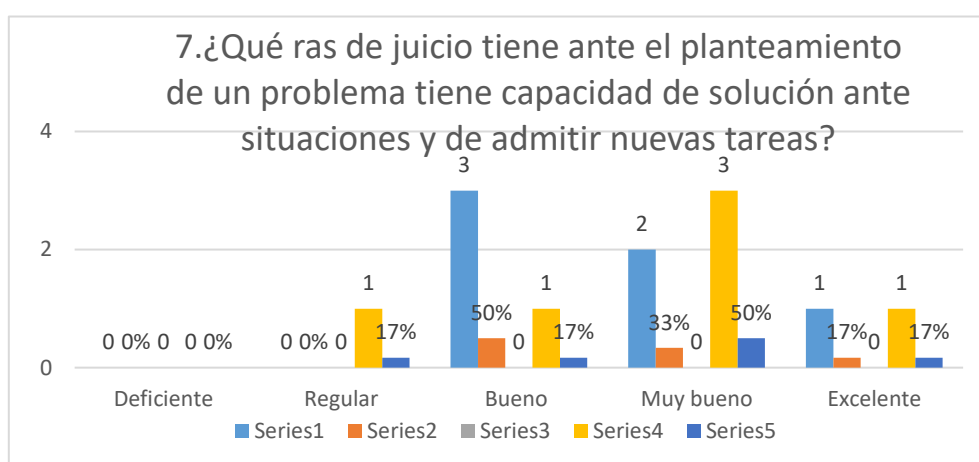
Tabla 13 Porcentualización 7

Porcentualización 7

7. ¿Qué ras de juicio tiene ante el planteamiento de un problema tiene capacidad de solución ante situaciones y de admitir nuevas tareas?

PONDERACIÓN		PÚBLICA	
1	Deficiente	0	0%
2	Regular	0	0%
3	Bueno	3	50%
4	Muy bueno	2	33%
5	Excelente	1	17%
TOTAL		6	100%

RESPUESTAS		PRIVADA	
1	Deficiente	0	0%
2	Regular	1	17%
3	Bueno	1	17%
4	Muy bueno	3	50%
5	Excelente	1	17%
TOTAL		6	100%

**Análisis Sector Público P7:**

El servidor público un 17% como excelente por que tiene la capacidad de solución y desempeño de nuevas actividades, 33% muy bueno por que busca soluciones y atender tramites respectivos, 50% bueno porque busca direccionamiento de los directivos para atender requerimientos, la estructura jerárquica que demanda niveles permite la eficiencia de acuerdo al nivel de responsabilidad del trabajador público.

Análisis Sector Privado P7:

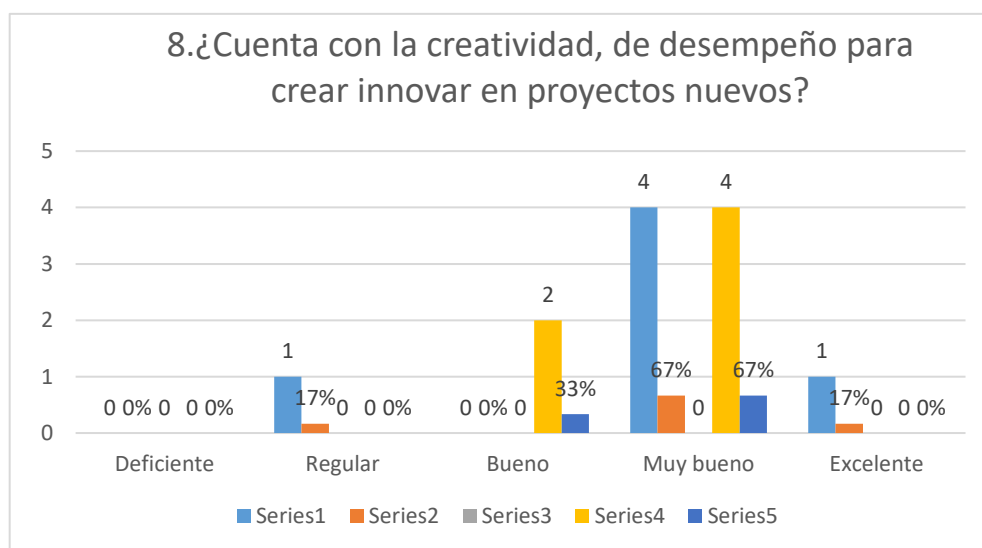
Las organizaciones privadas incorporan en un 17% excelente, 50% muy bueno, 17% bueno, 17% regular, ante la solución de problemas y enfrentamiento de nuevas tareas que responden a más de la mitad como favorable ya que disponen de cierta autonomía en el cargo asignado, siendo solo estrictamente necesario elevar a un jerárquico superior en caso de requerir respaldo o intervención de los directivos.

Tabla 14 Porcentualización 8

Porcentualización 8

8. ¿Cuenta con la creatividad de desempeño para crear innovar en proyectos nuevos?

PONDERACIÓN		PÚBLICA		RESPUESTAS		PRIVADA	
1	Deficiente	0	0%	1	Deficiente	0	0%
2	Regular	1	17%	2	Regular	0	0%
3	Bueno	0	0%	3	Bueno	2	33%
4	Muy bueno	4	67%	4	Muy bueno	4	67%
5	Excelente	1	17%	5	Excelente	0	0%
TOTAL		6	100%	TOTAL		6	100%



Análisis Sector Público P8:

En innovación en el sector público un porcentaje de 17% excelente, 67% muy bueno, 17% regular, permite enfocar que gran mayoría el personal tiene la capacidad de innovación y participación de nuevos proyectos con la finalidad de crecimiento profesional y en búsqueda de méritos que le permitan lograr nuevas competencias y cargos directivos, conforme a su capacitación y desarrollo de manera interna.

Análisis Sector Privado P8:

Las organizaciones privadas incorporan en un 67% muy bueno, 33% bueno, en un 99% positivamente en base a la oportuna comunicación y facilidad de participación permite a los subordinados generar nuevas ideas o sugerir la implementación de nuevos proyectos que permiten a través del trabajo en equipo fomentar lazos de oportunidades y empoderamiento.

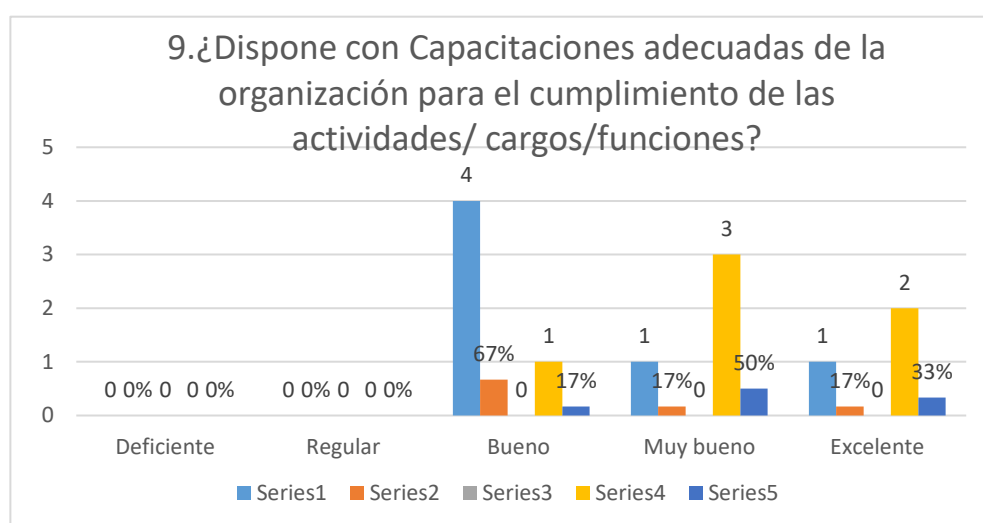
Tabla 15 Porcentualización 9

Porcentualización 9

9. ¿Dispone con Capacitaciones adecuadas de la organización para el cumplimiento de las actividades/ cargos/funciones?

PONDERACIÓN			PÚBLICA	
1	Deficiente		0	0%
2	Regular		0	0%
3	Bueno		4	67%
4	Muy bueno		1	17%
5	Excelente		1	17%
TOTAL			6	100%

RESPUESTAS			PRIVADA	
1	Deficiente		0	0%
2	Regular		0	0%
3	Bueno		1	17%
4	Muy bueno		3	50%
5	Excelente		2	33%
TOTAL			6	100%



Análisis Sector Público P9:

Obteniendo un 17% excelente, 17% muy bueno, 67% bueno, se considera que nivel nacional la normativa establece el plan de capacitaciones para los servidores públicos y la constante auto preparación siendo no a excelencia por la falta de recursos y número de participantes, así como en los horarios establecidos que no permiten el normal desempeño del funcionario, o generación de pago de viáticos que generan costos.

Análisis Sector Privado P9:

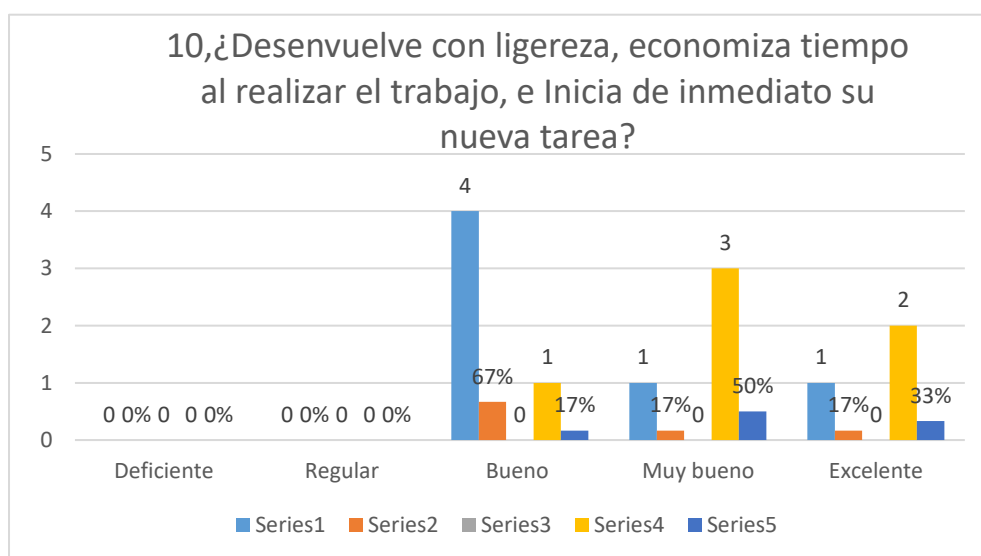
La capacitación en el sector privado indica que la mitad de la población incorporan en un 33% excelente, 50% muy bueno, 17% bueno, ya que de la eficiencia del personal obtiene una imagen corporativa, reconocimientos y atracción de nuevos clientes-proveedores, generando nuevas oportunidades y desarrollo competitivo empresarial interno como externo.

Tabla 16 Porcentualización 10

Porcentualización 10

10, ¿Desenvuelve con ligereza, economiza tiempo al realizar el trabajo, e Inicia de inmediato su nueva tarea?

PONDERACIÓN		PÚBLICA		RESPUESTAS		PRIVADA	
1	Deficiente	0	0%	1	Deficiente	0	0%
2	Regular	0	0%	2	Regular	0	0%
3	Bueno	4	67%	3	Bueno	1	17%
4	Muy bueno	1	17%	4	Muy bueno	3	50%
5	Excelente	1	17%	5	Excelente	2	33%
TOTAL		6	100%	TOTAL		6	100%



Análisis Sector Público P10:

De los servidores públicos entrevistados un 17% excelente, 17% muy bueno, 67% bueno, por la carga laboral que tiene asignado y en cumplimiento a las normativas cumple con los plazos establecidos, generación de necesidades y disponibilidad de recursos y tiempo, siendo un cumplimiento intermedio positivo debido a disposiciones y priorización trabajo.

Análisis Sector Privado P10:

Del personal entrevistado en un 33% excelente, 50% muy bueno, 17% bueno, es positivamente relevante ya que depende de la agilidad y optimización del servicio la eficacia y eficiencia con la que se presenta la organización, promueve la rapidez en procesos y servicios, establece el cumplimiento de calificación por metas, así como en bases al resultado permite realizar reconocimientos al personal incentivando la motivación de los equipos de trabajo.

Tabla 17 Análisis de Contenido Sector Público

Análisis de Contenido Sector Público

Criterio entidades sobre entrevista a Empresas del Sector Público; concuerda que para la evaluación de desempeño es necesario contar con los recursos, tiempo y planificación adecuada de modo que permita la participación masiva.							
	CATEGORIAS	ENTREVISTADO 1 EMPRESA ELÉCTRICA REGIONAL DEL SUR S. A	ENTREVISTADO 2 HOSPITAL BÁSICO 7BI LOJA	ENTREVISTADO 3 CORPORACIÓN NACIONAL DE TELECOMUNICACIONES (CNT)	ENTREVISTADO 4 MUNICIPIO DE LOJA	ENTREVISTADO 5 BRIGADA DE INFANTERÍA N°7 LOJA	ENTREVISTADO 6 CONSEJO DE LA JUDICATURA DE LOJA
1	¿Cómo apreciaría la aplicación de los métodos de evaluación establecido en el manual de procedimientos?	conforme reglamentariamente corresponde los procesos se realizan de manera eficiente y oportuna	de acuerdo a lo establecido en la normativa	de acuerdo a políticas internas y procedimientos	según la norma técnica establecida por el ministerio de trabajo, sus aplicaciones del 100% con un resultado mediano considerando la alta cantidad de funcionarios	existe manual de procedimientos y normativas	la entidad aplica conforme a la normativa aplicable la evaluación de personal conforme al manual de evaluación
2	¿Qué podría indicar usted sobre el desempeño del trabajador?	cumplen satisfactoriamente sus funciones encomendadas	se establece evaluaciones semestrales de desempeño y gestión	deben garantizar la imagen corporativa	basados en los resultados de la evaluación, es aceptable	se basa en las metas por gestión de procesos	el servidor conforme su perfil y experiencia ejecuta sus actividades de manera adecuada
3	¿El colaborador cumple con el perfil y práctica en sus capacidades de acuerdo al cargo asignado?	previa la contratación se realiza el análisis previo de cumplimiento de perfil	el perfil de ingreso no aplica en la práctica administrativa	no siempre se cumple	todos los funcionarios están sometidos a la calificación según el perfil del puesto	no al 100%, intermedio por la participación transparente	el servidor vinculado a la entidad cumple con el perfil y experiencia para ejecutar sus funciones
4	¿El personal efectúa con la cantidad de tareas asignado normalmente?	estrictamente las actividades se cumplen con lo que corresponde	si se establece con los tiempos y carga laboral	establece por metas	según las tareas asignadas estas están dentro del rango de carga laboral las cuales se cumplen en los plazos establecidos	de acuerdo a disposiciones y prioritarios	el servidor conforme a las tareas asignadas elabora sus tareas normalmente
5	¿Los candidatos dispone del adecuado nivel de conocimiento de las actividades a realizar?	cumplen con los requisitos exigidos para desempeñar el cargo	no siempre, debe capacitarse y recibir inducción	necesita ser capacitado de acuerdo a la función	si ya que están sometidos a un perfil profesional que se analiza al ingreso	se evaluar el ingreso la experiencia para el perfil	los servidores incorporados a la entidad gozan de un adecuado nivel de conocimiento para realizar sus actividades
6	¿Dispone adecuada colaboración y condición ante la empresa, el líder y sus compañeros?	siempre	un poco adecuado de acuerdo a la jerarquía	comunicación es fundamental para todo el equipo	según los resultados de la evaluación de desempeño los funcionarios cumplen con las competencias	trabaja en equipo y desarrollo de actividades	el servidor siempre se encuentra presto a brindar la colaboración conforme su experiencia y conocimiento
7	¿Qué ras de juicio tiene ante el planteamiento de un problema tiene capacidad de solución ante situaciones y de admitir nuevas tareas?	la superintendencia administrativa hace las veces de juez de paz solucionando problemas relacionados con la persona	si en base al cargo y en apoyo al directivo que autoriza	de acuerdo al nivel de responsabilidad	cumplen con un nivel alto	por jerarquía siempre dispone solución el líder o jefe de área	el servidor presenta alternativas de solución para atender y dar solución a los problemas su trámite respectivo
8	¿Cuenta con la creatividad, de desempeño para crear innovar en proyectos nuevos?	si	si permite intervenir y poner en practica	se establece planes y proyectos	cumplen con un nivel alto	busca los medios para cumplir con el perfil y competencias	conforme a su perfil y capacitación propone de la innovación en el despacho de tramites
9	¿Dispone con Capacitaciones adecuadas de la organización para el cumplimiento de las actividades/ cargos/funciones?	si	constantemente el personal debe estar capacitado y entrenado	cumplir con el plan anual de capacitación	las capacitaciones son de autogestión por lo que no es un nivel óptimo de capacitación	en base al plan de capacitaciones establecido	la entidad otorga la capacitación adecuada sin embargo por los horarios de trabajo no puede asistir a las capacitaciones
10	¿Desenvuelve con ligereza, economiza tiempo al realizar el trabajo, e Inicia de inmediato su nueva tarea?	conforme las necesidades y disponibilidad de recursos	cumplimiento en tiempos y disposiciones que deben ser inmediatas	de acuerdo a la carga laboral	esta competencia es de nivel medio ya que depende de la carga laboral	debe priorizar y en cuanto a disposiciones	atiende al despacho de tramites conforme se dispone por parte de la autoridad superior

Tabla 18 Análisis de Contenido Sector Privado

Análisis de Contenido Sector Privado

Criterio organizacional sobre entrevista a Empresas del Sector Privado; coinciden en que el desempeño del colaborador es fundamental para la organización en el cumplimiento de metas para el logro de reconocimiento e incentivos.							
	CATEGORIAS	ENTREVISTADO 1 TEAMS FOODS PRONACA LOJA	ENTREVISTADO 2 DISTRIBUIDORA NACIONAL INTISOL CIA. LTDA LOJA	ENTREVISTADO 3 CASA BOLIVAR HOTEL MUSEO	ENTREVISTADO 4 HOTEL LIBERTADOR	ENTREVISTADO 5 BANCO BOLIVARIANO	ENTREVISTADO 6 BANCO PRODUBANCO
1	¿Cómo apreciaría la aplicación de los métodos de evaluación establecido en el manual de procedimientos?	se basa en políticas de gerencia	por qué el personal no cumple con lo requerido	políticas propuestas aplicadas al desarrollo	se está trabajando en la actualización de un nuevo manual en donde incluya aptitudes con el cliente	de acuerdo a políticas de la institución	se tiene un proceso claro y bien establecido
2	¿Qué podría indicar usted sobre el desempeño del trabajador?	bajo e incide en la alta rotación de personal	por qué se trabaja hasta culminar con lo propuesto en el día	en mayor parte cumple sin necesidad de supervisión	reacciona a las necesidades de la empresa	cumplimiento de metas asignadas	debido a una constante preparación es muy bueno
3	¿El colaborador cumple con el perfil y práctica en sus capacidades de acuerdo al cargo asignado?	cumple de acuerdo al contrato	la mayoría si dependiendo el personal que se contrate	debe ser acorde a la necesidad institucional	mediante una previa capacitación si lo hace	cumplimiento de presupuesto asignado	se hace un proceso de selección muy minucioso-perfiles
4	¿El personal efectúa con la cantidad de tareas asignado normalmente?	sobrecarga laboral y tiempo	por qué el cliente muchas veces no colabora	medianamente	aun nos falta trabajar más en autonomía de actividades	cumplimiento de metas asignadas	generalmente se cumple con objetivos y metas
5	¿Los candidatos dispone del adecuado nivel de conocimiento de las actividades a realizar?	recibe capacitación y seguimiento de cumplimiento	medianamente los días de interacción con los clientes	pocos profesionales con especialización	sí siempre y cuando se establezca el cronograma	se realiza inducción sobre el cargo	a menudo no todos los candidatos cumplen con el perfil
6	¿Dispone adecuada colaboración y condición ante la empresa, el líder y sus compañeros?	escasa comunicación y acceso a directivos	sí siempre está a su disposición	se rige a estricto cumplimiento	trabajamos continuamente en empoderamiento e identidad empresarial	total, disponibilidad reunión diaria y mensual	excelente ambiente laboral y organizacional
7	¿Qué ras de juicio tiene ante el planteamiento de un problema tiene capacidad de solución ante situaciones y de admitir nuevas tareas?	depende de los directivos	siempre se da solución ante problemas con el cliente	depende de dirección	sí, las más comunes trabajamos por consolidar decisiones en situaciones extraordinarias	siempre busca la solución al cliente sobre su problema	se logra encontrar la solución más viable
8	¿Cuenta con la creatividad, de desempeño para crear innovar en proyectos nuevos?	limitado	falta de recursos innovadores	participa comunica	por ser polifuncionales si	la entidad nos da la oportunidad de opinar sobre nuevos proyectos	sí existe una buena creatividad en el equipo
9	¿Dispone con Capacitaciones adecuadas de la organización para el cumplimiento de las actividades/ cargos/funciones?	no existe plan por escaso recurso no hay inversión para capacitadores	si	fundamental auto preparación	trabajamos el plan de capacitación constante	constante capacitación	constantemente nos capacitamos
10	¿Desenvuelve con ligereza, economiza tiempo al realizar el trabajo, e Inicia de inmediato su nueva tarea?	necesita supervisión	siempre les toca culminar con su reporte al 100%	plazos establecidos	si	se lleva un control de lo urgente a realizar	promovemos la agilidad en procesos y servicios

CAPÍTULO II: PROPUESTA

2.1 Fundamentos teóricos aplicados

SPSS

Una vez calculadas las entrevistas, y habiendo obtenido el análisis de cada interrogante se procede a realizar la tabulación en el Programa Estadístico SPSS, en el cual se realizará la correlación de las preguntas entre sí y lograr tener respuestas según la aplicación de la Correlación de variables de Pearson.

Vista de Variables SPSS

La vista de Variables contiene descripción de los atributos de cada dato a ser analizado, en este análisis se ha agregado lo siguiente:

- Nombre de la variable: todas las entrevistas realizadas del Sector Público y Privado según su número asignado PUBLICO 1 - PRIVADO 1 etc., para de esta manera el momento de realizar la correlación bilateral podamos analizar los resultados de cada sector.
- Tipo: Este tipo de ponderación nos proyectará un resultado numérico.
- Anchura: Este elemento depende del volumen de la columna a ser utilizada.
- Decimales: se utilizarán 0 decimales, debido a que se entrevista un número exacto de personas.
- Etiqueta: Definiremos el nombre de la interrogación tanto en la entrevista del Pública como en la entrevista del Sector Privado.
- Valores: En números determinamos la escala de apreciación de las entrevistas.
- Perdidos: No existe cantidad perdida, únicamente existen números precisos.
- Alineación: Los índices se formarán a la derecha para tener una mejor lectura.
- Medida: Las variables a ponderar son Ordinales ya que poseen una escala cualitativa.

Vista de Datos

Una vez alimentada la base de Datos "Vista de Variables" se promueve a realizar la Tabulación de cada entrevista en la sección Vista de Datos, esta investigación detallada nos permite

realizar el Análisis de la Correlación Bivariado de Datos, para obtener una relación según Pearson de cada pregunta entre el Sector Público y Privado.

Correlación de Pearson

El factor de correlación de Pearson oscila entre -1 y $+1$: Un número menor que 0 indica que tiene una correlación negativa, es decir, que las dos variables están inmersas en sentido inverso. Cuanto es cercana a -1 , mayor es la potencia de esa relación invertida (cuando la cantidad en una sea muy alta, el valor en la otra será muy bajo). Cuando es exacto -1 , indica que tienen una correlación negativa perfecta. Un dato mayor que 0 muestra que existe una correlación positiva. En este caso las variables quedarían asociadas en sentido directo. Cuanto más cerca de $+1$, más alta es su asociación. Un valor exacto de $+1$ mencionaría una relación lineal positiva perfecta. Posteriormente, una correlación de 0, o próxima a 0, indica que no hay relación lineal entre las dos variables. (QuestionPro, 2023)

IMAGEN 2 Interpretación del coeficiente de Pearson

VALOR	INTERPRETACIÓN
-1.00	Correlación negativa perfecta
-0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.75	Correlación negativa considerable
-0.50	Correlación negativa media
-0.25	Correlación negativa débil
-0.10	Correlación negativa muy débil
0.00	No existe correlación alguna entre las variables
+0.10	Correlación positiva muy débil
+0.25	Correlación positiva débil
+0.50	Correlación positiva media
+0.75	Correlación positiva considerable
+0.90	Correlación positiva muy fuerte
+1.00	Correlación positiva perfecta

Correlación General

IMAGEN 3 Correlación General

Correlaciones

		V1SECTORPÚBLICO	V2SECTORPRIVADO
V1SECTORPÚBLICO	Correlación de Pearson	1	-,564
	Sig. (bilateral)		,244
	N	6	6
V2SECTORPRIVADO	Correlación de Pearson	-,564	1
	Sig. (bilateral)	,244	
	N	6	6

De acuerdo al análisis general de todas las preguntas se determina un valor exacto de -0.564 donde indica cuándo es cercana a -1, mayor es la potencia de esa relación invertida existiendo una correlación negativa en el análisis de regresión; esto significa que cuando una variable aumenta, la otra disminuye y viceversa entre el Sector Público y el Sector Privado.

Tomando en cuenta la diferencia de procedimientos y manejo de nómina de cada uno de los sectores, procesos de reclutamiento y selección de personal, plan de capacitaciones y aplicación de evaluaciones de desempeño, evidenciando en el sector privado la carencia de actualización y visualización a la mano de obra como uno de las fuentes fundamentales de productividad. La evaluación de desempeño que se aplica a la gestión del trabajador como una herramienta que permita de los resultados obtener mejoras necesita ser aplicada de manera digital a través de implementación de softwares para ambos sectores.

Fiabilidad**Escala: SECTORES****Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	6	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	6	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,818	10

➔ Kappa de evaluadores múltiples de Fleiss**Acuerdo global^a**

	Kappa	Asintótica			95% de intervalo de confianza asintótico	
		Error estándar	z	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Acuerdo global	-,009	,039	-,236	,814	-,086	,068

a. Los datos de muestra contienen 6 sujetos eficaces y 10 evaluadores.

Fiabilidad**Escala: SECTOR PUBLICO****Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	6	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	6	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,219	10

Kappa de evaluadores múltiples de Fleiss**Acuerdo global^a**

	Kappa	Asintótica			95% de intervalo de confianza asintótico	
		Error estándar	z	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Acuerdo global	-,143	,152	-,941	,347	-,440	,155

a. Los datos de muestra contienen 6 sujetos eficaces y 2 evaluadores.

Fiabilidad**Escala: SECTOR PRIVADO****Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	6	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	6	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,818	10

➔ Kappa de evaluadores múltiples de Fleiss**Acuerdo global^a**

	Kappa	Asintótica			95% de intervalo de confianza asintótico	
		Error estándar	z	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Acuerdo global	-,143	,152	-,941	,347	-,440	,155

a. Los datos de muestra contienen 6 sujetos eficaces y 2 evaluadores.

Correlación Pregunta 1

IMAGEN 4 Correlación 1

		Correlaciones	
		SECTOR PÚBLICO 1. ¿Cómo apreciaría la aplicación de los métodos de evaluación establecido en el manual de procedimiento s?	SECTOR PRIVADO 1. ¿Cómo apreciaría la aplicación de los métodos de evaluación establecido en el manual de procedimiento s?
SECTOR PÚBLICO 1. ¿Cómo apreciaría la aplicación de los métodos de evaluación establecido en el manual de procedimientos?	Correlación de Pearson	1	,000
	Sig. (bilateral)		1,000
	N	6	6
SECTOR PRIVADO 1. ¿Cómo apreciaría la aplicación de los métodos de evaluación establecido en el manual de procedimientos?	Correlación de Pearson	,000	1
	Sig. (bilateral)	1,000	
	N	6	6

El valor estadístico de r de Pearson en el análisis de la pregunta 1 referente a los métodos de evaluación establecidos en los manuales y procedimientos determina una correlación de 0,00 indicando que una correlación de 0, o próxima a 0, indica que no hay relación lineal entre las dos variables que no están asociadas en el mismo sentido el Sector Público y Privado.

Los/las profesionales del área de talento humano deben priorizar la capacitación constante al personal sobre las leyes, reglamentos y normativas a las que se rige cada organización, a fin de tener claro las obligaciones y beneficios entre las partes. Generar evaluaciones periódicas de acuerdo a lo establecido en los manuales a fin de conocer el estado en que se encuentra las entidades, así como el personal. Implementar nuevas herramientas digitales que permitan ser más interactivas y participativas y mejor obtención de resultados.

Correlación Pregunta 2

IMAGEN 5 Correlación 2

		Correlaciones	
		SECTOR PÚBLICO 2. ¿Qué podría indicar usted sobre el desempeño del trabajador?	SECTOR PRIVADO 2. ¿Qué podría indicar usted sobre el desempeño del trabajador?
SECTOR PÚBLICO 2.¿Qué podría indicar usted sobre el desempeño del trabajador?	Correlación de Pearson	1	-,217
	Sig. (bilateral)		,680
	N	6	6
SECTOR PRIVADO 2.¿Qué podría indicar usted sobre el desempeño del trabajador?	Correlación de Pearson	-,217	1
	Sig. (bilateral)	,680	
	N	6	6

En la pregunta 2 sobre el desempeño del trabajador se determina un valor exacto de -0.217 donde indica cuándo es cercana a -1, mayor es la potencia de esa relación invertida existiendo una correlación invertida negativa débil en el análisis de regresión; esto significa que cuando una variable aumenta, la otra disminuye y viceversa entre el Sector Público y el Sector Privado.

El desempeño del colaborador para ambos sectores es de considerar vista que corresponde al cumplimiento de metas, obtención de incentivos y reconocimientos, que permiten lograr una mejor imagen corporativa competitiva, considerando las ponderaciones hay un equilibrio no considerable entre el personal capacitado para este proceso en los 2 sectores, ya que el colaborador cumple conforme su perfil y experiencia para ejecutar sus actividades de manera adecuada en menor porcentaje para el sector privado vista que las políticas gerenciales demanda a mayor productividad viendo al personal como mano de obra, lo que genera alta rotación de colaboradores y generación de nuevos tiempos de capacitación y adaptación.

Correlación Pregunta 3

IMAGEN 6 Correlación 3

Correlaciones

		SECTOR PÚBLICO 3.¿El colaborador cumple con el perfil y práctica en sus capacidades de acuerdo al cargo asignado?	SECTOR PRIVADO 3.¿El colaborador cumple con el perfil y práctica en sus capacidades de acuerdo al cargo asignado?
SECTOR PÚBLICO 3.¿El colaborador cumple con el perfil y práctica en sus capacidades de acuerdo al cargo asignado?	Correlación de Pearson	1	,000
	Sig. (bilateral)		1,000
	N	6	6
SECTOR PRIVADO 3.¿El colaborador cumple con el perfil y práctica en sus capacidades de acuerdo al cargo asignado?	Correlación de Pearson	,000	1
	Sig. (bilateral)	1,000	
	N	6	6

El valor estadístico de r de Pearson en la pregunta 3 referente a que si el colaborador cumple con el perfil y capacidades de acuerdo al cargo el análisis representa una correlación de 0,00 indicando que una correlación de 0, o próxima a 0, indica que no hay relación lineal entre las dos variables que no están asociadas en el mismo sentido el Sector Público y Privado.

El proceso de reclutamiento permite generar un filtro específico de modo que cada candidato debe cumplir con los requisitos de acuerdo al puesto, funciones, tareas, actividades a desarrollar en cada sector con cierto nivel de experiencia siendo acorde a la necesidad institucional. Es necesario la supervisión, comunicación y bienestar del personal para lograr incentivar el mejor desempeño, así como en competencias aptitudes y actitudes.

Correlación Pregunta 4

IMAGEN 7 Correlación 4

Correlaciones

		SECTOR PÚBLICO 4.¿El personal efectúa con la cantidad de tareas asignado normalmente?	SECTOR PRIVADO 4.¿El personal efectúa con la cantidad de tareas asignado normalmente?
SECTOR PÚBLICO 4.¿El personal efectúa con la cantidad de tareas asignado normalmente?	Correlación de Pearson	1	,000
	Sig. (bilateral)		1,000
	N	6	6
SECTOR PRIVADO 4.¿El personal efectúa con la cantidad de tareas asignado normalmente?	Correlación de Pearson	,000	1
	Sig. (bilateral)	1,000	
	N	6	6

En el análisis de la pregunta 4 si el personal efectúa la cantidad de tareas asignadas determina una correlación de 0,00 indicando que una correlación de 0, o próxima a 0, indica que no hay relación lineal entre las dos variables que están asociadas en sentido inverso el Sector Público y Privado.

Las tareas y actividades se establecen de manera prioritaria de acuerdo a los tiempos establecidos y tamaño de la carga laboral, es importante el cumplimiento de los plazos a fin de evitar incurrir en sanciones, celeridad de trámites administrativos, baja ejecución en la gestión por procesos y en el sector privado que puede incurrir en la pérdida de clientes así como reflejar mal servicio y dañar la imagen corporativa; el colaborador debe ser supervisado y evaluado de manera que se pueda analizar el cumplimiento de tareas efectivizadas, que permitan establecer retroalimentación continua búsqueda de falencias y corrección de errores así como tiempos muertos. El personal que ejecuta de manera organizada y eficiente las actividades genera mejor productividad a la organización corresponde a trabajar con la responsabilidad de una asignación, la cual posee una fecha definida de inicio y finalización.

Correlación Pregunta 5

IMAGEN 8 Correlación 5

Correlaciones

		SECTOR PÚBLICO 5. ¿Los candidatos dispone del adecuado nivel de conocimiento de las actividades a realizar?	SECTOR PRIVADO 5. ¿Los candidatos dispone del adecuado nivel de conocimiento de las actividades a realizar?
SECTOR PÚBLICO 5.¿Los candidatos dispone del adecuado nivel de conocimiento de las actividades a realizar?	Correlación de Pearson	1	-,837 [*]
	Sig. (bilateral)		,038
	N	6	6
SECTOR PRIVADO 5.¿Los candidatos dispone del adecuado nivel de conocimiento de las actividades a realizar?	Correlación de Pearson	-,837 [*]	1
	Sig. (bilateral)	,038	
	N	6	6

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

El valor estadístico de r de Pearson de acuerdo a la pregunta 5 ¿los candidatos disponen del adecuado nivel de conocimiento de las actividades a realizar? se establece un valor exacto de -0,837 donde indica cuándo es cercana a -1, mayor es la potencia de esa relación invertida existiendo una correlación invertida negativa muy fuerte en el análisis de regresión; esto significa que cuando una variable aumenta, la otra disminuye y viceversa entre los sectores.

El sector público se rige a un manual de perfiles y cargos que establece la manera en que el candidato cumple los requisitos a postular interviniendo el título y nivel de conocimiento, experiencia que demanda la categorización de cada nivel jerárquico como servidor público a un puesto y remuneración, por lo cual discrimina estrictamente el título profesional requerido. El Sector Privado tiene cierto nivel de flexibilidad al momento de contratar personal que se asocie al puesto requerido, demandando capacitación y adaptación al nuevo cargo, donde genera aumento de carga laboral que repercute en alta rotación de nómina.

Correlación Pregunta 6

IMAGEN 9 Correlación 6

Correlaciones

		SECTOR PÚBLICO 6. ¿Dispone adecuada colaboración y condición ante la empresa, el líder y sus compañeros?	SECTOR PRIVADO 6. ¿Dispone adecuada colaboración y condición ante la empresa, el líder y sus compañeros?
SECTOR PÚBLICO 6. ¿Dispone adecuada colaboración y condición ante la empresa, el líder y sus compañeros?	Correlación de Pearson	1	-,500
	Sig. (bilateral)		,312
	N	6	6
SECTOR PRIVADO 6. ¿Dispone adecuada colaboración y condición ante la empresa, el líder y sus compañeros?	Correlación de Pearson	-,500	1
	Sig. (bilateral)	,312	
	N	6	6

En el análisis de la pregunta 6 si el colaborador dispone de colaboración y condición ante la empresa, líder y compañeros se instaura un valor exacto de -0,500 donde indica dos variables no correlacionadas porque cuándo es cercana a -1, mayor es la potencia de esa relación invertida existiendo una correlación invertida negativa media en el análisis de regresión; esto significa que cuando una variable aumenta, la otra disminuye y viceversa entre los dos sectores.

En los dos sectores la organización interrelaciona la comunicación entre líder y subordinado de acuerdo a las necesidades y requerimientos donde el servidor público siempre se encuentra presto a brindar la colaboración conforme su experiencia y conocimiento para trabajar en equipo y desarrollo de actividades, caso contrario al sector privado donde es escasa comunicación y acceso a directivos, se rige a estricto cumplimiento, así como exige de una total disponibilidad reunión diaria y mensual.

Correlación Pregunta 7

IMAGEN 10 Correlación 7

		SECTOR PÚBLICO 7. ¿Qué ras de juicio tiene ante el planteamiento de un problema tiene capacidad de solución ante situaciones y de admitir nuevas tareas?	SECTOR PRIVADO 7. ¿Qué ras de juicio tiene ante el planteamiento de un problema tiene capacidad de solución ante situaciones y de admitir nuevas tareas?
SECTOR PÚBLICO 7.¿Qué ras de juicio tiene ante el planteamiento de un problema tiene capacidad de solución ante situaciones y de admitir nuevas tareas?	Correlación de Pearson	1	-,632
	Sig. (bilateral)		,178
	N	6	6
SECTOR PRIVADO 7.¿Qué ras de juicio tiene ante el planteamiento de un problema tiene capacidad de solución ante situaciones y de admitir nuevas tareas?	Correlación de Pearson	-,632	1
	Sig. (bilateral)	,178	
	N	6	6

El valor estadístico de r de Pearson para la pregunta 7 ¿Qué ras de juicio tiene ante el planteamiento de un problema tiene capacidad de solución ante situaciones y de admitir nuevas tareas? es un valor exacto de -0,632 donde indica dos variables no correlacionadas porque cuándo es cercana a -1, mayor es la potencia de esa relación invertida existiendo una correlación invertida negativa considerable en el análisis de regresión; esto significa que cuando una variable aumenta, la otra disminuye y viceversa . En el Sector Público el servidor presenta alternativas de solución para atender y dar procedimiento a los problemas y trámites respectivos, de acuerdo al nivel de responsabilidad por jerarquía y en el Sector Privado siempre busca la solución sobre su problema, se logra encontrar la solución más viable.

Correlación Pregunta 8

IMAGEN 11 Correlación 8

		Correlaciones	
		SECTOR PÚBLICO 8. ¿Cuenta con la creatividad, de desempeño para crear innovar en proyectos nuevos?	SECTOR PRIVADO 8. ¿Cuenta con la creatividad, de desempeño para crear innovar en proyectos nuevos?
SECTOR PÚBLICO 8. ¿Cuenta con la creatividad, de desempeño para crear innovar en proyectos nuevos?	Correlación de Pearson	1	,657
	Sig. (bilateral)		,157
	N	6	6
SECTOR PRIVADO 8. ¿Cuenta con la creatividad, de desempeño para crear innovar en proyectos nuevos?	Correlación de Pearson	,657	1
	Sig. (bilateral)	,157	
	N	6	6

En el análisis de la pregunta 8 si el colaborador cuenta con la creatividad de desempeño para crear e innovar en proyectos nuevos determina un valor exacto de 0,657 indica que cuanto más cerca de +1, más alta es su asociación entre las dos variables existiendo una correlación positiva considerable en el análisis de regresión; esto significa que evolucionan en la misma dirección, es decir, si uno sube, el otro también sube y viceversa.

Para los dos sectores implica que el personal al convertirse en polifuncional le permite intervenir y poner en práctica planes y proyectos conforme a su perfil y capacitación, que propone de la innovación en la oportunidad de opinar sobre nuevos proyectos, si existe una buena creatividad en el equipo.

Correlación Pregunta 9

IMAGEN 12 Correlación 9**Correlaciones**

		SECTOR PÚBLICO 9. ¿Dispone con Capacitaciones adecuadas de la organización para el cumplimiento de las actividades/ cargos/funciones?	SECTOR PRIVADO 9. ¿Dispone con Capacitaciones adecuadas de la organización para el cumplimiento de las actividades/ cargos/funciones?
SECTOR PÚBLICO 9. ¿Dispone con Capacitaciones adecuadas de la organización para el cumplimiento de las actividades/ cargos/funciones?	Correlación de Pearson	1	-,476
	Sig. (bilateral)		,340
	N	6	6
SECTOR PRIVADO 9. ¿Dispone con Capacitaciones adecuadas de la organización para el cumplimiento de las actividades/ cargos/funciones?	Correlación de Pearson	-,476	1
	Sig. (bilateral)	,340	
	N	6	6

En la observación de la pregunta 9 de acuerdo al plan de capacitaciones para el cumplimiento de actividades, cargos y funciones se establece un valor exacto de -0,476 donde indica dos variables no correlacionadas porque cuándo es cercana a -1, mayor es la potencia de esa relación invertida existiendo una correlación invertida negativa débil en el análisis de regresión; esto significa que cuando una variable aumenta, la otra disminuye y viceversa entre los dos sectores.

El proceso de capacitación implica la diferencia que existe entre los sectores como el público que la entidad otorga la capacitación adecuada sin embargo por los horarios de trabajo no existe asistencia masiva. Sector Privado no existe constantemente un plan por escasos recursos y falta de inversión para capacitadores.

Correlación Pregunta 10

IMAGEN 13 Correlación 10

Correlaciones

		SECTOR PÚBLICO 10. ¿Desenvuelve con ligereza, economiza tiempo al realizar el trabajo, e Inicia de inmediato su nueva tarea?	SECTOR PRIVADO 10. ¿Desenvuelve con ligereza, economiza tiempo al realizar el trabajo, e Inicia de inmediato su nueva tarea?
SECTOR PÚBLICO 10. ¿Desenvuelve con ligereza, economiza tiempo al realizar el trabajo, e Inicia de inmediato su nueva tarea?	Correlación de Pearson	1	-,794
	Sig. (bilateral)		,059
	N	6	6
SECTOR PRIVADO 10. ¿Desenvuelve con ligereza, economiza tiempo al realizar el trabajo, e Inicia de inmediato su nueva tarea?	Correlación de Pearson	-,794	1
	Sig. (bilateral)	,059	
	N	6	6

El valor estadístico de r de Pearson de la pregunta 10 sobre la ligereza con la que desenvuelve, economiza tiempo e inicia una nueva tarea el trabajador determina un valor exacto de -0,794 siendo dos variables no correlacionadas porque cuándo es cercana a -1, mayor es la potencia de esa relación invertida existiendo una correlación invertida negativa considerable en el análisis de regresión; esto significa que cuando una variable aumenta, la otra disminuye y viceversa entre los dos sectores.

La capacidad del servidor público demanda desarrollo en el cumplimiento de tiempos y plazos establecidos al perfil por competencias responde de acuerdo a la carga laboral, priorización y en cuanto a disposiciones, llevando un control de lo urgente a realizar y en el sector privado promueve la agilidad en procesos y servicios ya que depende del servicio que brinda al cliente y la satisfacción que ejerce en los mismos cumpliendo en tiempos establecidos.

2.2 Descripción de la propuesta

Establecer estrategias y poder implementar manuales de mejora o de reestructuración de políticas, innovación del procedimiento de evaluación transportando a la nueva era digital de las actuales tendencias en inteligencia emocional y a nuevos softwares que permitan la digitalización en la obtención de resultados, que evidencien porcentajes para la mejora continua a favor de la mayor productividad de los subordinados, aplicar evaluaciones amigables que incentiven al personal, que la relación entre los miembros de una organización sea con visión al cumplimiento de las metas y objetivos de manera eficiente, que exista los incentivos necesarios y oportunidades de crecimiento profesional, que los líderes se involucren con el trabajador para que exista toma de decisiones apropiadas.

Implementar la comunicación, participación y capacitación, que promueve dentro de las empresas minimizar la fricción interna, estrés y tensión que se genera al momento de evaluar a los colaboradores de manera que se logre obtener resultados en porcentajes apropiados.

La variable del sector privado necesita analizar el desempeño a modo que le permita a los gerentes, motivarse a saber sobre el desempeño de los colaboradores, que se aplique herramientas en beneficio de los trabajadores y permita tener comunicación constante y direccionamiento de los objetivos de la organización, que los gerentes no tenga la idea masiva de que una capacitación u evaluación es sinónimo de incurrir en gastos, que a largo plazo incurra en alta rotación de personal, bajo desempeño, estrés laboral, mal clima organizacional, sobrecarga laboral.

Para las dos variables estudiadas se recomienda diferenciar tanto a las áreas administrativas, como áreas operativas, puesto que para los dos factores se crea comunicación donde permite la generación de ideas e innovación y el desarrollo interno.

ANEXO 4.1

2.3 Validación de la propuesta

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL / ESCUELA DE POSGRADOS

Estudiante(s):	DIAS VALLEJOS GEOCONDA MAGDALENA
Programa de maestría:	Gestión del Talento Humano
Proyecto desarrollado:	“Comparación de la evaluación de desempeño laboral, entre las entidades del sector público y privado de la provincia de “Loja””
Fecha de entrega final del TT:	15 de octubre de 2023
Línea de investigación institucional a la cual tributa el proyecto:	Gestión del Talento Humano
Beneficiarios directos e indirectos del proyecto:	
<p>Los beneficiarios directos son las Entidades Públicas y Empresas Privadas de la provincia de “Loja”, alrededor de 12 empresas. (6 c/u)</p> <p>Los beneficiarios indirectos son los usuarios y clientes de cada sector, y de fuente investigativa a quienes busquen un sustento científico referencial con respecto de las variables de estudio.</p>	
Resumen de los aportes de la investigación para el área del conocimiento	
<p>La evaluación de desempeño de las dos variables pública y privada, dentro del ámbito laboral desenvuelve su dinámica, y el efecto dependerá y evidenciará sobre la incidencia que tiene al momento de aplicar métodos de evaluación sobre los trabajadores.</p> <p>La comunicación, participación y capacitación promueve dentro de las empresas minimizar la fricción interna, estrés y tensión que se genera al momento de evaluar a los colaboradores de manera que se logre obtener resultados en porcentajes apropiados.</p>	

Resumen de los aportes de vinculación con la sociedad: empresas, organizaciones y comunidades
<p>Las empresas que busquen un referente sobre la evaluación de desempeño laboral, la necesidad de explicar si las variables en comparación se aplican de manera general y como actúa e incide en los trabajadores/colaboradores de cada sector. Identificando la necesidad de digitalizar y actualizar el proceso de evaluación, en la implementación de nuevos métodos y herramientas digitales.</p> <p>Puede hallar en esta investigación una línea base de búsqueda de alternativas, ya que este factor de incidencia laboral genera a las organizaciones tener una visión de la productividad, competitividad, e imagen corporativa que brinda.</p>
Nota: se adjunta al proyecto

Firmas de responsabilidad:

Estudiante	Profesor-tutor del proyecto	Coordinador del programa de maestría
Geoconda Magdalena Dias Vallejos	Mg. Sebastián Pérez	Mg. Sebastián Pérez

Revisado por:

Coordinación de Vinculación con la Sociedad	Coordinación de Investigación
Mg. Carolina Jaramillo	Mg. Yolvi Quintero

2.4 Matriz de articulación de la propuesta

EJES O PARTES PRINCIPALES	SUSTENTO TEÓRICO	SUSTENTO METODOLÓGICO	ESTRATEGIAS / TÉCNICAS	DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS	INSTRUMENTOS APLICADOS
CAPITULO I	Diagnostico	Enfoque Mixto: Alcance Correlacional Investigación de Campo	Mediante técnicas e instrumentos como Entrevista Correlación de Pearson y SPSS	Los procedimientos utilizados al momento de evaluar se identifican de acuerdo al análisis general entre las dos variables que refleja correlación negativa indicando que no existe relación.	Se aplicará un instrumento hibrido que tiene preguntas, que se contestan tanto de manera cuantitativa como cualitativa. "EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DIRIGIDA A: EMPRESAS PÚBLICAS Y PRIVADAS DE LA PROVINCIA DE "LOJA""
	Variables				
	Influencia	Tipo descriptivo correlacional	Se mide a través de (10 preguntas) con un universo muestral de 12 empresas (6 Públicas y 6 Privadas).	Existe un único índice de correlación positiva considerable en el análisis de regresión, que indica creatividad de desempeño para crear e innovar en proyectos nuevos	
	Cultura	Diseño cuantitativo experimental Método deductivo			
CAPITULO II	Análisis estadístico delas variables en estudio "EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DIRIGIDA A: EMPRESAS PÚBLICAS Y PRIVADAS DE LA PROVINCIA DE "LOJA""	Coeficiente de Pearson (correlación entre variables) SPSS (del inglés Statistical Package for Social Sciences)	Análisis estadístico(Alpha de Cronbach)para el análisis de las dos variables. Así como la comprobación decorrelación entre variables (Coeficiente de Pearson).	Las variables, entre el sector público y privado indican que no existe relación entre estas.	Interpretación de resultados numéricos.
	Discusión de resultados y hallazgos.				

CONCLUSIONES

El presente estudio, permite comprender la problemática de la evaluación de diagnóstico de manera individual al sector público y privado. Sobre las herramientas utilizadas, así como el conocimiento técnico, nivel de preparación académica de los encargados del proceso, la utilización de las normativas, la planificación adecuada en capacitaciones y calificación periódica, logrando obtener la diferencia que existen de discernimientos, procedimientos utilizados al momento de evaluar al personal, de manera que permite comprobar el ras de productividad interna, recomendando mejoras al proceso de evaluación, como se identificaron de acuerdo al análisis general entre las dos variables que refleja correlación negativa indicando que no existe relación ya que cada sector maneja de acuerdo a sus requerimientos.

Se distingue los factores dentro del contexto de evaluación del sector público y privado que incide en la falta de herramientas digitales, asignación de recursos y planificación dentro del sector privado y en el sector público la implementación de softwares que permitan obtener resultados que no sean intervenidos o modificados, así como la disposición de participación masiva y evaluación con parámetros de aprobación menos que de asistencia, de modo que admita a los dos sectores tener un amplio conocimiento y establecer mejoras e incentivos que motiven al personal a trabajar y lograr mayor productividad que refleje en niveles altos de calificación.

Concluida la investigación a los sectores público y privado de la provincia de Loja, se puede decir que la evaluación de desempeño laboral, expone antes los directivos las diferentes circunstancias que el personal subordinado lleva de manera diaria en el desarrollo de sus actividades y cumplimiento de funciones, se puede identificar las diferentes problemáticas que existan y búsqueda de solución a conflictos, es una aplicación directa al trabajador por su inmediato superior donde estipula parámetros a conocer, aptitudes, actitudes y desenvolvimiento donde visualiza al líder los aspectos que requiere

sean reforzados o necesitan de un sustento para mejorar como rotación de personal, implementar trabajo en equipo, fomentar la comunicación y constante capacitación, seguimiento y monitoreo a casos especiales de bajo rendimiento, para lograr una buena imagen corporativa.

La evaluación que aplica cada sector necesita ser reestructurada de modo que cambie el método convencional de escrita, de 90° líder - subordinado, periódicamente repetitiva, se establezca modificación a los ítems y parámetros que sean actualizados, busque innovación y cambios de manera proactiva, en el análisis interpretativo a las diferentes organizaciones/entidades como podemos identificar que existe un único índice de correlación positiva considerable en el análisis de regresión, que indica que el colaborador cuenta con la creatividad de desempeño para crear e innovar en proyectos nuevos determinando la semejanza para los dos sectores y evidenciando la necesidad de participación en nuevas ideas que permita al evaluado participar en proyectos que le admitan tener un crecimiento profesional.

El análisis de la comparación estadística de confiabilidad en el presente estudio, se puede concluir que las hipótesis son independientes, la evaluación de desempeño del sector público no tiene congruencia con el sector privado. El sector Público demanda al cumplimiento de una planificación periódica de acuerdo a la normativa y el sector Privado exige la valoración constante direccionada al cumplimiento de metas y objetivos que requieren obtener en cuanto a inversión, imagen corporativa y al servicio-atención.

RECOMENDACIONES

Es importante recopilar la información necesaria en base a la metodología planteada en la investigación de campo, de modo que permita conocer la situación actual del fenómeno, medir la información de los índices que aprueban obtener resultados, establecer el nivel de correlación existente entre las dos variables y en base al análisis poder establecer; conclusiones, estrategias y recomendar mejoras o reestructuración de políticas. Innovación al procedimiento de evaluación transportando a la nueva era digital de las actuales tendencias en inteligencia emocional a nuevos softwares que permitan la digitalización en la obtención de resultados, evidencien porcentajes para la mejora continua a favor de la mayor productividad de los subordinados, aplicar evaluaciones amigables que incentiven al personal, que la relación entre los miembros de una organización sea con visión al cumplimiento de las metas y objetivos de manera eficiente. Generando incentivos necesarios y oportunidades de crecimiento profesional, donde los líderes se involucren con el trabajador para que exista toma de decisiones apropiadas.

En el sector público se recomienda la aplicación de evaluación masiva y periódica, que no sea solo de cumplimiento a una planificación, sino aprobación y análisis de resultados que permitan conocer el estado colaborativo de los servidores, así como ampliar el conocimiento sobre el desempeño y evitar fricciones e inestabilidad por la aplicación de valoraciones, que son objeto de discernimientos internos dentro de los colaboradores e incertidumbre, deben ser asociadas a un proceso común para el logro de cumplimiento de la gestión por procesos.

La variable del sector privado necesita analizar el desempeño a modo que le permita a los gerentes motivarse a saber sobre el desempeño de los colaboradores, que se aplique herramientas en beneficio de los trabajadores y permita tener comunicación constante y direccionamiento de los objetivos de la organización. Los gerentes no tengan la idea masiva de que una capacitación u evaluación es sinónimo de incurrir en gastos. Por qué a largo plazo incurre en alta rotación de

personal, bajo desempeño, estrés laboral, mal clima organizacional, sobrecarga laboral.

Para las dos variables estudiadas se recomienda diferenciar tanto las áreas administrativas, como áreas operativas, puesto que para los dos factores se crea comunicación donde permite la generación de ideas e innovación y el desarrollo interno.

Para la generación de nuevos artículos científicos, en investigaciones futuras sobre la evaluación de desempeño, emplear de manera longitudinal seleccionar una de las dos variables y cotejar con la muestra presentada. Siendo importante recalcar que en el presente estudio las variables no representan tener ninguna correlación, lo cual en análisis e investigaciones futuras los resultados pueden cambiar y correlacionarse entre sí.

BIBLIOGRAFÍA

- Méndez Bravo, J., Bolaños Piedrahita, C., & Méndez Bravo, M. (2023). La cultura organizacional y su efecto en el desempeño empresarial.
- Vidal Arizabaleta , E. (2004). *Diagnóstico organizacional: evaluación sistémica del desempeño empresarial en la era digital*. Ecoe Ediciones. <https://doi.org/https://elibro.net/es/lc/uisrael/titulos/69005>
- Viejó León, J., Lujan Johnson, G., & Delgado Bonilla, B. (2023). La influencia del desempeño directivo en el clima organizacional de las instituciones públicas en Ecuador. *6(1)*, 115-124.
- Arriaga Chavez , Y. (2022). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de servicio del Distrito Miraflores, Lima.
- Arthur Creswell, J. J. (203). Metodología de la investigación Investigación cuantitativa, cualitativa y mixta. Universidad de Colima.
- Atencio Pilcomamani, M. (2019). Percepción de la socialización organizacional y su relación en la evaluación del desempeño laboral de los servidores de la Zona Registral N°XII. 115.
- Bravo Rojas, L. M., Valenzuela Muñoz, A., Ramos Vera, P. M., & Tejada Arana, A. A. (2019). Perspectiva teórica del diagnóstico. *vol. 24*(núm. 88), 11. <https://doi.org/Revista Venezolana de Gerencia>,
- Bryman, A. (2004). *Investigación cuantitativa, cualitativa y mixta*. <https://recursos.ucol.mx/tesis/investigacion.php>
- Casallas Torres, D. F. (2016). Aplicación de la evaluación de desempeño 360° como herramienta para alcanzar el éxito.
- Cendales Ayala, B., Segura Camacho, S., & González Bríñez, M. (2019). Variables e Instrumentos para la evaluación del desempeño individual en el trabajo. *Universidad y salud*, *21(2)*, 176-187.
- Chávez Gutiérrez , É., Aduna Mondragón,, A. P., & Correa López, M. I. (2018). El liderazgo como factor determinante del clima organizacional. En El. <https://doi.org/Universidad Juárez del Estado de Durango,PDF e-book>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones*. McGraw - Hill.
- Chicaiza Quillupangui, J. (2023). El estrés laboral y su incidencia en el desempeño laboral en docentes del Colegio Técnico San José de la ciudad de Quito en el periodo 2022-2023.
- Esigef. (2023). *Listado de entidades públicas*. https://esigef.finanzas.gob.ec/esigef/Ayuda/Listado_entidades_publicas.pdf

- García Hernández, M. D., Martínez Garrido, C., Martín Martín, N., & Sánchez Gómez, L. (2004). *Metodología de Investigación Avanzada*. Universidad Autónoma de Madrid.
- Haro Cando, D., & Hurtado Masapanta, F. (2023). Incidencia del síndrome BURNOUT y desempeño laboral en una empresa de automatismos y domótica al norte de Quito.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). Definiciones de los enfoques cualitativo, cuantitativo sus similitudes y diferencias. McGraw Hill Education, México.
- INEC), I. N. (2023). *Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC)*. <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/directoriodeempresas/>
- López, P. L. (2004). Población muestra y muestreo. Punto Cero.
- Lorena V. (2021). *Alteryx*. <https://www.alteryx.com/es-419/about-us>
- Mata Solís, L. D. (2020-2022). *Investigalia*. Investigalia: <https://investigaliacr.com/que-es-investigaliacr/>
- Mejía Mejía, E. (2005). Técnicas e instrumentos de investigación. 239. <https://doi.org/http://online.aliat.edu.mx/adistancia/InvCuantitativa/LecturasU6/tecnicas.pdf>
- Monterrey, I. T. (2020). *Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos*. <http://www.cca.org.mx/ps/profesores/cursos/apops/Obj02/web/media/pdf/Parasabermas.pdf>
- Moreno, P. (2005). Metodología de la Investigación. Universitat Rovira I Virgili.
- Organización de las Naciones Unidas. (2023). *Evaluación de las actividades de la FAO relativas al fortalecimiento de capacidades*. <https://www.fao.org/capacity-development/resources/practical-tools/analyse-organizational-performance/es/>
- Parella Stracuzzi, S., & Martins, F. (2006). Investigación de campo: características, tipos, técnicas y etapas. FEDUPEL, 2006.
- QuestionPro. (2023). <https://www.questionpro.com/blog/es/coeficiente-de-correlacion-de-pearson/#:~:text=El%20coeficiente%20de%20correlaci%C3%B3n%20de%20Pearson%20es%20una%20prueba%20que,de%20%2B1%20a%20%2D1.>
- Quintela del Río, A. (2019). Estadística Básica Edulcorada. Creative Commons License.
- Taype Molina, M. (200-2015). Definición y objetivos de la Evaluación del Desempeño. <https://doi.org/https://www.gestiopolis.com/definicion-y-objetivos-de-la-evaluacion-del-desempeno/>
- Vásquez, D., Romero, G., & Martínez, J. (2017). *El acompañamiento familiar en el proceso de formación escolar para la realidad colombiana: de la responsabilidad a la necesidad*. Revista virtual de la Institución Universitaria de Envigado.

Zapata Flores, J. C., & Dias Vallejos, G. M. (2022). Análisis comparativo del proceso de reclutamiento y selección de personal en las Empresas Públicas y Privadas del Distrito Metropolitano de Quito.

ANEXOS

ANEXO 1

FORMATO DE LA ENTREVISTA SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO							
DIRIGIDA A: EMPRESAS PÚBLICAS Y PRIVADAS DE LA PROVINCIA DE LOJA							
Entidad:							
Nombre del colaborador:					Fecha:		
Departamento/Sección:					Puesto: DIRECTIVO	GERENCIAL	
ESCALA: / 1. Deficiente / 2. Regular / 3. Bueno / 4. Muy bueno / 5. Excelente							
No	Descripción	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente	Descripción
1	¿Cómo apreciaría la aplicación de los métodos de evaluación establecido en el manual de procedimientos?						
2	¿Qué podría indicar usted sobre el desempeño del trabajador?						
3	¿El colaborador cumple con el perfil y práctica en sus capacidades de acuerdo al cargo asignado?						
4	¿El personal efectúa con la cantidad de tareas asignado normalmente?						
5	¿Los candidatos dispone del adecuado nivel de conocimiento de las actividades a realizar?						
6	¿Dispone adecuada colaboración y condición ante la empresa, el líder y sus compañeros?						
7	¿Qué ras de juicio tiene ante el planteamiento de un problema tiene capacidad de solución ante situaciones y de admitir nuevas tareas?						
8	¿Cuenta con la creatividad, de desempeño para crear innovar en proyectos nuevos?						
9	¿Dispone con Capacitaciones adecuadas de la organización para el cumplimiento de las actividades/ cargos/funciones?						
10	¿Desenvuelve con ligereza, economiza tiempo al realizar el trabajo, e Inicia de inmediato su nueva tarea						

Entrevistado: _____

Sello:

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

DIRIGIDA A: EMPRESAS PÚBLICAS DE LA PROVINCIA DE LOJA

Entidad: SEESSA

Nombre del colaborador: FRANJA GUERRERO Fecha: 2023-08-01

Departamento/Sección: SURDEJ Puesto: DIRECTIVO GERENCIAL

Desempeño en la función: Considerar exclusivamente el desempeño actual del trabajador en su función.

ESCALA: / 1. Deficiente / 2. Regular / 3. Bueno / 4. Muy bueno / 5. Excelente

No	Descripción	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente	Descripción criterio.
1	¿Cómo apreciaría la aplicación de los métodos de selección establecido en el manual de procedimientos?			X			CONTIENE REQUERIMIENTOS QUE CORRESPONDE A LOS PROCESOS SE REALIZAN DE MANERA EFICIENTE Y OPORTUNA
2	¿Qué podría indicar usted sobre el desempeño del trabajador?					X	QUISIERA TRABAJAR EN LA EMPRESA COMPLETAR SERVICIOS PRESTADOS EN LAS FUNCIONES A LOS ENCARGADOS
3	¿El colaborador cumple con el perfil y práctica en sus capacidades de acuerdo al cargo asignado?				X		SE CUMPLE CON LA CAPACIDAD DE PERSONAL SE REALIZA EL ANÁLISIS PREVIO DE CUMPLIMIENTO DE SERVICIOS
4	¿El personal efectúa con la cantidad de tareas asignado normalmente?				X		EFECTIVAMENTE LAS TAREAS SE CUMPLEN COMO CORRESPONDE
5	¿Los candidatos dispone del adecuado nivel de conocimiento de las actividades a realizar?				X		CUMPLEN CON LOS REQUISITOS EXIGIDOS PARA DESEMPEÑAR EL CARGO
6	¿Dispone adecuada colaboración y condición ante la empresa, el líder y sus compañeros?				X		SIEMPRE
7	¿Qué ras de juicio tiene ante el planteamiento de un problema tiene capacidad de solución ante situaciones y de admitir nuevas tareas?			X			LA SUPERINTENDENCIA ADQUISICIÓN HACE LAS VECES DE TOME DE LAS SOLUCIONES PRECISAS RELACIONADOS CON PERSONAL
8	¿Cuenta con la creatividad, de desempeño para crear innovar en proyectos nuevos?				X		SI
9	¿Dispone con Capacitaciones adecuadas de la organización para el cumplimiento de las actividades/ cargos/funciones?					X	SI
10	¿Desenvuelve con ligereza, economiza tiempo al realizar el trabajo, e Inicia de inmediato su nueva tarea			X			CONTIENE LAS NECESIDADES Y DISPONIBILIDAD DE RECURSOS.

Entrevistado: FRANJA GUERRERO

Sello:



EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

DIRIGIDA A: EMPRESAS PÚBLICAS DE LA PROVINCIA DE LOJA

Entidad: Hospital Basico # 31 "LOJA"

Nombre del colaborador: Daniel Gonzalez Fecha: 04/08/2023

Departamento/Sección: Talento Humano Puesto: DIRECTIVO GERENCIAL

Desempeño en la función: Considerar exclusivamente el desempeño actual del trabajador en su función.

ESCALA: / 1. Deficiente / 2. Regular / 3. Bueno / 4. Muy bueno / 5. Excelente

No	Descripción	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente	Descripción criterio.
1	¿Cómo apreciaría la aplicación de los métodos de selección establecido en el manual de procedimientos?			X			De acuerdo a lo establecido en la normativa
2	¿Qué podría indicar usted sobre el desempeño del trabajador?			X			Se estable evaluaciones semestrales de desempeño y gestión
3	¿El colaborador cumple con el perfil y práctica en sus capacidades de acuerdo al cargo asignado?		X				El perfil de ingreso no aplica en la práctica administrativa
4	¿El personal efectúa con la cantidad de tareas asignado normalmente?			X			Si se establece en los tiempos y carga laboral
5	¿Los candidatos dispone del adecuado nivel de conocimiento de las actividades a realizar?	X					No siempre debe capacitarse y recibir inducción
6	¿Dispone adecuada colaboración y condición ante la empresa, el líder y sus compañeros?		X				Un poco adecuado de acuerdo a la jerarquía
7	¿Qué ras de juicio tiene ante el planteamiento de un problema tiene capacidad de solución ante situaciones y de admitir nuevas tareas?			X			Si en base al cargo y en apoyo al directivo y autoritar
8	¿Cuenta con la creatividad, de desempeño para crear innovar en proyectos nuevos?				X		Si, permite intervenir y poner en práctica
9	¿Dispone con Capacitaciones adecuadas de la organización para el cumplimiento de las actividades/ cargos/funciones?				X		Constantemente el personal debe estar capacitado y entrenado
10	¿Desenvuelve con ligereza, economiza tiempo al realizar el trabajo, e Inicia de inmediato su nueva tarea			X			Complimentos en tiempos y disposiciones q' deben ser inmediatas

Entrevistado: 

Sello:



EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO							
DIRIGIDA A: EMPRESAS PÚBLICAS DE LA PROVINCIA DE LOJA							
Entidad: <u>ENI</u>							
Nombre del colaborador: <u>Duque Paredes</u>				Fecha: <u>11-08-23</u>			
Departamento/Sección: <u>Talento humano</u>				Puesto: DIRECTIVO <input checked="" type="checkbox"/> GERENCIAL <input type="checkbox"/>			
Desempeño en la función: Considerar exclusivamente el desempeño actual del trabajador en su función.							
ESCALA: / 1. Deficiente / 2. Regular / 3. Bueno / 4. Muy bueno / 5. Excelente							
No	Descripción	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente	Descripción criterio.
1	¿Cómo apreciaría la aplicación de los métodos de selección establecido en el manual de procedimientos?				✓		De acuerdo a políticas internas y procedimientos
2	¿Qué podría indicar usted sobre el desempeño del trabajador?				✓		Deben garantizar la imagen corporativa
3	¿El colaborador cumple con el perfil y práctica en sus capacidades de acuerdo al cargo asignado?				✓		No siempre se cumple
4	¿El personal efectúa con la cantidad de tareas asignado normalmente?				✓		Estable por metas
5	¿Los candidatos dispone del adecuado nivel de conocimiento de las actividades a realizar?				✓		Necesita ser capacitado de acuerdo a la función
6	¿Dispone adecuada colaboración y condición ante la empresa, el líder y sus compañeros?				✓		Comunicación es fundamental para todos en equipo
7	¿Qué ras de juicio tiene ante el planteamiento de un problema tiene capacidad de solución ante situaciones y de admitir nuevas tareas?			✓			De acuerdo al Nivel de responsabilidad
8	¿Cuenta con la creatividad, de desempeño para crear innovar en proyectos nuevos?		✓				Se establece planes y proyectos
9	¿Dispone con Capacitaciones adecuadas de la organización para el cumplimiento de las actividades/ cargos/funciones?			✓			Cumplir con el plan anual de capacitación
10	¿Desenvuelve con ligereza, economiza tiempo al realizar el trabajo, e Inicia de inmediato su nueva tarea				✓		De acuerdo a la carga laboral

Entrevistado: Duque Paredes Mora

Sello:

Ing. Lucy Cevallos Mora
PERUWISORA CHI ETC CONSULTING S.A.S. - LOJA

ENI
LOJA - ECUADOR
Tel: 2 3731700 - Fax: 70079
Cel.: 098221 0588
mailto:lucy@cevalloseni.com.ec
www.cevalloseni.com.ec
SURT RVISORA ENI CDS TENIRO APT. 701A 101A
Ing. Lucy Cevallos Mora

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

DIRIGIDA A: EMPRESAS PÚBLICAS DE LA PROVINCIA DE LOJA

Entidad: Municipio de Loja

Nombre del colaborador: Pablo Naranjo

Fecha: 04-08-2023

Departamento/Sección: Talento Humano

Puesto: DIRECTIVO GERENCIAL

Desempeño en la función: Considerar exclusivamente el desempeño actual del trabajador en su función.

ESCALA: / 1. Deficiente / 2. Regular / 3. Bueno / 4. Muy bueno / 5. Excelente

No	Descripción	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente	Descripción criterio.
1	¿Cómo apreciaría la aplicación de los métodos de selección establecido en el manual de procedimientos?			✓			- Según la Norma técnica establecida por el Ministerio de Trabajo, su aplicación es del 100% con un resultado mediano considerando la alta cantidad de funcionarios.
2	¿Qué podría indicar usted sobre el desempeño del trabajador?			✓			- Basados en los resultados de la evaluación, su desempeño es aceptable.
3	¿El colaborador cumple con el perfil y práctica en sus capacidades de acuerdo al cargo asignado?				✓		- Todos los funcionarios están sometidos a la calificación según el Perfil del puesto.
4	¿El personal efectúa con la cantidad de tareas asignado normalmente?				✓		- Según las tareas asignadas, estas están dentro del rango de carga laboral, las cuales se cumplen en los plazos establecidos.
5	¿Los candidatos dispone del adecuado nivel de conocimiento de las actividades a realizar?				✓		- Si, ya que están sometidos a un perfil profesional que se analiza al ingresar.
6	¿Dispone adecuada colaboración y condición ante la empresa, el líder y sus compañeros?				✓		- Según los resultados de la evaluación de desempeño, los funcionarios cumplen en estas competencias.
7	¿Qué ras de juicio tiene ante el planteamiento de un problema tiene capacidad de solución ante situaciones y de admitir nuevas tareas?				✓		- Cumplen con un nivel Alto
8	¿Cuenta con la creatividad, de desempeño para crear innovar en proyectos nuevos?				✓		- cumplen con un nivel Alto.
9	¿Dispone con Capacitaciones adecuadas de la organización para el cumplimiento de las actividades/ cargos/funciones?			✓			- Las capacitaciones son de autogestión; por lo que no es un nivel óptimo de capacitación.
10	¿Desenvuelve con ligereza, economiza tiempo al realizar el trabajo, e Inicia de inmediato su nueva tarea			✓			- Esta competencia es de nivel medio, ya que depende de la carga laboral.

Entrevistado: _____



Sello: _____



EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

DIRIGIDA A: EMPRESAS PÚBLICAS DE LA PROVINCIA DE LOJA

Entidad: Fuerzas Armadas
 Nombre del colaborador: Veronica Byaraw Fecha: 8. Agosto / 23.
 Departamento/Sección: Bienestar Personal Puesto: DIRECTIVO GERENCIAL

Desempeño en la función: Considerar exclusivamente el desempeño actual del trabajador en su función.
 ESCALA: / 1. Deficiente / 2. Regular / 3. Bueno / 4. Muy bueno / 5. Excelente

No	Descripción	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente	Descripción criterio.
1	¿Cómo apreciaría la aplicación de los métodos de selección establecido en el manual de procedimientos?				✓		Existe manual de procedimientos y normativas
2	¿Qué podría indicar usted sobre el desempeño del trabajador?				✓		Se basa en las metas x gestión de procesos
3	¿El colaborador cumple con el perfil y práctica en sus capacidades de acuerdo al cargo asignado?					✓	No al 100% intermedio por la participación transparente
4	¿El personal efectúa con la cantidad de tareas asignado normalmente?					✓	De acuerdo a disposiciones y prioridades
5	¿Los candidatos dispone del adecuado nivel de conocimiento de las actividades a realizar?					✓	Se evalúa al ingreso la experiencia para el perfil
6	¿Dispone adecuada colaboración y condición ante la empresa, el líder y sus compañeros?					✓	Trabajo en equipo y desarrollo de actividades
7	¿Qué ras de juicio tiene ante el planteamiento de un problema tiene capacidad de solución ante situaciones y de admitir nuevas tareas?					✓	Termina rápida siempre dispone soluciones, el líder e jefe de área
8	¿Cuenta con la creatividad, de desempeño para crear innovar en proyectos nuevos?					✓	Busca los medios para cumplir con el perfil y competencias
9	¿Dispone con Capacitaciones adecuadas de la organización para el cumplimiento de las actividades/ cargos/funciones?			✓			En base al plan de capacitaciones establecido
10	¿Desenvuelve con ligereza, economiza tiempo al realizar el trabajo, e inicia de inmediato su nueva tarea					✓	Debe priorizar y en cuanto a disposiciones

Entrevistado: Veronica Byaraw

Sello:



EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

DIRIGIDA A: EMPRESAS PÚBLICAS DE LA PROVINCIA DE LOJA

Entidad: Consejo de la Judicatura de Loja

Nombre del colaborador: Carlos Torres Ortega

Fecha: 04-09-2023

Departamento/Sección: Talento Humano

Puesto: DIRECTIVO GERENCIAL

Desempeño en la función: Considerar exclusivamente el desempeño actual del trabajador en su función.

ESCALA: / 1. Deficiente / 2. Regular / 3. Bueno / 4. Muy bueno / 5. Excelente

No	Descripción	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente	Descripción criterio.
1	¿Cómo apreciaría la aplicación de los métodos de selección establecido en el manual de procedimientos?			X			La entidad, aplica conforme a lo normado a propósito de la selección de personal, conforme al manual de selección de personal.
2	¿Qué podría indicar usted sobre el desempeño del trabajador?			X			El servidor conforme a su perfil y experiencia, ejecuta sus actividades de manera adecuada.
3	¿El colaborador cumple con el perfil y práctica en sus capacidades de acuerdo al cargo asignado?				X		El servidor vinculado a la entidad, cumple con el perfil y experiencia para ejecutar sus funciones.
4	¿El personal efectúa con la cantidad de tareas asignado normalmente?				X		El servidor conforme a los tareas asignadas, elabora sus tareas de manera adecuada.
5	¿Los candidatos dispone del adecuado nivel de conocimiento de las actividades a realizar?				X		Los servidores incorporados a la entidad, poseen de un adecuado nivel de conocimiento para realizar sus actividades.
6	¿Dispone adecuada colaboración y condición ante la empresa, el líder y sus compañeros?				X		El servidor siempre se encuentra presto a brindar la colaboración, conforme a su experiencia y conocimiento.
7	¿Qué ras de juicio tiene ante el planteamiento de un problema tiene capacidad de solución ante situaciones y de admitir nuevas tareas?				X		El servidor, presenta alto poder de decisión para atender y dar solución a los problemas de su ámbito de responsabilidad.
8	¿Cuenta con la creatividad, de desempeño para crear innovar en proyectos nuevos?				X		Conforme a su perfil y su experiencia, el servidor propone ideas innovadoras en el desempeño de sus funciones.
9	¿Dispone con Capacitaciones adecuadas de la organización para el cumplimiento de las actividades/ cargos/funciones?			X			La entidad otorga la capacitación adecuada, sin embargo por los horarios de trabajo, no pueden asistir a las capacitaciones.
10	¿Desenvuelve con ligereza, economiza tiempo al realizar el trabajo, e Inicia de inmediato su nueva tarea				X		Atiende al despacho de los tramites, conforme se dispone por parte de la autoridad superior.

Entrevistado: 

Sello: 

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO							
DIRIGIDA A: EMPRESAS PRIVADAS DE LA PROVINCIA DE LOJA							
Entidad: <u>TEAM FOODS - PRONACA</u>				Fecha: <u>09-08-2023</u>			
Nombre del colaborador: <u>BERTHA RUIZ</u>				Puesto: <input checked="" type="checkbox"/> DIRECTIVO <input type="checkbox"/> GERENCIAL			
Departamento/Sección:				Desempeño en la función: Considerar exclusivamente el desempeño actual del trabajador en su función.			
ESCALA: / 1. Deficiente / 2. Regular / 3. Bueno / 4. Muy bueno / 5. Excelente							
No	Descripción	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente	Descripción criterio
1	¿Cómo apreciaría la aplicación de los métodos de selección establecido en el manual de procedimientos?			X			SE BASA EN POLÍTICAS DE GERENCIA
2	¿Qué podría indicar usted sobre el desempeño del trabajador?			X			BAJO E INCLuye ALTA ROTACION PERSONAL
3	¿El colaborador cumple con el perfil y práctica en sus capacidades de acuerdo al cargo asignado?				X		CUMPLE DE ACUERDO AL CONTRATO
4	¿El personal efectúa con la cantidad de tareas asignado normalmente?				X		SOBRECARGA LABORAL Y TIEMPO
5	¿Los candidatos dispone del adecuado nivel de conocimiento de las actividades a realizar?				X		RECIBE CAPACITACION Y SEGUIMIENTO DE CUMPLIMIENTO
6	¿Dispone adecuada colaboración y condición ante la empresa, el líder y sus compañeros?				X		ES CASI COMUNICACION Y ACCESO A DIRECTIVOS
7	¿Qué ras de juicio tiene ante el planteamiento de un problema tiene capacidad de solución ante situaciones y de admitir nuevas tareas?			X			DEPENDE DE LOS DIRECTIVOS
8	¿Cuenta con la creatividad, de desempeño para crear innovar en proyectos nuevos?			X			LIMITADO
9	¿Dispone con Capacitaciones adecuadas de la organización para el cumplimiento de las actividades/ cargos/funciones?				X		NO EXISTE PLAN POR EOLASO RECURSO / NO HAY INVERSION XDA CAPACITADORES
10	¿Desenvuelve con ligereza, economiza tiempo al realizar el trabajo, e Inicia de inmediato su nueva tarea				X		NECESITA SUPERVISION

Entrevistado: 



EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

DIRIGIDA A: EMPRESAS PRIVADAS DE LA PROVINCIA DE LOJA

Entidad: Distribuidora "INTISOL CIA LTDA"

Nombre del colaborador: Sra. María Jhán

Fecha: 09.08.2023

Departamento/Sección: _____

Puesto: DIRECTIVO GERENCIAL

Desempeño en la función: Considerar exclusivamente el desempeño actual del trabajador en su función.

ESCALA: / 1. Deficiente / 2. Regular / 3. Bueno / 4. Muy bueno / 5. Excelente

No	Descripción	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente	Descripción criterio
1	¿Cómo apreciaría la aplicación de los métodos de selección establecido en el manual de procedimientos?			X			Porque el personal no cumple con lo requerido.
2	¿Qué podría indicar usted sobre el desempeño del trabajador?				X		Porque se trabaja hasta culminar con lo propuesto en el día.
3	¿El colaborador cumple con el perfil y práctica en sus capacidades de acuerdo al cargo asignado?				X		de mayoría si dependiendo el personal que se contrata.
4	¿El personal efectúa con la cantidad de tareas asignado normalmente?				X		Porque el cliente mucha de las veces no colabora.
5	¿Los candidatos dispone del adecuado nivel de conocimiento de las actividades a realizar?			X			Mediante los días de interacción de la con los clientes.
6	¿Dispone adecuada colaboración y condición ante la empresa, el líder y sus compañeros?				X		Siempre está a su disposición.
7	¿Qué ras de juicio tiene ante el planteamiento de un problema tiene capacidad de solución ante situaciones y de admitir nuevas tareas?				X		Siempre se da solución ante problemas con el cliente.
8	¿Cuenta con la creatividad, de desempeño para crear innovar en proyectos nuevos?			X			Graba de cursos innovadores
9	¿Dispone con Capacitaciones adecuadas de la organización para el cumplimiento de las actividades/ cargos/funciones?				X		
10	¿Desenvuelve con ligereza, economiza tiempo al realizar el trabajo, e Inicia de inmediato su nueva tarea					X	Siempre los hace culminar con su reporte al 100.0%

Entrevistado: _____

Sello: _____



EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

DIRIGIDA A: EMPRESAS PRIVADAS DE LA PROVINCIA DE LOJA

Entidad: CASA BOLIVAR HOTEL MUSEO

Nombre del colaborador: Maglona Eguiguren Fecha: 09-08-2023

Departamento/Sección: Adminis Puesto: DIRECTIVO GERENCIAL

Desempeño en la función: Considerar exclusivamente el desempeño actual del trabajador en su función.

ESCALA: / 1. Deficiente / 2. Regular / 3. Bueno / 4. Muy bueno / 5. Excelente

No	Descripción	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente	Descripción criterio
1	¿Cómo apreciaría la aplicación de los métodos de selección establecido en el manual de procedimientos?					X	POLÍTICAS PROPUESTAS Y APLICADAS AL DESARROLLO
2	¿Qué podría indicar usted sobre el desempeño del trabajador?					70% E 30% Reg.	EN MAYOR PARTE CUMPLE SIN NECESIDAD SUPERVISIÓN
3	¿El colaborador cumple con el perfil y práctica en sus capacidades de acuerdo al cargo asignado?				X		DEBE SER ACORDE A LA NECESIDAD INSTITUCIONAL
4	¿El personal efectúa con la cantidad de tareas asignado normalmente?			X			MEDIANAMENTE
5	¿Los candidatos dispone del adecuado nivel de conocimiento de las actividades a realizar?			X			POCOS PROFESIONALES CON ESPECIALIZACIÓN
6	¿Dispone adecuada colaboración y condición ante la empresa, el líder y sus compañeros?				X		SE NICE A ESTRICTO CUMPLIMIENTO
7	¿Qué ras de juicio tiene ante el planteamiento de un problema tiene capacidad de solución ante situaciones y de admitir nuevas tareas?		X				DEPENDE DE DIRECCIÓN
8	¿Cuenta con la creatividad, de desempeño para crear innovar en proyectos nuevos?				X		PARTICIPA COMUNICA
9	¿Dispone con Capacitaciones adecuadas de la organización para el cumplimiento de las actividades/ cargos/funciones?				X		FUNDAMENTAL AUTO PREPARACIÓN
10	¿Desenvuelve con ligereza, economiza tiempo al realizar el trabajo, e Inicia de inmediato su nueva tarea			X			PLAZOS ESTABLECIDOS

Entrevistado: 

Sello: 
CASA BOLIVAR
 HOTEL MUSEO
 Vilnius Cia. Ltda.
 RUC. 11917860640
 LOJA - ECUADOR

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO							
DIRIGIDA A: EMPRESAS PRIVADAS DE LA PROVINCIA DE LOJA							
Entidad: <u>HOTEL LIBERTADOR</u>							
Nombre del colaborador: <u>Mg. Belén Suárez Jaramillo</u>				Fecha: <u>03 Agosto/2023</u>			
Departamento/Sección: <u>Administrativa</u>				Puesto: DIRECTIVO <input type="checkbox"/> GERENCIAL <input checked="" type="checkbox"/>			
Desempeño en la función: Considerar exclusivamente el desempeño actual del trabajador en su función.							
ESCALA: / 1. Deficiente / 2. Regular / 3. Bueno / 4. Muy bueno / 5. Excelente							
No	Descripción	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente	Descripción criterio
1	¿Cómo apreciaría la aplicación de los métodos de selección establecido en el manual de procedimientos?			X			→ Se están trabajando en la actualización de un nuevo manual en donde incluye aptitudes con el cliente.
2	¿Qué podría indicar usted sobre el desempeño del trabajador?				X		→ Responde a las necesidades de la empresa.
3	¿El colaborador cumple con el perfil y práctica en sus capacidades de acuerdo al cargo asignado?				X		→ Mediante una previa capacitación, si, lo hace.
4	¿El personal efectúa con la cantidad de tareas asignado normalmente?				X		→ Aún no; falta trabajar más en autonomía de actividades.
5	¿Los candidatos dispone del adecuado nivel de conocimiento de las actividades a realizar?				X		→ Si, siempre y cuando se establezca el cronograma.
6	¿Dispone adecuada colaboración y condición ante la empresa, el líder y sus compañeros?				X		→ Trabajamos continuamente en empoderamiento e identidad empresarial.
7	¿Qué ras de juicio tiene ante el planteamiento de un problema tiene capacidad de solución ante situaciones y de admitir nuevas tareas?				X		→ Si, las más cosas trabajamos x consolidar destrezas en situaciones extraordinarias.
8	¿Cuenta con la creatividad, de desempeño para crear innovar en proyectos nuevos?				X		→ Por ser polifuncional si.
9	¿Dispone con Capacitaciones adecuadas de la organización para el cumplimiento de las actividades/ cargos/funciones?			X			→ Trabajamos el plan de capacitación constante.
10	¿Desenvuelve con ligereza, economiza tiempo al realizar el trabajo, e Inicia de inmediato su nueva tarea				X		si

Entrevistado: Gabriel Mora Abendaño

Sello:

SEAMBA Cia. Lda.
90068257001
1-30 y BOLIVAR
EQUADOR

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO							
DIRIGIDA A: EMPRESAS PRIVADAS DE LA PROVINCIA DE LOJA							
Entidad: <u>Produbanco</u>							
Nombre del colaborador: <u>Karen Zamategui</u>				Fecha: <u>03-03-2023</u>			
Departamento/Sección: <u>Gerencia Sursal</u>				Puesto: DIRECTIVO <input type="checkbox"/> GERENCIAL <input checked="" type="checkbox"/>			
Desempeño en la función: Considerar exclusivamente el desempeño actual del trabajador en su función.							
ESCALA: / 1. Deficiente / 2. Regular / 3. Bueno / 4. Muy bueno / 5. Excelente							
No	Descripción	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente	Descripción criterio
1	¿Cómo apreciaría la aplicación de los métodos de selección establecido en el manual de procedimientos?				X		Se tiene un proceso Claro y Bien Establecido.
2	¿Qué podría indicar usted sobre el desempeño del trabajador?				X		Debido a una constante preparación es muy Buena
3	¿El colaborador cumple con el perfil y práctica en sus capacidades de acuerdo al cargo asignado?					X	Se hace un proceso de Selección muy minucioso -Perfiles.
4	¿El personal efectúa con la cantidad de tareas asignado normalmente?				X		Generalmente se cumple con objetivos y metas.
5	¿Los candidatos dispone del adecuado nivel de conocimiento de las actividades a realizar?			X			A menudo no todas los candidatos cumplen con el Perfil
6	¿Dispone adecuada colaboración y condición ante la empresa, el líder y sus compañeros?					X	Excelente ambiente laboral y Organizacional
7	¿Qué ras de juicio tiene ante el planteamiento de un problema tiene capacidad de solución ante situaciones y de admitir nuevas tareas?					X	Se logra encontrar la solución más viable
8	¿Cuenta con la creatividad, de desempeño para crear innovar en proyectos nuevos?				X		Se existe una buena Creatividad en el Equipo
9	¿Dispone con Capacitaciones adecuadas de la organización para el cumplimiento de las actividades/ cargos/funciones?					X	Constantemente nos Capacitamos
10	¿Desenvuelve con ligereza, economiza tiempo al realizar el trabajo, e Inicia de inmediato su nueva tarea				X		Promovemos la Agilidad en Procesos y Servicios.

Entrevistado: Karen Zamategui

Sello:

Produbanco
Grupo Promerica
En Pro de ti
FIRMA AUTORIZADA

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

DIRIGIDA A: EMPRESAS PRIVADAS DE LA PROVINCIA DE LOJA

Entidad: Banco Bolivariano

Nombre del colaborador: Diana Jaramillo

Fecha: 2023-08-03

Departamento/Sección: Relaciones comerciales

Puesto: DIRECTIVO GERENCIAL

Desempeño en la función: Considerar exclusivamente el desempeño actual del trabajador en su función.

ESCALA: / 1. Deficiente / 2. Regular / 3. Bueno / 4. Muy bueno / 5. Excelente

No	Descripción	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente	Descripción criterio
1	¿Cómo apreciaría la aplicación de los métodos de selección establecido en el manual de procedimientos?					X.	De acuerdo a políticas de la institución.
2	¿Qué podría indicar usted sobre el desempeño del trabajador?					X	cumplimiento de metas asignadas.
3	¿El colaborador cumple con el perfil y práctica en sus capacidades de acuerdo al cargo asignado?					X.	cumplimiento de presupuesto asignado
4	¿El personal efectúa con la cantidad de tareas asignado normalmente?					X	cumplimiento de metas.
5	¿Los candidatos dispone del adecuado nivel de conocimiento de las actividades a realizar?					X.	Se realiza inducción sobre el cargo.
6	¿Dispone adecuada colaboración y condición ante la empresa, el líder y sus compañeros?					X.	Total disponibilidad reunión diaria y mensual.
7	¿Qué ras de juicio tiene ante el planteamiento de un problema tiene capacidad de solución ante situaciones y de admitir nuevas tareas?					X.	Siempre buscar la solución al cliente sobre su problema.
8	¿Cuenta con la creatividad, de desempeño para crear innovar en proyectos nuevos?					X.	La entidad nos da la oportunidad de opinar sobre nuevos proyectos.
9	¿Dispone con Capacitaciones adecuadas de la organización para el cumplimiento de las actividades/ cargos/funciones?					X.	constante capacitación
10	¿Desenvuelve con ligereza, economiza tiempo al realizar el trabajo, e Inicia de inmediato su nueva tarea					X.	se lleva un control de lo urgente a realizar.

Entrevistado: _____

Juan Carlos Torres

Sello: _____

