



**INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÒGICO BOLIVARIANO DE
TECNOLOGÌA**

**UNIDAD ACADÉMICA DE EDUCACIÓN COMERCIAL,
ADMINISTRATIVA Y CIENCIAS**

**PROYECTO DE GRADO PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
TECNÓLOGA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**TEMA:
PROPUESTA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL, EN EL
RENDIMIENTO DE COLABORADORES DEL PROYECTO SOCIAL
CREYENDO EN NUESTROS NIÑOS – CNN.**

Autora:

Morales Martínez Noemí Paola

Tutor:

Ing. Com. Marlo López Perero Mba.

Guayaquil, Ecuador

2018

DEDICATORIA

A Dios, quién me da fuerzas diariamente para seguir adelante es el resultado de esfuerzo, trabajo, dedicación y perseverancia, en busca de lograr una satisfacción personal y profesional, por guiarme exitosamente en la ejecución de mi proyecto de investigación y a mi amado hijo Frank Vega.

Morales Martínez Noemí Paola

AGRADECIMIENTO

A todos mis maestros ya que ellos me enseñaron a valorar los estudios y a superarme cada día, también agradezco a mi familia y amigos, porque ellos estuvieron en los días más difíciles de mi vida como mamá y estudiante.

Y a mis compañeras, amigas Mónica y Sandy por estar siempre a mi lado porque sin el equipo que formamos, no hubiéramos logrado esta meta.

Morales Martínez Noemí Paola

CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor (a) del Proyecto de Investigación, nombrado por la Comisión de Culminación de Estudios del Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología.

CERTIFICO:

Que después de analizado el proyecto de investigación con el tema: **“Propuesta de evaluación del desempeño laboral, en el rendimiento de colaboradores del Proyecto Social Creyendo en Nuestros Niños-CNN ”** y problema de investigación: **¿ Cómo evaluar el desempeño laboral y su incidencia en el rendimiento de los colaboradores, del Proyecto Social, Creyendo en Nuestros Niños – CNN de la ciudad de Santa Elena en el año 2018?**, presentado por **Morales Martínez Noemí Paola** como requisito previo para optar por el título de: **TECNÓLOGA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**, el mismo cumple con los requisitos establecidos, en el orden metodológico científico-académico, además de constituir un importante tema de investigación. **TECNÓLOGA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**, El mismo cumple con los requisitos establecidos, en el orden metodológico científico-académico, además de constituir un importante tema de investigación.

Egresado:

Morales Martínez Noemí Paola

Tutor:

Ing. Com. Marlo López Perero Mba.

CLÁUSULA DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE TRABAJOS DE TITULACIÓN

Yo, **Morales Martínez Noemí Paola**, en calidad de autor(a) con los derechos patrimoniales del presente trabajo de titulación **“Propuesta de evaluación del desempeño laboral, en el rendimiento de colaboradores del Proyecto Social Creyendo en Nuestros Niños-CNN”**, de la modalidad de presencial realizado en el Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología como parte de la culminación de los estudios en la carrera de Tecnología en Administración de Empresas, de conformidad con el *Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN* reconozco a favor de la institución una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial del mencionado trabajo de titulación, con fines estrictamente académicos.

Asimismo, autorizo/autorizamos al Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología para que digitalice y publique dicho trabajo de titulación en el repositorio virtual de la institución, de conformidad a lo dispuesto en el *Art. 144 de la LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN SUPERIOR*.

Morales Martínez Noemí Paola _____

Nombre y Apellidos del Autor

Firma

No. de cedula: _____

Nota: La presente cláusula de autorización, con el correspondiente reconocimiento de firma se adjuntará al original del trabajo de titulación como una página preliminar más

CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL CEGESCIT

En calidad de colaborador del Centro de Gestión de la Información Científica y Transferencia de Tecnológica (CEGESCIT) nombrado por el Consejo Directivo del Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología.

CERTIFICO:

Que el trabajo ha sido analizado por el URKUND y cumple con el nivel de coincidencias permitido según fue aprobado en el *REGLAMENTO PARA LA UTILIZACIÓN DEL SISTEMA ANTIPLAGIO INSTITUCIONAL EN LOS PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN Y TRABAJOS DE TITULACIÓN Y DESIGNACIÓN DE TUTORES del ITB.*

Nombre y Apellidos del Colaborador
CEGESCYT

Firma

Aclaración:

LO EXPUESTO ES DE OBLIGATORIO CUMPLIMIENTO, lo cual puede impedir la aceptación de los empastados

Usted debe traer la primera página del urkund sin empastar y ella como constancia garantiza la firma de los colaboradores del CEGESCYT (en Dpto)



**INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO
BOLIVARIANO DE TECNOLOGÍA**

TECNOLOGÍA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS

Proyecto previo a la obtención del título de: Tecnóloga en Administración de Empresas

Tema

“Propuesta de evaluación del desempeño laboral, en el rendimiento de colaboradores del Proyecto Social Creyendo en Nuestros Niños-CNN”

Autora: Morales Martínez Noemí Paola
Tutor: Ing. Com. Marlo López perero Mba.

RESUMEN

La investigación realizada permite sintetizar las herramientas de valoración acerca de los desempeños de cada profesional basada en su área de trabajo, con el fin de medir las ocupaciones competentes de cada empleado que labora en base al Proyecto Social Creyendo en Nuestros Niños, de la Provincia de Santa Elena. La penetración del desempeño grupal va direccionado y orientado a la estimulación escolar de cada empleado, apreciando los resultados de cada uno de ellos. El Proyecto Social Creyendo en Nuestros Niños de la Provincia d Santa Elena, permite identificar un alto potencial de desarrollo de los métodos en donde se evalúa la competencia de los niveles de capacitaciones, no se han identificado obstáculos por la competencia, en donde no se han identificados aprietos, en donde obstaculizan la competencia y fuerza del personal de la institución y que impactan negativamente en la dirección.

Desempeño

Rendimiento

Proyecto social

Propuesta



**INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO
BOLIVARIANO DE TECNOLOGÍA**

TECNOLOGÍA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS

Proyecto previo a la obtención del título de: Tecnóloga en Administración de Empresas

Tema

“Propuesta de evaluación del desempeño laboral, en el rendimiento de colaboradores del Proyecto Social Creyendo en Nuestros Niños-CNN”

Autora: Morales Martínez Noemí Paola
Tutor: Ing. Com. Marlo López perero Mba.

SUMMARY

The research carried out allows synthesizing the evaluation tools about the performance of each professional based on their area of work, in order to measure the competent occupations of each employee that works based on the Social Project Believing in Our Children, of the Province of St. Helen. The penetration of group performance is directed and oriented to the school stimulation of each employee, appreciating the results of each of them. The Social Project Believing in Our Children of the Province of Santa Elena, allows to identify a high potential of development of the methods where the competence of the levels of training is evaluated, no obstacles have been identified by the competition, where they have not been identified difficulties, where they hinder the competence and strength of the staff of the institution and that negatively impact the management.

Performance

Performance

Social Project

Proposal

ÍNDICE GENERAL

Contenidos:	Páginas:
CARÁTULA:.....	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL TUTOR.....	iv
CLÁUSULA DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE TRABAJOS DE TITULACIÓN	v
CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL CEGESCIT.....	vi
RESUMEN	vii
SUMMARY	viii
ÍNDICE GENERAL.....	ix
ÍNDICE DE GRÁFICOS	xi
ÍNDICE DE CUADROS.....	xii

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del problema

1.1 Ubicación del problema	1
1.2 Situación Conflicto	3
1.3 Delimitación del Problema	4
1.4 Formulación del Problema	4
1.5 Evaluación del problema.....	5
1.6 Variables de la Investigación	6
1.7 Objetivos	6
1.7.1 Objetivos Generales:	6
1.7.2 Objetivos Específicos:.....	6
1.8 Justificación e Importancia.....	7

CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes Históricos	8
2.2 Antecedentes referenciales.....	12

CAPÍTULO III
METODOLOGÍA

3.1 Datos de la empresa.....	26
3.2 Tipos de Investigación	30
3.3 Población y Muestra	30
3.4 Métodos y técnicas de investigación.....	33
3.5 Técnicas de Procedimientos.....	33

CAPÍTULO IV

4.1 Análisis e Interpretación de los Resultados	34
4.2 Plan de Mejora.....	44
Conclusiones	45
Recomendaciones	46
BIBLIOGRAFÍA.....	47
Anexos.....	49

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Contenidos:	Páginas:
Grafico 1 Ciclo dinámico de la administración básica	13
Gráfico 2 Fines De La Evaluación Del Desempeño	20
Gráfico 3. Estructura De El Analisis.....	21
Gráfico 4. Características de los recursos y las capacidades	24
Grafico 5 Organigrama	26
Grafico 8 Responsable	34
Grafico 9 Evaluación	35
Grafico 10 Calificación	36
Grafico 11 Comportamiento	37
Grafico 12 Implementos	38
Grafico 13 Plan de Mejora	39
Grafico 14 Rotación	40
Grafico 15 Áreas de aseo	41
Grafico 16 Alimentación	42
Grafico 17 Paramédicos	43

ÍNDICE DE CUADROS

Contenidos:	Páginas:
Cuadro 1 Síntomas.....	3
Cuadro 2 Categorías.....	29
Cuadro 3 Tipos de investigación.....	30
Cuadro 4 Universo.....	31
Cuadro 5 Muestra.....	31
Cuadro 6 Métodos de investigación.....	33
Cuadro 7 Proceso.....	33
Cuadro 8 Responsable.....	34
Cuadro 9 Evaluación.....	35
Cuadro 10 Calificación.....	36
Cuadro 11 Comportamiento.....	37
Cuadro 12 Implementos.....	38
Cuadro 13 Plan de Mejora.....	39
Cuadro 14 Rotación.....	40
Cuadro 15 Áreas de aseo.....	41
Cuadro 16 Alimentación.....	42
Cuadro 17 Paramédicos.....	43

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del problema

1.1 Ubicación del problema

Desempeño laboral es el incremento laboral y la conducta que manifiesta un trabajador al llevar a cabo las actuaciones y actividad principal que exige su grado en el contexto sindical específico de conducta, lo cual permite expresar su facultad. En el desempeño laboral es adonde el sujeto manifiesta sus facultades gremiales apuradas en las que se integran, como un procedimiento, conocimientos, gracias, vivencias, sentimentalismos, talentos, motivaciones, características personales y bríos que contribuyan a granjearse los resultados que se esperan, en gratitud con las necesidades redes, productivas y de servicios de la corporación

Para un buen desempeño oficial es en gran medida importante que los trabajadores entiendan cuáles son sus calidades o labores específicas, los estilos que se deben compartir, las políticas que se deben estimar, los objetivos que deben cumplir. Si algunos de estos puntos de vista no están inobjetable, es en extremo creíble que los empleados no rindan proporcionadamente, puesto que siempre tendrán envidias cada ocasión que quieran efectuar un método y de ningún modo sabrán cuáles son sus objetivos, por lo que no podrán determinar antelaciones acertadamente.

Una buena manera de recobrar el desempeño laboral de los trabajadores es motivándolos constantemente, y para ello podemos disfrutar múltiples estructuras como pueden ser delegarles un máximo dirigente, darles más responsabilidades, ensalzar los descubrimientos obtenidos, inocular un buen éter laboral

Existen muchas redes y usos que permiten motivar a los empleados y así otorgamiento ejercer su entorchado de usanza más eficaz y más productiva. En la Provincia de Santa Elena, el Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial, en avenencia con el Código de la Niñez y Adolescencia y la Constitución da cumplimiento al Plan Nacional del Buen Vivir en serie al Objetivo 2 que enfatiza. La eficiencia se pata en atención a niños y pupilas de 0 a 36 meses de edad, a través de la lapidación del plan social CNN “creyendo En Nuestros Niños”.

La presente indagación permitirá resolver la estimación del desempeño profesional como una herramienta acertada para instaurar índices de aprovechamiento de los trabajadores del Proyecto Social Creyendo en Nuestros Niños– CNN. Esto se verá reflejado en los resultados obtenidos, puesto que esta arrojará los cambios imperiosos que contribuyan a prosperar el cambio de tasación del desempeño laboral interiormente de la agrupación en la cual laboran. Se mejorará el ambiente del personal para que sea óptimo en cada plaza querida, en otras palabras, que establecerán un buen medio gremial en adonde los asociados se sentirán muy motivados.

Esta investigación, se centrará en el desempeño laboral y el rendimiento o la eficacia y la eficiencia laboral de los trabajadores de la institución, en el desarrollo infantil se observó que el ambiente laboral no es lo óptimo.

Es decir, los recursos y factores que existen para generar un buen desempeño laboral son limitados y poco contribuyen al buen desempeño de los trabajadores.

Esto implica brindar las condiciones necesarias al trabajador en el Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Santa Elena, que son factores determinantes en el clima organizacional, ya que ello determina el desempeño laboral del personal.

1.2 Situación Conflicto

Cuadro 1 Síntomas

Antecedentes	Consecuencias
✓ Poca remuneración en el trabajo	✓ Inadecuado desempeño laboral
✓ Mala organización del trabajo	✓ Reducida Productividad
✓ Jornadas de trabajo muy largas o fuera del horario normal.	✓ Incumplimiento en las normativas laborales
✓ La falta de relaciones personales en el trabajo	✓ Desarrollo de trabajo inadecuado

Elaborado por: Noemí Paola Morales Martínez

Las manifestaciones que se observan en el entorno del proyecto es una elevada tasa por el deficiente desempeño laboral, que genera reducido rendimiento en los colaboradores del proyecto social Creyendo en nuestros niños en la ciudad de Santa Elena, el inadecuado desempeño laboral conduce a la alta deserción de los colaboradores y a una amplia acumulación de problemas no resueltos, esto es generado por la reducida remuneración por el trabajo, ya que existe un limitado nivel de estudios y un escaso liderazgo directivo.

Además se manifiesta una escasa productividad de los trabajadores, lo que conlleva a un elevado descontento de la comunidad y a la amplia perdida de usuarios o beneficiarios del proyecto, esto es provocado por un a ineficiente organización del trabajo ya que los colaboradores tienen escasos conocimientos administrativos, y desarrollan una reducida planificación de las tareas, por último se nota un incumplimiento de las tareas asignadas lo que trae como resultado una amplia inconformidad de los directivos y una elevada imposición de sanciones y multa esta situación se genera por las extensas jornadas de trabajo, ya que estas

tienen sobre cargas además existe amplia irresponsabilidad de los funcionarios, todos estos antecedentes conducen a una elevada tasa por el deficiente desempeño laboral, la que genera reducido desempeño laboral en los colaboradores del proyecto social Creyendo en Nuestros niños del Cantón Santa Elena.

Si los directivos del proyectos no toman los correctivos pertinentes se perjudicaría a un sin número de familias que son escasos recurso de recursos económicos, y se los excluiría a más de 500 niños que son beneficiarios directos del proyecto

1.3 Delimitación del Problema

Campo : Administración

Área : Desempeño

Aspectos: Desempeño Laboral, Rendimiento de los
Colaboradores

Tema : Diseño, Plan evaluación desempeño laboral en rendimiento de colaboradores Proyecto Social CREYENDO EN NUESTROS NIÑOS – CNN en la Ciudad de Santa Elena.

1.4 Formulación del Problema

¿Cómo evaluar el desempeño laboral y su incidencia en el rendimiento de los colaboradores del Proyecto Social, CREYENDO EN NUESTROS NIÑOS CNN en la Ciudad de Santa Elena en el año 2018?

1.5 Evaluación del problema

A continuación se describen varios aspectos que se consideraron para la evaluación del problema

Delimitado Deficiente desempeño laboral, genera reducido rendimientos en los colaboradores del proyecto social Creyendo en nuestros niños de la Provincia de Santa Elena en el año 2017.

Claro. Es claro por qué en el planteamiento del problema se identifican claramente los componentes de una situación problemática, como son la variable independiente, variable dependiente, termino conector, variable dependiente, espacio geográfico y espacio temporal

Evidente. Es evidente por que las manifestaciones son observables en los resultados del desempeño de los colaboradores del proyecto Creyendo en nuestros niños.

Concreto. Es concreto porque identificando las variables la autora se enfocara en la causa y el efecto que se produce para solucionar la problemática.

Relevante. Es relevante porque éxito empresarial va estar inmerso en el compromiso que tengan los colaboradores en el logro del objetivo trazado

Original. Es original porque es la primera ocasión que se desarrolla un análisis de desempeño laboral de los colaboradores de un proyecto social específicamente en la Provincia de Santa Elena.

Factible. Es factible porque permite proponer una solución con objetivos de acción, procesos y actividades en la que en cada etapa se emplean técnicas diferentes.

1.6 Variables de la Investigación

Variable Independiente: Desempeño Laboral

Variable Dependiente : Rendimiento de los Colaboradores

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivos Generales:

Mejorar el desempeño laboral, que genere amplios rendimientos en los colaboradores del proyecto social Creyendo en nuestros niños de la ciudad de Santa Elena en el año 2017.

1.7.2 Objetivos Específicos:

- ✓ Fundamentar teóricamente el desempeño laboral y rendimiento de los colaboradores.
- ✓ Diagnosticar el desempeño laboral de colaboradores en el Proyecto.
- ✓ Diseñar Plan de Evaluación de desempeño Laboral.

1.8 Justificación e Importancia

La actual investigación permitirá constituir la evaluación del desempeño laboral como un instrumento adecuado para establecer índices de rendimiento de los colaboradores del Proyecto Social Creyendo en Nuestros Niños– CNN.

Identificar aquellos trabajadores que necesiten progresar en su funcionamiento y aquellas que pueden ser promovidos o transferidos según su desempeño. Y lo más trascendental, se mejoran las relaciones humanas en el compromiso, al estimular la productividad y las oportunidades para los subordinados.

Esto se verá manifestado en los resultados obtenidos, ya que esta arrojará los cambios necesarios que favorezcan a mejorar el proceso de evaluación del desempeño laboral dentro de la institución la cual trabajan. Se mejorara el contexto del personal para que sea óptimo en cada instalación recibida, es decir que establecerán un buen clima laboral en donde los participantes se sentirán a gusto con el servicio brindado. Los favorecidos serán los colaboradores del Proyecto, se efectuarán estrategias para evaluar el desempeño de cada colaborador y su rendimiento y así buscar otros puestos de trabajo para cada colaborar en donde rinda mejor con lo aprendido.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes Históricos

El desempeño de los trabajadores cobra cada día mayor relevancia, y las organizaciones están conscientes de que son un elemento fundamental e importante de considerar cuidadosamente en el proceso de dirección estratégica. La reducción de este artículo se llevó a cabo en medio de un intenso trabajo profesional y académico, han surgido muchas cosas interesantes que afectan directamente la productividad organizacional. En el largo proceso que se ha desarrollado desde mediados de los años 90, relacionado con incursionar y desarrollar conceptos técnicos básicos en la incipiente área de la auditoría de recursos humanos. En efecto, durante todo este tiempo nos hemos dado cuenta que cada cierto tiempo aparece una serie de aspectos principalmente exógenos a la organización auditada, que tienen un efecto directo en la organización, deben ser incluidos desde el comienzo en el trabajo desde la planificación y sobre todo a nivel de evaluación preliminar de riesgos.

La evaluación del desempeño es muy importante, sin embargo, es un campo que aún no ha sido mayormente profundizado. Las publicaciones que se encuentran y que hagan alusión al tema; por tal razón, la presentación de este artículo se realiza con el objetivo de dar a conocer algunos de los aspectos básicos primordiales y que son importantes tanto para las organizaciones que llevan a cabo la evolución del desempeño como también para los auditores que desarrollan su trabajo de revisión de estas áreas.

Auditoria del desempeño Laboral

Debido a la importancia del proceso de evaluación del desempeño laboral para las organizaciones, muchas de estas están invirtiendo recursos para tener la opinión desde una visión de un experto respecto a la razonabilidad del proceso, acudiendo a los auditores de recursos humanos. La auditoría de recursos humanos es compleja puesto que, “Es un procedimiento que tiene por objeto revisar y comprobar, bajo un método especial, todas las funciones y actividades que en materia de personal se realizan en los distintos departamentos, para determinar si se ajustan a los programas establecidos y evaluar si cumple los objetivos y políticas fijadas en la materia, surgiendo en su caso, los cambios y mejoras que deban hacerse para el mejor cumplimiento de los fines de la administración personal. Reyes, (2005).

“Evaluar para mejorar” parte de la convicción. Que los profesionales que se desempeñan en el aula o en centros infantiles están comprometidos con la formación de sus niños y se involucran como personas en esta tarea con todas sus capacidades y valores. El desempeño laboral de una persona significa evaluar el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades, así como el rendimiento y los logros obtenidos de acuerdo con el cargo que ejerce, durante un tiempo determinado y de conformidad con los resultados esperados por la institución u organización laboral.

La evaluación de desempeño pretende dar a conocer a la persona evaluada, cuáles son sus aspectos fuertes o sus fortalezas y cuáles son los aspectos que requieren un plan de mejoramiento o acciones enfocadas hacia el crecimiento y desarrollo continuo, tanto el personal como profesional, para impactar sus resultados de forma positiva.

Evaluación de la primera generación 1901

Surge a inicios del siglo XX en ella, la evaluación es considerada, como división, y se fundamenta en la colección de asesoría útil, proveniente de

la laboriosidad de utensilios de graduación. En impacto, ella se ha centrado en la sonsaca de: (a) cociente intelectual; (b) factores de inteligencia; y (c) rendimiento académico dentro de una escala. Entre los proponentes de esta generación se sitúa a: Rice, Galton, Binet, Otis y otros.

Segunda generación

En 1967. En ella, se comienza a diagnosticar y sopesar el efecto de los cambios curriculares en los resultados educacionales, internamente de un punto de vista eminentemente experimental.

Tercera generación 1987

Se centra en el manejo de la información que le permita a un evaluador dar un "Juicio de valor". El cual se consiste en la recopilación de información que, analizada e interpretada de manera adecuada, permite a los expertos emitir juicios evaluativos sobre la planificación, ejecución y culminación de un programa. Aquí se sitúa a Michael Scriven, Stake, Provus, Stuffebeam y otros.

Cuarta generación

Está representada por Guba y Lincoln ,(1989), se basan en el exponente constructivista y está en enfrentamiento con la puesta neopositivista.

Quinta reproducción 1990

Murphy Diferencia cuatro índoles de disposiciones generales en los puestos de labor, estas son: talentos encaminados a la ocupación, las que están conducidas interpersonalmente, las que están relacionadas con la frustración de periodo y las disposiciones destructivas.

En términos generales la evaluación es un proceso inherente a la actividad humana, dado que a través de ella se emiten juicios valorativos que sirven de base para la reordenación de ciertas acciones, la consolidación de aquellas que resulten positivas, o simplemente la eliminación de otras, negativas o infructuosas. Chiavenato, señala que la

evaluación del desempeño es una sistemática apreciación del desempeño de un individuo en el cargo.

A través de ella es posible localizar problemas de supervisión de personal, de integración de empleados a la organización o al cargo que ocupa en la actualidad, así como el desaprovechamiento de empleados con un desempeño más elevado que el requerido por el cargo, entre otros. Expresa que " la evaluación del desempeño consiste en un examen metódico de la persona en el trabajo, que hace posible evidenciar capacidades, debilidades y realizaciones que inciden directamente sobre la productividad.

El trabajo se lo mide de varias modalidades las cuales son evaluadas, basándose a las competencias y cumpliendo con los objetivos. Sin embargo el problema que mantiene radica en que ambos estaban basados en un modelo productivo en la sociedad industrial que los había visto nacer.

El desarrollo de los profesionales y sus aspectos son claves para seguir el grado de compromiso y satisfacción del empleado con su tarea, facilitar los procesos de formación y aprendizaje de los trabajadores.

La evaluación continua siendo un aspecto recurrente lo cual permite reflejar el desempeño de cada empleado. En el que el hombre ha dejado de ser considerado como una pieza reemplazable.

Sin embargo, CEPAL y OIT recalcan que el deterioro de los indicadores de empleo y desempleo no es un fenómeno generalizado en la región. En 2015, solo en siete de 19 países de América Latina y el Caribe la tasa de desempleo aumentó, mientras que en nueve cayó y en otros tres se mantuvo prácticamente estable. En general, en los países de Centroamérica, México, República Dominicana y las naciones del Caribe la evolución del mercado laboral fue más favorable que en América del Sur, cuyo desempeño se vio afectado por el impacto del contexto externo en su actividad económica y la inflación, entre otros factores.

En la presente edición de Coyuntura laboral se analiza además la evolución del empleo en las áreas rurales de los países de la región entre 2005 y 2014 con el fin de identificar si las mejoras observadas en este período para los mercados laborales en su conjunto también se registran en estas zonas, y si las brechas respecto a las áreas urbanas se redujeron.

La importancia de una implementación y un adecuado proceso de evaluación logran una medición clara y transparente en el rendimiento de los trabajadores.

Como ejemplo de investigaciones relacionadas con el proceso de evaluación de desempeño laboral existe la realizada por Iturralde, (2010). Tuvo como objetivo primordial proponer soluciones que le permita mejorar en el corto plazo la situación de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Ocus Ltda. De la ciudad de Ambato en el año 2010.

Son estudiados los desempeños laborales de los empleados o personal competente como una herramienta activa que permite su efectividad organizacional, con la fijación de los objetivos de desempeño alcanzables y a persistencia de logística. Las medidas para identificar el cumplimiento de resultados requieren asentar medidas explícitas de lo que se considera un buen desempeño.

La obtención de los resultados esperados es el buen desempeño del personal para totalizar con el personal apto en el interior del proyecto.

2.2 Antecedentes referenciales

Es importante definir primeramente la conceptualización sobre la administración del desempeño laboral en lo que se refiere a la organización. Además de los factores que impactan ya sea positiva o negativamente en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa.

El desempeño laboral

El desempeño laboral se define como el desarrollo a través del cual el empleado trabaja alineado con las metas de la institución, se nota las capacidades de cada organismo y su nivel de participación a la tarea.

Grafico N 1 Ciclo dinámico de la administración básica



Fuente: Elaboración de la autor

Los escenarios que han instaurado eficaces procedimientos han logrado que sus empleados mejoren los resultados que no lo han cumplido. La gerencia del desempeño es un ciclo que propicia la mejora actuando como un ente integrado, como en todo ciclo en donde son observadas.

La idealización.

La apariencia de monitoreo del desempeño actual son seguidos por reuniones de ejercicios y revisiones periódicas del desempeño, efectuada durante el crecimiento en donde permite a la corporación y al empleado identificar cuáles son los rostros que debe vigorizar para favorecer su desempeño. Se utilizan las medidas de desempeño para monitorear los

exponentes del crecimiento y proclamar si responden o no a los objetivos de prosperidad organizacional.

Aspectos de desempeño laboral

Este ente no depende exclusivamente de quien lo ejecuta, sino por creadores externos del trabajador, incluyendo el ambiente o medio ambiente en el cual se desenvuelve la organización, en el cual están establecidas sus categorías.

El medio organizacional

Luthans,(2007), señala que “El ambiente de trabajo o clima organizacional es un aspecto en donde es percibido tanto por los miembros de la organización como por los no miembros”. Muchas organizaciones se preocupan de enmendar el ambiente organizacional solo cuando tienen quebraderos de cabeza de hostales o de debilidad de ventajas o cuando tras remociones y reclutamiento de personal. No toman en factura que el ambiente organizacional puede ser afectado por el estilo de liderazgo, el escalón de motivación de los auxiliares. Los objetivos organizacionales son recursos aprovechados de ejercicio libre, mucho más profundo de la estrategia escogida en donde puede definirse como civilización organizacional.

CHIAVENATO, (2001) Explica que:

“Cuando los colaboradores de una organización tienen una gran motivación, se eleva el clima motivacional y se establecen relaciones satisfactorias de animación, interés, colaboración, etc. Cuando la motivación es escasa, ya sea por frustración o por impedimentos para la satisfacción de necesidades, el clima organizacional tiende a disminuir y sobrevienen estados de depresión, desinterés, apatía, descontento, etc., hasta llegar a estados de agresividad, agitación, inconformidad, entre otros, característicos de situaciones en que los empleados se enfrentan abiertamente contra la empresa, como lo son los casos de huelgas, sindicatos, etc.”

Un ambiente laboral parte de un activo proceso administrativo, lo cual se apoderan en brindar una buena atención para el proceder de sus componentes y el atiento de las conclusiones organizacionales. La valoración que tienen los trabajadores y administradores de la estructura a la que pertenecen. Según el Autor Martínez, (2003) las características del procedimiento organizacional determinan un aire oficial y este repercute a las motivaiones de los empleados y sobre todo a su equivalente proceder. Litwin y Stinger,(1978) postulan a la efectividad de nueve elevaciones que explican una determinada administración.

1) Estructura: son normas, recursos, papeleos en las cuales se usa la estrategia debidamente estructurada en un medio ambiente informal.

2) Responsabilidad:

Es la medida en que la orientación por parte del directivo hace saber a sus empleados para que cumplan con sus obligaciones, es la medida en que la disposición que reciben es de elemento general y no limitada.

3) Recompensa:

Compensación o galardón que se obtiene por un servicio. Preparación o retribución por el trabajo acertadamente hecho.

4) Desafío: Corresponde al sentimiento que tienen los brazos de la estructuración acerca de los duelos que impone el compromiso. Es la medida

en que la estructura promueve la aprobación de inconvenientes calculados a fin de ganar los objetivos propuestos.”

5) Relaciones: Es la representación por parte de los tribunales de la dirección acerca de la realidad de un ambiente de tajo encantado y de buenas vinculaciones sociales tanto entre pares como entre adalides y subordinados.”

6) Cooperación: Es el sentimiento de los miembros de la entidad sobre la efectividad de un jugo de ayuda de parte de los administradores y de

otros empleados del orden. El énfasis está puesto en el sustento recíproco, tanto de niveles superiores como inferiores.”

7) Estándares. Es la representación de los agentes acerca del énfasis que ponen las tácticas sobre las legislaciones del rendimiento.”

8) Conflicto: Es el sentimiento del cargo en que los cuerpos de la estructuración, tanto pares como superiores, aceptan las creencias divergentes y no temen oponer y allanar los desasosiegos tan pronto surjan.”

9) Identidad: Es el sentimiento de pertenencia a la estructuración y que es un constituyente importante y apto en el interior del grupo de trabajo.”

Estos medios permiten hacer una retroalimentación de los enjuiciamientos que determinan los procedimientos organizacionales los cuales permiten hacer cambios organizacionales en donde influye el proceder manifestó sus gendarmes, la enseñanza, las retribuciones económicas, los talentos de trajín y las disposiciones hacia los acompañantes.

Estructura Organizacional

Las ocupaciones de los trabajos en donde se conoce como organización, son esquema que hay que acoger en factura como las especialidades de trabajo, departamentalización, la línea de poder, el examen, la centralización y la descentralización y la formalización. La estructura en la base de la operatividad de las múltiples labores humanas, es propiciar una estructura notable al rendimiento de cada colaborador.

Organizaciones formales

Estas se basan de la mano con los departamentos administrativos para que cada entidad lleve su trabajo formalmente y de acuerdo a las políticas de cada institución.

Estructura Matricial.

Son estrategias que cumplen para tender un objetivo en común, para plantear este tipo de técnica hay que yantar las notas dadas por la gerencia u coordinación.

Estructura por Departamentalización.

La estructura se la forma por los entes administrativos de cada empresa siempre y cuando el colaborador este apto para laborar en el área otorgada, basándose en recibir clases o capacitaciones dl trabajo a realizar.

Análisis de Desempeño

Esto implica adiestrar un desarrollo estructural y sistemático el cual le permite medir los resultados y en qué medida el empleado es ventajoso y es o no susceptible de deducción en su uso. La apreciación de desempeño pretende asimilar las vitalidades de cada persona, el d sobre las unidades desempeño que habrá de inventar sobre las unidades producidas por el colaborador. Cruz, (2007), es una cadena de nogociadores o aspectos que apuntan hacia la abundancia y la raza en el cumplimiento de un puesto. El desempeño consiste en la calificación razonable y sistemática del beneficio, es decir tanto de lograrlo por el empleado en el pasado, como lijar de su desempeño futuro.

Los siguientes beneficios obtiene la gerencia al analizar el desempeño:

- Proporciona datos objetivos de litigio para proveer estímulos o indicaciones de atención.
- Descontar mejoras o transferencias hasta el despido. Permite identificar a los empleados con una alto potencial de desarrollo.
- Evalúa la eficacia de cada esquema de capacitaciones. Proporciona contraseña sobre el poder del futuro del empleador, y descarga tendencia para perfeccionar el desempeño.

- Identifica las prisas del deporte y desarrollo para humillar los obstáculos y defensas de un buen desempeño.
- Establece aprobaciones entre el jefe y el empleado sobre el rendimiento de cada uno de ellos.

Ventajas del análisis del desempeño

- Es mejorar el desempeño a través de retroalimentación acerca del trabajo que han realizado, en donde estará el intendente y un especialista de personal que llevan a cabo normas del desempeño laboral.
- Mantienen políticas de compensaciones, en las cuales toman audacias a precisar quiénes deben cobrar hipotecas de incremento.
- Toman decisiones en donde se basan por lo común en el desempeño anterior o en el previsto.
- El desempeño insuficiente puede ejemplarizarse para rodar a capacitarse, tomando buenas decisiones y sabiendo cuales osn las Necesidades de Capacitarlos.
- La retroalimentación en el desempeño monitorea las resoluciones expectativas, en las cuales son específicas.
- La imprecisión de la información sobre el desempeño insuficiente puede bracear errores en las noticias sobre algún examen de puesto, los esquemas de luces o cualquier otro elemento del sistema de novedades del país.
- Mala selección de los puestos trabajos, causa insuficiente manotear en la gestión de puestos.

Objetivos del análisis del desempeño.

La valoración del desempeño es adjetivar exactamente y confiablemente como el empleador debe realizar sus encargos y cumple con sus aceptaciones, el memorial debe estar relacionado con el puesto. La máxima autoridad genera un plan Legal, lo cual le permite al colaborador

basarse en ese estudio, en donde la apreciación del desempeño no es un objetivo, los resultados de los talentos humanos de la corporación permiten calibrar el potencial afectuoso para decidir su plena aplicación. Esto permite gestar la abundancia del Talento Humano y proporciona punterías de aumento para todos los miembros de la organización.

Frutos del análisis del desempeño:

CHIAVENATO, (2001), las evaluaciones de desempeño están bien planeadas, coordinadas y desarrolladas con beneficios a corto, mediano, y largo plazo. Los que se benefician son el evaluado, el jefe, la empresa y a la comunidad.

La organización se beneficia de la apreciación del desempeño en el cual permite identificar a los individuos que requieran entrenamiento en determinadas áreas la cual laboran, dinamiza la política de entendimientos en cada colaborador, señala con luminosidad a los tipos sus misiones y lo que calma de ellos. Proyecta las tareas de la unidad, dirige y controla el sufrimiento y establece las pautas y estilos para su control.

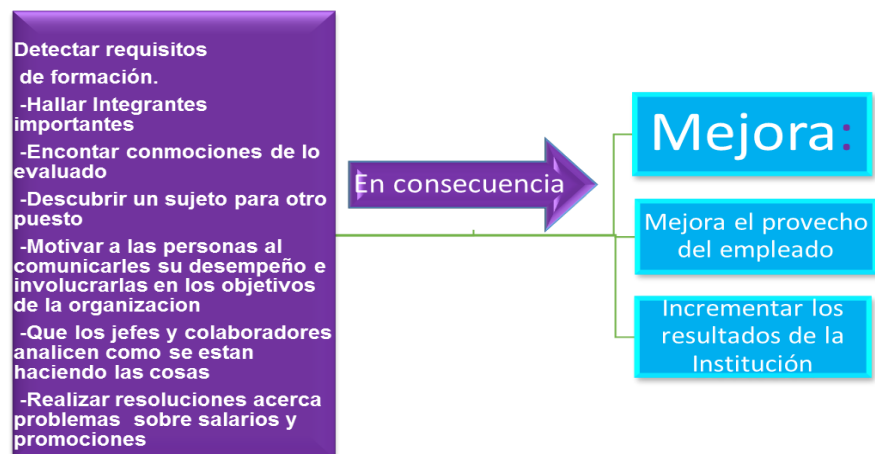
El líder tiene la circunstancia de:

- Evaluar el desempeño y el acto de los subordinados, contando con un sistema de medida eficiente de contrapesar la subjetividad en la evaluación.
- Desarrollar el talento de los individuos.
- Alcanzar un desempeño como un sistema objetivo donde este desarrollo cada tarea encomendada.
- Planificar las funciones para progresar el encaje del supervisor ayudando a que los empleados acepten sus valoraciones, mejoras en los trabajadores.

Estructura del análisis del desempeño

El análisis del desempeño de una persona significa evaluar el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades, así como el rendimiento y los logros obtenidos de acuerdo con el cargo que ejerce, durante un tiempo determinado y de conformidad con los resultados esperados por la institución u organismo laboral. La evaluación del desempeño pretende dar a conocer a la persona evaluada, cuáles son sus aspectos fuertes o sus fortalezas y cuáles son los aspectos que requieren un plan de mejoramiento o acciones enfocadas hacia el crecimiento y desarrollo continuo, tanto personal como profesional, para impactar sus resultados de forma positiva.

GRÁFICO N 2 FINES DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO



Fuente: Elaboración de la autor

Es un proceso por medio del cual se busca emitir juicios valorativos sobre el cumplimiento de sus responsabilidades en la enseñanza, aprendizaje y desarrollo, previo un seguimiento permanente que permita obtener información válida, objetiva y fiable para determinar los avances alcanzados en relación con logros propuestos con los estudiantes y el desarrollo de sus áreas de trabajo.

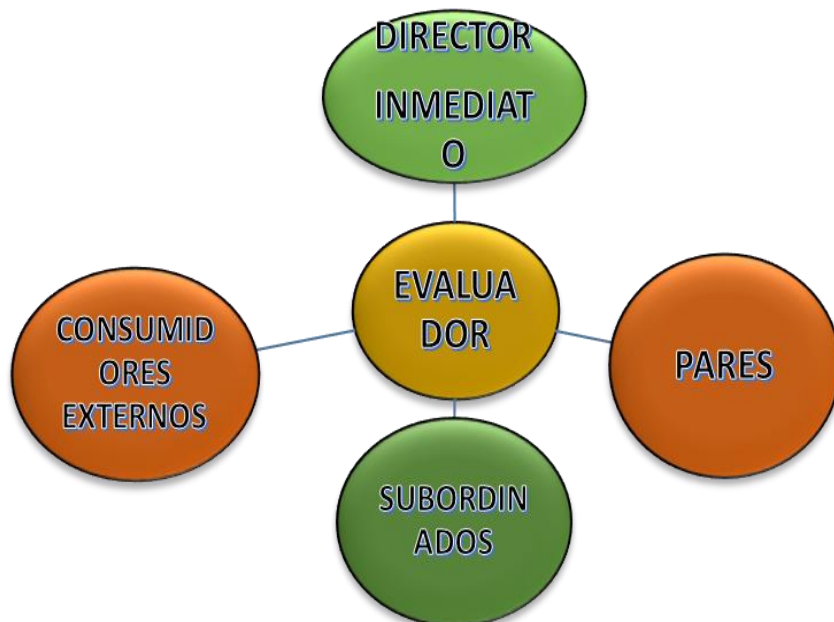
Disposiciones específicas

El Encuestador debe ser lo más objetivo al momento de entregar las calificaciones de cada atribución.

Concluida la estimación se deberá ser archivada en los antecedentes del personal respectivo.

Se debe mantener una visita con el trabajador, a remate de comunicarle cuales han sido las valoraciones anotadas, los resultados son notas personales.

GRÁFICO N 3. ESTRUCTURA DE EL ANALISIS DEL DESEMPEÑO 360



Fuente: Elaboración de la autor

Este análisis de 360 grado propone brindar una vista del desempeño lo más adecuado posible, mediante la obtención de aportes desde todas las perspectivas, jefes, compañeros, subordinados, clientes internos o externos.

Parámetros del desempeño:

Son mediciones que se relacionan estrechamente con los resultados que se desean obtener en cada puesto, tras la realización de una análisis de

puestos que pongan de relieve normas específicas de desempeño, de modo que el analista pueda decidir qué elementos son esenciales y deben evaluarse en todos los casos, tomándose en cuenta que el objetivo de la Evaluación del Desempeño, es proporcionar una descripción exacta y confiable de la manera en que el empleado lleva a cabo su función. Al fin de lograr este objetivo, los sistemas de evaluación deben estar directamente relacionados con los puestos de trabajo una buena evaluación es cuando es comprendida por los evaluadores y empleados. Un sistema complicado puede conducir a confusión o generar suspicacia o conflicto. La evaluación puede realizarse por parte de los superiores que conocen los puestos de trabajo a evaluar, por los propios empleados que hacen un estudio de su desempeño o por partes de iguales entre personas del mismo nivel o cargo.

Procedimiento de la gama gráfica de evaluaciones:

Son características como calidad y una escala de valoración del desempeño para que un supervisor las evalúe uno por uno, los resultados de ese modo obtengan un total.

Proceso de evaluación alterno:

Los procesos van encaminando a la mejora de la institución, los prestigios de aquellos que no se conoce lo bastante admisiblemente e indicando cual es el empleado que ocuparía el puesto más alto en la característica de está midiendo y todavía premiar al mejor colaborador.

El método de la distribución forzada

Este método toma en cuenta los otros componentes del método, estos siendo:

- Elección de los factores
- Descripción de los datos
- Selección de los interpretes representativos
- Ponderación de los aspectos de apreciación
- Diseño de las gráficas de evaluación final

- Validación del contenido del aparato aplicado

Procesos de los sucesos clave

En este se observa y se registra los acontecimientos positivos o negativos más importantes del desempeño de cada subordinado en cada tarea asignada. Realizando una etapa de corrección luego un agradecimiento de los acontecimientos emblemáticos y finalmente una exploración de su competencia y proceder, resaltando los hechos claves que podrían proclamar un acto positivo o negativo.

Gama de valoración anclada

Es una estimación vinculada con las conductas del subordinado que combina la narración de incidentes críticos y estimaciones cuantificadas en una escala que toma en cuenta las conductas específicas.

- 1) Generar incidentes críticos.
- 2) Elaborar las dimensiones del desempeño.
- 3) Reasignar lo incidentes.
- 4) Hacer una escala con los incidentes.
- 5) Elaborar el instrumento final. Se usa una sub serie de incidentes (por lo general seis o siete grupos) como anclas de la conducta para cada dimensión.

Administración del desempeño Humano

Los recursos y las capacidades son los dos conceptos centrales sobre los que se basa este enfoque, conceptos interrelacionados que representan dos niveles. García, (2006) manifiesta que los recursos de una empresa abarcan los activos, procesos organizacionales, atributos empresariales, información y conocimiento a través de los cuales la organización concibe y ejecuta estrategias para mejorar su eficiencia y eficacia. Denis, (2003) nos indica que dentro de estos recursos intangibles, el recurso humano es

un de las mas importantes y criticos para el desarrollo de ventajas competitivas sostenibles de las organizaciones. Los recursos nos permiten el desarrollo de determinadas actividades, razon por la cual las actividades productivas por si mismo. Definir entonces a la capacidad como la habilidad de una empresa para acometer una actividad concreta mediante el uso de un conjunto de recursos.

El siguiente gráfico resume los aspectos de los recursos y las capacidades:

Gráfico 4. Características de los recursos y las capacidades



Fuente: Elaboración de la autor

Los recursos y capacidades destaca la importancia estratégica del Talento Humano, por un lado la función que lo gestiona, con la cual resalta y explica la influencia de las prácticas y el sistema de Gestión del talento Humano sobre los resultados de la organización. La competitividad de la organización va directamente ligada a la utilidad del enfoque de los recursos y capacidades que tienen para mejorar sus funciones.

El capital afectivo vinculado al capital humano

Goleman, (2005, esta faceta de personas es una dimensión que juega un papel importante en la motivación y estímulo del empleado. En esta se

evidencia las disciplinas tales como psicología organizativa, sociología industrial y la organización empresarial. El capital emocional según Mcgrath, (2006) define la capacidad de organizar y conservar en tiempo mediante el uso de practicas, simbolos y cultura organizacional.

Gendrón, (2007) este autor indica que el capital emocional interno presente en el corazon de los empleados, en donde conforman un equipo humano correspondiente al capital efectivo vinculado con la organización.

Grattión, (2006), el capital humano no es otra cosa qe lo que se necesita para pasar a la acción, aquellos rasgos como el autoconocimiento, la autoestima y la integridad.

Es importante que los individuos necesitan de auto- confianza, autoconocimeinto, valentia y capacidad de adaptación para cambiar de estado, su conocimeinto y actos concretos que beneficien a sus organizaciones.

El capital afectivo y la suma de inteligencias emocionales de las personas que conforman una organización ayudan a reconocer sentimientos propios y ajenos, así como para manejarlos. El capital psicológico lo definen según Luthans como el estado emocional positivo que tiene relación con la autoconfianza para enfrentarse y desarrollar el esfuerzo en nuevas tareas.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Datos de la empresa

El Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Santa Elena, en el mes de enero del año 2012, en correspondencia con el Código de la Niñez y Adolescencia y la Constitución da consecución al Plan Nacional del Buen Vivir en relación al Objetivo 2, en el cual se establece: "Auspiciar la equidad, la unión, la inclusión y la igualdad social y nacional, en la diversidad", con su Política 2.9, orientada a "Garantizar el perfeccionamiento general de la primera infancia, a niños y niñas menores de 5 años"; para lo cual hace de su competencia la ejecución del "Proyecto Social Creyendo en Nuestros Niños", con cobertura a nivel provincial, el mismo que se basa en cuidado a infantes de a 36 meses de edad.



Fuente: Elaboración de la autor

La misión y política que asume el Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia de Santa Elena mediante el proyecto social CNN “Creyendo en nuestros niños” es:

1. Desarrollar un servicio de desarrollo infantil más estable para los niños y niñas de la provincia de Santa Elena, estableciendo como prioridad los sectores más vulnerables, con énfasis a la pertinencia cultural.
2. Crear mecanismos enfocados a la correspondencia, inclusión e igualdad en el progreso infantil integral.
3. Implementar y añadir métodos de información y concienciación acerca lo importante que es el desarrollo integral de la primera infancia.
4. Normar y controlar el cumplimiento de estándares de calidad del servicio, para garantizar el desarrollo de las áreas motriz, cognitiva, afectivo-social y de lenguaje de los niños y niñas.
5. Fortalecer los mecanismos de registro de niños a través del Sistema Integrado Administrativo.
6. Otorgar capacitación y asistencia permanente a aquellos integrantes que prestan sus servicios en el proyecto, con el fin de ser parte clave en su desarrollo profesional, técnico y personal.
7. Fomentar espacios de encuentro cotidiano y fortalecer la plurinacionalidad y la interculturalidad.
8. Fortalecer mecanismos de control social, la transparencia de la administración del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Santa Elena que ejecuta mediante el proyecto social CNN “Creyendo en Nuestros Niños”.

El proyecto social CNN “Creyendo en Nuestros Niños”, produce herramientas para fomentar la corresponsabilidad con las familias

mediante actividades socio - pedagógicas y prácticas de atención a sus hijos como:

- Atención individual: Realizada a niños y niñas de 0 a 12 meses, a través de visitas domiciliarias
- Atención en grupo: Se efectúa en niños y niñas de 13 a 36 meses, con asesoría a los CFF “Centros de Fortalecimiento Familiar”.
- Mejorar la participación de familias dándoles orientación para el desarrollo infantil.

El diseño, la ejecución y evaluación del proyecto social CNN “Creyendo en Nuestros Niños”, es complementada con la ayuda constante de un grupo de expertos con verdadera disposición al servicio social, el cual trabaja de manera articulada en los cantones de La Libertad, Salinas y Santa Elena.

Misión

Fomentar el desarrollo sustentable garantizando el derecho al Buen Vivir mediante los proyectos de igualdad, inclusión, organización territorial, participación ciudadana, medio ambiente, seguridad ciudadana, cultura y actividades deportivas las cuales ayudan a sus habitantes.

Visión

Enfocar la entidad en el desarrollo socio económico y productivo, brindando mejores servicios públicos calidad y eficacia, impulsando micro-proyectos dentro de áreas competentes a beneficio de los habitantes de los cantones.

Distribución Organizativa. Principales áreas de la Compañía.
(Manifiestar figura)

- Plantilla general de trabajadores (Presentar preferentemente en gráfico)

- Cantidad de laboradores por categoría en su ocupación (Presentar preferentemente en gráfico)
- Clientes, proveedores y competidores importantes.
- Productos o servicios clave
- Descripción acerca del proceso objeto de estudio o sitio de trabajo
 - Análisis económico bancario de periodos anteriores de la asociación mediante indicadores (ingresos, costos, liquidez, rentabilidad, rotación de inventarios, entre otros)
- Otros indicadores como productividad, rendimiento de equipos, de materiales, etc.

Estructura de la indagación

Cuadro 2 Categorías

De Bibliografía	Consulta de información secundaria. Vía internet. Proceso cuyo fin es recopilar datos e información partir de documentos escritos y no escritos
De Campo:	Basada en la observación directa Consiste en datos obtenidos directamente de la realidad.
Experimentación	Determinar causas y efectos. Tiene como finalidad manejar variables con la intención de verificar o rehusar una suposición que expresa una correspondencia causal entre ellas.
De Calidad	Resultados subjetivos. Se basa en la obtención de datos en principio no cuantificables, basados en la observación
De Cantidad	Resultados objetivos. La investigación cuantitativa es la observación y estudio del ambiente con la ayuda de diferentes procedimientos basados en la medición

Fuente: Elaboración de la autor

3.2 Tipos de Investigación

Cuadro 3

De Exploración	Análisis de gran profundidad. Es utilizado no ha sido abordado o no se le ha sido otorgado suficiente inspección y las condiciones existente no se pueden determinar con exactitud.
De Explicación	Estudio de las causas y efectos. Se busca el qué sino el porqué de todo, y cómo han llegado a su condición actual.
De Descripción	Promover el análisis en un documento. Se ejecuta en el momento que se desea describir, en todas sus partes clave, un ambiente.
Correlacional	Se relacionan las causas y efectos para así determinar alternativas de solución. Consiste en medir el grado de relación que hay entre dos o más variables.

Fuente: Elaboración de la autor

3.3 Población y Muestra

Población: según (Hernandez, 2014). Es un conjunto de cosas, personas animales o situaciones que tiene una o varias características o atributos comuniones.

Población Finita: es el conjunto compuesto por una cantidad limitada de elementos, como el número de especies, el número de estudiantes, el número de obreros (Briones G, 1982).

Población Infinita: es la que tiene un número extremadamente grande de componentes, como el conjunto de especies que tiene el reino animal (Bernal, 2006)

Cuadro 4. Universo

Características		Cantidad
Directora		1
Subdirectora Vicario		1
Secretaría		1
Educadoras parvularios		14
Personal de aseo		1
Nutricionistas		2
Asistente de cocina		2
Total		22

Fuente: Elaboración de la autor

Muestra

Es un subconjunto o parte del universo o población en que se llevará a cabo la investigación. Hay procedimientos para obtener la cantidad de los componentes de la muestra como formulas, lógica y otros que se verá más adelante. La muestra es una parte representativa de la población. Según Pedro Luis López, (2004)

Muestreo estratificado:

Busca respetar para la muestra esa distribución de la población. La ventaja de este procedimiento es que se reduce posibles desbalances, la posibilidad de que en la muestra de nuestro poblado, salgan seleccionados más hombres que mujeres, o más personas de una edad que los debidos. (Mata, 1997)

Cuadro 5 Muestra

Características	Cantidad
Directora (Entrevista)	1
Educadoras parvularios (encuesta)	14
Total	15

Fuente: Elaboración de la autor

Entrevista a la Directora de Proyecto Social Creyendo en Nuestros Niños-CNN

1.- Cual es su función como Directora.

2.- Ayuda usted en el aspecto de que los maestros pongan en práctica la nueva reforma.

3.- Con qué frecuencia les revisa las planeaciones a los maestro. Por semana o por mes.

4.- Como es su relación con los demás trabajadores del plantel. Buena o mala.

5.- En sus planeaciones esta la mejora de infraestructura para brindar un excelente servicio.

6.- Por último, cree usted que es importante que el maestro se actualice constantemente.

3.4 Métodos y técnicas de investigación

Cuadro 6 Métodos de investigación

Método Científico:	Un conjunto de pasos ordenados a seguir, se emplea principalmente en el descubrimiento de conocimientos en ciencias.
Método Dialéctico	El método dialectico utiliza los fenómenos históricos y sociales en continuo movimiento.

Elaborado por: Noemí Paola Morales Martínez

En este proyecto se trabajará con el método científico y dialectico.

3.5 Técnicas de Procedimientos.

Cuadro 7 Proceso

Técnica	Instrumento
Estudio	Orientación
Visita	Instrumento

Elaborado por: Noemí Paola Morales Martínez

De las cuales se va a trabajar con: Encuesta y Visita.

CAPÍTULO IV

4.1 Análisis e Interpretación de los Resultados

En la investigación realizada se realizó la encuesta a 14 docentes del Proyecto Social Creyendo En Nuestros Niños – CNN, la cual se encuentra ubicada en la Provincia de Santa Elena

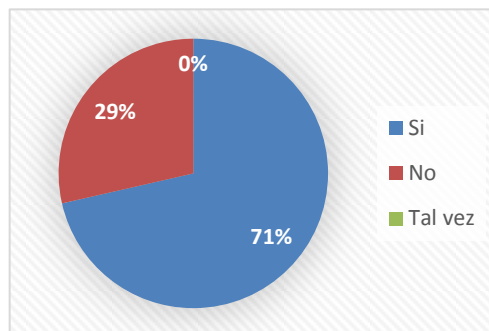
1.- Existe un responsable, encargado de velar por el bienestar del personal de la institución.

Cuadro 8 Responsable

Si	10
No	4
Tal vez	0
Total	14

Elaborado por: Noemí Paola Morales Martínez

Grafico 8 Responsable



Elaborado por: Noemí Paola Morales Martínez

Análisis: Un 71% de encuestados dijeron que Si existe un encargado de velar por el bienestar del personal de la institución, EL 29% de encuestados dijeron que no existe un encargado de velar por el bienestar del personal de la institución.

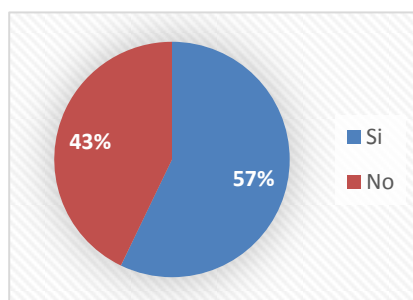
2.- Se realiza Evaluación a su desempeño laboral.

Cuadro 9 Evaluación

Si	8
No	6
Total	14

Elaborado por: Noemí Paola Morales Martínez

Grafico 9 Evaluación



Elaborado por: Noemí Paola Morales Martínez

Análisis: Un 57% de encuestado manifestaron que si realizan evaluación a su desempeño laboral, el 43% de encuestado manifestaron que no realizan evaluación a su desempeño laboral.

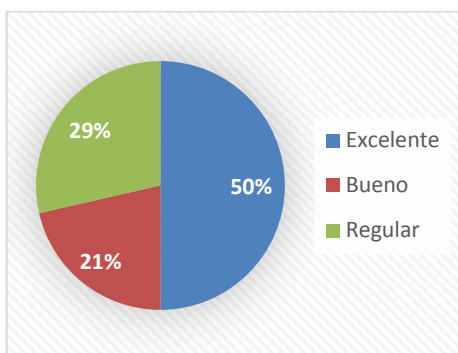
3.- Como calificaría su Desempeño Laboral.

Cuadro 10 Calificación

Excelente	7
Bueno	3
Regular	4
Total	14

Elaborado por: Noemí Paola Morales Martínez

Grafico 10 Calificación



Elaborado por: Noemí Paola Morales Martínez

Análisis: Un 50% de encuestados manifestaron que califican su Desempeño Laboral como Excelente, un 21% de encuestados manifestaron que califican su Desempeño Laboral como Bueno, un 29% de encuestados manifestaron que califican su Desempeño Laboral como Regular.

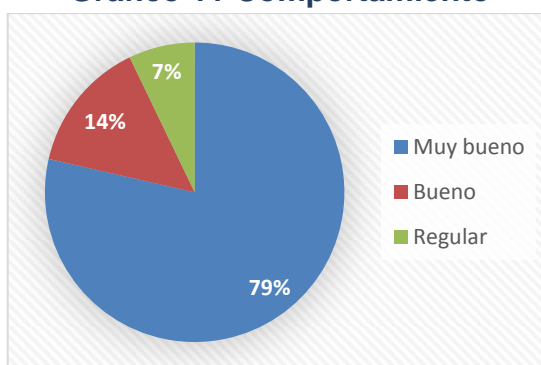
4.- Como es el comportamiento de ustedes hacia los niños.

Cuadro 11 Comportamiento

Muy bueno	11
Bueno	2
Regular	1
Total	14

Elaborado por: Noemí Paola Morales Martínez

Grafico 11 Comportamiento



Elaborado por: Noemí Paola Morales Martínez

Análisis: Un 79% de encuestados manifestaron que su comportamiento hacia los niños es Muy bueno, un 14% de encuestado manifestaron que su comportamiento hacia los niños es Bueno, un 7% de encuestados manifestaron que su comportamiento hacia los niños es Regular.

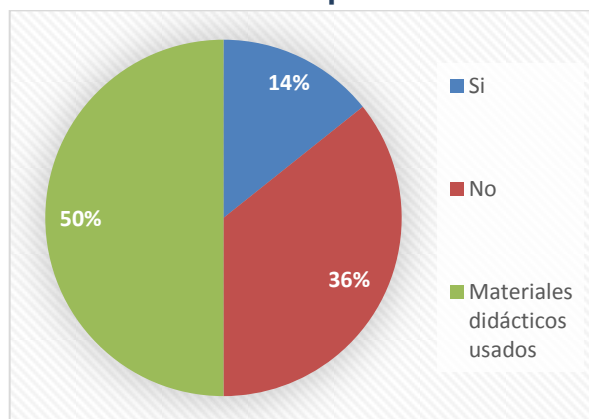
5.- Cuentan con todos los implementos adecuados para ejercer sus labores.

Cuadro 12 Implementos

Si	2
No	5
Materiales didácticos usados	7
Total	14

Elaborado por: Noemí Paola Morales Martínez

Grafico 12 Implementos



Elaborado por: Noemí Paola Morales Martínez

Análisis: Un 14% de encuestados manifestaron que si cuentan con implementos adecuados para ejercer sus labores, un 36% de encuestado manifestaron que no cuentan con implementos adecuados para ejercer sus labores, un 50% de encuestados manifestaron que utilizan Materiales didácticos usados para ejercer sus labores.

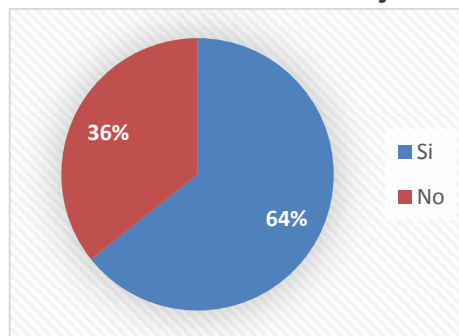
6.- Existe un Plan de Mejora en función de su desempeño Profesional.

Cuadro 13 Plan de Mejora

Si	9
No	5
Total	14

Elaborado por: Noemí Paola Morales Martínez

Grafico 13 Plan de Mejora



Elaborado por: Noemí Paola Morales Martínez

Análisis: Un 64% de los encuestados manifestaron que si cuentan con un Plan de Mejora en función de su desempeño Profesional, un 36% de los encuestados manifestaron que no cuentan con un Plan de Mejora en función de su desempeño Profesional.

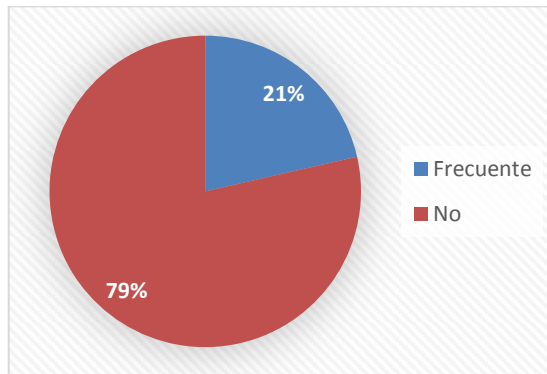
7.- Existe mucha rotación del personal.

Cuadro 14 Rotación

Frecuente	3
No	11
Total	14

Elaborado por: Noemí Paola Morales Martínez

Grafico 14 Rotación



Elaborado por: Noemí Paola Morales Martínez

Análisis: Un 21% de encuestados manifestaron que frecuentemente hay rotación del personal, un 79% de encuestados manifestaron que no hay rotación del personal.

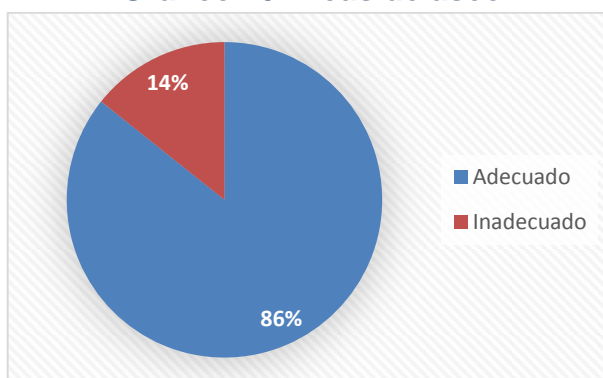
8.- Sus áreas de aseo son adecuadas para los niños.

Cuadro 15 Áreas de aseo

Adecuado	12
Inadecuado	2
Total	14

Elaborado por: Noemí Paola Morales Martínez

Grafico 15 Áreas de aseo



Elaborado por: Noemí Paola Morales Martínez

Análisis: Un 86% de los encuestados manifestaron que si son adecuadas las áreas de aseo para los niños, un 14% de los encuestados manifestaron que son inadecuados las áreas de aseo para los niños.

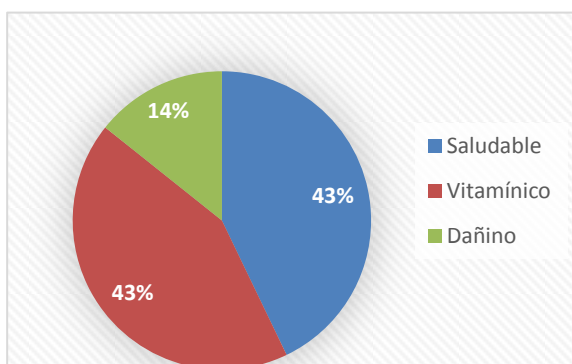
9.- La alimentación que brindan es la adecuada a la pirámide nutricional.

Cuadro 16 Alimentación

Saludable	6
Vitamínico	6
Dañino	2
Total	14

Elaborado por: Noemí Paola Morales Martínez

Grafico 16 Alimentación



Elaborado por: Noemí Paola Morales Martínez

Análisis: Un 43% de encuestados manifestaron que la alimentación es saludable, un 43% de encuestados manifestaron que la alimentación es vitamínica, un 14% de los encuestados manifestaron que la alimentación es dañina.

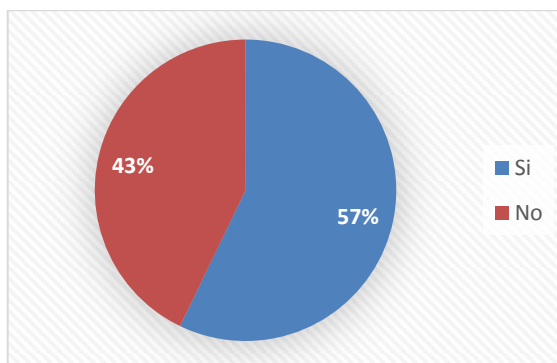
10.- En caso de un accidente en el área cuentan con paramédicos de la institución.

Cuadro 17 Paramédicos

Si	8
No	6
Total	14

Elaborado por: Noemí Paola Morales Martínez

Grafico 17 Paramédicos



Elaborado por: Noemí Paola Morales Martínez

Análisis: Un 57% de los encuestados manifestaron que si cuentan con paramédicos en la institución, un 43% de los encuestados manifestaron que no cuentan con paramédicos en la institución.

4.2 Plan de Mejora

¿Qué?	¿Por qué?	¿Cómo?	¿Cuándo?	¿Quién?	¿Dónde?	Costo
Mejorar el desempeño laboral de los colaboradores	Varios docentes renuncian por la forma de laborar en la institución	Mediante capacitaciones permanentes a cada docente e incentivos para que mejoren día a día	El 1 de noviembre del 2018	A los docentes del proyecto social Creyendo en nuestros niños – CNN.	En la ciudad de Santa Elena	\$1200
Implementar un Plan de Evaluación del desempeño laboral	No cuentan con un control diario ni planificaciones adecuadas para cada niño	Implementado un silabo el cual se lleve a diario un control	El 1 de noviembre del 2018	A los docentes del proyecto social Creyendo en nuestros niños – CNN.	En la ciudad de Santa Elena	\$500
Implementar eficientemente una buena organización del trabajo	Mantienen escasa productividad en los trabajos realizados	Categorizando a cada docente, verificando que cumpla con todo el proceso implementado	El 1 de noviembre del 2018	A los docentes y directivos del proyecto social Creyendo en nuestros niños – CNN.	En la ciudad de Santa Elena	\$ 200
Concientizar el rendimiento de los colaboradores	Por medio de esta aplicación se eliminaran la inconformidad de cada colaborador	Incentivando a cada colaborador por medio de viajes o capacitaciones internacionales	El 1 de noviembre del 2018	A los docentes y directivos del proyecto social Creyendo en nuestros niños – CNN.	En la ciudad de Santa Elena	

Elaborado por: Noemí Paola Morales Martínez

Conclusiones

En la investigación realizada obtuvimos información que en el centro de colaboradores del proyecto social creyendo en nuestros niños –CNN, mantiene bajo desempeño laboral.

No mantienen una buena organización en el trabajo lo que dificulta el rendimiento laboral y el incumplimiento de las tareas asignadas.

Escaso liderazgo por parte de los directivos del proyecto social creyendo en nuestros niños – cnn.

Falta de capacitación hacia los docentes, des contentos por irregularidades administrativas.

Recomendaciones

Para el Centro de colaboradores del Proyecto Social creyendo en nuestros niños se recomendarán que apliquen capacitaciones para la mejora de los desempeños laborales la cual mantiene dicho establecimiento.

Se implementarán buenas relaciones con todos los colaboradores para que mejoren las irregularidades administrativas.

Capacitar a todos los docentes para que puedan brindar una mejor atención a los niños.

Elaborar planificaciones de acuerdo al área laboral que mantienen dicho docente.

Mejorar el dialogo de los directivos conjunto a sus colaboradores, basándose a esto a mejorar el rendimiento de cada uno de ellos.

BIBLIOGRAFÍA

- Ainscow, M. (2010). *Hacia escuelas eficaces para todos* . Madrid: Narea.
- Alfred Duipont, C. (2007). *Estrategia y Estructura* . Mexico: McGrawHill.
- Andrino, G. (2009). *Determinacion de competencias* . Guatemalaola: lexuz.
- Ansoff, H. I. (2016). *Estrategias de innovacion* . Mexico: Harvard. .
- Bernal, T. C. (2006). *Metodologia de la investigacion* . Mexico : Pearson .
- Briones G. (1982). *Métodos y técnicas de investigación para las ciencias sociales*.
MEXICO.
- CEPAL, C. E. (2017). *Desempleo en america latina* . Colombia: Cepal.
- CHIAVENATO. (2001). *Motivación Laboral*.
- Chiavenato, I. (2001). *Administracion, proceso administrativo*. Mexico: MacGrawhill.
- Cruz. (2007). Analisis del Desempeño.
- Denis. (2003). *Eficiencia y Eficicacia*.
- Ecuador, B. C. (2017). *Informe anual* . Quito: Nacional .
- García. (2006). *Recursos y Capacidades*.
- Gendrón. (2007). *Capital Emocional*.
- Grattión. (2006). *Capital Emocional Interno*.
- Guba y Lincoln . (1989) . *Cuarta Generación* .
- Hernandez, C. (2014). *Metodologia de la investigacion* . Lima: El libro.
- INEC, i. n. (2016). *Encuesta nacional de Empleo, desempleo y Subempleo*. Quito: Nacional
- Iturralde. (2010). *Proceso de Evaluacion de Desempeño*.
- Litwin y Stinger. (1978). Propiedades de una Organización .
- Luthans. (2007). *El Ambiente de trabajo o clima organizacional*.
- Martínez. (2003). Ambiente Laboral.
- Mata. (1997). Muestreo Estratificado.

Mcgrath. (2006). *Capital Emocional*.

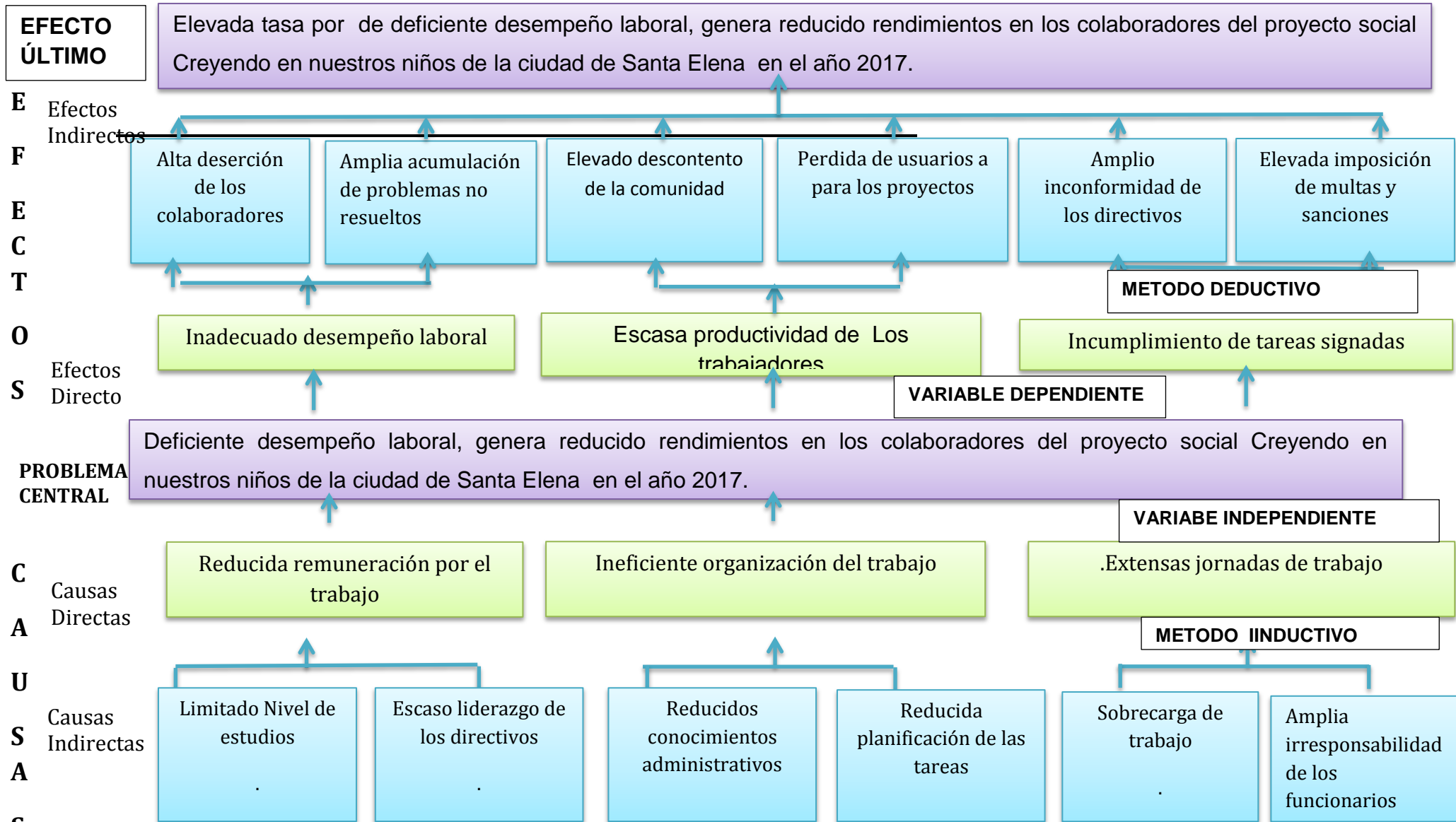
Pedro Luis López. (2004). Muestra.

Reyes. (2005). Auditoria del Desempeño Laboral .

Stoner, J. (2011). *Administracion 6ª Edicion*. Mexico: Prentice Hall .

Anexos:

ÁRBOL DE PROBLEMAS (-)



ÁRBOL DE OBJETIVOS (+)

**FIN
ÚLTIMO**

Disminuir la tasa por el deficiente desempeño laboral, genera amplio rendimientos en los colaboradores del proyecto social Creyendo en nuestros niños de la ciudad de Santa Elena en el año 2017.

F Indirecto
I 2do nivel.

N
E

Reducir la deserción de los colaboradores

Eliminar la acumulación de problemas no resueltos

Reducir el descontento de la comunidad

Recuperar a los usuarios a para los proyectos

Eliminar la inconformidad de los directivos

Reducir la imposición de multas y sanciones

S Directo
S 1er nivel.

Incrementar la remuneración

Eficientizar la organización del trabajo

Distribuir jornadas de trabajo

**PROPÓSITO
OBJETIVO
GENERAL**

Indirecto
2do nivel.

Promover el buen desempeño laboral

Categorizar la productividad de Los trabajadores

Concientizar en el cumplimiento de las tareas signadas

M
E
D

Directo
1er nivel.

Incrementar el Nivel de estudios

Promocionar el liderazgo de los directivos

Establecer conocimientos administrativos

Contribuir en la planificación de las tareas

Equiparar el trabajo en los colaboradores

Eliminar la irresponsabilidad de los funcionarios

Mejorar el desempeño laboral, genera amplio rendimientos en los colaboradores del proyecto social Creyendo en nuestros niños de la ciudad de Santa Elena en el año 2017.

CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor (a) del Proyecto de Investigación, nombrado por la Comisión de Culminación de Estudios del Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología.

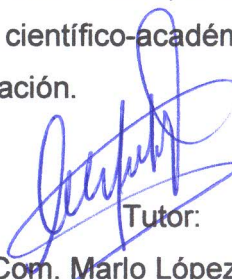
CERTIFICO:

Que después de analizado el proyecto de investigación con el tema: **“Propuesta de evaluación del desempeño laboral, en el rendimiento de colaboradores del Proyecto Social Creyendo en Nuestros Niños-CNN ”** y problema de investigación: **¿ Cómo evaluar el desempeño laboral y su incidencia en el rendimiento de los colaboradores, del Proyecto Social, Creyendo en Nuestros Niños – CNN de la ciudad de Santa Elena en el año 2018?**, presentado por **Morales Martínez Noemí Paola** como requisito previo para optar por el título de: **TECNÓLOGA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**, el mismo cumple con los requisitos establecidos, en el orden metodológico científico-académico, además de constituir un importante tema de investigación. **TECNÓLOGA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**, El mismo cumple con los requisitos establecidos, en el orden metodológico científico-académico, además de constituir un importante tema de investigación.



Egresado:

Morales Martínez Noemí Paola



Tutor:

Ing. Com. Marlo López Perero Mba.



Factura: 001-002-000033845



20182401001D01383

DILIGENCIA DE RECONOCIMIENTO DE FIRMAS N° 20182401001D01383

Ante mí, NOTARIO(A) GINA AUXILIADORA REYES BORBOR de la NOTARÍA PRIMERA , comparece(n) NOEMI PAOLA MORALES MARTINEZ portador(a) de CÉDULA 2400257701 de nacionalidad ECUATORIANA, mayor(es) de edad, estado civil CASADO(A), domiciliado(a) en SANTA ELENA, POR SUS PROPIOS DERECHOS en calidad de PETICIONARIO(A); quien(es) declara(n) que la(s) firma(s) constante(s) en el documento que antecede DOCUMENTO, es(son) suya(s), la(s) misma(s) que usa(n) en todos sus actos públicos y privados, siendo en consecuencia auténtica(s), para constancia firma(n) conmigo en unidad de acto, de todo lo cual doy fe. La presente diligencia se realiza en ejercicio de la atribución que me confiere el numeral noveno del artículo dieciocho de la Ley Notarial -. El presente reconocimiento no se refiere al contenido del documento que antecede, sobre cuyo texto esta Notaria, no asume responsabilidad alguna. – Se archiva un original. SANTA ELENA, a 4 DE DICIEMBRE DEL 2018, (12:01).



NOEMI PAOLA MORALES MARTINEZ
CÉDULA: 2400257701

NOTARIO(A) GINA AUXILIADORA REYES BORBOR
NOTARÍA PRIMERA DEL CANTÓN SANTA ELENA



CLÁUSULA DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE TRABAJOS DE TITULACIÓN


Yo, Morales Martínez Noemí Paola en calidad de autor(a) con los derechos patrimoniales del presente trabajo de titulación Propuesta de Evaluación del Desempeño Laboral, en el Rendimiento de Colaboradores del Proyecto Social Creyendo en Nuestros Niños- CNN, de la modalidad de Semipresencial realizado en el Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología como parte de la culminación de los estudios en la carrera de Tecnología en Administración de Empresa, de conformidad con el *Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN* reconozco a favor de la institución una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial del mencionado trabajo de titulación, con fines estrictamente académicos.

Asimismo, autorizo/autorizamos al Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología para que digitalice y publique dicho trabajo de titulación en el repositorio virtual de la institución, de conformidad a lo dispuesto en el *Art. 144 de la LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN SUPERIOR*.

Morales Martínez Noemí Paola

Nombre y Apellidos del Autor

No. de cedula: 240025770- 1



Firma



Nota: La presente cláusula de autorización, con el correspondiente reconocimiento de firma se adjuntará al original del trabajo de titulación como una página preliminar más

REPÚBLICA DEL ECUADOR
DIRECCIÓN GENERAL DE REGISTRO CIVIL
IDENTIFICACIÓN Y CEDULACIÓN

CÉDULA DE CIUDADANÍA No. 240025770-1

APellidos y Nombres: MORALES MARTINEZ NOEMI PAOLA

Lugar de nacimiento: SANTA ELENA

Fecha de nacimiento: 1994-10-12

Nacionalidad: ECUATORIANA

Sexo: F

Estado civil: CASADA

Conyugue: ANGEL ROLANDO VEGA VEGA



INSTRUCCIÓN: BACHILLERATO PROFESIÓN / OCUPACIÓN: BACHILLER INFORMÁTIC V3333V2222

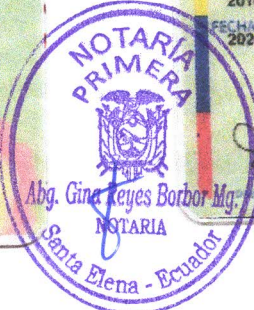
APellidos y Nombres del Padre: MORALES VILLAO NOE ARTEMIO

APellidos y Nombres de la Madre: MARTINEZ JARAMILLO BETTY PAOLA

Lugar y Fecha de Expedición: SALINAS 2014-08-11

Fecha de Expiración: 2024-08-11

Forma del Ciudadano: [Signature]

CERTIFICADO DE VOTACIÓN 4 DE FEBRERO 2018

023 JUNTA No. 023 - 125 NÚMERO 2400257701 CÉDULA

MORALES MARTINEZ NOEMI PAOLA

SANTA ELENA PROVINCIA SANTA ELENA CANTÓN SANTA ELENA PARROQUIA

CIRCUNSCRIPCIÓN: ZONA: 1



REFERÉNDUM Y CONSULTA POPULAR 2018

CIUDADANA (O)

ESTE DOCUMENTO ACREDITA QUE USTED SUFRAGÓ EN EL REFERÉNDUM Y CONSULTA POPULAR 2018

ESTE CERTIFICADO SIRVE PARA TODOS LOS TRÁMITES PÚBLICOS Y PRIVADOS

Madeline Morales Proctor
F. PRESIDENTA/E DE LA JRV

DOY FE: QUE LA COPIA ES IGUAL A SU ORIGINAL.

SANTA ELENA, 04 DIC 2018.

Abg. Gina Reyes Borbor Mg.
NOTARIA PRIMERA DEL CANTÓN SANTA ELENA






CERTIFICADO DIGITAL DE DATOS DE IDENTIDAD

Número único de identificación: 2400257701

Nombres del ciudadano: MORALES MARTINEZ NOEMI PAOLA

Condición del cedulado: CIUDADANO

Lugar de nacimiento: ECUADOR/SANTA ELENA/SANTA ELENA/SANTA ELENA

Fecha de nacimiento: 12 DE OCTUBRE DE 1994

Nacionalidad: ECUATORIANA

Sexo: MUJER

Instrucción: BACHILLERATO

Profesión: BACH.INFORMATICO

Estado Civil: CASADO

Cónyuge: VEGA VEGA ANGEL ROLANDO

Fecha de Matrimonio: 1 DE AGOSTO DE 2014

Nombres del padre: MORALES VILLAO NOE ARTEMIO

Nacionalidad: ECUATORIANA

Nombres de la madre: MARTINEZ JARAMILLO BETTY PAOLA

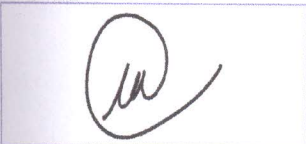
Nacionalidad: ECUATORIANA

Fecha de expedición: 11 DE AGOSTO DE 2014

Condición de donante: SI DONANTE

Información certificada a la fecha: 4 DE DICIEMBRE DE 2018

Emisor: MAURA TERESA DE LA CRUZ PERERO - SANTA ELENA-SANTA ELENA-NT 1 - SANTA ELENA - SANTA ELENA



Ing. Jorge Troya Fuertes

Director General del Registro Civil, Identificación y Cedulación
Documento firmado electrónicamente



N° de certificado: 184-178-19449



184-178-19449

CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL CEGESCIT

En calidad de colaborador del Centro de Gestión de la Información Científica y Transferencia de Tecnológica (CEGESCIT) nombrado por el Consejo Directivo del Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología.

CERTIFICO:

Que el trabajo ha sido analizado por el URKUND y cumple con el nivel de coincidencias permitido según fue aprobado en el *REGLAMENTO PARA LA UTILIZACIÓN DEL SISTEMA ANTIPLAGIO INSTITUCIONAL EN LOS PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN Y TRABAJOS DE TITULACIÓN Y DESIGNACIÓN DE TUTORES del ITB.*

Juan Alberto Abater

Nombre y Apellidos del Colaborador
CEGESCYT



Juan Alberto Abater
Firma

Aclaración:

LO EXPUESTO ES DE OBLIGATORIO CUMPLIMIENTO, lo cual puede impedir la aceptación de los empastados

Usted debe traer la primera página del urkund sin empastar y ella como constancia garantiza la firma de los colaboradores del CEGESCYT (en Dpto)