

GUÍA PRÁCTICA  
ASIGNATURA  
EVALUACION DEL  
DESEMPEÑO



TECNOLÓGICO  
UNIVERSITARIO  
PICHINCHA



Tema:  
Evaluación  
del Desempeño

2025

Carrera: | Tecnología Superior en  
Gestión del Talento Humano

## 1.- Datos generales:



- 1.1. Fecha:
- 1.2. Asignatura: Evaluación del Desempeño
- 1.3. Período académico: mayo 2025 – septiembre 2025
- 1.4. Promoción y nivel académico

## 2.- Datos específicos:

- ⊕ **2.1. Título de la práctica:**  
Evaluación del Desempeño
- ⊕ **2.2. Tiempo de duración:**  
48 horas
- ⊕ **2.3. Objetivo de la práctica:**  
Diseñar y aplicar en base a las metodologías y tipos de Evaluaciones del desempeño, de manera práctica en algún grupo objetivo.
- ⊕ **2.4. Resultado de aprendizaje:**  
Aprendizaje teórico práctico, del subsistema de Evaluación del desempeño y como se aplica en las organizaciones, desde la fase de comunicación, diseño, elaboración, interpretación de resultados y la retroalimentación.

## 3.- Materiales, recursos, recursos y equipos:

Videos educativos  
Presentaciones Canva  
Papel y esferos o dispositivo para tomar notas.  
Acceso a internet para investigación y referencias.  
Material de lectura de los métodos y tipos de Evaluación del desempeño.



## 4.- Normas de seguridad:

### El estudiante:

- Deberá respetar las normas generales de comportamiento.
- Mantendrá una actitud correcta en todo momento de dura-

ción de la práctica.

- Asegurarse de que el espacio de trabajo esté limpio y ordenado.
- Respetar la privacidad de la información compartida por otros estudiantes, especialmente durante actividades de diagnóstico y discusiones de caso.
- Utilizar herramientas y materiales de manera adecuada y segura.
- Crear un ambiente inclusivo donde todos los participantes se sientan seguros para compartir sus ideas y opiniones.

## 5.- Preparación previa:



### Lecturas esenciales

Los estudiantes analizarán los contenidos teóricos de la práctica sobre la evaluación del desempeño a tratar, considerando inclusive las consultas bibliográficas, con el propósito de tener una concepción general del tema.



### Clases:

**Los estudiantes recibirán clases previas de:**

- Evaluación del desempeño, conceptos generales
- Tipos de evaluación del desempeño, desde tradicionales hasta 360 grados

- Evaluación del desempeño basado en competencias
- Análisis de resultados, formularios,
- Retroalimentación de manera técnica
- Ciclos de la evaluación, ponderaciones, etc.

### **Análisis de Caso:**

Los estudiantes analizarán la mejor metodología de la evaluación del desempeño, y el público objetivo a quien se aplicará y se obtendrá los resultados planteados.



### **Talleres:**

Simulaciones, de los formatos y como se aplica,  
Simulación de la fase de comunicación  
Roll Play de un feed back ejecutado técnicamente.

### **Tareas previas:**

Aplicar la evaluación del desempeño en una organización, específicamente a algún departamento.

Con esta preparación previa, los estudiantes estarán equipados con el conocimiento teórico y las habilidades prácticas necesarias para realizar con éxito la práctica sobre Técnicas y Herramientas de Evaluación del Desempeño.

## **6.-Fundamentos teóricos:**

- Comprensión de las fases de la implementación del subsistema de Evaluación del desempeño de manera técnica.
- La importancia de la fase de comunicación y capacitación a los involucrados en el proceso de Evaluación del desempeño, en las organizaciones.



- Diferencias, ventajas y desventajas de los tipos de evaluación del desempeño, desde la evaluación tradicional, hasta una evaluación de 360 grados.

- La importancia de la cultura de Evaluación del desempeño en las organizaciones.
- Ejemplos y casos de éxito, y como la evaluación del desempeño le pega a la estratégica de la organización.
- La importancia de la interpretación de los resultados de la evaluación, así como los informes técnicos para la toma de decisiones.
- La importancia de la retroalimentación en el proceso de evaluación del desempeño, ejecutado de manera técnica y como capacitar a los evaluadores, líderes de área



## Referencias bibliográficas de consulta:

Arizabaleta, E. V. (2004). Diagnóstico organizacional: evaluación sistémica del desempeño empresarial en la era digital: (ed.). Bogotá, Colombia: Ecoe Ediciones. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/isthcpp/69005?page=20>.

### Presentaciones Canva:

- [https://www.canva.com/design/DAGcjUP6Pt4/anJ9PTLz0gd-9nRZHNUz7iA/edit?utm\\_content=DAGcjUP6Pt4&utm\\_campaign=designshare&utm\\_medium=link2&utm\\_source=sharebutton](https://www.canva.com/design/DAGcjUP6Pt4/anJ9PTLz0gd-9nRZHNUz7iA/edit?utm_content=DAGcjUP6Pt4&utm_campaign=designshare&utm_medium=link2&utm_source=sharebutton)

## 7.- Descripción de la actividad práctica

### Parte 1: Investigación previa (30 minutos)

Investiga las técnicas de Evaluación del desempeño:

- Análisis de la organización y el público objetivo a evaluar
- Determinar que evaluación aplica
- Diseño de formatos y aplicar debidamente informados y capacitados
- Recolección de datos

## Parte 2: Caso Práctico (1 semana)

Una vez que se haya definido el tipo de evaluación:

- \* Por objetivos
- \* Por competencias
- \* Cognitiva
- \* Conductual, etc.

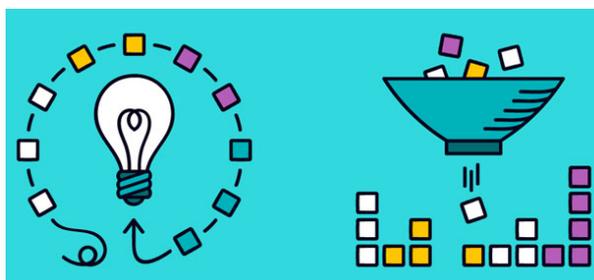


Capacitar a los evaluadores y generar una campaña de comunicación, que permita iniciar a generar una cultura de evaluación en la organización.

Generar la temporalidad y los ciclos de evaluación, así como los niveles de evaluación, calificaciones y todos los aspectos que conlleva la ejecución de una evaluación de manera técnica

Analizar el mejor mecanismo de recolección e interpretación de información:

- \* Cualitativo
- \* Cuantitativo



Los objetivos deben generarse bajo la metodología SMART, que es universalmente aceptado y permiten tener mejores resultados

## Parte 3: Análisis y Reflexión (1 semana)

### Evaluación de Resultados

¿Cómo medirías el éxito del sistema de evaluación del desempeño?

¿Qué indicadores clave de rendimiento (KPI) utilizarías?

### **Reflexión:**

Reflexiona sobre el proceso de la Evaluación del desempeño, sus ventajas y desventajas.

¿Trae beneficios para el colaborador y para la organización?

¿La importancia de un feed back bien ejecutado y el seguimiento de los compromisos?

### **Presentación de Resultados**

Prepara un breve informe o presentación que incluya:

- Población analizada y porcentaje de la población que participo en la evaluación del desempeño.
- Tipo de evaluación aplicada
- Formato diseñado y aplicado, con todos los parámetros e información que debe mantener
- Informe ejecutivo, con la información alcanzada
- Sesiones de retroalimentación
- Plan de acción para disminuir las brechas detectadas



## **8.- Mecanismo de evaluación y anexos:**

### **Instrucciones:**

La práctica será evaluada en función de:

- La comprensión y aplicación del subsistema de Evaluación del Desempeño.
- La coherencia y viabilidad del plan de intervención.
- La calidad del análisis y la reflexión.
- La claridad y organización de la presentación final.

**Calificación:**

A cada paso del procedimiento se le asignará el valor de 1 punto, en caso de que no realice la calificación sería 0.

Para la calificación final se tomará en cuenta la puntuación de la tabla de calificación adjunta a la lista de cotejo.

**LISTA DE COTEJO**

Nombre y apellidos del docente:

Fecha:

**Describa los pasos a seguir en la actividad práctica:**

<b>DESCRIBA LOS PASOS A SEGUIR</b>	
<b>PASO 1</b>	Presentación del informe inicial
<b>PASO 2</b>	Justificación, objetivos a alcanzar y población objeto de estudio
<b>PASO 3</b>	Metodología de Evaluación del desempeño a aplicar
<b>PASO 4</b>	Lectura de material facilitado e investigación
<b>PASO 5</b>	Asignación del caso práctico
<b>PASO 6</b>	Avance del proyecto, presentado en cada clase
<b>PASO 7</b>	Diseño del formulario de Evaluación del desempeño
<b>PASO 8</b>	Formulario aplicado a la población objetivo
<b>PASO 9</b>	Interpretación de los datos
<b>PASO 10</b>	Informe Ejecutivo
<b>PASO 11</b>	Informe de Retroalimentación
<b>PASO 12</b>	Recomendaciones y plan de acción





TECNOLÓGICO  
UNIVERSITARIO  
PICHINCHA

