

**EL DESEMPEÑO LABORAL: UN PROBLEMA SOCIAL DE LA CIENCIA**AUTORES: Blanca Álvarez Indacochea<sup>1</sup>Deysi Alfonso Porraspita<sup>2</sup>Blanca Indacochea Ganchozo<sup>3</sup>DIRECCIÓN PARA CORRESPONDENCIA: [vivialvarez02@hotmail.com](mailto:vivialvarez02@hotmail.com)

Fecha de recepción: 15 - 03 - 2018

Fecha de aceptación: 3 - 05 - 2018

## RESUMEN

Los estudios sociales de la ciencia y la tecnología, constituyen a nivel mundial, un campo de trabajo consolidado en las Instituciones de Educación Superior (IES) que confrontan permanentemente la necesidad de mejorar su desempeño laboral para fortalecer la competitividad generando sistemas de adaptación o innovación tecnológica para propiciar un mejoramiento continuo de capacidades, cualidades, destrezas, habilidades y/o aptitudes, que van a marcar la diferencia entre un individuo con un alto desempeño laboral y otro con un nivel inferior, entendiéndose que todo sujeto tiene definida sus emociones sociales y comprendiendo las capacidades de creatividad y flexibilidad de las situaciones que se definen en su entorno de trabajo, motivada por la experiencia laboral y el desenvolvimiento en el cargo mediante su potencial de desarrollo en una organización con la finalidad de valorar el desempeño laboral del talento humano y así poder darle la importancia a los sin números de elementos que se constituyen como parte esencial a la hora de definir los aspectos o puntos clave para el desarrollo de la evaluación de desempeño laboral. El objetivo de la investigación fue valorar el desempeño laboral del talento humano utilizando como estrategia el diseño de lineamientos de los procesos de evaluación de desempeño laboral que beneficien al personal administrativo e interrelacionar a la Universidad Estatal del Sur de Manabí y a la sociedad en general. Los resultados mostraron que las formas y estilos de selección de los tomadores de decisiones en las universidades públicas no tributan a un liderazgo en sus organizaciones. El Estado Ecuatoriano debe ajustar la normativa jurídica a la realidad social. La verdadera importancia de la evaluación del Talento Humano requiere de una combinación correcta de conocimientos y habilidades para el desempeño laboral del personal

---

<sup>1</sup>Economista. Master en Gestión de Proyectos Socio productivo (Universidad Tecnológica Indoamérica). Servidor público de la Facultad de Ciencia Económicas del área Administrativa de la Universidad Estatal del Sur de Manabí. Aspirante a Doctor en Ciencias Económicas, por la Universidad de Pinar del Río, Cuba. Calle Martí final 270, Pinar del Río, Pinar del Río, Cuba.

<sup>2</sup>Doctora en Ciencias Profesor de la Universidad de Pinar del Río, Cuba. Calle Martí final 270, Pinar del Río, Pinar del Río, Cuba. Correo electrónico: [lidice@upr.edu.cu](mailto:lidice@upr.edu.cu).

<sup>3</sup> Doctora en Ciencias Forestales. Profesor Titular de la Universidad Estatal del Sur de Manabí. Ecuador. Correo electrónico; [blanca.indacochea@unesum.edu.ec](mailto:blanca.indacochea@unesum.edu.ec), [blancaindacochea@hotmail.com](mailto:blancaindacochea@hotmail.com).

administrativo para ayudar a motivar el mejoramiento continuo de la institución con la sociedad.

**PALABRAS CLAVE:** Creatividad; ciencia; tecnología; experiencia; flexibilidad.

## **LABOR PERFORMANCE: A SOCIAL PROBLEM OF SCIENCE**

### **ABSTRACT**

The social studies of science and technology, constitute worldwide, a consolidated field of work in Higher Education Institutions (HEIs) that constantly confront the need to improve their work performance to strengthen competitiveness by generating systems of adaptation or technological innovation to promote a continuous improvement of abilities, qualities, skills, abilities and / or aptitudes that will make the difference between an individual with a high work performance and another with a lower level, understanding that every subject has defined their social emotions and understanding the creativity and flexibility capacities of the situations that are defined in their work environment, motivated by work experience and the development of the position through their development potential in an organization with the purpose of assessing the work performance of human talent and thus can give importance to those without numbers of elements that constitute an essential part when defining the aspects or key points for the development of the evaluation of work performance. The objective of the research was to assess the labor performance of human talent using as a strategy the design of guidelines for labor performance evaluation processes that benefit the administrative staff and interrelate the Southern State University of Manabí and society in general. The results showed that the forms and styles of selection of decision makers in public universities do not pay a leadership in their organizations. The Ecuadorian State must adjust the legal regulations to the social reality. The true importance of the evaluation of Human Talent requires a correct combination of knowledge and skills for the job performance of administrative personnel to help motivate the continuous improvement of the institution with society.

**KEYWORDS:** Creativity; science; technology; experience; flexibility.

### **INTRODUCCIÓN**

Las Instituciones de Educación Superior (IES) en el Ecuador enfrentan la necesidad de mejorar el desempeño laboral del personal administrativo para fortalecer su competitividad constituyendo un ambiente laboral bien consolidado institucionalmente, la sociedad actual caracterizada por los continuos cambios del avance de los estudios sociales de la ciencia y la tecnología, o estudios sobre ciencia, tecnología y sociedad (CTS), se ven impulsados a desarrollar procesos que generan mecanismos sistemáticos de adaptación o innovación tecnológica para propiciar un mejoramiento continuo de la calidad y desempeño de cada uno de sus trabajadores.

Para Núñez (2007), los ritmos de producción pudieran ser uniformados y fijados por la dirección de la empresa, y para que esta no dependiera de la calificación del mencionado tipo de trabajadores, dos metas debían ser alcanzadas: en primer lugar era necesario descomponer el trabajo en un conjunto de operaciones simples, susceptibles de ser ejecutadas por máquinas manejadas por obreros sin mayor calificación; en segundo lugar, hacía falta normalizar la producción de modo que las piezas del mismo tipo resultaran intercambiables y el montaje pudiera convertirse en una rutina, ampliando las fronteras de la teoría de la ciencia con lo que la tradicional actividad de innovación orientada al control del proceso de trabajo.

La evaluación de desempeño laboral es un hecho cotidiano de la vida, así como en las organizaciones motivada por la experiencia laboral en el ámbito de la “Evaluación de Desempeño Laboral en las organizaciones”, y es una herramienta fundamental para el desarrollo del talento humano en una organización (Chiavenato, 2001). Esta se considera un proceso periódico y sistemático que sirve para apreciar el desenvolvimiento y su potencial de desarrollo que tiene cada trabajador en su área asignada, el mismo que se puede identificar y optimizar las habilidades y destrezas del talento humano y así mejorar su eficiencia y eficacia en cada Institución de Educación Superior.

Las IES han tratado de satisfacer los objetivos que se plantean en la evaluación del desempeño laboral del personal del área administrativa, sin dejar de responder a las exigencias de la organización. Al respecto, Goleman (1999), plantea que cada vez son más las organizaciones para alentar este tipo de habilidades, debido a que es un componente vital para la filosofía de gerencia, actualmente no se compete sólo con productos, sino con la eficiente administración del talento humano.

El presente artículo tiene como objetivo valorar el desempeño laboral del talento humano utilizando como estrategia el diseño de lineamientos de los procesos de evaluación de desempeño laboral que beneficien al personal administrativo e interrelacionar a la Universidad Estatal del Sur de Manabí y a la sociedad en general.

## MATERIALES Y MÉTODOS

En la investigación realizada se han revisado los diferentes aspectos bibliográficos que abordan la fundamentación de la temática tratada, utilizando dentro de la metodología científica la observación y experimentación de los procesos y sistemas de la Evaluación del Desempeño Laboral (EDL) en las Instituciones de Educación Superior. En este sentido se identificó que estas instituciones, establecen los procesos de EDL mediante los sistemas que decreta el Ministerio de Relaciones Laborales y que se lo realiza en su inicio en base a la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público (LOSCCA) y en la actualidad se realiza según lo establecido en la Ley Orgánica del Servidor Público (LOSEP), como también en los reglamentos y estatutos de

la Institución. Se ayudó este análisis mediante el estudio de las estadísticas y las tendencias que en materia de EDL se han realizado en las Instituciones de Educación Superior de Ecuador.

#### *La ciencia como actividad*

Las siglas CTS, universalmente aceptadas hoy, hacen referencia a las interrelaciones entre los adelantos de la Ciencia, los estudios de la Tecnología y las respectivas implicaciones, que todo ello supone que tendrá el beneficio para la Sociedad.

Para Núñez (1999), “Los estudios CTS, o estudios sociales de la ciencia y la tecnología, constituyen una importante área de trabajo en investigación académica, política pública y educación. Esto hace referencia a los aspectos sociales del fenómeno científico y tecnológico, tanto en lo que sus condicionantes sociales como en lo que concierne a sus consecuencias sociales y ambientales”.

La ciencia y la moderna tecnología son inseparables; en consecuencia, han llegado a ser actividades casi indistinguibles. Es difícil saber a qué se dedican las personas que trabajan en un laboratorio de investigación-desarrollo en una gran industria: ¿hacen ciencia o hacen tecnología? quizás simplemente hacen "tecnociencia", actividad donde los viejos límites son desdibujados (Snow, 1992).

Con una nueva visión de la ciencia con un enfoque historicista, el mismo que afirma que todos los componentes de la organización científica cambian, debido a esto se considera que la ciencia es reconstruir el cambio del avance científico basado en sus métodos, creencias, procedimientos experimentales, herramientas formales, percepciones, datos, intereses y los criterios de evaluación.

#### *De la ciencia en que nos apoyamos*

La ciencia de la administración se basa tanto en ciencias sociales como en ciencias exactas la misma tiene disciplinas derivadas de la matemática que convergen muchas ciencias y disciplinas las que se basan en lo social debido a que se aplica el método científico para la solución de problemas fundamentados en la economía y la sociología que ayudan a que estudie al hombre en general para que pueda tener crecimiento las organizaciones. Para Quintanilla (2007), las ciencias en las cuales se fundamenta la administración son las siguientes:

- *Economía.*- Ciencia que se encarga del estudio de los mecanismos que regulan la producción, repartición y consumo de las riquezas. Su relación principal es que se deben de complementar para alcanzar grados de eficiencia y eficacia en la distribución de ingresos, recursos, riquezas, oferta y demanda.

- *Sociología*.- Es la ciencia que estudia los grupos sociales. Se relaciona con la administración ya que las dos ciencias estudian el comportamiento de grupos, en caso de la administración en una empresa u organización.

También se complementan otras ciencias y disciplinas que ayudan a conocimiento de la mente y comportamiento del hombre como son:

- *Psicología*.- Estudia la mente humana y sus facultades, comportamientos y operaciones. en ella nos apoyamos para conocer cuál es el conocimiento del hombre en su ambiente laboral y de nuestro cliente.
- *Derecho*.- Es el conjunto de ordenamientos jurídicos que rigen a la sociedad y nos ayuda para poder tener una disciplina en la organización y no perjudicar terceras personas.
- *Antropología*.- Es el desarrollo del hombre en la sociedad en esta desarrollamos conocimientos sobre el comportamiento del personal administrativo de la organización.
- *Matemáticas*.- Esta ciencia ha perdido avances principalmente en planeación y control.
- *Ingeniería industrial*.- Es el conjunto de conocimientos y se aprovecha en el área productiva.
- *Contabilidad*.- Se utiliza para registrar y clasificar los movimientos financieros de la organización con el propósito de interpretar los resultados de la para poder realizar acertadamente la toma de decisiones.
- *Ergonomía*.- Estudia la interacción entre las tecnologías, instrumentos, ambiente de trabajo y el hombre en los errores rutinarios en su eficiencia.
- *Cibernética*.- Ciencia de la información y el control, del hombre y la tecnología la misma que tiene gran aplicación en los procesos productivos en el campo de la administración.

#### *La ciencia y la tecnología como procesos sociales*

Sakaiya (1995), popularizó el término “**sociedad del conocimiento**” para describir su visión de la estructura de la sociedad venidera, en una anticipada historia del futuro.

Según Lage (2013), la pregunta esencial es, si la humanidad habrá acumulado valores éticos, inteligencia y voluntad suficientes, como factores importante para la evaluación del desempeño laboral para revertir el proceso planteado para estar convencido de que sí se puede dar soluciones a los desafíos que nos depara el futuro y que requieren respuestas colectivas para la supervivencia de la especie humana.

Con el tiempo, se ha producido una creciente aceptación que el ser humano no es simplemente un agente económico en búsqueda unilateral de un mayor consumo de bienes y servicios para la sociedad, el poderío económico, creación científica, conlleva a la debida participación para mejorar la calidad de la vida,

posibilidades de comunicación, que han mantenido una tendencia concentrativa y que está comenzando a sobrepasar los límites tolerables para la supervivencia de la especie humana.

#### *La universidad como estructura orgánica funcional*

Según Núñez (2007), hoy en día los aspectos de los estudios sociales de la ciencia y tecnología constituyen una importante área de trabajo en investigación académica en la educación superior. En este campo se trata de entender los aspectos sociales del fenómeno científico y tecnológico.

Después de todo un proceso de análisis de los conceptos de desempeño y profesionalización, se consideró adecuado definir el desempeño profesional en las Instituciones de Educación Superior como los contextos profesionales de la universalización, en correspondencia con los objetivos de la actividad profesional, en función de la estructura organizacional universitaria que demanda el desarrollo de la sociedad (González, 2012).

La Universidad Estatal del Sur de Manabí (UNESUM), se encuentra en proceso de transformación enfocado hacia la consolidación de sus funciones sustantivas acorde a lo que establece la Constitución de la República, la Ley Orgánica de Educación Superior, la Ley Orgánica del Servidor Público y su Reglamento, las normativas del Consejo de Educación Superior (CES) y del Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (CEAACES), Plan Nacional del Buen Vivir y los Objetivos del Plan Zonal 4, a fin de fortalecer su acción académica, investigativa, de vinculación y gestión administrativa.

Su estructura orgánica institucional estará conformada por el Órgano Colegiado Superior como lo son el Rectorado, Vicerrectorado, Decano de la Facultad de Ciencias Técnicas, Representante de los Docentes, Representante de los Estudiantes y la existencia de Facultades, Coordinadores, Centros de Apoyo Académico y los Departamentos Académicos y Administrativos.

#### *Evaluación del desempeño laboral en las Universidades*

Según la revista de la Universidad de la Habana (2013), menciona que en lo que se refiere al talento humano, los trabajadores físicos dedicados a la actividad de ciencia y tecnología económicamente activa crecieron entre 1995 y 2009, el nuevo rostro de la innovación es un instrumento privilegiado para ser competitivos obtener ganancias, mediante la evaluación del desempeño laboral que requiere mejorar la productividad de su personal.

La evaluación del desempeño es una apreciación sistemática del desempeño de cada persona, en función de las actividades que cumple, de las metas y resultados que debe alcanzar y de su potencial de desarrollo; es un proceso que sirve para juzgarlo estimar el valor, la excelencia y las cualidades de una persona y, sobre todo, su contribución al negocio de la organización (Chiavenato, 2011).

La evaluación del desempeño tiene diferentes acepciones, dependiendo del punto de vista y del contexto general en el cual se realice la actividad, el eje central de sus definiciones es el desempeño de cada trabajador que representa un proceso sistemático y continuo de su desenvolvimiento individual.

*Evaluación del desempeño como herramienta para el análisis del talento humano en el Ecuador*

A finales del siglo XX la evolución del talento humano en América Latina ha tenido una transformación similar a la de Europa y Estados Unidos obviamente considerando el nivel de desarrollo de estos países que facilitan la investigación y avance por factor económico, cultural, tecnológico y social.

Las Universidades en el Ecuador mediante lo establecido posee un sistema de evaluación laboral a su personal académico de planta Docente y a nivel institucional que es implementado por el CEACES el cual se lo realiza en cada cierto periodo académico para que de acuerdo a los resultados obtenidos alcance el ascenso de la categorización institucional, el mismo que va de acuerdo a los estatutos y leyes establecidas, pero lo que no es evidente es la evaluación del desempeño laboral del personal del área administrativa que es llevado de forma monótona por el Ministerio de Relaciones laborales mediante la Unidad Administrativa de Talento Humano determinado por el régimen de la LOSEP, aplicando manualmente el formulario eval 01, para cada servidor público de forma periódica y burocrática porque los que acceden a los respectivos ascenso son personas que sacan baja calificación en la evaluación aplicada causando un problema social entre los trabajadores al no observar que se realizan los cambios adecuados de acuerdo a los puntajes obtenidos para que así el trabajador se sienta satisfecho y pueda acceder a un ascenso e incentivo económico al personal administrativo en relación a los resultado obtenido y así poder mejorar la calidad de vida y atención al usuario de forma eficaz y eficiente para el progreso de la Institución.

Sakaiya (1995), popularizó el término “**sociedad del conocimiento**” para describir su visión de la estructura de la sociedad venidera, en una anticipada historia del futuro.

Según Lage (2013), la pregunta esencial es, si la humanidad habrá acumulado valores éticos, inteligencia y voluntad suficientes, como factores importante para la evaluación del desempeño laboral para revertir el proceso planteado para estar convencido de que sí se puede dar soluciones a los desafíos que nos depara el futuro y que requieren respuestas colectivas para la supervivencia de la especie humana.

Con el tiempo, se ha producido una creciente aceptación que el ser humano no es simplemente un agente económico en búsqueda unilateral de un mayor consumo de bienes y servicios para la sociedad, el poderío económico, creación científica, conlleva a la debida participación para mejorar la calidad de la vida, posibilidades de comunicación, que han mantenido una tendencia

concentrativa y que está comenzando a sobrepasar los límites tolerables para la supervivencia de la especie humana.

### **La universidad como estructura orgánica funcional**

Según Núñez (2007), hoy en día los aspectos de los estudios sociales de la ciencia y tecnología constituyen una importante área de trabajo en investigación académica en la educación superior. En este campo se trata de entender los aspectos sociales del fenómeno científico y tecnológico.

Después de todo un proceso de análisis de los conceptos de desempeño y profesionalización, se consideró adecuado definir el desempeño profesional en las Instituciones de Educación Superior como los contextos profesionales de la universalización, en correspondencia con los objetivos de la actividad profesional, en función de la estructura organizacional universitaria que demanda el desarrollo de la sociedad (González, 2012).

La Universidad Estatal del Sur de Manabí (UNESUM), se encuentra en proceso de transformación enfocado hacia la consolidación de sus funciones sustantivas acorde a lo que establece la Constitución de la República, la Ley Orgánica de Educación Superior, la Ley Orgánica del Servidor Público y su Reglamento, las normativas del Consejo de Educación Superior (CES) y del Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (CEAACES), Plan Nacional del Buen Vivir y los Objetivos del Plan Zonal 4, a fin de fortalecer su acción académica, investigativa, de vinculación y gestión administrativa.

Su estructura orgánica institucional estará conformada por el Órgano Colegiado Superior como lo son el Rectorado, Vicerrectorado, Decano de la Facultad de Ciencias Técnicas, Representante de los Docentes, Representante de los Estudiantes y la existencia de Facultades, Coordinadores, Centros de Apoyo Académico y los Departamentos Académicos y Administrativos.

### **Evaluación del desempeño laboral en las Universidades**

Según la revista de la Universidad de la Habana (2013), menciona que en lo que se refiere al talento humano, los trabajadores físicos dedicados a la actividad de ciencia y tecnología económicamente activa crecieron entre 1995 y 2009, el nuevo rostro de la innovación es un instrumento privilegiado para ser competitivos obtener ganancias, mediante la evaluación del desempeño laboral que requiere mejorar la productividad de su personal.

La evaluación del desempeño es una apreciación sistemática del desempeño de cada persona, en función de las actividades que cumple, de las metas y resultados que debe alcanzar y de su potencial de desarrollo; es un proceso que sirve para juzgarlo estimar el valor, la excelencia y las cualidades de una persona y, sobre todo, su contribución al negocio de la organización (Chiavenato, 2011).

La evaluación del desempeño tiene diferentes acepciones, dependiendo del punto de vista y del contexto general en el cual se realice la actividad, el eje central de sus definiciones es el desempeño de cada trabajador que representa un proceso sistemático y continuo de su desenvolvimiento individual.

### **Evaluación del desempeño como herramienta para el análisis del talento humano en el Ecuador**

A finales del siglo XX la evolución del talento humano en América Latina ha tenido una transformación similar a la de Europa y Estados Unidos obviamente considerando el nivel de desarrollo de estos países que facilitan la investigación y avance por factor económico, cultural, tecnológico y social.

Las Universidades en el Ecuador mediante lo establecido posee un sistema de evaluación laboral a su personal académico de planta Docente y a nivel institucional que es implementado por el CEACES el cual se lo realiza en cada cierto periodo académico para que de acuerdo a los resultados obtenidos alcance el ascenso de la categorización institucional, el mismo que va de acuerdo a los estatutos y leyes establecidas, pero lo que no es evidente es la evaluación del desempeño laboral del personal del área administrativa que es llevado de forma monótona por el Ministerio de Relaciones laborales mediante la Unidad Administrativa de Talento Humano determinado por el régimen de la LOSEP, aplicando manualmente el formulario eval 01, para cada servidor público de forma periódica y burocrática porque los que acceden a los respectivos ascenso son personas que sacan baja calificación en la evaluación aplicada causando un problema social entre los trabajadores al no observar que se realizan los cambios adecuados de acuerdo a los puntajes obtenidos para que así el trabajador se sienta satisfecho y pueda acceder a un ascenso e incentivo económico al personal administrativo en relación a los resultado obtenido y así poder mejorar la calidad de vida y atención al usuario de forma eficaz y eficiente para el progreso de la Institución.

### **RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

El Cuadro 1, muestra las principales debilidades de desempeño laboral identificados.

**Cuadro 1. PRINCIPALES DEBILIDADES DEL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS ÁMBITOS: CIENTÍFICOS, ECONÓMICOS Y SOCIALES DEL DESEMPEÑO LABORAL**

ÁMBITO	DEBILIDADES
<b>CIENTÍFICO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No se desarrollan sistemas de gestión integrada de los procesos universitarios con un enfoque de calidad total.</li> <li>• No existe un sistema de indicadores que de forma proactiva facilite el proceso de toma de decisiones.</li> <li>• El sistema de herramientas de apoyo actual no posibilita la evaluación integrada de los procesos universitarios y su pertinencia e impacto.</li> </ul>
<b>ECONÓMICO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Los sistemas de ED no tiran a un salto cualitativo de la actividad universitaria.</li> <li>• Los sistemas de indicadores no permiten medir la pertinencia e impacto de la universidad y su desarrollo.</li> <li>• No se establece una relación costo-beneficio en cuanto a lo que entrega un empleado durante su desempeño y el costo de mantenerlo dentro de la organización.</li> <li>• Desarticulación de los procesos académicos y administrativos que permitan dar respuesta a los objetivos de las funciones de la universidad.</li> </ul>
<b>SOCIAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El desempeño de los empleados no se realiza centrado en un enfoque hacia la comunidad universitaria que se traduce en una cultura de mejora constante.</li> <li>• Los ambientes de trabajo no tributan a la integración y articulación de los procesos académicos e institucionales.</li> <li>• Los mecanismos de retroalimentación no miden el impacto social de la actividad universitaria y la respuesta a las demandas sociales.</li> <li>• Los directivos de las universidades públicas, elegidos a través de procesos democráticos, en su mayoría, por coyunturas políticas, casi sin excepción no cuentan con la preparación necesaria en el ámbito administrativo.</li> <li>• Deficiente liderazgo en sus organizaciones, de manera que estas cumplan efectivamente con el encargo social</li> </ul>

Fuente: Elaboración propia de la autora

El planteamiento de los principales impactos en el campo del desempeño laboral del perfeccionamiento continuo de capacidades, cualidades, destrezas, habilidades o aptitudes para el mejoramiento del desempeño individual y su contribución de gestión integrada de los procesos universitarios con un enfoque de calidad total, se evidencia en los siguientes beneficios tangibles e intangibles una vez aplicado a la Institución de Educación Superior como es la UNESUM.

- Involucra al personal administrativo que desempeña sus funciones en las diferentes áreas en la identificación de los problemas que limitan su desempeño y la búsqueda de soluciones.

- Fortalece el desarrollo de la institución mediante la formación del personal administrativo que la integra.
- Apoya a la consolidación del enfoque estratégico en la institución.
- Tributa instrumentos metodológicos para gestionar el desempeño que pueden ser creativamente utilizados por otros tipos de instituciones de educación superior.
- Contribuye a elevar el desempeño de la institución, mediante el desempeño de los funcionarios.
- Favorece a eliminar la rutina en los procesos de gestión del desempeño.
- Un análisis de la situación de la institución de educación superior sobre las principales limitantes de la institución asociadas al talento humano y su misión.

### CONCLUSIONES

- Las formas y estilos de selección de los tomadores de decisiones en las universidades públicas no tributan a un liderazgo en sus organizaciones, de manera que estas cumplan efectivamente con el encargo social.
- El Estado Ecuatoriano debe ajustar la normativa jurídica a la realidad social, en el *cual las Instituciones Públicas como privadas, reflejen una remuneración justa y equitativa*, con el objetivo de alcanzar un salario digno, consagrado también en nuestra Constitución.
- La verdadera importancia de la evaluación del Talento Humano requiere de una combinación correcta de conocimientos y habilidades para el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Estatal del Sur de Manabí y así ayudar a motivar el mejoramiento continuo de la institución con la sociedad.

### CONFLICTOS DE INTERESES

Las autoras declaran que esta investigación no presenta conflictos de interés.

### REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Chiavenato, I. (2001). *Administración: Proceso Administrativo*. Colombia: McGraw-Hil: 3ra. Edición.

Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones*. México: McGrawHill.: (9 ed.). (M. d. Pilar Mascaró Sacristan, Trad.).

Goleman, D. (1999). *¿Qué hace un líder?* Estados Unidos: Harvard Busines Review.

González Pérez, M. (2012). Metodología para la evaluación del impacto de la superación en el desempeño profesional pedagógico de los docentes en las filiales universitarias. *Revista Congreso Universidad 1* (1): 1 – 17.

Universidad de la Habana (2013). *Universidad de la Habana julio- diciembre*, 25.

Lage, A. (2013). *Ciencia y Soberanía los retos y las oportunidades*. Disponible en <http://www.cuba.cu/ciencia/acc/anales9.htm>

Nuñez Jover, J. (1999). La ciencia y la tecnología como procesos sociales. La Habana, Cuba: Félix Varela.

Nuñez , J. (2007). La Ciencia y la Tecnología como procesos sociales lo que la educación científica no puede olvidar.

Quintanilla, M. (2007). Historia de la Ciencia aportes para la formación del profesorado. Santiago de Chile: Arrayán.

Sakaiya, T. (1995). Historia del Futuro, La sociedad del conocimiento . Santiago de Chile : Andrés Bello.

Snow CP. (1992). Las Dos culturas y un segundo enfoque . Madrid: Editorial Alianza.  
Zamora Hermida, L. (2015). Evolución de la Gestión del Talento Humano. Cuenca.