

**República Dominicana**  
**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DEL CIBAO ORIENTAL (UTECO)**

“Sembrando Oro Para Forjar el Futuro”



**Facultad de Ingeniería y Recursos Naturales**

Escuela de Informática

Proyecto de Grado Para Optar por el Título de Licenciatura en  
Informática

**Título:**

Portal Web para la Evaluación del Desempeño de los Colaboradores de la  
Universidad UTECO

**Sustentado por:**

Clarisleidy Altagracia Capellán Dorvil  
José Alexander Sánchez Tavarez  
Misael Antonio Moya Joaquín  
Alex Daniel Ayala Francisco  
Jonathan Reyes Ullola

**Asesorado por:**

Ing. Alba Lissette Peguero Fabián

**Cotuí, Provincia Sánchez Ramírez, República Dominicana**

**Año Académico 2025**

**Título:**

PORTAL WEB PARA LA EVALUACION DEL DESEMPEÑO DE LOS  
COLABORADORES DE LA UNIVERSIDAD UTECO

## ÍNDICE DE CONTENIDO

|                                                                                   |           |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| HOJA DE EVALUACIÓN.....                                                           | 5         |
| DECLARACIÓN DE AUTORÍA .....                                                      | 6         |
| AGRADECIMIENTOS .....                                                             | 7         |
| DEDICATORIA .....                                                                 | 8         |
| CAPÍTULO I: .....                                                                 | 1         |
| DESCRIPCIÓN DEL ESCENARIO.....                                                    | 1         |
| <b>1.1. Descripción del contexto del proyecto.....</b>                            | <b>1</b>  |
| <b>1.1.2. La Universidad Tecnológica del Cibao Oriental (UTECO). ....</b>         | <b>2</b>  |
| <b>1.2. Diagnóstico del estado actual. ....</b>                                   | <b>3</b>  |
| <b>1.2.1. Objetivos del diagnóstico. ....</b>                                     | <b>4</b>  |
| <b>1.2.2. Metodología.....</b>                                                    | <b>5</b>  |
| <b>1.2.3. Presentación de los resultados.....</b>                                 | <b>9</b>  |
| <b>1.2.4. Análisis de los resultados.....</b>                                     | <b>10</b> |
| <b>1.3. Descripción del problema específico a solucionar con el proyecto. ...</b> | <b>13</b> |
| <b>1.4. Análisis del problema.....</b>                                            | <b>14</b> |
| <b>1.5. Análisis de objetivos.....</b>                                            | <b>15</b> |
| <b>1.6. Justificación del proyecto. ....</b>                                      | <b>16</b> |
| <b>1.7. Análisis de involucrados.....</b>                                         | <b>17</b> |
| CAPÍTULO II:.....                                                                 | 18        |
| REVISIÓN DE LITERATURA O MARCO REFERENCIAL.....                                   | 18        |
| <b>2.1 Antecedentes.....</b>                                                      | <b>18</b> |
| <b>2.1.1 Investigaciones Locales. ....</b>                                        | <b>18</b> |
| <b>2.1.2. Investigaciones Nacionales. ....</b>                                    | <b>19</b> |
| <b>2.1.3. Antecedentes Internacionales. ....</b>                                  | <b>20</b> |
| <b>2.2 Marco Teórico.....</b>                                                     | <b>21</b> |
| <b>2.2.1. Evaluación del desempeño laboral.....</b>                               | <b>21</b> |
| <b>2.2.2. Objetivos de la evaluación del personal. ....</b>                       | <b>22</b> |
| <b>2.2.3. Modelos y enfoques de la evaluación del desempeño laboral. ....</b>     | <b>24</b> |
| <b>2.2.4 Modelos tradicionales de evaluación. ....</b>                            | <b>24</b> |
| <b>2.2.5 Modelos modernos e integrales de evaluación.....</b>                     | <b>25</b> |
| <b>Criterios e indicadores del desempeño laboral. ....</b>                        | <b>26</b> |
| <b>2.2.3. Sistemas informáticos aplicados a la evaluación de desempeño</b>        |           |

|                                                                                                                               |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| <b>laboral.</b>                                                                                                               | 26 |
| <b>Características de los sistemas informáticos de evaluación del desempeño.</b>                                              | 27 |
| <b>Beneficios de los sistemas informáticos en la evaluación del desempeño.</b>                                                | 28 |
| <b>Tipos de sistemas utilizados en la evaluación del desempeño.</b>                                                           | 29 |
| <b>Importancia de los sistemas informáticos en el contexto universitario.</b>                                                 | 30 |
| <b>2.2.4. Ventajas del uso de herramientas tecnológicas en la evaluación de desempeño laboral.</b>                            | 31 |
| <b>2.2.5. Marco conceptual.</b>                                                                                               | 32 |
| <b>CAPÍTULO III:</b>                                                                                                          | 34 |
| <b>PROPUESTA DE SOLUCIÓN DEL PROBLEMA.</b>                                                                                    | 34 |
| <b>3.1 Descripción del proyecto.</b>                                                                                          | 34 |
| <b>3.2 Objetivos.</b>                                                                                                         | 35 |
| <b>3.2.1 Objetivo general.</b>                                                                                                | 35 |
| <b>3.2.2 Objetivos específicos.</b>                                                                                           | 35 |
| <b>3.4 Plan de acción.</b>                                                                                                    | 36 |
| <b>3.5 Cronograma de implementación.</b>                                                                                      | 37 |
| <b>3.6. Presupuestos.</b>                                                                                                     | 37 |
| <b>3.7. Análisis de factibilidad.</b>                                                                                         | 38 |
| <b>3.7.1 Técnica.</b>                                                                                                         | 38 |
| <b>3.7.2. Ambiental.</b>                                                                                                      | 39 |
| <b>3.7.3. Social.</b>                                                                                                         | 40 |
| <b>3.7.4. Financiera.</b>                                                                                                     | 40 |
| <b>3.8. Monitoreo y seguimiento.</b>                                                                                          | 41 |
| <b>CAPÍTULO IV:</b>                                                                                                           | 42 |
| <b>PROPUESTA DE SOLUCIÓN</b>                                                                                                  | 42 |
| <b>4.1 La propuesta</b>                                                                                                       | 42 |
| 4.1.1 Propuesta del desarrollo de un Portal Web para la Evaluación del Desempeño de los Colaboradores de la Universidad UTECO | 42 |
| <b>CAPÍTULO V:</b>                                                                                                            | 64 |
| <b>CONSIDERACIONES FINALES.</b>                                                                                               | 64 |
| <b>5.1 Conclusiones.</b>                                                                                                      | 64 |
| <b>5.2 Recomendaciones.</b>                                                                                                   | 65 |
| <b>Referencias bibliográficas.</b>                                                                                            | 67 |
| <b>ANEXOS:</b>                                                                                                                | 72 |
| <b>MANUAL DE USUARIO.</b>                                                                                                     | 80 |

## HOJA DE EVALUACIÓN

Portal Web para la Evaluación del Desempeño de los Colaboradores de la Universidad  
UTECO

Jonathan Reyes Ullola

2019-0596

Alex Daniel Ayala Francisco

2020-0822

Misael Antonio Moya Joaquín

2018-0505

José Alexander Sánchez Tavarez

2019-0596

Clarisleidy Altagracia Capellán Dorvil

2018-1816

### Jurado Examinador

---

**Jurado Evaluador**

---

**Jurado Evaluador**

---

**Jurado Evaluador**

**Calificación** \_\_\_\_\_

## **DECLARACIÓN DE AUTORÍA**

Portal Web para la Evaluación del Desempeño de los Colaboradores de la Universidad  
UTECO

República Dominicana.

Enero 2026

### **Declaración de Autoría**

Nosotros, Jonathan Reyes Ullola, Alex Daniel Ayala Francisco, Misael Antonio Moya Joaquín, José Alexander Sánchez Tavarez, Clarisleidy Altagracia Capellán Dorvil, estudiantes de la Universidad Tecnológica del Cibao Oriental (UTECO), pertenecientes a la Facultad de Ingeniería y Recursos Naturales, Declaramos libre y voluntariamente que los conceptos plasmados en la presente propuesta de proyecto de grado con el título Portal Web para la Evaluación del Desempeño de los Colaboradores de la Universidad UTECO. Nos pertenece exclusivamente.

Las citas y consultas bibliográficas se han realizado respetando el derecho de autor; por tanto, se libera a la Universidad Tecnológica del Cibao Oriental (UTECO) de su responsabilidad, sin embargo, para la reproducción total o parcial se requiere de su autorización.

## **AGRADECIMIENTOS**

**A Dios,**

Por otorgarnos la fortaleza, la sabiduría y la dirección necesarias para llevar a cabo este proyecto.

**A la Universidad Tecnológica del Cibao Oriental (UTECO),**

Por ofrecernos la oportunidad y los recursos que hicieron posible nuestro desarrollo académico y profesional.

**A nuestra asesora Alba Lissette Peguero Fabián,**

Por su orientación invaluable, su apoyo incesante y la dedicación mostrada a lo largo de todo este proceso.

**A todos nuestros jurados,**

Por sus aportes, observaciones, críticas constructivas y el tiempo que dedicaron a la evaluación de nuestro trabajo.

**A todos nuestros profesores,**

Por transmitirnos sus conocimientos y enseñanzas, esenciales en nuestra formación.

## **DEDICATORIA**

### **A Jehová Dios:**

Agradecemos inmensamente a Dios por permitir que todo esto fuese posible, por su protección y su guía y dotarnos de la sabiduría necesaria para llevar a cabo nuestras metas.

### **A mis padres:**

**Norberto Adolfo Ayala Marte y Aracelis Altagracia Francisco Ramírez** por haberme dado una familia unida, por su constante apoyo y preocupación, y por ser pilares fundamentales en mi vida. Gracias a ellos, gratitud sincera por todo lo que han hecho por mí.

### **A mis hermanos:**

**Diego Abdul Ayala Francisco y Saory Ayala Francisco**, por haberme acompañado a lo largo de este largo viaje, y por servir de ejemplos a seguir. Sus excelentes disciplinas académicas me motivan a seguir adelante.

### **A mis familiares de parte de Madre y Padre:**

Quienes han sido apoyo, compañía y motivación a lo largo de este proceso. Gracias por sus palabras de aliento, por sus gestos de cariño y por estar presentes en los momentos que más los necesité. Cada uno, con su propia manera de demostrar afecto, aportó fuerzas que me impulsaron a seguir adelante.

### **A mis amigos:**

**Wesli Rafael De La Cruz Polanco, George David Jiménez Vásquez, Josthany Alexander Otáñez, Yeison Moreno Arias y Geovanny Osvaldo Urbáez**, por todos los momentos que hemos pasado juntos y la amistad que hemos mantenido durante tantos años.

**A mis amigos universitarios:**

**Warlis Santana, Genoris De Jesús Otáñez, Alexis Reynoso, Francisco Belén, Rufimar Altagracia De La Cruz, Héctor Rafael Jaquez, Ramón Javier Rivas, Marcos De Vargas, Luisa Fernanda, Vetalis Medina, Jazmín Andreyna Mejía, Clarisleidy Alt. Capellán, y a mi grupo del Programa de Inglés Por Inmersión (EIP),** por haberme acompañado en el proceso universitario y hacer más ameno el trayecto con su compañía.

**A mis compañeros de investigación:**

Por el esfuerzo y dedicación que mostraron durante este arduo camino lleno de dificultades. Valoro inmensamente el esfuerzo y la pasión que hemos invertido en el proyecto para lograr entregar un producto de calidad. Gracias por ser parte de esta travesía.

**Alex Daniel Ayala Francisco**

## DEDICATORIA

En primer lugar, dar las gracias a Dios Todopoderoso que me ayudó a llegar hasta este punto, permitiéndome siempre superar los obstáculos que hacían que el camino fuese más difícil de caminar, pero que con fe y fuerza de voluntad me hacía continuar hacia delante y dar lo mejor de mí.

A la memoria de mi querida abuela, **Salustiana Guzmán Valdez**, cuya ausencia física aún pesa, pero cuyo amor continúa siendo una presencia constante en mi vida. Gracias abuela, por cada palabra de aliento, por cada consejo que aún resuena en mi mente y por el cariño que me acompañó desde mis primeros pasos. Aunque no estás aquí para ver este momento, llevo en mi corazón la certeza de que estarías orgullosa. Hoy dedico este trabajo a ti, con amor profundo y eterno agradecimiento.

A mis padres, **Ocacia Dorvil Guzmán** y **José Miguel Capellán**, por su amor incondicional, por ser mi refugio y mi mayor fuente de motivación. Gracias por enseñarme el valor del esfuerzo, la disciplina y la honestidad. Ustedes han sido la piedra angular de todo mi recorrer en el andar de la sabiduría y los valores, se lo debo todo a ustedes.

Infinito agradecimiento para con mis familiares; en especial mi tía **Dayse Dorvil Guzmán**, quien siempre ha confiado en mí y ha tenido una respuesta afirmativa ante cualquier necesidad que haya podido tener, siempre deseando lo mejor para mí y disfrutando mis logros como si fueran suyos, infinitas gracias y amor es lo que tengo para ella.

A mis profesores y mentores, quienes sembraron en mí la curiosidad, la disciplina académica y el deseo constante de aprender. Sus enseñanzas no solo enriquecieron mi formación profesional, sino que también moldearon mi forma de ver el mundo.

A mis colegas y compañeros de aventuras; **Christopher Acosta**, **Erick José Rodríguez**, **María Grisel Mejía**, **Luz del Alba Mendoza**, **José Alexander Sánchez**, **Jonathan Reyes** y **Alex Ayala**. Son parte especial de este largo camino y espero poder compartir las experiencias que la vida nos depara.

Por último, pero no menos importante, a mis mejores amigas, quienes siempre me han apoyado y han confiado en mí, **Rosalía Sánchez, Reynise Morales y Julia Félix**, gracias por darme ánimos y hacerme sentir tan especial en mi vida, son parte esencial mía.

**Clarisleidy Altagracia Capellán Dorvil**

## **DEDICATORIA**

### **A Dios:**

Por darme la fortaleza, la claridad y la paciencia necesaria para llegar hasta este momento. En cada dificultad encontré su guía, y en cada paso su mano sosteniéndome.

### **A mis padres:**

**Gregorio Reyes y Mercedes Ulloa Cruz**, quienes han sido mi mayor ejemplo de amor, esfuerzo y dedicación. Gracias por cada sacrificio, por cada palabra de apoyo y por enseñarme a no rendirme. Este logro es el reflejo de todo lo que me han dado y de todo lo que han puesto en mí.

Con profundo agradecimiento, les dedico este trabajo, que representa no solo mi esfuerzo, sino también el fruto de su amor incondicional.

### **A mis hermanos:**

**Samuel Reyes Ullola Y Naldelin Reyes Ullola**, quienes han sido compañía, apoyo y motivación en cada etapa de mi vida. Gracias por su cariño, por sus palabras de aliento y por estar presentes en los momentos que más los necesité. Cada uno, a su manera, ha aportado algo valioso que me impulsó a seguir adelante.

### **A mis amigos universitarios:**

**José Alexander Sánchez, Clarisleidy Capellán, María Grisel, Luz Del Alba Mendoza, Christopher Elpidio y Erick José**, compañeros de camino y testigos de este proceso lleno de desafíos y aprendizajes. Gracias por su apoyo, por las horas de estudio compartidas, por la motivación en los días difíciles y por las risas que hicieron más ligero el recorrido. Cada uno de ustedes aportó algo especial que hizo esta experiencia más valiosa.

### **A mis familiares:**

Quienes han sido apoyo, compañía y motivación a lo largo de este proceso. Gracias por sus palabras de aliento, por sus gestos de cariño y por estar presentes en los momentos que más los necesité. Cada uno, con su propia manera de demostrar afecto, aportó fuerzas que me impulsaron a seguir adelante.

**Jonathan Reyes Ullola**

## DEDICATORIA

### **A Dios:**

Gracias por acompañarme en cada paso y darme las fuerzas necesarias para llegar hasta aquí. Su guía ha sido mi sostén en los momentos más retadores.

### **A mis padres:**

**Felipe Antonio Moya (Tito) y María Altagracia Joaquín (Tita)**, gracias por su amor firme, por los sacrificios silenciosos que han hecho y por estar ahí incluso cuando yo mismo dudaba. Gracias por enseñarme que todo esfuerzo vale la pena. Ustedes son la base de quien soy hoy y una de las razones principales por las que siempre doy mi milla extra.

### **A mis hermanos:**

**Ana Gabriela Moya y Raibely Lora**, gracias por sus palabras de aliento, por su cariño incondicional y por acompañarme tanto en los días buenos como en los difíciles. Ustedes también son una gran motivación para mí; deseo que sigamos creciendo juntos y celebrando cada logro que venga. Esto es solo el comienzo.

A **Leslie Lucas**, gracias por ayudarme a tomar en cuenta que sí vale la pena luchar por un futuro mejor aquí en mi país, justo en un momento en el que pensé quedarme en el extranjero. Que hayas creído en mi potencial significó más de lo que imaginas.

### **A mis amigos:**

**Maddeline Hiciano y Melanie Arache**, gracias por hacer este proceso más ligero, por las risas que me devolvieron energía cuando más la necesitaba y por ese apoyo sincero que siempre agradezco. En los momentos en que necesité una mano amiga, ustedes estuvieron ahí sin pensarlo dos veces.

**A mi familia en general:**

En especial a mis tíos **Mirian Mercedes** y **Daniel Espinal**, gracias por cada gesto, cada mensaje y cada muestra de ánimo. Los considero como mis segundos padres, y no se imaginan lo importante que fue sentirlos cerca durante todo este camino.

A todos los que creyeron en mí y aportaron, aunque fuera un pequeño empujón, gracias. Este logro también lleva la huella de cada uno de ustedes.

**Misael A. Moya Joaquín**

## **DEDICATORIA**

### **A Dios:**

Quien ha sido mi sostén y fuente de inspiración a lo largo de este camino académico. A Él le debo la fortaleza para perseverar en los momentos de adversidad, la claridad mental para afrontar cada desafío, y la paciencia necesaria para superar los obstáculos que se presentaron durante esta travesía. En cada dificultad encontré su orientación divina, y en cada etapa de este proceso sentí su presencia constante, guiándome hacia la consecución de esta meta. Este logro es testimonio de su gracia infinita y de las bendiciones que ha derramado sobre mi vida.

### **A mis padres:**

**José Sánchez Paulino y Celia Mercedes Tavarez Minaya**, Ustedes han sido mi inspiración más grande, el vivo ejemplo de entrega, perseverancia y amor verdadero. Este logro es el testimonio tangible de su inversión en mí, de los valores que sembraron en mi corazón y de la fe inquebrantable que siempre depositaron en mi potencial. Les dedico este trabajo con el corazón lleno de reconocimiento, consciente de que cada página representa no solamente mi dedicación, sino fundamentalmente el fruto de su amor sin límites y de su entrega desinteresada. Gracias por forjar en mí a la persona que soy hoy.

### **A mis hermanos:**

**Braily Sánchez Tavarez y Arcely Sánchez Tavarez** les agradezco profundamente por cada gesto de apoyo y cariño. Cada uno, a su manera, aportó algo invaluable que me impulsó a no rendirme. Este logro también es suyo, porque sin su apoyo incondicional y la fortaleza que me transmitieron, no habría llegado hasta aquí.

### **A mis amigos universitarios:**

**Jonathan Reyes, Clarisleidy Capellán, María Grisel, Luz Del Alba Mendoza, Christopher Elpidio y Erick José,** A ustedes, compañeros de aventura y por darme los mejores momentos de esta etapa, les agradezco infinitamente por llenar este camino de alegría y complicidad. Cada momento compartido, cada locura vivida y cada apoyo mutuo hicieron de esta experiencia algo extraordinario. La felicidad que encontré a su lado fue el combustible que necesitaba para no rendirme.

Este logro también es suyo, porque juntos hicimos de estos años una etapa llena de aprendizaje, amistad y momentos que guardaré para siempre en mi corazón.

### **A mis familiares:**

Les agradezco profundamente por ser apoyo fundamental en cada momento de este camino. Su presencia constante, sus palabras de aliento y sus gestos de cariño fueron esenciales para alcanzar esta meta. Este logro es también suyo, porque sin su amor, confianza y apoyo incondicional, no habría sido posible. Les dedico este triunfo con inmensa gratitud y cariño.

**José Alexander Sánchez Tavarez**

## **CAPÍTULO I:**

### **DESCRIPCIÓN DEL ESCENARIO**

Este capítulo consta de los elementos que dan inicio a la investigación, presentando una descripción del contexto en el que se lleva a cabo el proyecto. A partir de esa descripción se realiza un diagnóstico del Estado actual en relación con el proyecto, identificando y desglosando el problema que este plantea. En esta base se establecen los objetivos, se detalla el proceso metodológico, se analiza la reacción entre los objetivos y los participantes involucrados y se expone a la justificación del proyecto.

#### **1.1.Descripción del contexto del proyecto.**

El presente proyecto tiene como propósito desarrollar un portal web para la evaluación de desempeño de los colaboradores de la Universidad tecnológica del Cibao Oriental, (UTECO). Esta iniciativa surge de la necesidad institucional de optimizar los procesos de gestión del talento humano, promoviendo una evaluación más ágil, transparente y alineada con los objetivos estratégicos de la Universidad.

La UTECO cuenta con un amplio personal docente y administrativo, cuyo desempeño constituye un factor clave en el fortalecimiento de la calidad académica y administrativa de la institución. Sin embargo, los métodos tradicionales de evaluación presentan limitaciones en cuanto a registro, seguimientos y análisis de resultados, lo que dificulta la toma de decisiones oportunas y basada en datos.

En este contexto, el desarrollo del portal web presenta una propuesta tecnológica de automatización que permitirá registrar, procesar y analizar de manera eficiente la información relacionada con el desempeño de los colaboradores. El sistema integra módulos para la gestión de usuario, departamento, criterios de evaluación y generación de reporte, facilitando así la labor de los responsables de recursos humanos y directivos.

Con la implementación de esta herramienta se busca fortalecer la cultura institucional y la mejora continua, fomentar la transparencia en la evaluación y contribuir al desarrollo profesional de los colaboradores, reafirmando el compromiso de la UTECO con la innovación y la excelencia institucional.

### **1.1.2. La Universidad Tecnológica del Cibao Oriental (UTECO).**

El Instituto Tecnológico del Cibao Oriental, ITECO, fue creado por el Patronato Pro- Desarrollo de la Provincia Sánchez Ramírez mediante acto de fundación el miércoles 10 de febrero del año 1982. Inició sus labores docentes el 11 de octubre del mismo año con una matrícula de 258 estudiantes. El Decreto 820 del Poder Ejecutivo de fecha 25 de febrero de 1983 lo incorpora como Institución de educación superior para otorgar títulos y grados. Mediante la Ley 236-14 del 16 de julio del 2014 es convertido en Universidad Tecnológica del Cibao Oriental (UTECO). (Ley 236-14). (Congreso Nacional de la República Dominicana, 2014)

La personería jurídica se obtiene el 25 de febrero de 1983, mediante el Decreto 820 del Poder Ejecutivo el cual autoriza a la Institución a expedir Títulos y Grados con la misma fuerza y validez que las demás instituciones de educación superior acreditadas para tales fines. (Poder Ejecutivo de la República Dominicana, 1983)

Basado en este sistema de niveles, la Universidad Tecnológica del Cibao Oriental, ofrece programas regulares conducentes a tres grados distintos:

**Grado de Asociado, (Técnico Superior).**

**Grado de Licenciatura (o Ingeniería)**

**Grado de Post-Grado.**

Con este esquema académico el Instituto Tecnológico del Cibao Oriental, ITECO, abre sus puertas el lunes 11 de octubre del 1982, con una matrícula de 258 estudiantes inscritos en carreras directamente vinculadas a las actividades económicas y sociales de la Provincia y la Región, tales como: minería (oro, plata y caliza), producción agrícola, pecuaria y forestal, además de un comercio en desarrollo; es por estas razones que la oferta curricular establece las siguientes carreras;

Geología y Minas, Zootecnia, Agroforesta, Administración Agrícola, Administración de Recursos Hidráulicos, Construcciones Civiles, Bioanálisis, Trabajo Social, Educación, Administración de Empresas y Secretariado.

Esta oferta curricular se puede comprobar en las comunicaciones CONES/069/97 de fecha 10 de marzo del 1997 a la firma de Licda. Alejandrina Germán y CONES169/2000 del 13 de noviembre 2000 a la firma a la firma del Lic. Andrés Rafael Reyes Rodríguez del Consejo Nacional de Educación Superior. (Ley 236-14).

En la actualidad ofrece las carreras de: Ingeniería Civil, Ingeniería de Software, Ingeniería en Geología, Ingeniero Agrónomo, mención: Producción Agrícola, Licenciatura en Administración de Empresas, Licenciatura en Bioanálisis, Licenciatura en Ciencias de la Educación, Mención: Biología y Química, Licenciatura en ciencias de la Educación, mención: Inicial, Licenciatura en Ciencias de la Educación, Mención: Matemáticas y Físicas, Licenciatura En Ciencias De La Educación, Mención: Orientación Escolar, Licenciatura en Ciencias de la Educación, Mención: Sociales, Licenciatura en Contabilidad, Licenciatura en Derecho, Licenciatura En Educación Básica, Licenciatura en Educación Física, Licenciatura en Educación Física, Licenciatura en Educación Mención Lenguas Extranjeras (Inglés), Licenciatura En Enfermería, Licenciatura en Informática, Licenciatura En Marketing Concentración Marketing Digital, Licenciatura en Matemática Orientada a la Educación Secundaria, Licenciatura en Mercadeo, Técnico en Administración de Empresas, Técnico en Agropecuaria, Técnico en Contabilidad, Técnico en Informática y Técnico en Mercadeo. (Congreso Nacional de la República Dominicana, 2014)

La **UTECO** cuenta con 217 colaboradores administrativos, distribuidos en sus diferentes divisiones, facultades y departamentos, que sirven de soporte a la gestión académica y administrativa. (Universidad Tecnológica del Cibao Oriental, 2025)

## **1.2. Diagnóstico del estado actual.**

De acuerdo con los resultados obtenidos, la investigación aplicada al personal administrativo de la Universidad UTECO inicia con la institución cuenta con una base organizacional sólida y una clara definición de su filosofía institucional.

Sin embargo, los procesos actuales y de evaluación de desempeño se realizan de manera manual o mediante formularios enviados por correo electrónico lo que genera limitaciones en cuanto a la objetividad, la sistematización y retroalimentación efectiva.

Los colaboradores manifestaron una actitud positiva hacia la modernización de este proceso, destacando el interés en la implementación de un portal web que promueva la eficiencia, la transparencia y la mejora continua dentro de la gestión del talento humano.

Así mismo, el diagnóstico revela que la UTECO dispone de los recursos tecnológicos y humanos necesarios para poner en marcha el portal web para la evaluación de desempeño, aunque persisten desafíos como la resistencia al cambio y la necesidad de fortalecer la capacitación digital del personal. Los empleados reconocen la importancia de garantizar la accesibilidad, la seguridad de la información y la usabilidad del sistema. En general, el contexto institucional refleja condiciones favorables para la implementación del portal, siempre que se acompañe de estrategia de sensibilización, formación continua y respaldo institucional. Lo cual permitirá consolidar un proceso de evaluación más moderno, automatizado y alineado con los objetivos estratégicos de la Universidad.

### **1.2.1 Objetivos del diagnóstico.**

#### **Objetivo general.**

Determinar la problemática existente en los procesos de evaluación del personal administrativo en la UTECO, mediante un diagnóstico que identifique los recursos tecnológicos, la factibilidad institucional y los componentes requeridos para el diseño e implementación de un sistema de evaluación eficiente.

#### **Objetivos específicos.**

Conocer el estado actual de los procesos de evaluación del desempeño del personal administrativo en la Universidad UTECO, con el fin de identificar sus limitaciones, fortalezas y oportunidades de mejora que sirvan de base para el diseño

del sistema propuesto.

Identificar los recursos tecnológicos y humanos disponibles en la institución, con el propósito de determinar la capacidad existente para apoyar la implementación y sostenibilidad de un sistema automatizado de evaluación del desempeño.

Constatar la factibilidad institucional, técnica y operativa de la integración de un portal web para la evaluación del personal, considerando los recursos, políticas y condiciones organizacionales de la UTECO.

Identificar los componentes funcionales y administrativos esenciales que debe incorporar el sistema de evaluación del desempeño, de modo que responda eficazmente a las necesidades y particularidades de la gestión del talento humano en la Universidad.

### **1.2.2. Metodología.**

Este acápite contiene los pasos metodológicos que sustentó el estudio para llevar a cabo esta investigación sobre un “**Portal Web para la Evaluación del Desempeño de los Colaboradores de la Universidad UTECO**”. En el mismo se establece el orden metodológico que se empleó para realizar dicho estudio.

#### **Enfoque de la investigación.**

Según Mata (2019), el enfoque de investigación se refiere al marco general o perspectiva que guía el proceso de recolección y análisis de datos, así como la manera en que se aborda el problema de investigación.

La investigación se desarrolla bajo un enfoque cualitativo. En este enfoque, se utilizan técnicas de recolección y análisis de datos como entrevistas, observaciones o análisis de contenido, para abordar una pregunta de investigación o un problema específico desde diferentes perspectivas (Santos, 2022).

### **Diseño y tipo de estudio.**

La investigación se lleva a cabo bajo un diseño no experimental. Este tipo de diseño no manipula ni controla las variables de forma deliberada, sino que se basa en la observación y el análisis de los fenómenos tal y como ocurren en su contexto natural (Velázquez, 2024).

El tipo de investigación en el estudio es descriptivo. El mismo consiste en describir las características, propiedades o comportamientos de una población, situación o fenómeno de interés, sin manipular o modificar las variables involucradas (Albán, 2020).

### **Informantes claves o población.**

Para Ortega (2023) la población se refiere “al conjunto de elementos dentro del cual están reunidos todas las características que se deseen investigar”. La población de este estudio está constituida por 217 empleados administrativos de la UTECO.

### **Cálculo del tamaño de muestra para una población de 217.**

La fórmula que se utilizó para el cálculo del tamaño de la muestra en la población finita fue la siguiente:  $n = (N * Z^2 * p * q) / (E^2 * (N - 1) + Z^2 * p * q)$

#### **Donde:**

$n$  = Tamaño de la muestra (valor a determinar)  $N$  = Tamaño de la población (en este caso, 217)

$Z$  = Valor de la distribución normal según el nivel de confianza (1.96 para 95%)  $p$  = Proporción esperada (0.5 si se desconoce)  $q = 1 - p$  (también 0.5)  $E$  = Margen de error (0.05 = 5%)

#### **Sustituyendo los valores:**

$$n = (217 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5) / (0.05^2 * (217 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5)$$

$$1.96^2 = 3.8416 \rightarrow 2. \quad 0.5 * 0.5 = 0.25$$

$$217 * 3.8416 * 0.25 = 217 * 0.9604 = 208.3968$$

$$0.05^2 * (217 - 1) + 3.8416 * 0.25 = 0.0025 * 216 + 0.9604 = 0.54 + 0.9604 = 1.5004$$

$$\text{Resultado} = 208.3968 / 1.5004 = 138.9$$

Por lo tanto, para una población de 217 colaboradores, con un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%, se requiere una muestra de aproximadamente 139 personas.

### **Métodos y técnicas de recolección de datos.**

Según Narvaez (2019) los métodos de investigación son un elemento clave para la construcción de un conocimiento válido sobre un fenómeno particular, por lo que conocer en qué consisten, cuáles son sus características y de qué depende la elección de uno u otro resulta fundamental para todo investigador.

Las técnicas de recolección de datos son un conjunto de diferentes herramientas que permiten recopilar información de forma hábil y eficaz con fines de investigación y análisis. (Narvaez, 2019).

Las técnicas para la recolección de datos en la investigación son: la encuesta y la observación directa.

El método utilizado en la investigación sobre la propuesta de evaluación del desempeño laboral en la UTECO fue el de estudio de caso, dentro de un enfoque mixto. El mismo se empleó porque permitió analizar en profundidad la realidad del desempeño laboral dentro de la institución, considerando tanto datos cuantitativos, obtenidos mediante encuestas y registros institucionales, como datos cualitativos, recolectados a través de entrevistas y observaciones.

### **Instrumentos de validez.**

Como instrumento de recogida de datos se utilizó el cuestionario, estructurado con preguntas abiertas y cerradas elaboradas previamente con la finalidad de obtener informaciones relevantes en dicha investigación.

Para la validez y confiabilidad del instrumento fue sometido a dos (02) expertos en el área de informática y de la asesora para fines de revisión y aprobación.

**Procedimientos.**

- 01: Se asigna el tema de investigación con los sustentantes y su respectiva asesora.
- 02: Se realizan reuniones con la asesora para trazar pautas en la elaboración de la investigación.
- 03: Se elabora la herramienta para la recolección de datos.
- 04: Se solicita el permiso a la Universidad UTECO para realizar la investigación.
- 05: Se visita el centro objeto de estudio para la investigación.
- 06: Se realizan indagaciones documentales, mediante la cual se hallaron los antecedentes, se describen los objetivos del diagnóstico, se describió el marco contextual y para los cuales se visitó la Universidad UTECO y consultas en la web.
- 07: Se realizan las correcciones y recomendaciones de lugar por parte de la asesora.

**Métodos y técnicas de análisis de datos.**

Los métodos y técnicas de recolección de datos son fundamentales en la investigación, ya que permiten obtener la información necesaria para analizar un fenómeno, problema o situación específica. Dependiendo de la naturaleza de la investigación, se emplean distintos métodos y técnicas para recopilar los datos de manera eficiente. Se empleó el método analítico ya que la investigación se centra en la recolección y análisis de datos para comprender un fenómeno, problema o situación específica.

Asimismo, se utilizó el método descriptivo, debido a que se busca identificar, organizar y describir los datos recolectados según la naturaleza de la investigación, sin modificar las variables estudiadas.

### **1.2.3. Presentación de los resultados.**

De acuerdo al cuestionario aplicado a la muestra se pudo determinar que la Universidad UTECO cuenta con su descripción filosófica clara. La investigación se realizó en la Universidad UTECO, con la participación de 139 personas, en su mayoría con edades comprendidas entre los 25 y 60 años.

Como parte de la investigación de acuerdo a la viabilidad de desarrollar un Portal Web para la Evaluación del Desempeño de los Colaboradores de la Universidad UTECO, se aplicó una entrevista dirigida al personal administrativo de la institución. Su objetivo fue determinar sus expectativas, nivel de aceptación y percepciones respecto a la integración de una herramienta tecnológica que permita optimizar y modernizar los procesos de la evaluación de desempeño interna de sus colaboradores en áreas administrativas.

Los datos arrojaron una buena disposición y alto interés por parte de los empleados hacia el uso de un sistema automatizado que permita mayor eficiencia, transparencia y objetividad en la evaluación administrativa. Los entrevistados en su mayoría consideran que la integración de un portal web contribuiría significativamente al rendimiento y desempeño laboral. Además, al fortalecimiento de una cultura de mejora continua en la institución.

Asimismo, las personas encuestadas manifestaron algunos puntos claves a resaltar para el éxito de la investigación, tales como: la accesibilidad del sistema, la capacitación del personal, la protección y seguridad de las informaciones. Por lo que las opiniones obtenidas manifiestan una actitud positiva hacia la innovación digital de la UTECO. Lo que confirma la importancia de desarrollar e integrar el Portal Web para la Evaluación del Desempeño de sus colaboradores como una vía estratégica en los procesos de gestión de la calidad de la institución.

### 1.2.4. Análisis de los resultados.

El análisis de resultados de una investigación es el proceso de examinar y comprender los datos que se han obtenido mediante la aplicación de un método o una técnica de investigación. El objetivo es identificar patrones, tendencias o relaciones entre las variables que se han estudiado, y sacar conclusiones basadas en estos hallazgos. Para este análisis se tomarán en cuenta los objetivos planteados en la investigación y serán utilizadas las informaciones suministradas por los informantes claves de acuerdo a las preguntas de recolección de datos diseñadas en el instrumento de investigación.

**Conforme al objetivo 1:** Conocer el estado actual de los procesos de evaluación del desempeño del personal administrativo en la Universidad UTECO, con el fin de identificar sus limitaciones, fortalezas y oportunidades de mejora que sirvan de base para el diseño del sistema propuesto.

Los resultados de los procesos de evaluación del desempeño del personal administrativo en la Universidad UTECO, indican que la mayoría de los colaboradores administrativos perciben que los mismos se realizan de manera manual y en ocasiones a través de formularios por correo electrónico, lo que evidencia cierta irregularidad en la sistematización de la evaluación de desempeño laboral. Los entrevistados señalaron en cuanto a la claridad de los criterios utilizados que los mismos son poco claros, lo que se puede identificar la necesidad de estandarizar los criterios de evaluación y comunicar de forma más efectiva los indicadores del desempeño laboral.

Se determinó respecto a las limitaciones percibidas, los procesos manuales, falta de objetividad y la escasa retroalimentación. Son las principales evidencias que afectan la eficacia de la evaluación actual. Por lo que también se destacaron aspectos positivos como la participación del personal, buen clima de trabajo, que contribuyen fortalezas para la inclusión y desarrollo del nuevo sistema. De manera general los entrevistados expresaron necesario mejorar la forma de evaluación de desempeño laboral, y que la mejor forma de hacerlo es de manera automatizada.

**De acuerdo al objetivo 2:** Identificar los recursos tecnológicos y humanos disponibles en la institución, con el propósito de determinar la capacidad existente para apoyar la implementación y sostenibilidad de un sistema automatizado de evaluación del desempeño.

De acuerdo con los datos obtenidos en las entrevistas, se determinó que la institución dispone de los equipos y el software necesarios para implementar de manera automatizada el Portal Web para la Evaluación del Desempeño de los Colaboradores.

La mayoría de las personas participantes expresó, en relación con sus competencias laborales, que cuentan con conocimientos tecnológicos suficientes; sin embargo, algunos señalaron tener un nivel intermedio en el manejo de herramientas digitales.

Para la incorporación del Portal se evidenciaron algunas limitaciones, como resistencias al cambio y falta de capacitación, lo que resalta la necesidad de una sensibilización del personal e invertir en formación. No obstante, se considera pertinente que la institución cuenta con el personal adecuado para el funcionamiento y mantenimiento del sistema, por lo que se sugiere que la implementación es viable siempre y cuando se fortalezcan los recursos disponibles y sus capacidades.

**Con relación al objetivo 3:** Constatar la factibilidad institucional, técnica y operativa de la integración de un portal web para la evaluación del personal, considerando los recursos, políticas y condiciones organizacionales de la UTECO.

Los resultados de la encuesta arrojaron sobre la factibilidad del portal web que la implementación del mismo es viable, ya que la institución cuenta con el potencial de recursos tecnológicos en las cuales se puede alojar el mismo, con ajustes y mejoras técnicas.

Se consideran algunos factores relevantes para garantizar la factibilidad incluyendo el apoyo institucional, la disponibilidad tecnológica, la capacitación del personal y el presupuesto. La mayoría de los encuestados coincidieron en que el portal sea un módulo integrado en la página que ya existe en la institución, ya que contribuiría significativamente a mejorar el desempeño de los colaboradores administrativos, indicando que existe la motivación y aceptación dentro de la institución para adoptar el recurso tecnológico, siempre y cuando se atiendan las condiciones técnicas y operativas necesarias.

**Conforme al objetivo 4:** Identificar los componentes funcionales y administrativos esenciales que debe incorporar el sistema de evaluación del desempeño, de modo que responda eficazmente a las necesidades y particularidades de la gestión del personal humano en la Universidad.

En cuanto a los componentes que debería incluir el sistema, los encuestados priorizaron el registro y seguimiento del desempeño individual, los informes automáticos, la retroalimentación entre evaluador y evaluado, y el acceso al historial de evaluación, lo que demuestra la importancia de contar con funciones que permitan un seguimiento integral del desempeño. En cuanto a los indicadores, se destacó la importancia de evaluar el cumplimiento de objetivos, el trabajo en equipo, la puntualidad y la capacidad del servicio, lo que refleja las dimensiones clave del desempeño medido en la Universidad.

En lo que respecta a los mecanismos de retroalimentación, la mayoría prefirió los comentarios en línea y las notificaciones internas, mientras que la confidencialidad de la información se consideró muy importante, enfatizando la necesidad de proteger los datos del personal. Finalmente, los participantes sugirieron, incluir funciones adicionales como capacitación en línea, recomendaciones automáticas de mejora y reconocimiento por desempeño sobresaliente, lo que demuestra la expectativa de que el portal sea una herramienta integral, que apoye tanto la población como la gestión del talento humano.

### **1.3. Descripción del problema específico a solucionar con el proyecto.**

La evaluación del desempeño es un proceso que sirve para juzgar o estimar el valor, la excelencia y las cualidades de una persona, específicamente en lo que se respeta su trabajo y a su potencial de desarrollo futuro.

En la Universidad UTECO, los procesos de evaluación del desempeño del personal administrativo se realizan de forma tradicional, mayoritariamente de forma manual y periódica.

Esta situación genera retrasos en la recopilación y el análisis de la información. Falta de estandarización de los criterios de evaluación y dificultades para mantener registros históricos fiables del desempeño del personal.

Como resultado, los colaboradores se enfrentan a la incertidumbre sobre los resultados, lo que afecta la transparencia, la objetividad y la eficacia del proceso de evaluación. Además, la falta de una herramienta tecnológica que centralice y automatice la evaluación limita la capacidad de la institución para gestionar eficazmente el talento humano. Los procesos manuales requieren un esfuerzo meditativo considerable, son propensos a errores y dificultan la generación de informes y estadísticas en tiempo real. Esto impacta directamente en la toma de decisiones relacionada con incentivos, capacitación, promociones y planes de mejora, comprometiendo la eficacia del desarrollo profesional del personal.

El problema se agrava por la falta de un sistema que permita una retroalimentación constante y estructurada entre los superiores y empleados, el cual centralice la información y facilite la interacción. Los empleados reciben poca orientación sobre sus fortalezas y áreas de mejora, lo que limita su crecimiento y la alineación de sus objetivos con la visión organizacional. Esta situación genera desmotivación y reduce la eficiencia operativa de los departamentos administrativos.

### 1.4. Análisis del problema.

En el análisis del problema se identifica la necesidad que se pretende atender o la situación que se busca solucionar, definir su magnitud y establecer a quienes afectan las deficiencias encontradas. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014)

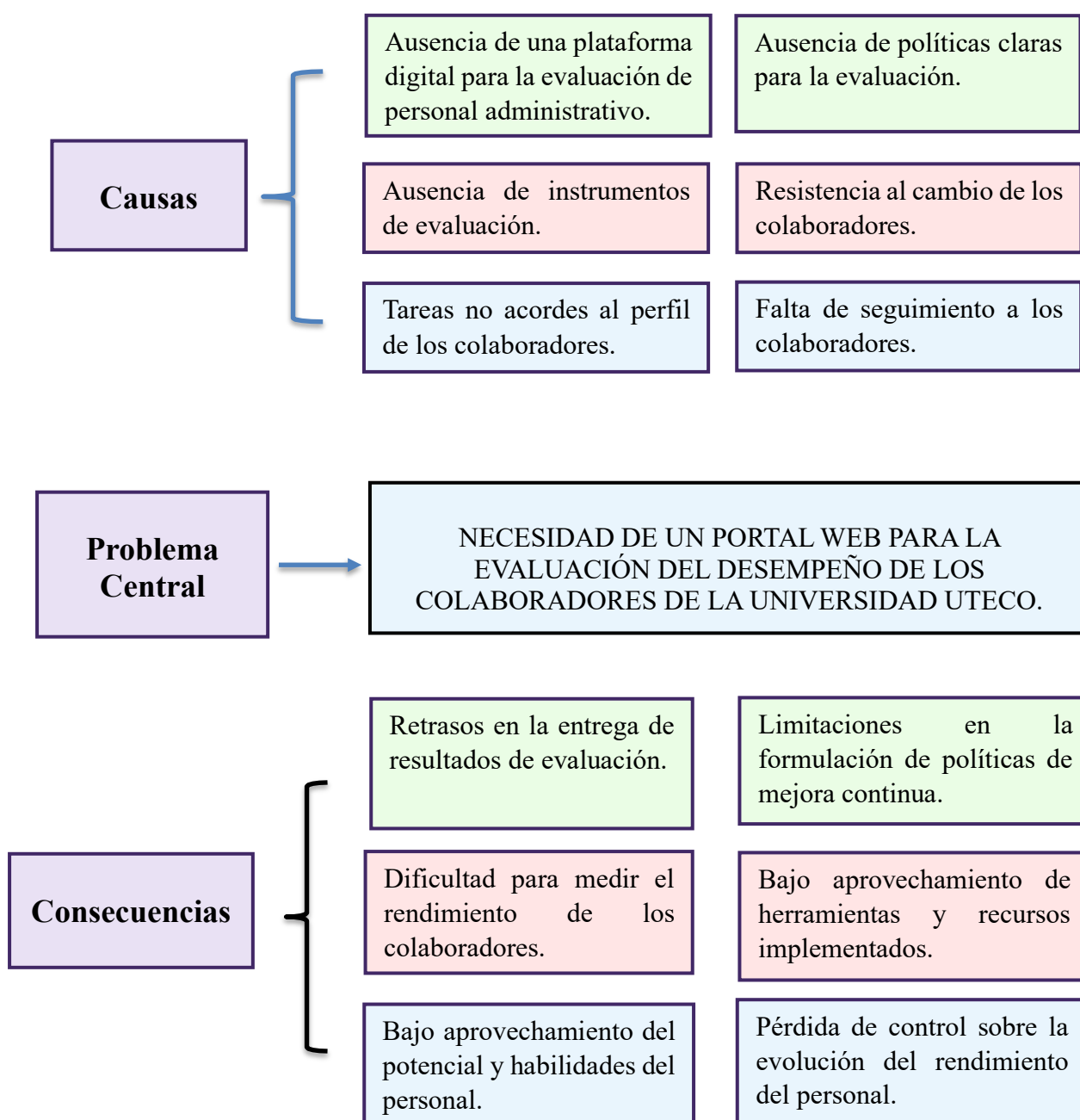


Figura 1. Análisis del problema. (Fuente: Universidad UTECO)

### 1.5. Análisis de objetivos.

El análisis de los objetivos permite describir la situación futura a la que se desea llegar una vez se han resuelto los problemas. Consiste en convertir los estados negativos del árbol de problemas en soluciones, expresadas en forma de estados positivos (Ortegón, 2020).

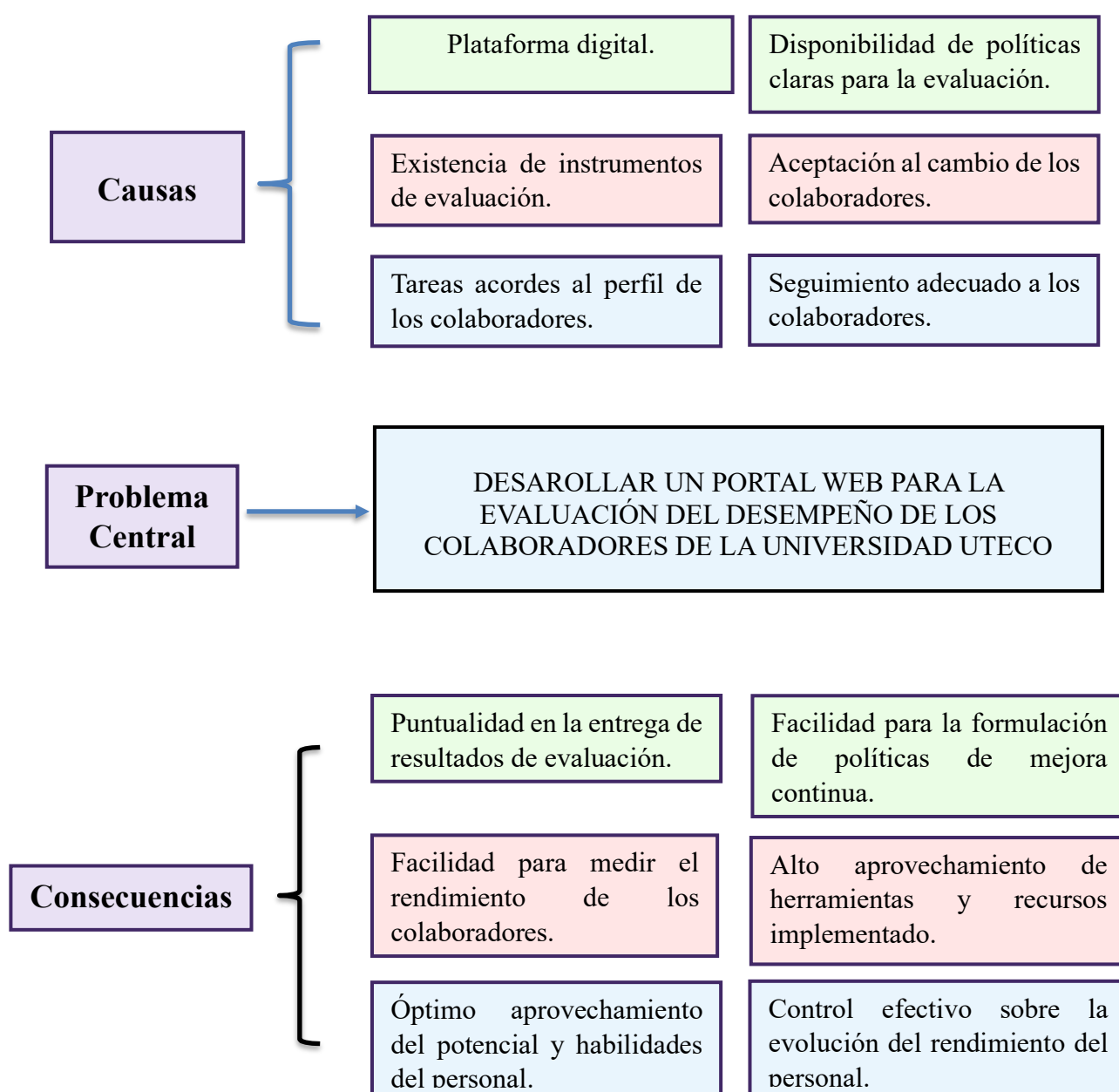


Figura 2. Análisis de objetivos. (Fuente: Universidad UTECO)

## **1.6. Justificación del proyecto.**

La implementación de un portal web para evaluación de desempeño personal en la Universidad UTECO se considera una medida necesaria para modernizar y optimizar los procesos de gestión del talento humano. Actualmente, los métodos manuales y dispares dificultan la recopilación de información fiable y limitan la capacidad de la institución para realizar las acciones objetivas y transparentes. El desarrollo de los sistemas centralizó la información, agilizó los procesos y redujo los errores administrativos, garantizando que los resultados reflejen con precisión el desempeño del personal.

Además, el portal contribuyó a la cultura organizacional y la motivación del personal al proporcionar retroalimentación constante y clara sobre sus fortalezas y áreas de mejora. Esto permitirá a los empleados monitorear su progreso y recibir recomendaciones específicas para su desarrollo profesional, promoviendo un ambiente de trabajo más participativos y orientado a la mejora continua. La existencia de un sistema de evaluación estructurado fomenta el compromiso y la responsabilidad, lo que incide directamente en la eficiencia y la calidad de los servicios que ofrece la Universidad. (Chiaventato, 2019).

Desde una perspectiva institucional, la implementación del portal web proporciona apoyo estratégico para la toma de decisiones basada en datos. La información organizada y accesible permitió a los gerentes identificar objetivamente áreas críticas, planificar el programa de capacitación y establecer incentivos. Esto no solo optimiza la gestión del personal, sino que también fortalece la participación organizacional, garantizando que los recursos humanos se utilicen eficientemente y estén alineados con los objetivos institucionales de UTECO. (Chiavenato, 2020)

Finalmente, este proyecto representa un impacto significativo en la innovación y competitividad de la Universidad a incorporar tecnología que optimiza la gestión administrativa y académica. La digitalización del proceso de evaluación posiciona la UTECO como una institución moderna y comprometida con la excelencia en la gestión del talento humano. Asimismo, asegura la sostenibilidad a largo plazo del sistema de evaluación proporcionando una herramienta confiable, accesible y flexible, capaz de adaptarse a las necesidades futuras de la institución. (OECD, 2019)

### 1.7. Análisis de involucrados.

| Grupos                                  | Intereses                                                                                                       | Problemas percibidos                                                                                                               | Recursos y mandatos                                                                                                                                                     |
|-----------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Rectoría                                | Asegurar la eficiencia y transparencia en la gestión del talento humano; mejorar la productividad institucional | Falta de información confiable y oportuna sobre el desempeño del personal; decisiones basadas en criterios no estandarizados       | Autoridad para aprobar e Implementar políticas; capacidad de asignar presupuesto y recursos estratégicos                                                                |
| Recursos Humanos                        | Contar con un sistema que facilite la evaluación, seguimiento y desarrollo del personal                         | Procesos manuales, errores administrativos, dificultad para generar reportes; resistencia al cambio                                | Conocimiento de los procesos internos de evaluación; personal capacitado en gestión de talento; capacidad de administrar el sistema                                     |
| CIGITECO                                | Implementar un sistema funcional, seguro y sostenible que cumpla con estándares tecnológicos                    | Limitaciones en infraestructura tecnológica; necesidad de capacitación en nuevas herramientas; integración con sistemas existentes | Personal técnico especializado; infraestructura tecnológica disponible; responsabilidad en la implementación y mantenimiento del sistema                                |
| Colaboradores (personal administrativo) | Recibir evaluaciones objetivas y claras; tener retroalimentación para mejorar su desempeño                      | Falta de claridad en criterios de evaluación; escasa retroalimentación; procesos lentos y poco transparentes                       | Participación activa en el proceso evaluativo; información sobre sus tareas y desempeño; disposición para usar el sistema digital                                       |
| Sustentantes del proyecto               | Garantizar que el proyecto sea viable, efectivo y responda a las necesidades institucionales                    | Resistencia al cambio; limitaciones en recursos y tiempo; dificultad para alinear expectativas de todos los grupos                 | Capacidad técnica y metodológica para desarrollar el sistema; acceso a información y apoyo de la institución; responsabilidad de presentar resultados y recomendaciones |

Cuadro 01: Análisis de involucrados. Elaboración Propia.

## **CAPÍTULO II:**

### **REVISIÓN DE LITERATURA O MARCO REFERENCIAL**

#### **2.1 Antecedentes.**

##### **2.1.1 Investigaciones Locales.**

La tesis de González Brito & Sánchez (2018) tuvo como objetivo desarrollar un portal web para gestionar los trabajos de investigación de los estudiantes de las escuelas nuestra Señora del Rosario. Optimizando la organización, seguimiento y evaluación de los proyectos académicos. La investigación permite analizar los procesos actuales, identificar áreas de mejora y diseñar una plataforma digital eficiente, segura y accesible para estudiantes y docentes. Como conclusión, se evidencia que el portal centraliza la información facilitada. El seguimiento de los proyectos mejora la eficiencia mientras te lleva y promueve la modernización de los procesos académicos, demostrando que la digitalización de la gestión de invitación es una herramienta escalable y sostenible que constituye el fortalecimiento institucional.

Núñez et al (2023), en su tesis titulada “*Portal interactivo para el centro, fotocopidora e impresora Las Mellizas*”, realizada en la Universidad tecnológica del Cibao Oriental, UTECO, desarrollaron un sitio interactivo con el objetivo de mejorar el acceso de los clientes a los servicios. La investigación se realiza con enfoque cuantitativo tipo descriptivo y diseño no experimental descriptivo, permitiendo analizar la situación actual del centro. Los resultados muestran que, durante el período de febrero a junio de 2023, la ausencia de un portal web representa una debilidad significativa para el negocio, limitando su expansión y obligando a los clientes a desplazarse físicamente para obtener información, evidenciando la necesidad de implementar soluciones tecnológicas que optimicen la atención y el alcance del centro.

### 2.1.2. Investigaciones Nacionales.

Conforme a Jiménez & Toyos (2020) en su tesis titulada “*Felicidad y Evaluación del Desempeño Laboral en Edesur Dominicana*”, realizada en la Universidad Nacional Pedro Henríquez Ureña (UNPHU), sus investigaciones se enfocaron en analizar el impacto que tiene la felicidad en el desempeño laboral, específicamente en el Call Center Edesur Dominicana. “Los autores destacan que la evaluación del desempeño laboral es una práctica común para medir la productividad y eficiencia de los colaboradores, pero resaltan que factores emocionales como la felicidad y el bienestar influyen significativamente en el rendimiento. Además, hacen énfasis en que, aunque en República Dominicana empresas como Edesur han comenzado a implementar programas para mejorar el clima laboral, existen pocos estudios cuantitativos que vinculen directamente la felicidad con la evaluación del desempeño.”

Según Reyes (2022), en su tesis titulada “*Evaluación del Desempeño del Personal de Enfermería, Hospital Dr. Arístides Fiallo Cabral, La Romana, 2021-2022*”, realizada en la Universidad Abierta para Adultos (UAPA), su investigación fue enfocada en el estudio del desempeño del personal de enfermería del mencionado hospital ubicado en la provincia de La Romana. El objetivo principal fue analizar el desempeño laboral de los colaboradores del área de enfermería en relación con factores como calidad del servicio, cumplimiento de funciones, trato al paciente y efectividad en la atención médica.

Betances & Canaán (2024), en su tesis titulada “*Influencia del Clima Organizacional en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de una Empresa de Outsourcing de Servicios Gerenciales*”, realizada en la Universidad Nacional Pedro Henríquez Ureña (UNPHU), analizaron cómo las condiciones del clima organizacional impactan el rendimiento laboral de los empleados. Su objetivo principal fue identificar la relación entre el ambiente laboral, la motivación, la comunicación interna y la productividad de los colaboradores, evaluando cómo este factor influye en el desempeño diario. Los resultados evidenciaron que un clima organizacional positivo contribuye significativamente a un mejor

rendimiento y satisfacción laboral, mientras que deficiencias en comunicación disminuyen la motivación. Como recomendación, los autores sugieren implementar políticas organizacionales orientadas a mejorar el ambiente laboral y establecer el mecanismo de evaluación periódica que permite detectar áreas de mejora y fortalecer las capacitaciones existentes.

### **2.1.3. Antecedentes Internacionales.**

Vidal (2021) desarrolló la investigación titulada “*Sistema de evaluación del desempeño laboral para el personal administrativo del Colegio Zarate*”, cuyo objetivo fue diseñar un sistema de evaluación de desempeño laboral para el personal administrativo de la Universidad Nacional de Cajamarca. La investigación se lleva a cabo con un enfoque cuantitativo, diseño no experimental, descriptivo y transversal, permitiendo analizar la situación actual del desempeño laboral. Los hallazgos revelan que la institución carece de un sistema formal y estructurado para evaluar a su personal, lo que impacta directamente en la gestión del talento humano. Este estudio se relaciona directamente con la presente investigación, advertencias, la necesidad de implementar un sistema web que organice y fortalece el proceso de evaluación del desempeño de los colaboradores universitarios proporcionando una base metodológica y funcional adaptable a otros centros académicos.

Manay & Montero (2021) Llevaron a cabo una tesis titulada propuesta de un sistema de desempeño para los trabajadores de saneamientos Huancayo 2021, cuyo objetivo fue diseñar un sistema de grabación de desempeño laboral basado en competencia para la municipalidad Distrital de la victoria, ubicada en Chile. Playo, Perú. El análisis realizado concluyó que era necesaria la implementación de un sistema que permitiera valorar la competencia sin viduales de manera objetiva y estandarizadas. Este trabajo constituye una base conceptual y metodológica relevante para el presente estudio, al evidenciar la importancia de contar con un sistema formal, eficiente y transparente de evaluación de desempeño, aplicable también en el contexto universitario para fortalecer la gestión del capital humano.

Hernández (2022), Elaboró una investigación titulada Diseño de un sistema para evaluación de desempeño de los docentes del sector público para elevar la calidad del servicio educativo, cuyo objetivo fue diseñar un sistema de evaluación del desempeño de los docentes en El Salvador con el fin de mejorar la Calidad Educativa. Entre los principales hallazgos, evidenció que el sistema de evaluación existente era percibido como ineficiente, con poca retroalimentación, ausencia de indicadores claro y limita participación del personal docente en el proceso. Los resultados permitieron establecer los lineamientos de un sistema más participativo y transparente, orientado a la mejora del desempeño profesional. Aportando una base metodológica y conceptual aplicable a otro contexto educativo, incluida la evaluación del personal universitario.

## **2.2 Marco Teórico.**

### **2.2.1. Evaluación del desempeño laboral.**

Se refiere al proceso continuo mediante el cual los colaboradores adquieren nuevas habilidades, conocimientos y competencias que les permite mejorar su desempeño y alcanzar mejores niveles de productividad dentro de una organización. Este proceso no solo busca el crecimiento profesional del empleado, sino también el fortalecimiento institucional al alinear los objetivos individuales con los de la organización. Chiavenato, 2019).

Según David, 2019. el desarrollo laboral implica la planificación sistemática de experiencias de aprendizajes que permitan a los empleados prepararse para asumir nuevas responsabilidades y adaptarse a los cambios organizacionales de esta manera se fomenta la motivación al compromiso y la retención del talento humano.

En el contexto universitario. Como en la Universidad UTECO, el desarrollo laboral adquiere especial relevancia, pues el desempeño del personal docente y de apoyo incide directamente en la calidad del servicio educativo ofrecido. Por ello, los procesos de evaluación y retroalimentación se convierten en herramientas fundamentales para promover el desarrollo continuo del personal.

### **2.2.2. Objetivos de la evaluación del personal.**

La evaluación del desempeño es un proceso sistemático destinado a medir y analizar el rendimiento de los colaboradores en función de la meta y competencias definidas por la organización (Dessler, el 2020). Su propósito principal es mejorar el desempeño individual y colectivo mediante la identificación de fortalezas y áreas de mejora.

#### **Los objetivos principales de la evaluación del personal son:**

- Medir el grado de cumplimiento de las funciones asignadas y los resultados alcanzados por el colaborador.
- Identificar necesidades de capacitación y desarrollo, orientadas a fortalecer las competencias laborales.
- Proporcionar retroalimentación constructiva, que permita mejorar la productividad y la satisfacción en el trabajo.
- Apoyar la toma de decisiones en recursos humanos, tales como promociones, incentivos, reconocimientos o medidas correctivas.
- Fortalecer la comunicación entre supervisores y colaboradores, promoviendo una cultura de transparencia y mejora continua.
- Alinear el desempeño individual con los objetivos estratégicos de la institución (Chiavenato, 2019; Robbins & Judge, 2019).

De acuerdo con Mandy y Matocchio (2019). La evaluación del desempeño no debe concebirse únicamente como un mecanismo de control, sino como una herramienta de desarrollo humano que fomenta la motivación y la autorrealización del empleado dentro del entorno organizacional.

#### **Principios y características de un sistema de evaluación eficaz:**

Un sistema de evaluación eficaz debe fundamentarse en principios éticos, técnicos y organizacionales que garanticen la equidad, objetividad y utilidad de los resultados obtenidos.

Según Chiavenato (2019), Un sistema de evaluación de desempeño debe regirse por los siguientes principios fundamentales:

- Objetividad: las evaluaciones deben basarse en evidencias verificables y criterios previamente definidos, evitando juicios subjetivos.
- Equidad: todos los colaboradores deben ser evaluados bajo los mismos parámetros y condiciones, asegurando justicia y transparencia.
- Retroalimentación: el proceso debe incluir una comunicación bidireccional que permita al empleado conocer sus fortalezas y áreas de mejora.
- Periodicidad: la evaluación debe realizarse de manera regular y continua, no de forma esporádica.
- Participación: tanto evaluadores como evaluados deben estar involucrados activamente en el proceso.
- Confidencialidad: los resultados deben manejarse con discreción, respetando la privacidad de los colaboradores (Werther & Davis, 2019).

**Por su parte, Dessler (2020) señala que las características de un sistema eficaz incluyen:**

- Claridad en los criterios de evaluación, definidos en función de las competencias y responsabilidades del puesto.
- Flexibilidad, para adaptarse a las particularidades de cada área o nivel jerárquico.
- Uso de herramientas tecnológicas, que faciliten el registro, análisis y seguimiento de la información.
- Validez y confiabilidad, asegurando que las mediciones reflejen con precisión el desempeño real del trabajador.

Implementar un sistema de evaluación con estas características permite a instituciones como la Universidad UTECO optimizar la gestión del talento humano, mejorar la calidad institucional y fortalecer la cultura de mejora continua.

### **2.2.3. Modelos y enfoques de la evaluación del desempeño laboral.**

La evaluación de desempeño laboral ha evolucionado a lo largo del tiempo, pasando de métodos subjetivos, centrado en la autoridad del supervisor a sistema integrable basado en competencias, resultado y retroalimentación múltiple. Los métodos y enfoques aplicados dependen del tipo de organización. Sus objetivos estratégicos y la cultura institucional. (Dessler, 2020).

En las instituciones de educación superior, como la Universidad de Eco, la adopción de un modelo de evaluación moderno permite una gestión más objetiva del talento humano, alineada con la meta e institucionales de la mejora continua del personal académico administrativo.

### **2.2.4 Modelos tradicionales de evaluación.**

Los modelos tradicionales de evaluación de desempeño se caracterizan por su enfoque jerárquico y su dependencia en la apreciación del supervisor inmediato. Generalmente se utilizan métodos cuantitativos y cualitativos simple para medir aspecto como el cumplimiento de tareas la puntualidad o la obediencia (Chiaventato, 2019).

#### **Entre los modelos tradicionales más comunes se encuentran:**

1. Evaluación por escala gráfica: consiste en calificar al trabajador en distintos factores (responsabilidad, cooperación, iniciativa, puntualidad, entre otros) mediante una escala numérica o descriptiva. Es un método sencillo, pero puede ser subjetivo. si no se definen claramente los criterios. (Mondy & Martocchio, 2016).
2. Método de elección forzada: el evaluador selecciona entre varias. Frase predeterminada, aquella que mejor describe el desempeño del empleado. Este método busca reducir la parcialidad, aunque limita la expresión del evaluador.

3. Método de comparación por pares, compara el desempeño de cada empleado con el de los demás dentro del mismo grupo, estableciendo un orden de mérito. Aunque útil para decisiones de promoción, puede generar competencia interna negativa (Dessler, 2020).
4. **Método de incidentes críticos:** se basa en registrar hechos o comportamientos destacados, positivos o negativos, que influyen en el desempeño del colaborador. Es útil para retroalimentación, pero exige seguimiento constante (Chiavenato, 2019).

Los modelos tradicionales, aunque útiles en entornos simples, presentan limitaciones en organizaciones modernas, ya que suelen centrarse en el control más que en el desarrollo, y dependen excesivamente del juicio subjetivo del evaluador.

#### **2.2.5 Modelos modernos e integrales de evaluación.**

Los modelos modernos de evaluación del desempeño surgen como respuesta a las limitaciones de los enfoques tradicionales. Se orientan al desarrollo integral del colaborador, a la retroalimentación bidireccional y al alineamiento con los objetivos estratégicos de la organización (Robbins & Judge, 2019).

**Algunos de los modelos modernos e integrales más utilizados son:**

1. **Evaluación por competencias:** mide el desempeño con base en las competencias técnicas, conductuales y actitudinales necesarias para el cargo. Este modelo integra los conocimientos, habilidades y valores del trabajador con los objetivos institucionales (Chiavenato, 2019).
2. **Evaluación 360 grados:** recopila información de múltiples fuentes (superiores, compañeros, subordinados e incluso autoevaluación), ofreciendo una visión global del desempeño.

Estos modelos modernos promueven la participación antigua del colaborador, la efectividad en la medición en la mejora continua, aspectos esenciales para institución educativa que buscan fortalecer la calidad de su gestión.

### **Criterios e indicadores del desempeño laboral.**

Los criterios de evaluación son los aspectos o dimensiones del desempeño que se valoran en el proceso, mientras que los indicadores son las evidencias o métricas que permiten medir dichos criterios (Dessler, 2020).

De acuerdo con Chiavenato (2019) los criterios más comunes en la evaluación del desempeño incluyen:

- Eficiencia y productividad: grado de cumplimiento de tareas en tiempo y forma.
- Calidad del trabajo: precisión, orden y nivel de excelencia en los resultados.
- Responsabilidad y compromiso: cumplimiento de normas, horarios y políticas institucionales.
- Trabajo en equipo y cooperación: disposición para colaborar con otros y contribuir al clima laboral.
- Iniciativa y creatividad: capacidad para proponer soluciones o mejoras.
- Comunicación y relaciones interpersonales: habilidad para transmitir ideas y mantener relaciones efectivas.
- Orientación al logro: disposición para alcanzar metas y asumir nuevos retos.
- Desarrollo profesional: participación en capacitaciones y mejora continua.

#### **2.2.3. Sistemas informáticos aplicados a la evaluación de desempeño laboral.**

En la actualidad, los sistemas informáticos se han convertido en una herramienta esencial para la gestión del talento humano y particularmente, para la evaluación del desempeño laboral. Estos sistemas permiten automatizar, centralizar y optimizar los procesos de evaluación, reduciendo la carga administrativa y aumentando la objetividad y confiabilidad de los resultados.

Según Chiavenato 2019, las incorporaciones de la tecnología en los procesos de Recursos Humanos han transformado la manera en que las organizaciones gestionan la información del personal, pasando de registros manuales en las plataformas digitales integradas que ofrecen reportes instantáneos. Análisis de datos y seguimiento continuo del desempeño.

Los sistemas informáticos aplicados a la evaluación de desempeño se diseñan para gestionar grandes volúmenes de información, registrar la evolución de los colaboradores, facilita la retroalimentación entre evaluadores y evaluados y apoyar la toma de decisiones basada en evidencia. (Robbin & Judge, 2019).

### **Características de los sistemas informáticos de evaluación del desempeño.**

De acuerdo con Werther y Davis (2019), un sistema informático de evaluación del desempeño debe poseer las siguientes características:

1. Automatización del proceso: permite programar evaluaciones periódicas, asignar responsable de emitir recordatorios automáticos.
2. Accesibilidad: Los usuarios abre paréntesis, evaluadores, colaboradores y administradores Sierra paréntesis pueden acceder desde cualquier dispositivo con conexión a Internet.
3. seguridad y confidencialidad: implementa mecanismo de autenticación y control de acceso por roles protegiendo la información sensible del personal.

Generación de reportes y estadísticas: facilita el análisis de resultados mediante gráficos, comparaciones y exportación de datos en diferentes formatos.

1. Interfaz amigable: una interfaz intuitiva mejora la experiencia del usuario y reduce errores en el ingreso de información.

2. Historial y trazabilidad: conserva registros históricos del desempeño de cada empleado, permitiendo observar su evolución a lo largo del tiempo.
3. Integración con otros módulos de recursos humanos: como nómina, asistencia, capacitación o gestión del talento, para una visión integral del trabajador (Mondy & Martocchio, 2016).

### **Beneficios de los sistemas informáticos en la evaluación del desempeño**

El uso de sistemas informáticos ofrece múltiples ventajas frente a los métodos manuales o tradicionales de evaluación. Según Dessler (2020) entre los principales beneficios se destacan:

- Eficiencia administrativa: se reducen los tiempos de aplicación, procesamiento y consolidación de resultados.
- Mayor precisión y objetividad: los datos se registran y procesan automáticamente, minimizando el error humano.
- Retroalimentación inmediata: los resultados se pueden visualizar en tiempo real, permitiendo acciones correctivas oportunas.
- Facilidad de análisis comparativo: los indicadores pueden cruzarse por departamentos, cargos, períodos o competencias específicas.
- Transparencia y equidad: las evaluaciones se basan en criterios predefinidos y visibles para todos los participantes.
- Soporte para la toma de decisiones: los reportes automáticos permiten a los directivos planificar capacitaciones, promociones o reconocimientos en función de datos concretos.
- Contribución al desarrollo institucional: los sistemas favorecen una cultura organizacional basada en la mejora continua, el mérito y la gestión basada en resultados.

### **Tipos de sistemas utilizados en la evaluación del desempeño.**

Existen diferentes tipos de sistemas y plataformas que pueden emplearse para gestionar la evaluación del desempeño laboral:

1. Sistemas ERP (Enterprise Resource Planning): integran módulos de gestión de recursos humanos que incluyen la evaluación del desempeño como parte del ciclo del empleado (por ejemplo, SAP SuccessFactors, Oracle PeopleSoft).
2. Sistemas LMS (Learning Management Systems): además de gestionar la formación, incorporan módulos de seguimiento del desempeño, vinculando aprendizaje y resultados.
3. Plataforma de evaluación 360°, permiten recopilar opiniones de diversas fuentes y generar reportes.
4. Retroalimentación integral. Aplicaciones web personalizadas desarrolladas internamente por instituciones para adaptarse a sus necesidades específicas. Estas ofrecen flexibilidad, control y bajo costo de mantenimiento.
5. Sistema de analítica de talento humano, emplea técnica de Business Intelligence para detectar patrones de desempeño, impresión, necesidades de desarrollo o rotación.

En el caso de la Universidad UTECO, la implementación de un portal web propio permitiría integrar todas estas funciones, asegurando un control centralizado, accesibilidad y alineación con las políticas institucionales de evaluación.

### **Importancia de los sistemas informáticos en el contexto universitario.**

En el ámbito educativo, la evaluación de desempeño del personal docente, mientras te digo y apoyo, resulta fundamental para mantener estándares de calidad y mejora. Mejorar los servicios institucionales la adopción de un sistema informático garantiza la transparencia, trazabilidad y participación, elementos esenciales en la gestión universitaria moderna.

Además, estos sistemas apoyan los procesos de acreditación institucional, ya que proporcionan evidencia documentada del rendimiento del personal y de las acciones de mejora continua derivadas de los resultados de evaluación.

#### **2.2.4. Ventajas del uso de herramientas tecnológicas en la evaluación de desempeño laboral.**

Las herramientas tecnológicas son todos aquellos recursos, programas, dispositivos o aplicaciones que utilizan la tecnología para facilitar, optimizar o automatizar diferentes tareas. En los ámbitos laboral, educativo, industrial o personal.

Mayor objetividad y precisión. El uso de plataforma digital le permite registrar datos concretos y medibles, reduciendo la influencia de juicios subjetivos y garantizando evaluaciones más justas.

Retroalimentación inmediata, las herramientas tecnológicas facilitan la comunicación entre evaluador y evaluado, permitiendo ofrecer comentarios en tiempo real que promuevan el desarrollo profesional.

Acceso centralizado, la información los sistemas de gestión de desempeño almacena la información en base a los datos accesible desde cualquier ubicación, favoreciendo la gestión del talento en entornos digitales.

Mejor seguimiento y trazabilidad las herramientas digitales permiten observar la evolución del rendimiento del empleado a lo largo de tiempo, lo que facilita la toma de decisiones basada en evidencias.

Integración con otro sistema de gestión. Las herramientas tecnológicas pueden conectarse con plataforma de nómina, asistencia y desarrollo Profesional, fortaleciendo la gestión integral del talento humano.

### 2.2.5. Marco conceptual.

**Evaluación del desempeño.** Proceso sistemático mediante el cual se mide y analiza el comportamiento laboral de los empleados en función de los objetivos organizacionales y las competencias requeridas para su cargo. Permite identificar fortalezas, debilidades y áreas de mejoras.

**Desempeño laboral.** Es el conjunto de comportamientos elevable y resultado alcanzado por un empleado en el ejercicio de sus funciones en relación con los estándares esperados por la organización.

**Retroalimentación.** Proceso mediante el cual se comunican los resultados de la evaluación al empleado con el fin de fortalecer sus competencias, corregir deficiencias y fomentar el aprendizaje continuo.

**Competencias laborales.** Conjunto integrado de conocimiento, habilidades, actitudes y valores que un individuo aplica en su entorno laboral para alcanzar los objetivos del puesto de trabajo.

**Colaboradores.** Se refiere a todas las personas que forman parte de una organización y contribuyen al cumplimiento de sus objetivos a través de su trabajo y competencia.

**Recursos tecnológicos.** Infraestructura física y digital utilizada para implementar y mantener plataforma automatizada dentro de una organización.

**Factibilidad institucional.** Grado en que una institución cuenta con los recursos políticos, tortura y organizativa y respalda meditativo necesario para implementar y sostener un proyecto o sistema tecnológico.

**Gestión del talento humano.** Conjunto de políticas prácticas de orientadas a desarrollar, motivar y tener al personal dentro de una organización, buscando el equilibrio entre bienestar laboral y productivo.

**Portal web.** Aplicación o plataforma en línea que permite acceder a información y servicios institucionales de forma centralizada, interactiva y segura en el ámbito educativo. Facilita proceso como la evaluación, comunicación y gestión de datos.

**Sostenibilidad operativa.** Capacidad de un sistema o proceso para mantener activo, eficiente y relevante a lo largo del tiempo, mediante una gestión adecuada de Recursos Humanos, financieros y tecnológicos.

## **CAPÍTULO III:**

### **PROPUESTA DE SOLUCIÓN DEL PROBLEMA.**

#### **3.1 Descripción del proyecto.**

El proyecto tiene la finalidad de desarrollar un portal web para la evaluación de desempeño de los colaboradores de la **Universidad UTECO**. Este sistema incorporó criterio claro basado en estándares nacionales que pueden adaptarse a la institución.

El portal web permitió automatizar el proceso de evaluación de desempeño, facilitando la recopilación, análisis de seguimiento de la información de manera eficiente y segura. Además, proporcionar herramientas de recomendación para los jugadores y administración, promoviendo la transparencia y objetividad de la valoración de competencias y resultados. De esta manera, la implementación de Del sistema no solo optimiza la gestión del talento humano en **UTECO**, sino que también contribuye al fortalecimiento de la cultura institucional, orientada a la mejora continua y el cumplimiento de los estándares educativos y administrativos. Hola.

Según pared de y Mendoza 20211 sistema de evaluación bien estructurado no solo permite evaluar el desempeño, sino que también orienta a la persona en la mejora continua, poniendo la práctica laboral y más eficiente.

Finalmente, el sitio web contará con la participación de los colaboradores del auténtico. También es importante incorporar mecanismos de transparencia y cualquier canal para la retroalimentación bidireccional, como señala Ramos y Torres 2020, la sostenibilidad de un sistema de evaluación depende del diálogo, la participación y el reconocimiento institucional. Una propuesta con estas características puede convertirse en una herramienta poderosa para transformar la calidad laboral de la Universidad UTECO.

**Alcance y límites.**

**Campo:** Educación.

**Área:** Informática.

**Aspecto:** Portal Web para la Evaluación del Desempeño de los Colaboradores de la Universidad UTECO.

**Personas:** Empleados administrativos.

**Delimitación espacial:** Universidad UTECO

**Delimitación temporal:** Julio-Diciembre 2025

**3.2 Objetivos.****3.2.1 Objetivo general.**

Desarrollar un portal web que permita realizar de manera eficiente, transparente y centralizada la evaluación del desempeño de los colaboradores de la Universidad UTECO.

**3.2.2 Objetivos específicos.**

Diseñar la arquitectura del sistema y la interfaz del Portal Web, garantizando la usabilidad, accesibilidad y seguridad de la información.

Registrar y organizar la información general de los colaboradores de la UTECO en una base de datos estructurada.

Registrar los diferentes departamentos de la institución donde se lleva a cabo la evaluación del desempeño laboral.

Realizar la evaluación del desempeño de los colaboradores de la UTECO.

Generar reportes y estadísticas automáticas sobre resultados individuales, por departamentos o períodos, para apoyar la toma de decisiones del Departamento de Recursos Humanos.

Proponer recomendaciones para la integración y mantenimiento continuo del sistema dentro de la infraestructura tecnológica de la UTECO.

### 3.4 Plan de acción.

| Actividades                                                                                                                                                                                                                        | Responsables                          | Recursos o Materiales                                                                                                                                                                                          |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Aprobación institucional del proyecto de evaluación del desempeño automatizado.                                                                                                                                                    | Rectoría                              | Asumir el liderazgo institucional y la aprobación de políticas.                                                                                                                                                |
| Organizar y convocar al personal administrativo Sobre la capacitación del Portal web.                                                                                                                                              | Recursos Humanos                      | Material didáctico (presentaciones, videos tutoriales), laboratorio de informática, instructores internos.                                                                                                     |
| Informar sobre requerimientos técnicos para el diseño del portal web.<br>Capacitación al personal administrativo sobre el uso del portal web.                                                                                      | CIGITECO                              | Servidor institucional, credenciales de acceso, comunicación institucional, soporte técnico.<br><br>Material didáctico (presentaciones, videos tutoriales), laboratorio de informática, instructores internos. |
| Participación activa en las evaluaciones y uso adecuado del portal web.                                                                                                                                                            | Empleados administrativos de la UTECO | Computadoras o dispositivos con acceso a internet, credenciales de usuario, guías de evaluación.                                                                                                               |
| Diagnóstico del estado actual de los procesos de evaluación del desempeño.<br><br>Levantamiento de requerimientos técnicos para el diseño del portal web.<br><br>Diseñar y desarrollar el sistema web de evaluación del desempeño. | Sustentantes                          | Lenguajes de programación (PHP, JavaScript, HTML5), servidor local, base de datos MySQL, herramientas de diseño.                                                                                               |

Cuadro 2: Plan de Acción. Elaboración Propia.

### 3.5 Cronograma de implementación.

| Actividad                              |                                                          | 2026 |     |     |
|----------------------------------------|----------------------------------------------------------|------|-----|-----|
| Etapas principales                     | Objetivo general del mes                                 | Ene  | Feb | Mar |
| Planificación y revisión institucional | Aprobación del proyecto y validación técnica del diseño. |      |     |     |
| Desarrollo y configuración             | Prueba y preparación del Portal Web.                     |      |     |     |
| Implementación y capacitación          | Puesta en marcha y adopción del portal web en la UTECO.  |      |     |     |

Tabla 1: Cronograma de Implementación. Elaboración Propia.

### 3.6. Presupuestos.

| Descripción                                                                                                         | Cantidad | Precio Unitario (RD\$) | Total (RD\$) | Financiamiento            |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|------------------------|--------------|---------------------------|
| Servidor web institucional y licencias de software (La institución cuenta con los equipos y alojamiento del Portal) | 1        | 15,700                 | 15,700       | Rectoría                  |
| Desarrollo del portal web (Investigación y Desarrollo)                                                              | 1        | 55,000                 | 55,000       | Sustentantes              |
| Capacitación al personal administrativo                                                                             | 1        | 25,000                 | 25,000       | Recursos Humanos CIGITECO |
| Materiales de capacitación (manuales, guías, presentaciones)                                                        | 217      | 150                    | 32,550       | Recursos Humanos CIGITECO |
| Pruebas piloto y soporte técnico                                                                                    | 1        | 3,500                  | 3,500        | CIGITECO                  |
| Mantenimiento inicial                                                                                               | 1        | 5,000                  | 5,000        | Rectoría / CIGITECO       |

|                                            |   |        |                   |                     |
|--------------------------------------------|---|--------|-------------------|---------------------|
| Acceso a internet y conectividad adicional | 1 | 13,700 | 13,700            | Rectoría / CIGITECO |
| Gastos administrativos y logística         | 1 | 10,000 | 10,000            | Rectoría / RRHH     |
| Equipos y dispositivos adicionales         | 2 | 25,000 | 50,000            | Rectoría / CIGITECO |
| Contingencias y ajustes imprevistos        | 1 | 20,000 | 20,000            | Rectoría            |
| <b>Total RD\$:</b>                         |   |        | <b>230,450.00</b> |                     |

Tabla 2: Presupuesto. Elaboración Propia.

### 3.7. Análisis de factibilidad.

#### 3.7.1 Técnica.

La factibilidad técnica del proyecto para implementar el Portal Web – UTECO es viable, considerando los recursos tecnológicos, humanos y organizativos disponibles en la institución.

| Categoría/Elemento                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | Función / Uso                                                                                     |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Hardware</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                   |
| Computadoras de desarrollo<br>(Procesador de alto rendimiento (Intel Core i7 / AMD Ryzen 7 o superior).<br><br>Memoria RAM mínima de 16 GB para soportar entornos de desarrollo y pruebas simultáneas.<br><br>Disco duro tipo SSD (512 GB o más) para mayor velocidad en lectura y escritura de datos.<br><br>Tarjeta gráfica integrada o dedicada para diseño UI/UX y visualización de interfaces.) | Programación, diseño UI/UX y pruebas<br><br><br><br><br><br><br>Requisito recomendable o superior |

|                                                          |                                                |
|----------------------------------------------------------|------------------------------------------------|
| Dispositivos móviles                                     | Pruebas de compatibilidad y accesibilidad      |
| Router y red interna                                     | Conectividad segura para desarrollo y pruebas  |
| Sistema de respaldo (UPS)                                | Garantizar continuidad eléctrica del servidor  |
| <b>Software</b>                                          |                                                |
| Lenguajes de programación (PHP, JavaScript, HTML5, CSS)  | Desarrollo del portal web                      |
| Gestor de bases de datos (MySQL / PostgreSQL)            | Almacenamiento y gestión de datos de empleados |
| Servidor web (Apache / Nginx)                            | Ejecutar y servir la aplicación web            |
| Sistema operativo (Windows Server)                       | Plataforma para el servidor y base de datos    |
| Herramientas de diseño UI/UX (Figma, Adobe XD)           | Diseño visual e interfaz del portal            |
| IDE / editor de código (Visual Studio Code, PHPStorm)    | Programación y pruebas                         |
| Firewall                                                 | Seguridad de equipos y servidores              |
| Navegadores web (Chrome, Firefox, Edge)                  | Pruebas de compatibilidad y acceso             |
| Software de respaldo y versionado (Git, GitHub / GitLab) | Control de versiones y copias de seguridad     |

Cuadro 3: Análisis de factibilidad Técnica. Elaboración Propia.

Por tanto, el análisis indica que la infraestructura tecnológica existente, el capital humano disponible y la simplicidad operativa del modelo garantizan que el sitio web para la evaluación de los colaboradores administrativos pueda ser implementado de manera exitosa y sostenible en la UTECO.

### 3.7.2. Ambiental.

La factibilidad ambiental busca evaluar los posibles impactos que la implementación del portal web puede generar sobre el entorno natural y social, así como proponer medidas preventivas o correctivas. Aunque los proyectos tecnológicos suelen tener impactos indirectos, es importante analizarlos para cumplir con estándares de sostenibilidad institucional y responsabilidad social (García, 2019).

El estudio factibilidad ambiental indica que la implementación del punto de oración de desempeño tiene impacto ambiental es mínimo, principalmente asociado al consumo energético y generación de residuos electrónicos.

Con la aplicación de medidas preventivas y de migración se puede garantizar que el proyecto sea ambientalmente sostenible, cumpla con las normas internacionales y reduce la responsabilidad social de la Universidad UTECO.

### **3.7.3. Social.**

La factibilidad social analiza la capacidad de un proyecto para integrarse en la comunidad objetivo, considerando aspectos como aceptación, participación, impacto en las relaciones laborales y beneficios para los involucrados. Gómez y Ramírez, 2020. En el caso del portal web de evaluación de desempeño este análisis es esencial para garantizar que el sistema sea bien recibido por los empleados administrativos y que fomente un ambiente laboral transparente y participativo

El estudio de factibilidad social concluye que la implementación del portal web tiene alta aceptación potencial entre los distintos grupos de interés, siempre que se considere la capacitación, la comunicación transparente y la participación de los empleados administrativos. Este enfoque socialmente responsable contribuye al éxito y sostenibilidad del proyecto en la Universidad UTECO.

### **3.7.4. Financiera.**

El análisis de fatiga financiero del proyecto para proponer el portal web para la evaluación de desempeño laboral de los colaboradores de la UTECO demuestra que es económicamente viable ya que el costo total estimado es moderado y asciende a unos RD\$ 87,550.00 y puede ser cubierto por la universidad UTECO.

### **3.8. Monitoreo y seguimiento.**

El monitoreo y seguimiento consiste en un conjunto de actividades sistemática para supervisar el funcionamiento del portal web evaluar su eficiencia e identificar problemas y aplicar mejoras continuas. Estas acciones aseguran que la plataforma cumpla con los objetivos de evaluación del desempeño, transparencia, confiabilidad y sostenibilidad tecnológica (Escobar & Hernández, 2021).

El Departamento de CIGITECO asumirá la responsabilidad principal del monitoreo y seguimiento del portal web, dado que desde esta institución se realizará el lanzamiento del proyecto. Su compromiso incluye:

- Mantener el portal activo y disponible para todos los usuarios.
- Ejecutar el mantenimiento preventivo y correctivo del sistema.
- Garantizar el funcionamiento óptimo de todas las funcionalidades del portal.
- Implementar mejoras continuas, basadas en la retroalimentación de los usuarios y en la evaluación de indicadores de desempeño.

## **CAPÍTULO IV:**

### **PROPUESTA DE SOLUCIÓN**

#### **4.1 La propuesta**

Ante este escenario, la implementación de un portal web de evaluación de desempeño es una solución estratégica de gran relevancia. Este sistema automatizará procesos, garantizará la objetividad y transparencia de las evaluaciones, optimizará la gestión del talento humano y proporcionará una herramienta eficaz de retroalimentación. Además, contribuirá al fortalecimiento de la cultura de mejora continua de la Universidad, facilitando la toma de decisiones en datos fiables y promoviendo un entorno laboral más eficiente, motivador y profesional.

##### **4.1.1 Propuesta del desarrollo de un Portal Web para la Evaluación del Desempeño de los Colaboradores de la Universidad UTECO**

Este proyecto tiene como finalidad el diseño, desarrollo de un **“Portal Web para la Evaluación del Desempeño de los Colaboradores de la Universidad UTECO”**. Este sistema permitirá registrar y gestionar y evaluar el desempeño de los colaboradores de manera automatizada y eficiente. A través de este portal, los evaluadores podrán registrar los resultados y observaciones, y los empleados podrán visualizar sus evaluaciones y recomendaciones.

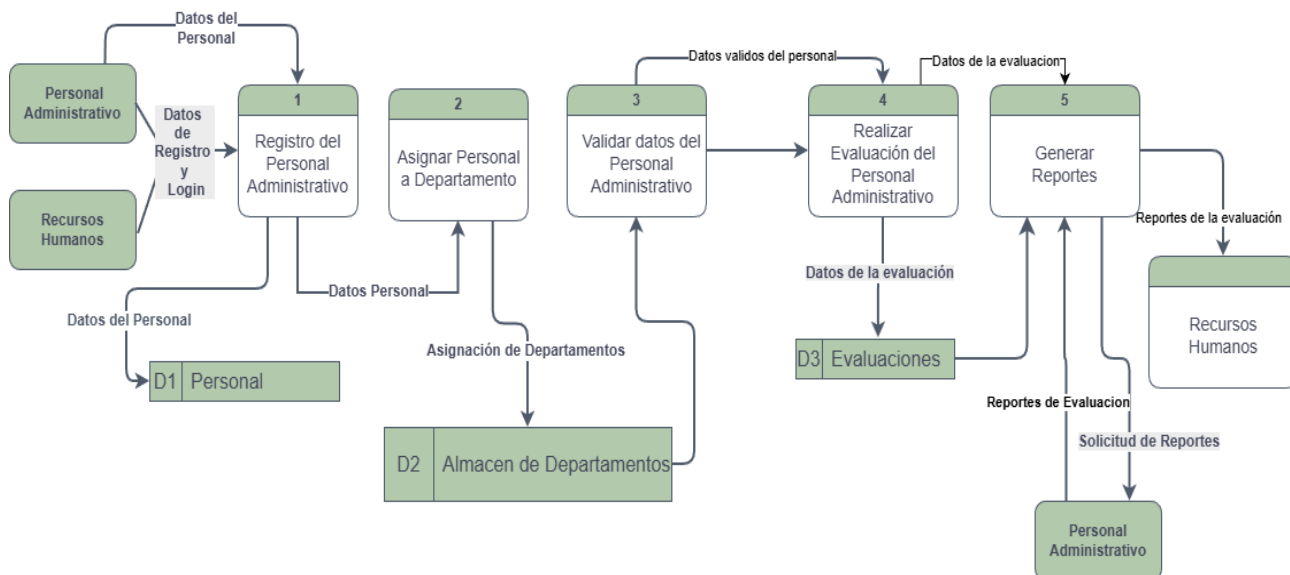
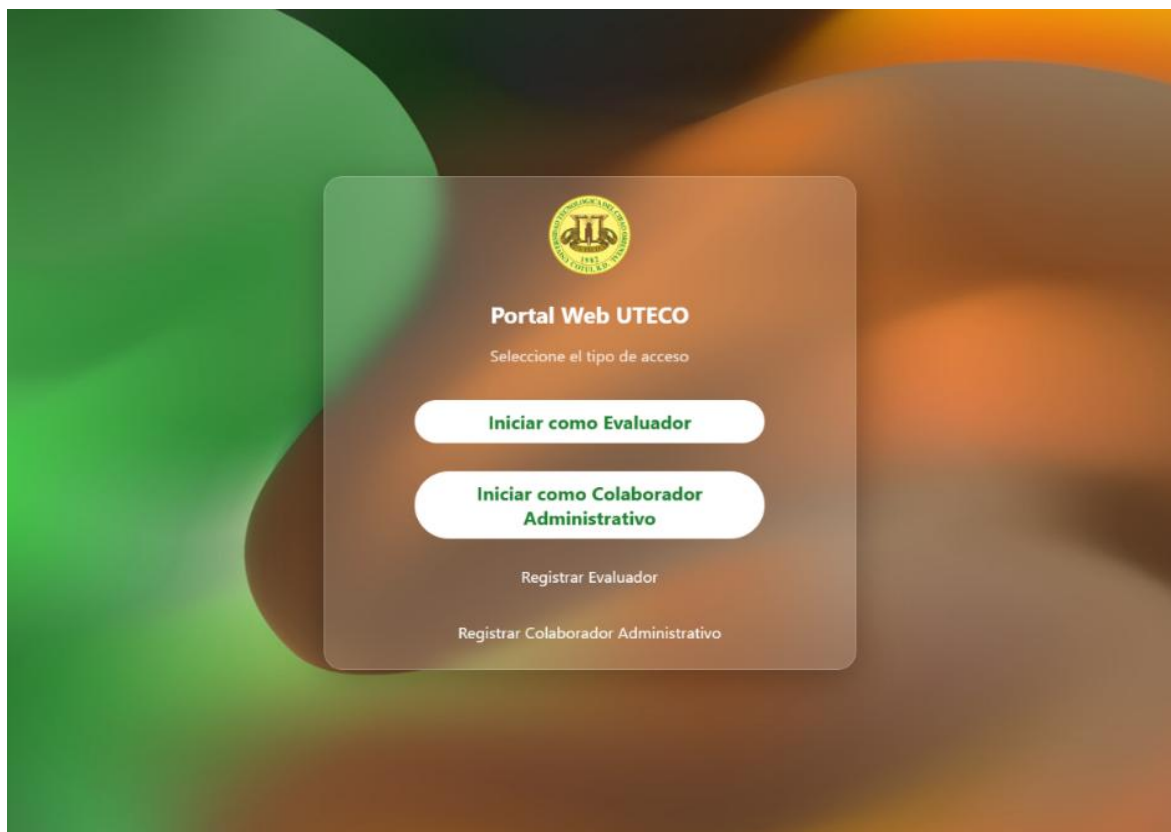
**Diagrama No.1: Diagrama Padre****Diagrama padre**

Diagrama 1: Diagrama Padre. Elaboración propia en MSQl.

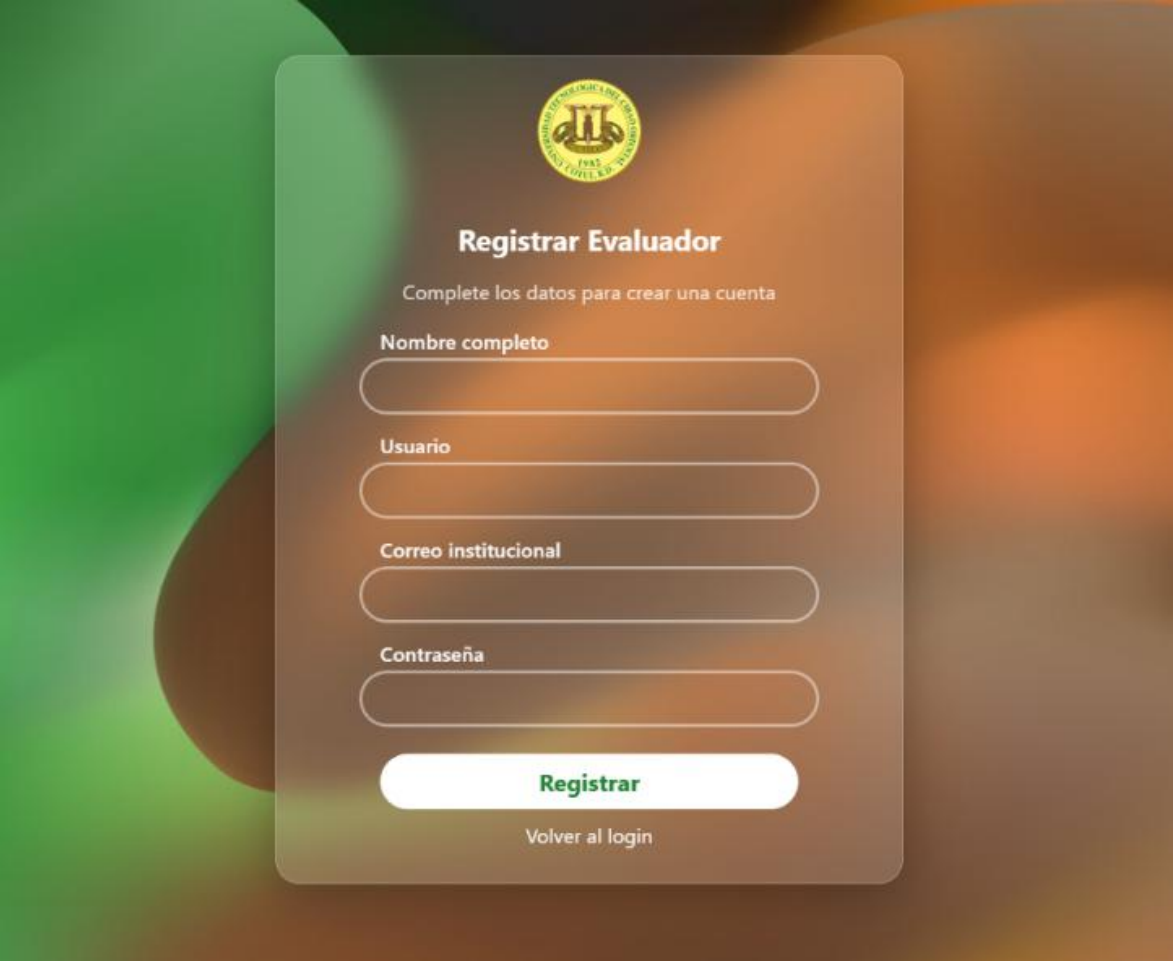
## Página Principal de Acceso al Sistema



Fuente: Portal Web para la Evaluación del Desempeño de los Colaboradores de la Universidad UTECO.

Esta pantalla funciona como el punto de entrada al **Portal Web UTECO**. Presenta un panel central con un diseño translúcido donde el usuario selecciona su tipo de acceso, ya sea como evaluador o como colaborador administrativo. También ofrece enlaces para registrar nuevas cuentas.

## Registro de Evaluador





### Registrar Evaluador

Complete los datos para crear una cuenta

Nombre completo

Usuario

Correo institucional

Contraseña

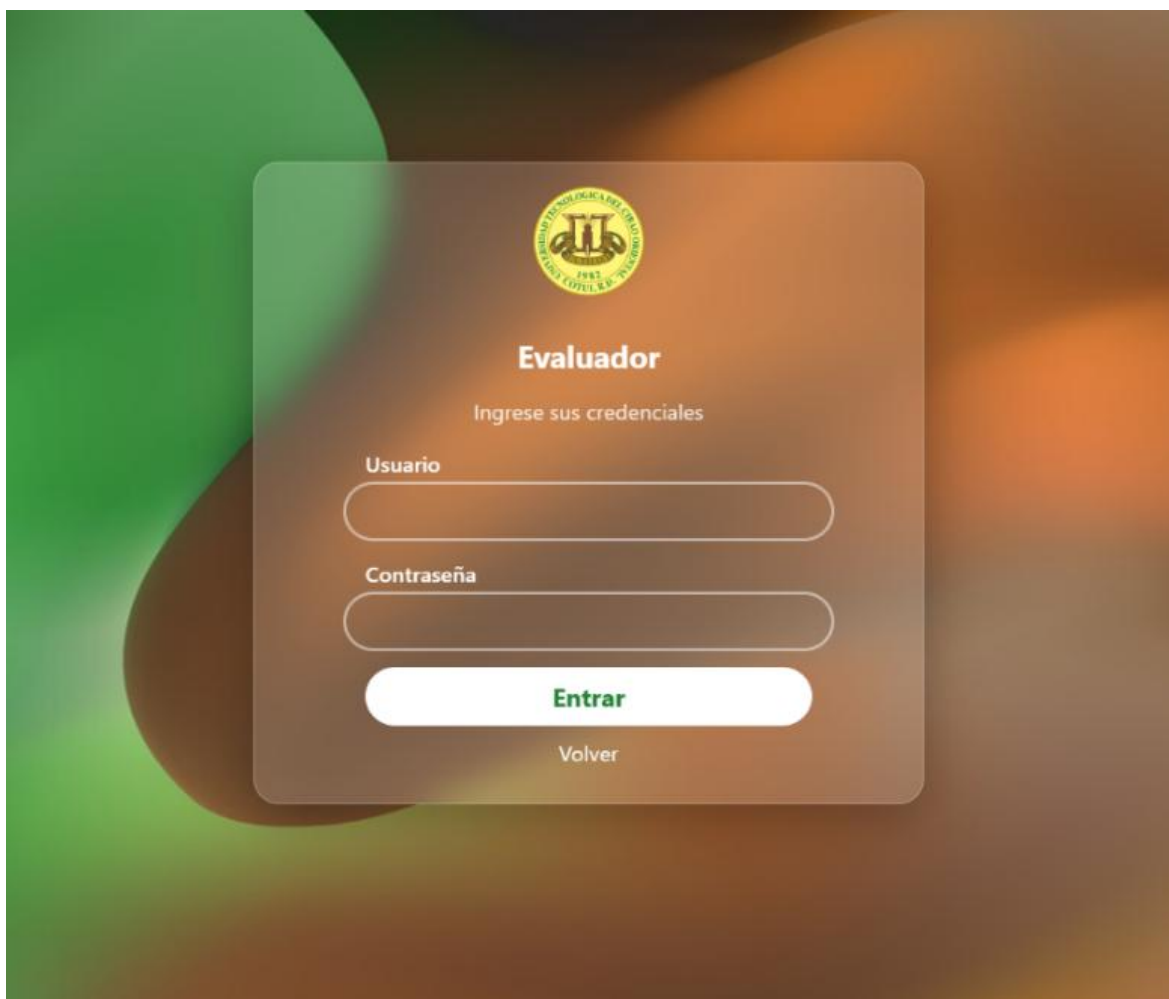
**Registrar**

[Volver al login](#)

Fuente: Portal Web para la Evaluación del Desempeño de los Colaboradores de la Universidad UTECO.

Este formulario es utilizado para crear o abrir cuentas como evaluador dentro del portal. Este panel incluye los campos esenciales para el registro de los evaluadores. Con un diseño ordenado para permitir un registro cómodo y sin complicaciones.

## Login de Evaluador





**Evaluador**

Ingrese sus credenciales

Usuario

Contraseña

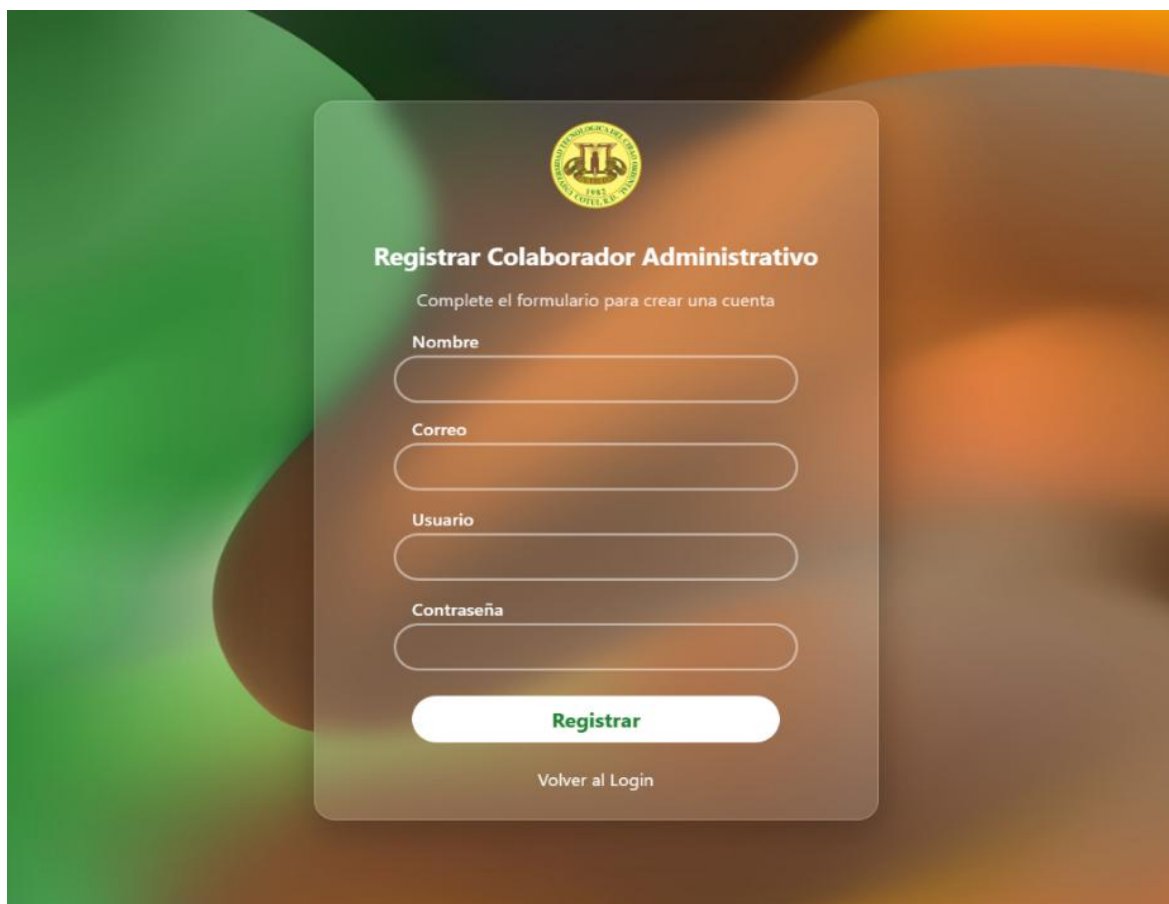
**Entrar**

Volver

Fuente: Portal Web para la Evaluación del Desempeño de los Colaboradores de la Universidad UTECO.

Este es el acceso exclusivo para los evaluadores. Este formulario requiere el usuario y la contraseña registrados anteriormente. Con un diseño centrado, esta interfaz garantiza un proceso de inicio de sesión conciso, lo que permite a los evaluadores ingresar de manera segura al portal.

## Registro de Colaborador Administrativo





### Registrar Colaborador Administrativo

Complete el formulario para crear una cuenta

Nombre

Correo

Usuario

Contraseña

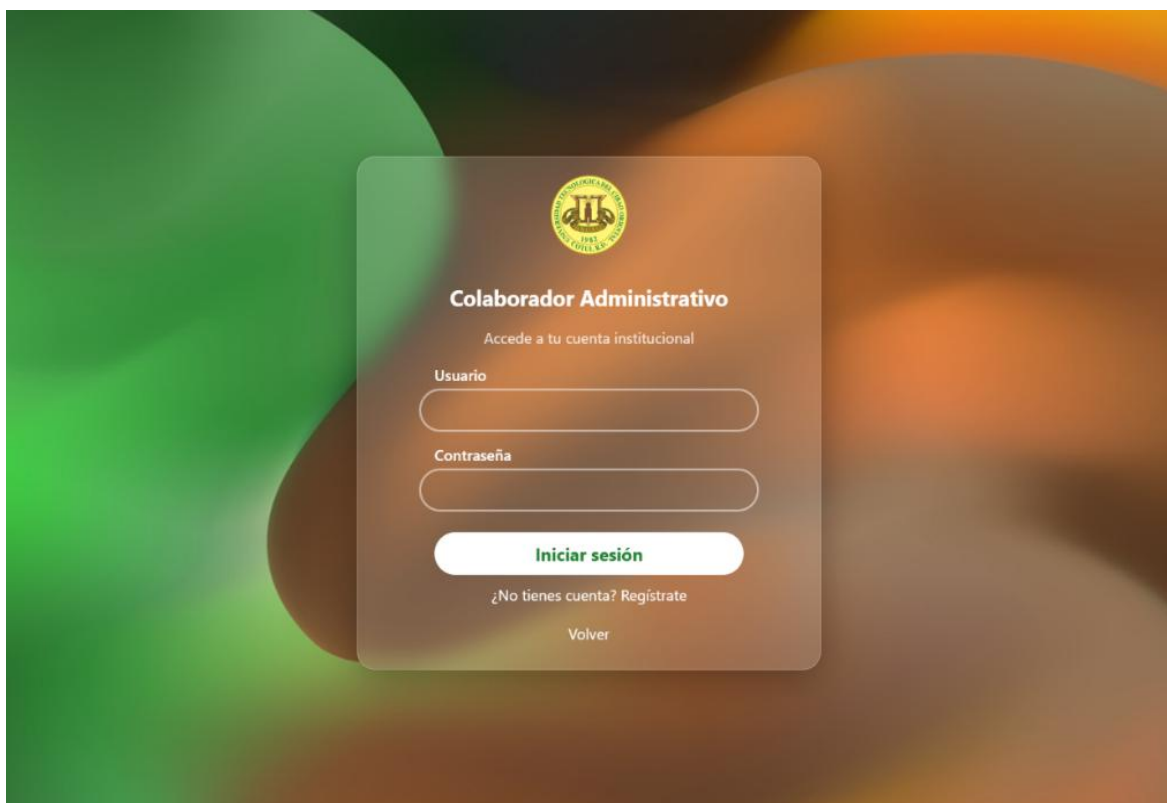
**Registrar**

[Volver al Login](#)

Fuente: Portal Web para la Evaluación del Desempeño de los Colaboradores de la Universidad UTECO.

Este formulario facilita a nuevos colaboradores crear una cuenta dentro del sistema. Para completar el registro, el usuario debe proporcionar la información solicitada en los campos correspondientes, cuando se completa la información solicitada se habilita el botón “**Registrar**”.

## Login de Colaborador Administrativo

The image shows a login interface for an administrative collaborator. It features a semi-transparent white box centered on a background with green and orange abstract shapes. At the top of the box is the UTECO logo, a circular emblem with a book and the text 'UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE COAHUILA DE ZARAGOZA'. Below the logo, the title 'Colaborador Administrativo' is displayed in bold. Underneath is the subtitle 'Accede a tu cuenta institucional'. The form contains two input fields: 'Usuario' and 'Contraseña', both with rounded rectangular borders. Below these fields is a prominent green button with the text 'Iniciar sesión'. At the bottom of the form, there is a link that reads '¿No tienes cuenta? Regístrate' and a smaller link labeled 'Volver'.

Fuente: Portal Web para la Evaluación del Desempeño de los Colaboradores de la Universidad UTECO.

Este formulario da acceso a iniciar sesión a aquellos colaboradores que ya poseen una cuenta. Para iniciar sesión es necesario completar los campos de usuario y contraseña que aparecen en pantalla y previamente dar clic en “**Iniciar sesión**”.

La opción “**¿No tienes cuenta? Regístrate**” se ubica debajo del botón de inicio de sesión, esta conduce al formulario de registro para crear una nueva cuenta para los colaboradores nuevos o que no poseen una.

## Pantalla de Inicio



Fuente: Portal Web para la Evaluación del Desempeño de los Colaboradores de la Universidad UTECO.

Esta siguiente sección se enfoca en la evaluación del desempeño de los colaboradores administrativos. El botón “**Iniciar Evaluación**” permite ingresar al formulario donde se lleva a cabo el proceso de evaluación.

## Página de Evaluación


**UTECO**

[Inicio](#)
[Evaluación](#)
[Reportes](#)
[Administración](#)
[Contactos](#)
[Cerrar Sesión](#)

### Evaluación del Desempeño

Complete cada campo de manera objetiva. La barra de progreso se actualizará automáticamente.

0%

Seleccione al colaborador a evaluar:

Seleccione...

- Cumplimiento de funciones:  
Seleccione...
- Calidad del trabajo:  
Seleccione...
- Comunicación:  
Seleccione...
- Trabajo en equipo:  
Seleccione...
- Atención al usuario:  
Seleccione...
- Manejo de sistemas y tecnología:  
Seleccione...
- Cumplimiento de normas institucionales:  
Seleccione...
- Iniciativa y proactividad:  
Seleccione...
- Adaptación al cambio:  
Seleccione...
- Comportamiento profesional:  
Seleccione...
- Productividad:  
Seleccione...
- Satisfacción general:  
Seleccione...
- Comentario adicional:  
¿Qué sugerencias aporta para mejorar los servicios administrativos?

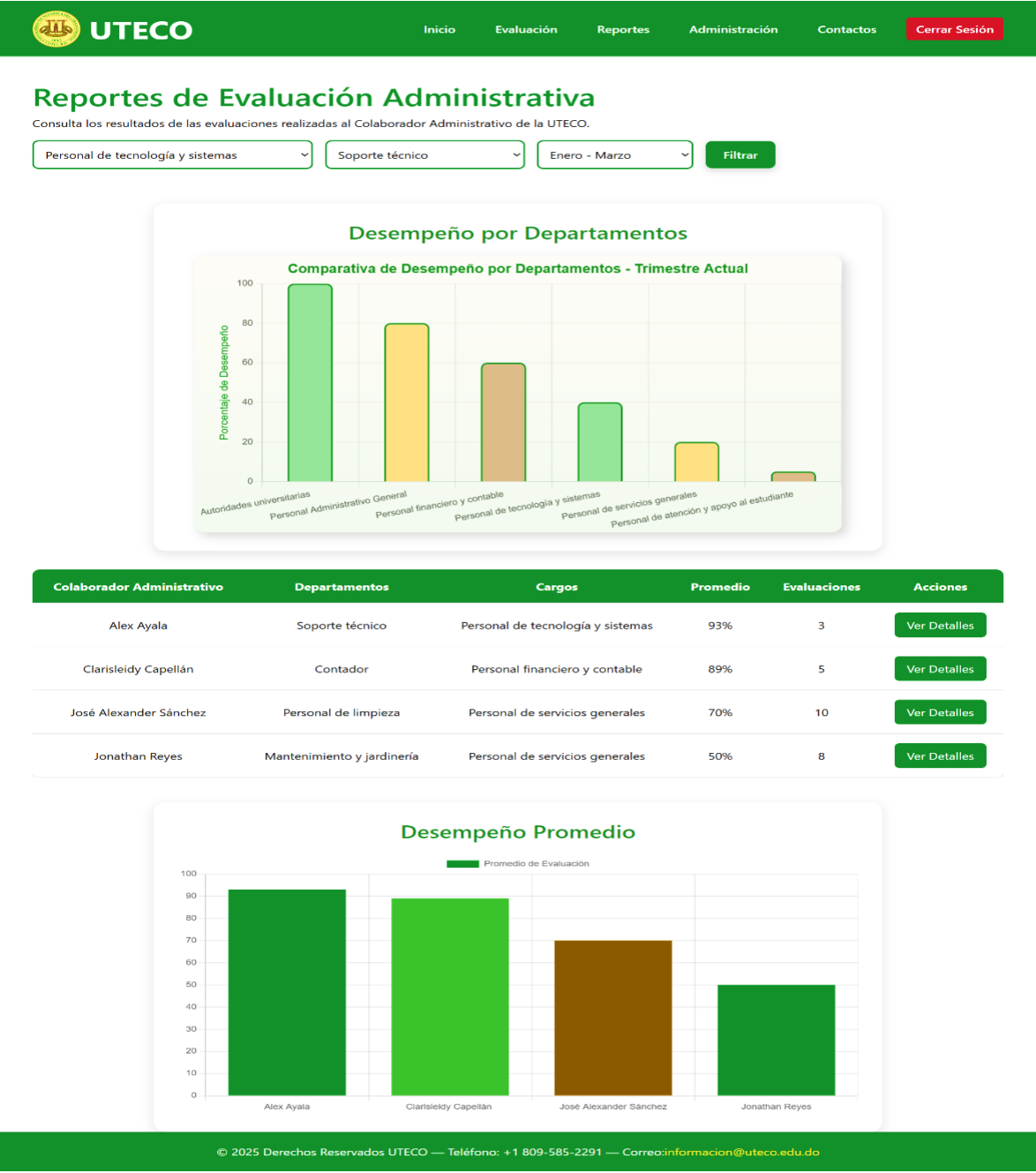
Enviar Evaluación

© 2025 Derechos Reservados UTECO — Teléfono: +1 809-585-2291 — Correo: [informacion@uteco.edu.do](mailto:informacion@uteco.edu.do)

Fuente: Portal Web para la Evaluación del Desempeño de los Colaboradores de la Universidad UTECO.

Este formulario posibilita que se evalúe de forma objetiva la actuación de los colaboradores administrativos. El evaluador debe elegir al colaborador apropiado y llenar todos los criterios establecidos en esta sección. Cada campo tiene un menú desplegable el cual hace más fácil la elección de la calificación correcta.

## Reportes de Evaluación



Fuente: Portal Web para la Evaluación del Desempeño de los Colaboradores de la Universidad UTECO.

En esta sección se puede observar el módulo de Reportes de Evaluación Administrativa, a través de la cual se consultan los resultados de las evaluaciones del personal administrativo. El cual incluye filtros para departamentos, cargos y trimestres, para poder filtrar las informaciones mostradas. En la parte central se visualiza un gráfico comparativo que lleva por nombre “**Desempeño por departamentos**”, que lleva a las comparaciones en el rendimiento de cada área.

## Panel de Administración

The screenshot displays the 'Panel de Administración' (Administration Panel) of the UTECO system. At the top, a green navigation bar contains the UTECO logo on the left and a series of menu items: 'Inicio', 'Evaluación', 'Reportes', 'Administración', 'Contactos', and a red 'Cerrar Sesión' (Logout) button. Below the navigation bar, the main heading 'Panel de Administración' is centered, followed by the subtitle 'Gestione los usuarios y las evaluaciones del sistema.' (Manage the system's users and evaluations). The interface features five white cards with green borders, each representing a functional module. The first row contains four cards: 'Usuarios' (Users) with a 'Gestionar' (Manage) button, 'Personal Administrativo' (Administrative Personnel) with a 'Gestionar' button, 'Administrar Personal' (Manage Personnel) with a 'Gestionar' button, and 'Evaluaciones' (Evaluations) with a 'Ver' (View) button. The second row contains one card, 'Reportes' (Reports), with a 'Ver' button. The footer is a green bar with white text providing copyright information: '© 2025 Derechos Reservados UTECO — Teléfono: +1 809-585-2291 — Correo: informacion@uteco.edu.do'.

**UTECO**

Inicio Evaluación Reportes Administración Contactos Cerrar Sesión

### Panel de Administración

Gestione los usuarios y las evaluaciones del sistema.

**Usuarios**  
Administrar cuentas y roles del sistema.  
**Gestionar**

**Personal Administrativo**  
Ver y actualizar información del Personal Administrativo.  
**Gestionar**

**Administrar Personal**  
Administrar el Personal Administrativo.  
**Gestionar**

**Evaluaciones**  
Supervisar los resultados y control de evaluaciones.  
**Ver**

**Reportes**  
Generar reportes consolidados o por facultad.  
**Ver**

© 2025 Derechos Reservados UTECO — Teléfono: +1 809-585-2291 — Correo: informacion@uteco.edu.do

Fuente: Portal Web para la Evaluación del Desempeño de los Colaboradores de la Universidad UTECO.

Aquí es donde se gestionan los usuarios, el personal y los procesos de evaluación. Con una interfaz organizada en tarjetas, permitiendo acceder a módulos como: usuarios, personal administrativo, administrar personal, evaluaciones y reportes. Cada una de estas tarjetas incluye una breve descripción y un botón de acción, facilitando una navegación rápida y directa.

## Panel Colaborador Administrativo

**Panel Colaborador Administrativo**  
Bienvenido, Alex

**Mis evaluaciones**  
 Consulta tus evaluaciones recibidas y su historial.  
[Ver](#)

**Mi desempeño**  
 Revisa tu promedio general y estadísticas.  
[Ver](#)

**Mi perfil**  
 Actualiza tus datos personales y contraseña.  
[Editar](#)

**Nota:** No puedes evaluarte a ti mismo. El sistema bloquea esa opción automáticamente.

© 2025 Derechos Reservados UTECO — Teléfono: +1 809-585-2291 — Correo: [informacion@uteco.edu.do](mailto:informacion@uteco.edu.do)

Fuente: Portal Web para la Evaluación del Desempeño de los Colaboradores de la Universidad UTECO.

Este es el espacio destinado a los empleados para gestionar su participación en el proceso de evaluación. En la parte superior se presenta un saludo con el nombre del usuario.

El área central está dividida en tres secciones: “**Mis evaluaciones**”, “**Mi desempeño**” y “**Mi perfil**”. Cada una ofrece acceso directo a funciones tales como revisar sus evaluaciones, consultar el desempeño o actualizar su información personal.

## Página de Contactos



Fuente: Portal Web para la Evaluación del Desempeño de los Colaboradores de la Universidad UTECO.

Esta sección está para orientar al usuario hacia los medios de comunicación disponibles para solicitar información o soporte. En la parte central de la página se muestra un mensaje destacado, acompañado de un texto que indica que más abajo se podrán encontrar los contactos institucionales.

La interfaz mantiene el diseño institucional con el menú superior y el pie de página en color verde, donde se encuentra el teléfono y el correo electrónico. Esto ayuda al usuario a identificar fácilmente los canales de comunicación y acceder fácilmente a estas, si es necesario.

#### 4.1.2. Acta de Constitución

**Cuadro 4: Acta formal de constitución**

|                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|---------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Nombre del proyecto</b>                                          | Portal Web para la Evaluación de los Colaboradores de la Universidad Uteco.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| <b>Gerentes del proyecto</b>                                        | Clarisleidy Capellán, Alex Daniel Ayala, José Alexander Sánchez, Jonathan Reyes, Misael Moya.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| <b>Justificación o propósito del proyecto</b>                       | El proyecto busca diseñar y desarrollar un portal web con el fin de realizar la evaluación de desempeño de los colaboradores de la Uteco de manera automatizada, pudiendo así ahorrar tiempo, facilitar las tareas, recopilar de manera más efectiva los datos y minimizar errores.                                                                                                                                                |
| <b>Descripción del proyecto</b>                                     | El presente proyecto consiste en el diseño y desarrollo de un portal web que permita automatizar los procesos de evaluación del personal colaborador de la universidad Uteco. Este sistema simplificará el registro, análisis y seguimiento de resultados, garantizando eficiencia y acceso seguro a información. Gracias a esta herramienta la institución fortalecerá su gestión de capital humano y avanzará de manera digital. |
| <b>Roles dentro del proyecto</b>                                    | <p><b>Entidad contratante</b></p> <p>Administración de la Universidad Tecnológica del Cibao Oriental (UTEKO).</p> <p><b>Gerencia del proyecto</b></p> <p>Clarisleidy Capellán, Alex Daniel Ayala, José Alexander Sánchez, Jonathan Reyes, Misael Moya.</p>                                                                                                                                                                         |
| <b>Fecha estimada para inicio de la implementación del Software</b> | 30 de julio del 2025                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |

|                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|--------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Fecha tentativa de finalización de la implementación del Software</b> | 13 de diciembre del 2025                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| <b>Objetivos del proyecto</b>                                            | <p><b>Objetivo general:</b> Diseñar y crear un portal web que permita realizar de manera eficiente, transparente y centralizada la evaluación del desempeño de los colaboradores de la Universidad UTECO.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Diseñar la arquitectura del sistema y la interfaz del Portal Web, garantizando la usabilidad, accesibilidad y seguridad de la información.</li> <li>2. Registrar y organizar la información general de los colaboradores de la UTECO en una base de datos estructurada.</li> <li>3. Registrar los diferentes departamentos de la institución donde se lleva a cabo la evaluación del desempeño laboral.</li> <li>4. Realizar la evaluación del desempeño de los colaboradores de la UTECO.</li> <li>5. Generar reportes y estadísticas automáticas sobre resultados individuales, por departamentos o periodos, para apoyar la toma de decisiones del Departamento de Recursos Humanos.</li> <li>6. Proponer recomendaciones para la integración y mantenimiento continuo del sistema dentro de la infraestructura tecnológica de la UTECO.</li> </ol> |
| <b>Requisitos de alto Nivel</b>                                          | <p><b>Entidad contratante: UTECO</b></p> <p><b>De la gerencia del proyecto:</b> Clarisleidy Capellán, Alex Daniel Ayala Francisco, José Alexander Sánchez, Jonathan Reyes, Misael Moya.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |

|                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|-----------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Supuestos</b>            | El desarrollo de este proyecto requiere datos proporcionados por las entidades de la Uteco, así como también permisos y licencias para trabajar dentro del portal web de la universidad.                                                                                                                                   |
| <b>Restricciones</b>        | El presupuesto no debe excederse a lo acordado por las partes.                                                                                                                                                                                                                                                             |
| <b>Riesgo de alto nivel</b> | Fallas en el sistema, riesgos de seguridad relacionados con posibles filtraciones de datos, y riesgos de adaptación por parte de los usuarios. Además de riesgos institucionales por posibles cambios en las políticas de la universidad y riesgo de la calidad en caso de que el proyecto no cumpla con las expectativas. |

### 4.1.3. Plan de Alcance del Proyecto

#### Alcance del proyecto

El presente proyecto tiene como propósito el desarrollo de un Portal Web para la Evaluación del Desempeño del Personal Administrativo de la Universidad UTECO, con el fin de transformar los métodos tradicionales de valoración laboral en un proceso automatizado, transparente y eficiente.

El sistema estará diseñado para gestionar la información de los colaboradores, realizar evaluaciones periódicas, almacenar resultados, emitir reportes automáticos y generar estadísticas útiles para la toma de decisiones en materia de gestión del talento humano.

El portal tendrá apartados de registro de usuarios, administrador de departamentos, gestión de evaluación y retroalimentación entre evaluador y evaluado, garantizando una comunicación fluida y una mejora continua del desempeño institucional.

El proyecto abarca las fases de diseño y desarrollo del portal web. La herramienta será implementada dentro de la infraestructura tecnológica de la UTECO y se adaptará a sus políticas internas, buscando una integración completa con los sistemas ya existentes.

De esta manera, el portal web contribuirá a mejorar la eficiencia administrativa, elevar la calidad del servicio institucional y consolidar la cultura dentro de la UTECO.

#### **4.1.4. Análisis de factibilidad**

##### **a) Factibilidad Técnica**

La universidad UTECO cuenta con la infraestructura tecnológica y los equipos requeridos para la implementación del portal. Entre los recursos disponibles se encuentran servidores institucionales, una red interna confiable y equipos informáticos con capacidad suficiente para asegurar el adecuado desarrollo y funcionamiento de la plataforma.

El portal se desarrolló empleando tecnologías como PHP, JavaScript, HTML5 y CSS, integradas con una base de datos MySQL, lo que permitirá disponer de un sistema robusto, flexible y de fácil acceso, ajustado a los requerimientos de la institución. También se utilizó Bootstrap 5, el cual fue incorporado exclusivamente para funcionalidades interactivas (JS).

Asimismo, el equipo de CIGITECO dispone de los conocimientos y habilidades necesarias para la administración, mantenimiento y actualización del sistema, garantizando su correcto desempeño y sostenibilidad en el tiempo.

##### **b) Factibilidad Ambiental**

Este proyecto presenta un impacto ambiental reducido, debido a que consiste en una herramienta digital que disminuye el uso de papel y otros recursos físicos, fomentando hábitos sostenibles en el ámbito universitario. Asimismo, el consumo de energía asociando a los equipos tecnológicos será optimizado, lo que refuerza el compromiso de la institución con la protección del medio ambiente.

##### **c) Factibilidad Social**

La integración del portal impulsará una mayor participación de los colaboradores, promoviéndola transparencia y la equidad en los procesos de evaluación. También, la plataforma fortalecerá la confianza y el compromiso del personal al proporcionar información clara y oportuna sobre su desempeño.

### **Descripción general del sistema.**

La propuesta contempla el diseño y desarrollo de un Portal Web destinado a la evaluación del desempeño de los colaboradores de la Universidad Tecnológica del Cibao Oriental (UTECO). Este portal tiene como objetivo principal automatizar el proceso de evaluación del personal administrativo, mediante el uso de una herramienta tecnológica que permita ejecutar dicho procedimiento de forma eficiente, transparente, objetiva y centralizada.

El sistema estará enfocado en mejorar la gestión del talento humano, al facilitar la recopilación, el procesamiento, análisis y resguardo de la información vinculada al desempeño laboral. A través del portal, los usuarios podrán registrar evaluaciones, consultar resultados anteriores y generar reportes estadísticos que sirvan como soporte para la toma de decisiones estratégicas del departamento de Recursos Humanos.

El diseño de este sistema considera una arquitectura modular, la cual facilitará la incorporación de diferentes herramientas eficientes como:

- Gestión de usuarios y roles, para controlar los niveles de acceso según las funciones (administrador, evaluador y evaluado).
- Gestión de departamentos y criterios de evaluación, donde se definirán los indicadores de desempeño establecidos por la institución.
- Registro y seguimiento de evaluaciones, para ejecutar mediciones periódicas y preservar un historial digital del rendimiento del personal.
- Generación inmediata de informes y gráficos, que agilizarán el análisis comparativo entre periodos, áreas o empleados.
- Módulo de retroalimentación, que fomentará la comunicación inmediata entre evaluadores y evaluados.

Este portal web podrá ser utilizado desde cualquier dispositivo que disponga de conexión a internet, asegurando la disponibilidad permanente del sistema. De igual manera se incorporarán medidas de seguridad informática orientadas a proteger la confidencialidad, integridad y veracidad de la información, mediante el uso de accesos personalizados y la realización de respaldos periódicos de los datos.

## Diagrama No.2: Tabla visual de contenido

### Tabla visual de contenido

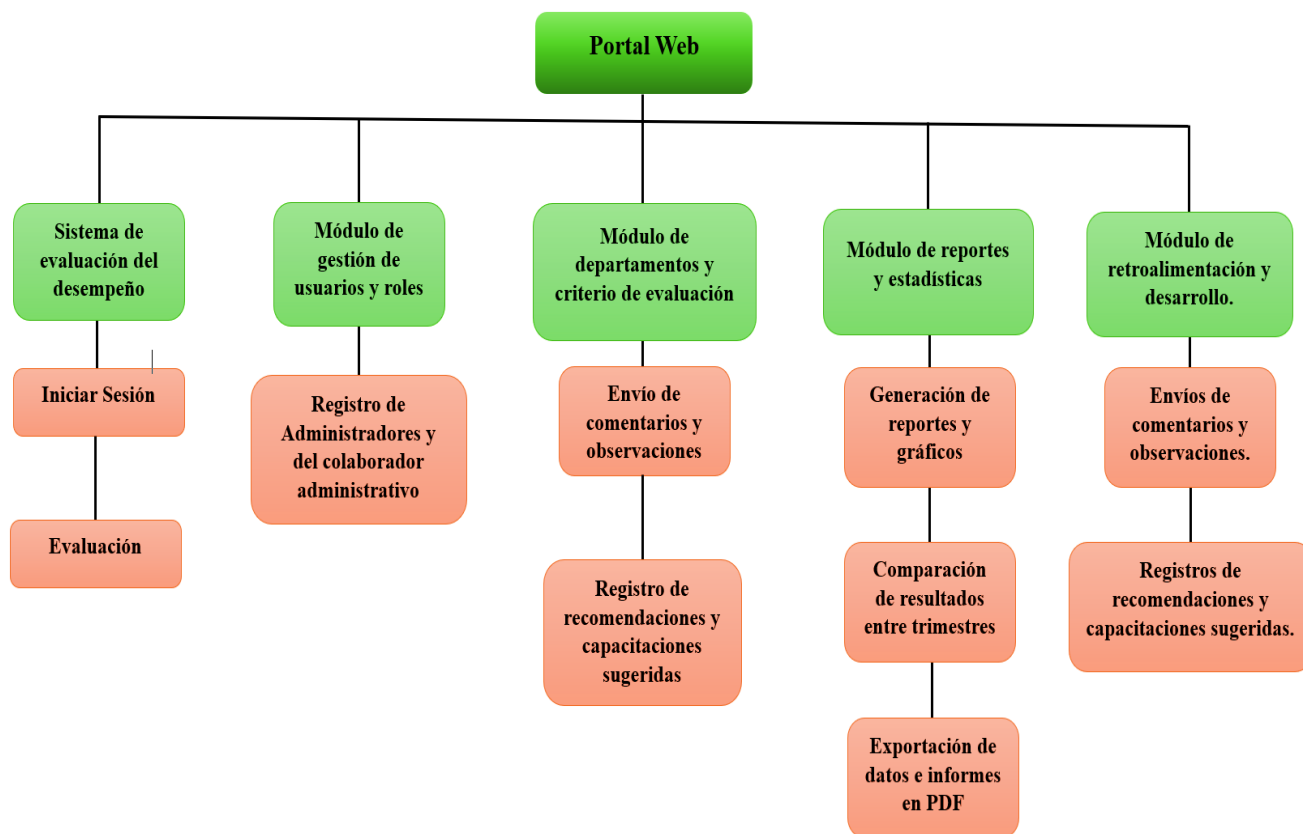


Diagrama 2: Tabla visual de contenido. Elaboración propia.

### Diagrama No.3: Diagrama relacional

#### Diagrama relacional

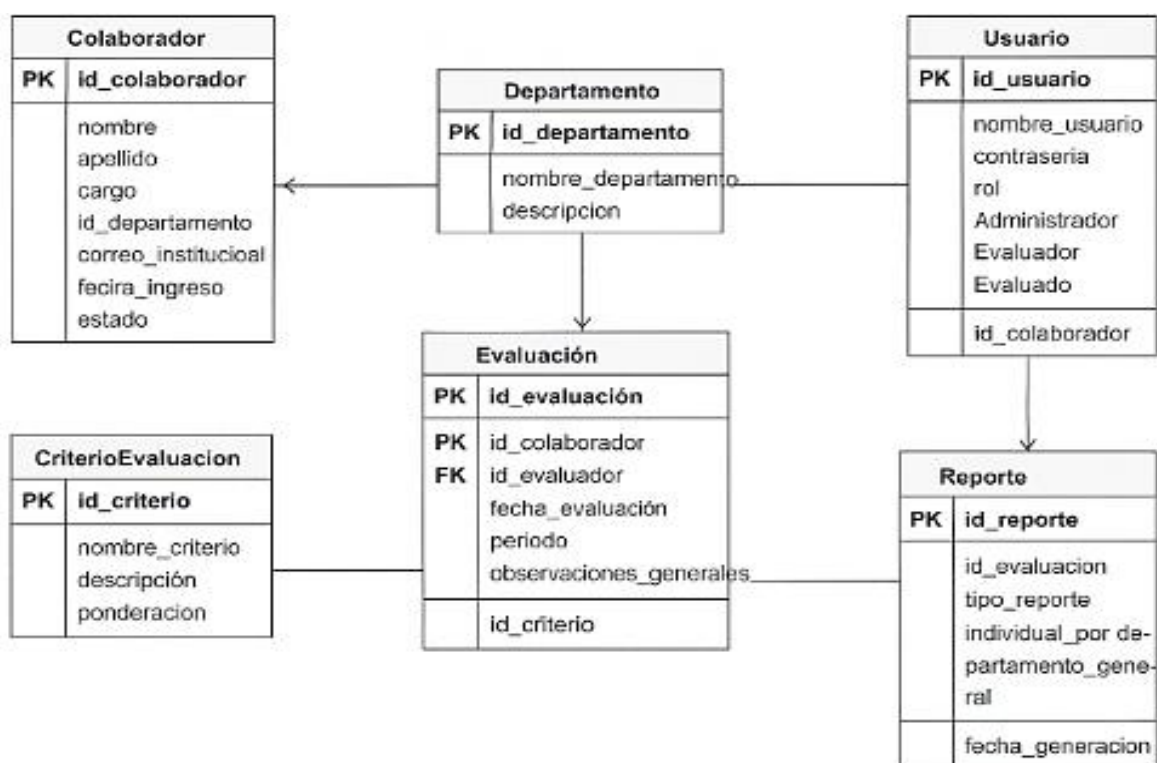


Diagrama 3: Diagrama Relacional. Elaboración propia en MSQL.

## Diagrama No.4: Diagrama relacional

### Diagrama relacional

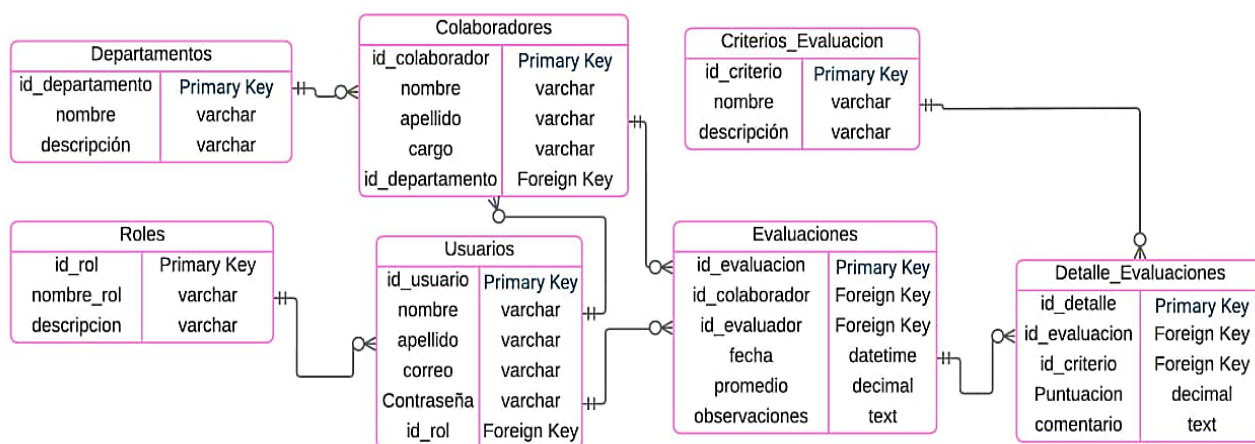


Diagrama 4: Diagrama Relacional. Elaboración propia en drawio-desktop.

## Diagrama No.5: Diagrama De Base de Datos

### Diagrama de base de datos

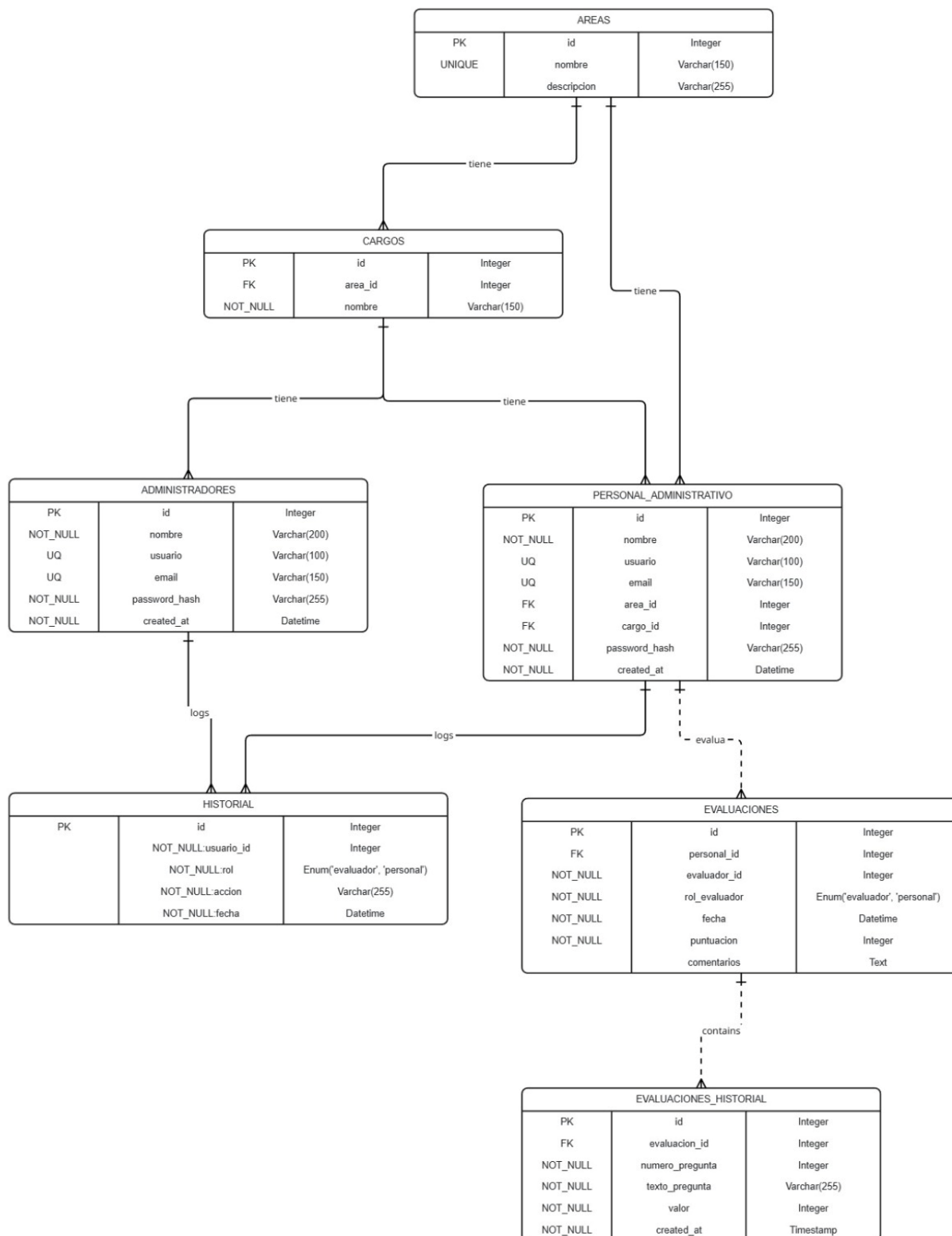


Diagrama 5: Diagrama de base de datos. Coronel, C., & Morris, S. (2019). Database systems: Design, implementation, & management (13th ed.). Cengage Learning.

## **CAPÍTULO V:**

### **CONSIDERACIONES FINALES**

#### **5.1 Conclusiones**

La creación y diseño del Portal Web para la Evaluación del Desempeño constituye una solución tecnológica integral y adecuada para la Universidad Tecnológica del Cibao Oriental (UTECO), ya que responde de manera efectiva a las necesidades de automatizar, organizar y analizar el desempeño del personal administrativo. Esta plataforma promueve la optimización de los procesos de evaluación, reduce la necesidad de manejo manual de datos y fomenta la transparencia institucional mediante herramientas digitales seguras y confiables.

De forma similar, el sistema facilita la administración y registro de la información de los 217 empleados administrativos, garantizando un manejo organizado, privado y accesible de los datos. La puesta en marcha de un sistema de seguridad basado en roles y credenciales personalizadas asegura que cada usuario acceda al sistema conforme a sus responsabilidades, disminuyendo riesgos y mejorando la integridad de la información.

Para concluir, los informes generados por la plataforma proporcionan información precisa y oportuna sobre el rendimiento de los colaboradores administrativos, tanto a nivel individual como departamental, lo que resulta en un apoyo significativo para la toma de decisiones estratégicas relacionadas con incentivos, capacitación y mejoras permanentes. Así, el portal web propuesto se consolida como una herramienta esencial para modernizar la gestión del talento humano en UTECO y contribuir a aumentar la eficiencia administrativa de la institución.

## 5.2 Recomendaciones

De acuerdo con el cumplimiento exitoso del objetivo general y los objetivos específicos de este proyecto, junto con los resultados obtenidos en el estudio de factibilidad, el diagnóstico institucional y el análisis de la percepción del personal administrativo, para eso se proponen las siguientes recomendaciones con el propósito de asegurar una correcta implementación, permanencia y optimización continua del Portal Web para la Evaluación del Desempeño de los Colaboradores de la Universidad UTECO.

1. Utilizar de manera obligatoria el Manual de Usuario elaborado en este proyecto, ya que constituye la guía operativa oficial del sistema. Su consulta permitirá a los usuarios conocer las funcionalidades esenciales, procedimientos correctos de acceso, registro, evaluación y consulta de resultados, lo que reducirá errores operativos y favorecerá una adaptación más rápida al portal.
2. Diseñar e implementar un programa de capacitación integral, dirigido tanto a psicólogas, orientadoras como al personal administrativo involucrado en los procesos evaluativos. Esta formación debe abarcar:
  - Uso general del portal y sus módulos.
  - Buenas prácticas de evaluación objetiva y transparente.
  - Protocolos de manejo de información sensible.
  - Resolución básica de incidencias.
3. La capacitación inicial deberá complementarse con talleres periódicos para reforzar los conocimientos adquiridos y actualizar al personal ante futuras mejoras del sistema.
4. Fortalecer la comunicación interna sobre el propósito y beneficios del portal web, a fin de minimizar la resistencia al cambio. Es recomendable difundir boletines, charlas informativas y espacios de retroalimentación donde los empleados entiendan cómo este sistema contribuye al desarrollo profesional, la transparencia y la mejora institucional.

5. Asignar personal técnico responsable del mantenimiento y monitoreo continuo del sistema, preferiblemente desde el Departamento de CIGITECO. Dicho equipo deberá garantizar la disponibilidad del portal, ofrecer soporte oportuno a los usuarios, monitorear indicadores de desempeño del sistema y proponer mejoras cuando sea necesario.

## Referencias bibliográficas.

- Albán, L. (2020). *Fundamentos de investigación descriptiva en ciencias sociales*. Editorial Científica Latinoamericana. (Consultado el 6 de noviembre de 2025)
- Alvarez Indacochea, B. V., et al. (2021). *Competencias laborales*. Recuperado de <https://www.ejemplo.com/competencias-laborales> (Consultado el 7 de noviembre de 2025).
- Betances, A., & Canaán, L. (2024). Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa de outsourcing de servicios gerenciales [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Pedro Henríquez Ureña]. Repositorio institucional.
- Congreso Nacional de la República Dominicana. (2014). *Ley núm. 236-14 que declara a la Universidad Tecnológica del Cibao Oriental (UTECO) como institución de educación superior estatal*.  
[https://akanuxt.uteco.edu.do/ManualesReglamentos/Reglamentos/LEY\\_236-14%20que%20declara%20a%20UTECO%20ESTATAL.pdf](https://akanuxt.uteco.edu.do/ManualesReglamentos/Reglamentos/LEY_236-14%20que%20declara%20a%20UTECO%20ESTATAL.pdf) (Consultado el 28 de agosto de 2025).
- Cabero, J., & Llorente, M. C. (2015). Tecnologías de la información y la comunicación (TIC): Aplicaciones en la formación y la docencia. Síntesis.
- Chiavenato, I. (2019). *Gestión del talento humano* (11.ª ed., p. 234). McGraw-Hill.  
[https://books.google.com.do/books?id=q8rojgEACAAJ&redir\\_esc=y](https://books.google.com.do/books?id=q8rojgEACAAJ&redir_esc=y) (Consultado el 6 de noviembre de 2025)
- Chiavenato, I. (2020). *Gestión del talento humano* (4.ª ed.). McGraw-Hill.
- Dessler, G. (2020). *Administración de recursos humanos* (16.ª ed.). Pearson Educación.
- Dessler, G. (2020). *Administración de recursos humanos* (16.ª ed.). Pearson Educación. Editorial Académica Española.
- Diagrama 4: Diagrama Relacional. Elaboración propia en drawio.  
<https://www.drawio.com/>
- Escobar Estacio, E., & Hernández García, D. (2017). *Estudio de factibilidad, desarrollo e implementación de un sistema integrado de gestión educativa aplicable a cualquier nivel de educación (SIGA)*. Universidad Politécnica Salesiana.  
<https://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/3159> (Consultado el 7 de noviembre de 2025).

- García, P. (2019). *Evaluación ambiental de proyectos tecnológicos en instituciones educativas*.
- Gómez, L., & Ramírez, P. (2020). *Factibilidad social en proyectos organizacionales*. Recuperado de <https://www.ejemplo.com/factibilidad-social> (Consultado el 7 de noviembre de 2025).
- Gómez, L., & Ramírez, P. (2020). *Factibilidad social en proyectos tecnológicos: análisis y estrategias de implementación*. Editorial Académica.
- González Brito & Sánchez (2018). *Portal web para gestionar trabajo de investigación en la Universidad Tecnológica del Cibao Oriental (UTECO)* [Tesis de grado, Universidad Tecnológica del Cibao Oriental]. Repositorio institucional UTECO. (Consultado el 7 de noviembre de 2025).
- Hernández, C. (2022). *Diseño de un sistema para la evaluación del desempeño de los docentes del sector público para elevar la calidad del servicio educativo* [Tesis de licenciatura, El Salvador]. Repositorio institucional. <https://editorial.inudi.edu.pe/index.php/editorialinudi/catalog/download/90/133/157?inlineli ne=1> (Consultado el 7 de noviembre de 2025).
- Humansmart. (2024) *¿Qué impacto tienen las tecnologías de la información en la eficacia de los sistemas de evaluación del desempeño por objetivos?* <https://humansmart.com.mx/>
- Integratec. (2024). *Evaluación del desempeño: componentes y herramientas funcionales*. (Consultado el 7 de noviembre de 2025).
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6.<sup>a</sup> ed.). McGraw-Hill.
- Integratec. (2024). *Gestión del talento humano*. Recuperado de <https://www.ejemplo.com/gestion-talento-humano> (Consultado el 7 de noviembre de 2025).
- Jiménez & Toyos (2020). *Felicidad y evaluación del desempeño laboral en Edesur Dominicana* [Tesis de grado, Universidad Nacional Pedro Henríquez Ureña]. Repositorio institucional UNPHU.
- Jiménez, R., & Toyos, E. (2020). *Felicidad y evaluación del desempeño laboral en Edesur Dominicana* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Pedro Henríquez Ureña]. Repositorio institucional UNPHU.
- Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (1996). *The balanced scorecard: Translating strategy into*

- action*. Harvard Business School Press. Recuperado de (Consultado el 7 de noviembre de 2025).
- Manay, J., & Montero, P. (2021). Propuesta de un sistema de evaluación de desempeño para los trabajadores de Saneamiento Huancayo 2021 [Tesis de licenciatura, Municipalidad Distrital de La Victoria, Chiclayo, Perú]. Repositorio institucional.
- Martínez, R., & López, J. (2020). *Sostenibilidad y eficiencia energética en la gestión de centros de cómputo*. Revista de Tecnología y Medio Ambiente, 8(2), 45-58.
- Mata, L. (2019). El enfoque cualitativo de investigación.
- Medina, M. (2023). Metodología de la investigación: Técnicas e instrumentos de investigación. Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2019). *Administración de recursos humanos* (15.<sup>a</sup> ed.). Pearson. Consultado el 7 de noviembre de 2025.
- Narváez, F (2019). *Métodos de investigación: fundamentos y aplicaciones*. [Editorial].  
<https://editorial.inudi.edu.pe/index.php/editorialinudi/catalog/download/90/133/15>.  
 (Consultado el 6 de noviembre de 2025)
- Núñez, H. (2023). *Portal web interactivo para el Centro de Fotocopias e Impresoras Las Mellizas* Tesis de grado, Universidad Tecnológica del Cibao Oriental. Repositorio institucional UTECO.
- Núñez, P., Rodríguez, M., & Pérez, L. (2023). Portal web interactivo para el Centro de Fotocopias e Impresoras Las Mellizas [Tesis de licenciatura, Universidad Tecnológica del Cibao Oriental]. Repositorio institucional UTECO.
- Ortega, C. (2023). *Fundamentos de investigación: población y muestra en estudios científicos*.  
<https://editorial.inudi.edu.pe/index.php/editorialinudi/catalog/download/90/133/15>  
 (Consultado el 6 de noviembre de 2025)
- OECD. (2019). *Digital government review: Towards a data-driven public sector*. OECD Publishing.
- Paredes, J., & Mendoza, L. (2021). Sistemas de evaluación del desempeño y mejora continua en instituciones educativas [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Pedro Henríquez Ureña]. Repositorio institucional UNPHU.

- Paredes, L., & Mendoza, R. (2021). *Sistema de evaluación del desempeño*. Recuperado de <https://www.ejemplo.com/sistema-evaluacion> (Consultado el 7 de noviembre de 2025).
- Poder Ejecutivo de la República Dominicana. (1983). *Decreto núm. 820 que otorga personería jurídica al Instituto Tecnológico del Cibao Oriental (ITECO) y lo autoriza a expedir títulos y grados*. Gaceta Oficial de la República Dominicana. [https://akanuxt.uteco.edu.do/ManualesReglamentos/Reglamentos/LEY\\_236-14%20que%20declara%20a%20UTE%20ESTATAL.pdf](https://akanuxt.uteco.edu.do/ManualesReglamentos/Reglamentos/LEY_236-14%20que%20declara%20a%20UTE%20ESTATAL.pdf) (Consultado el 28 de agosto de 2025).
- Portal Amelica. (2023). *Portal web*. Recuperado de <https://www.ejemplo.com/portal-web> (Consultado el 7 de noviembre de 2025).
- Psico-Smart. (2024). *Herramientas tecnológicas para la evaluación y seguimiento del desempeño en entornos virtuales*. <https://psico-smart.com/>. (Consultado el 7 de noviembre de 2025).
- Ramos, M., & Torres, A. (2020). Participación y sostenibilidad en sistemas de evaluación del desempeño laboral [Tesis de licenciatura, Universidad Tecnológica del Cibao Oriental]. Repositorio institucional UTECO.
- Reyes Montalvo, M. (2025). *Efectividad del sistema de evaluación de desempeño que se aplica al personal administrativo de la Universidad Abierta Para Adultos (UAPA), Santiago*.
- Reyes, J. (2022). Evaluación del desempeño del personal de enfermería, Hospital Dr. Arístides Fiallo Cabral, La Romana, 2021-2022 [Tesis de licenciatura, Universidad Abierta para Adultos]. Repositorio institucional UAPA.
- Reyes, M. (2021). *Evaluación del desempeño*. Recuperado de <http://www.ejemplo.com/evaluacion-desempeno> (Consultado el 7 de noviembre de 2025).
- Rivas, J., & Fajardo, L. (2018). Portal web para la gestión académica de centros educativos del Politécnico Juan Sánchez Ramírez [Tesis de licenciatura, Universidad Tecnológica del Cibao Oriental]. Repositorio institucional UTECO.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Comportamiento organizacional* (18.<sup>a</sup> ed.). Pearson. Recuperado de: [https://books.google.com/books/about/Organizational\\_Behavior.html?id=\\_cwqtgEA](https://books.google.com/books/about/Organizational_Behavior.html?id=_cwqtgEA)

[C AAJ](#) (Consultado el 7 de noviembre de 2025).

Santos, J. (2022). *Enfoques de investigación: mixto, cualitativo y cuantitativo en ciencias sociales*. Editorial Académica. <https://www.ejemplo.com> (Consultado el 6 de noviembre de 2025)

Universidad Tecnológica del Cibao Oriental (UTECO). (2014). *Ley 236-14 que convierte al Instituto Tecnológico del Cibao Oriental (ITECO) en Universidad Tecnológica del Cibao Oriental*. República Dominicana. <https://www.uteco.edu.do> (Consultado el 6 de noviembre de 2025).

Universidad Tecnológica del Cibao Oriental. (2025). *Informe del Departamento de Recursos Humanos sobre el personal administrativo*. Universidad Tecnológica del Cibao Oriental. (Consultado el 29 de agosto de 2025)

Velázquez, A. (2024). *Diseños de investigación no experimental: principios y aplicaciones*. <https://www.questionpro.com/blog/es/investigacion-no-experimental/> (Consultado el 6 de noviembre de 2025)

Velázquez, A. (2018). Investigación no experimental. QuestionPro. Recuperado de: <https://www.questionpro.com/blog/es/investigacion-no-experimental/>

Vidal, R. (2021). Sistema de evaluación del desempeño laboral para el personal administrativo del Colegio Zarate [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Cajamarca]. Repositorio institucional UNC.

Werther, W. B., & Davis, K. (2019). *Administración de recursos humanos: gestión del capital humano* (8.<sup>a</sup> ed.). McGraw-Hill / Latinoamérica. Recuperado de [https://books.google.com/books/about/Administración\\_de\\_recursos\\_humanos.html?id=GjWuoAEACAAJ](https://books.google.com/books/about/Administración_de_recursos_humanos.html?id=GjWuoAEACAAJ) (Consultado el 7 de noviembre de 2025).

## **ANEXOS:**

República Dominicana

## UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DEL CIBAO ORIENTAL (UTECO)

Sembrando el oro para forjar el futuro



### CUESTIONARIO DIRIGIDO A EMPLEADOS DE LA UNIVERSIDAD UTECO

El siguiente instrumento tiene como finalidad, recoger informaciones para la realización de nuestro Proyecto de Grado que lleva por nombre “**Portal Web para la Evaluación del Desempeño de los Colaboradores de la Universidad UTECO**”. El mismo nos permitirá optar por el título de Licenciado en Informática. Favor llenar con honestidad las informaciones suministradas, ya que las mismas se manejarán de manera confidencial.

**Instrucciones:** Lea cuidadosamente cada pregunta y seleccione la opción que mejor represente su experiencia u opinión. Se solicita responder de manera sincera y objetiva. Por favor, marque una sola respuesta por pregunta, a menos que se indique lo contrario.

Agradecemos su colaboración para cumplir nuestro objetivo.

#### SECCIÓN 1. CARACTERÍSTICAS DEMOGRÁFICAS.

1. **¿Cuenta la institución con una filosofía institucional?**

- a) Sí                      b) No

2. **¿La institución cuenta con? Puede seleccionar más de una.**

- a) Historia                      b) Misión                      c) Visión                      d) Objetivos                      e) Valores

3. **¿Conoce con cuántos empleados administrativos cuenta la institución?**

---

**4. Su edad oscila entre:**

- a) 20 a 30 años
- b) 31 a 40 años
- c) 41 a 50 años
- d) Más de 50 años

**5. Su sexo es:**

- e) Femenino
- b) Masculino

**6. ¿Cuál es su nivel académico?**

- a) Técnica
- b) Licenciada
- c) Especialista
- d) Master
- e) Doctor
- f) Otros \_\_\_\_\_

**7. Nombre de la división o departamento que labora.**

---

**SECCIÓN 2: ESTADO ACTUAL DE LOS PROCESOS DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN LA UNIVERSIDAD UTECO.**

**¿Con qué frecuencia se realiza la evaluación del desempeño del personal administrativo en la UTECO?**

- ☐ Una vez al año
- ☐ Cada semestre
- ☐ De forma esporádica
- ☐ No se realiza formalmente

**¿Qué tan claros considera que son los criterios utilizados para evaluar el desempeño?**

- ☐ Muy claros
- ☐ Claros
- ☐ Pocos claros
- ☐ Nada claros

**¿Cuál considera que es la principal limitación del proceso actual de evaluación?**

- ☐ Falta de objetividad
- ☐ Escasa retroalimentación
- ☐ Procesos manuales y lentos
- ☐ Desconocimiento del procedimiento

**¿Qué aspecto considera una fortaleza en la evaluación actual?**

- ☐ Participación del personal
- ☐ Seguimiento por parte de los supervisores
- ☐ Transparencia del proceso
- ☐ Comunicación efectiva de resultados

**¿Qué tan necesario considera mejorar el actual sistema de evaluación?**

- ☐ Muy necesario
- ☐ Necesario
- ☐ Poco necesario
- ☐ Nada necesario

**SECCIÓN 3: RECURSOS TECNOLÓGICOS Y HUMANOS DISPONIBLES EN LA INSTITUCIÓN.****¿La UTECO dispone de los equipos y software necesarios para implementar un sistema automatizado de evaluación?**

- ☐ Sí, completamente
- ☐ Parcialmente
- ☐ Muy limitadamente
- ☐ No dispone

**¿El personal administrativo y técnico posee las competencias necesarias para manejar un sistema digital de evaluación?**

- ☐ Totalmente de acuerdo
- ☐ De acuerdo
- ☐ En desacuerdo
- ☐ Totalmente en desacuerdo

**¿Qué nivel de conocimiento tiene sobre el uso de herramientas tecnológicas en su labor diaria?**

- ☐ Alto
- ☐ Medio
- ☐ Bajo
- ☐ Nulo

**¿Qué aspecto considera más limitante para adoptar un sistema automatizado?**

- ☐ Falta de capacitación
- ☐ Escasez de recursos tecnológicos
- ☐ Resistencia al cambio
- ☐ Problemas de conectividad

**¿Considera que la institución cuenta con el personal adecuado para mantener el sistema en funcionamiento?**

- ☐ Sí
- ☐ Parcialmente
- ☐ No
- ☐ No sabe / No responde

#### **SECCIÓN 4: FACTIBILIDAD INSTITUCIONAL, TÉCNICA Y OPERATIVA DE LA IMPLEMENTACIÓN DE UN PORTAL WEB PARA LA EVALUACIÓN DEL PERSONAL.**

**¿Qué tan viable considera la implementación del portal web para evaluación del desempeño en la UTECO?**

☐ Muy viable

☐ Viable

☐ Poco viable

☐ Nada

viable

**¿La infraestructura tecnológica actual puede soportar un sistema de evaluación automatizado?** ☐ Sí, completamente

☐ Parcialmente

☐ No

☐ No está seguro

**¿La institución cuenta con políticas que fomenten la innovación tecnológica en sus procesos administrativos?**

☐ Sí

☐ En proceso de desarrollo

☐ No

☐ Desconozco

**¿Qué factores considera más relevantes para garantizar la factibilidad del proyecto?**

☐ Apoyo institucional

☐ Presupuesto disponible

☐ Capacitación del personal

☐ Disponibilidad tecnológica

**¿Cree que la implementación del portal contribuirá a la mejora del desempeño del personal?**

- ☐ Totalmente de acuerdo
- ☐ De acuerdo
- ☐ En desacuerdo
- ☐ Totalmente en desacuerdo

**SECCIÓN 5: COMPONENTES FUNCIONALES Y ADMINISTRATIVOS ESENCIALES QUE DEBE INCORPORAR EL SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.**

**¿Qué función considera más importante que debe incluir el portal web?**

- ☐ Registro y seguimiento del desempeño individual
- ☐ Reportes automáticos y estadísticas
- ☐ Retroalimentación entre evaluador y evaluado
- ☐ Acceso al historial de evaluaciones

**¿Qué tipo de indicadores considera más útiles para medir el desempeño del personal administrativo?**

- ☐ Cumplimiento de metas
- ☐ Trabajo en equipo
- ☐ Puntualidad y responsabilidad
- ☐ Calidad del servicio

**¿Qué mecanismo de retroalimentación preferiría utilizar en el sistema?**

- ☐ Comentarios escritos en línea
- ☐ Reuniones virtuales
- ☐ Reportes automáticos por correo
- ☐ Notificaciones internas en el portal

**¿Qué tan importante considera la confidencialidad de la información en el sistema de evaluación?**

☐ Muy importante

☐ Importante

☐ Poco importante

☐ Nada importante

**¿Qué otras funcionalidades creen que deberían incluirse en el portal?**

☐ Capacitación en línea

☐ Recomendaciones de mejora automática

☐ Reconocimientos por desempeño destacado

☐ Todas las anteriores

**8 ¿Qué sugerencias daría para mejorar la forma de evaluar el Desempeño de los Colaboradores?**

## **MANUAL DE USUARIO**

### **Portal Web de Evaluación del Desempeño de los Colaboradores de la Universidad UTECO**

#### **Introducción**

El presente Manual de Usuario tiene como objetivo orientar a los colaboradores administrativos y evaluadores, en el uso adecuado del Portal Web de Evaluación del Desempeño de la Universidad UTECO. Este documento describe de manera clara y estructurada las funcionalidades principales del sistema, así como los pasos necesarios para acceder y operar cada uno de sus módulos.

El portal ha sido desarrollado con el propósito de automatizar y optimizar el proceso de evaluación del desempeño, garantizando mayor objetividad, transparencia y eficiencia en la gestión del talento humano institucional.

#### **Requisitos del sistema**

Para el correcto funcionamiento del Portal Web de Evaluación del Desempeño, el usuario debe contar con los siguientes requisitos mínimos:

- Computadora, laptop o dispositivo móvil con acceso a internet.
- Navegador web actualizado (Google Chrome, Microsoft Edge o Mozilla Firefox).

#### **Acceso al sistema**

Para acceder al sistema, el usuario debe ingresar a la página principal del Portal Web de Evaluación del Desempeño de la Universidad UTECO. Desde esta pantalla inicial, se presentan las opciones de acceso según el tipo de usuario.

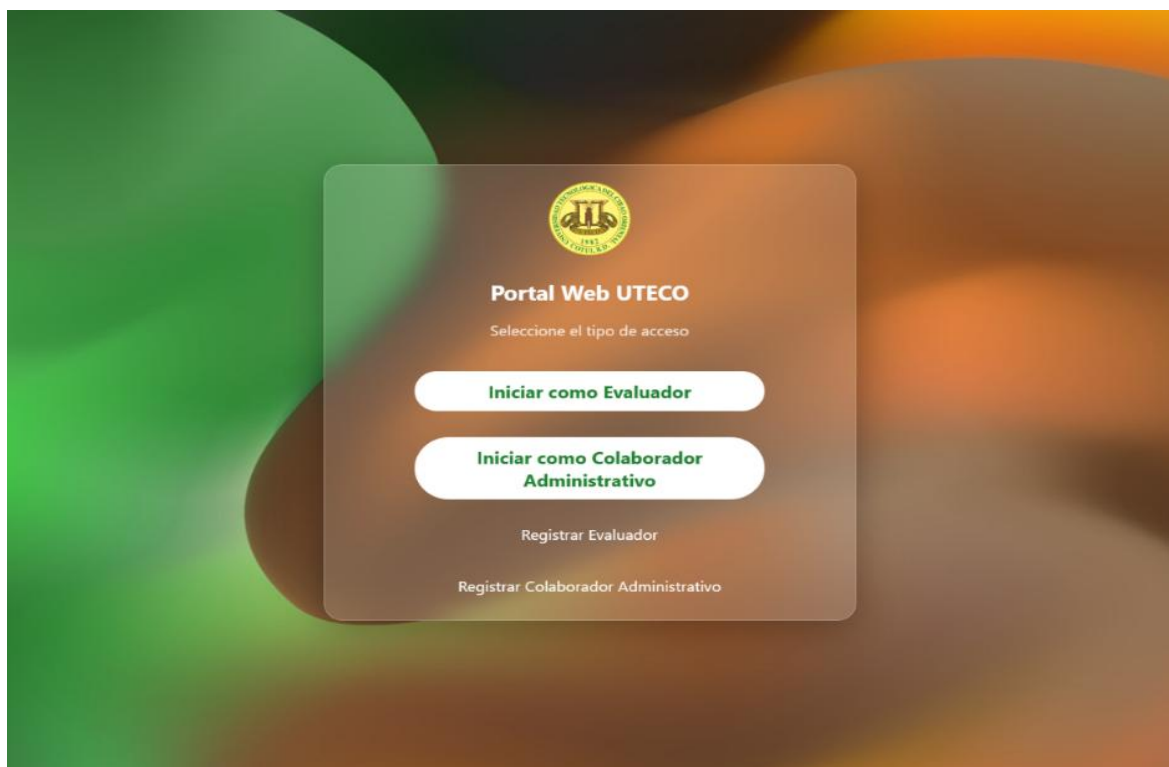


**Figura 1. Pantalla de inicio del sistema**

Fuente: Elaboración propia.

## Pantalla de Selección de Acceso (Login Principal)

La pantalla de **Selección de Acceso del Portal Web UTECO** constituye el primer punto de interacción del usuario con el sistema. Su finalidad es permitir la identificación del tipo de usuario que accederá a la plataforma, garantizando que cada perfil ingrese a las funcionalidades correspondientes a su rol. **Inicio de sesión del evaluador o colaborador administrativo.**

### Opciones de acceso:

- **Iniciar o Registrarse como Evaluador**

Esta opción está destinada a los usuarios responsables de realizar las evaluaciones de desempeño. Al seleccionar este botón, el sistema redirige al formulario de inicio de sesión o registro.

- **Iniciar o Registrarse como Colaborador Administrativo**

Esta opción permite el acceso o registro de los colaboradores administrativos, quienes podrán consultar sus evaluaciones, resultados y observaciones registradas en el sistema.

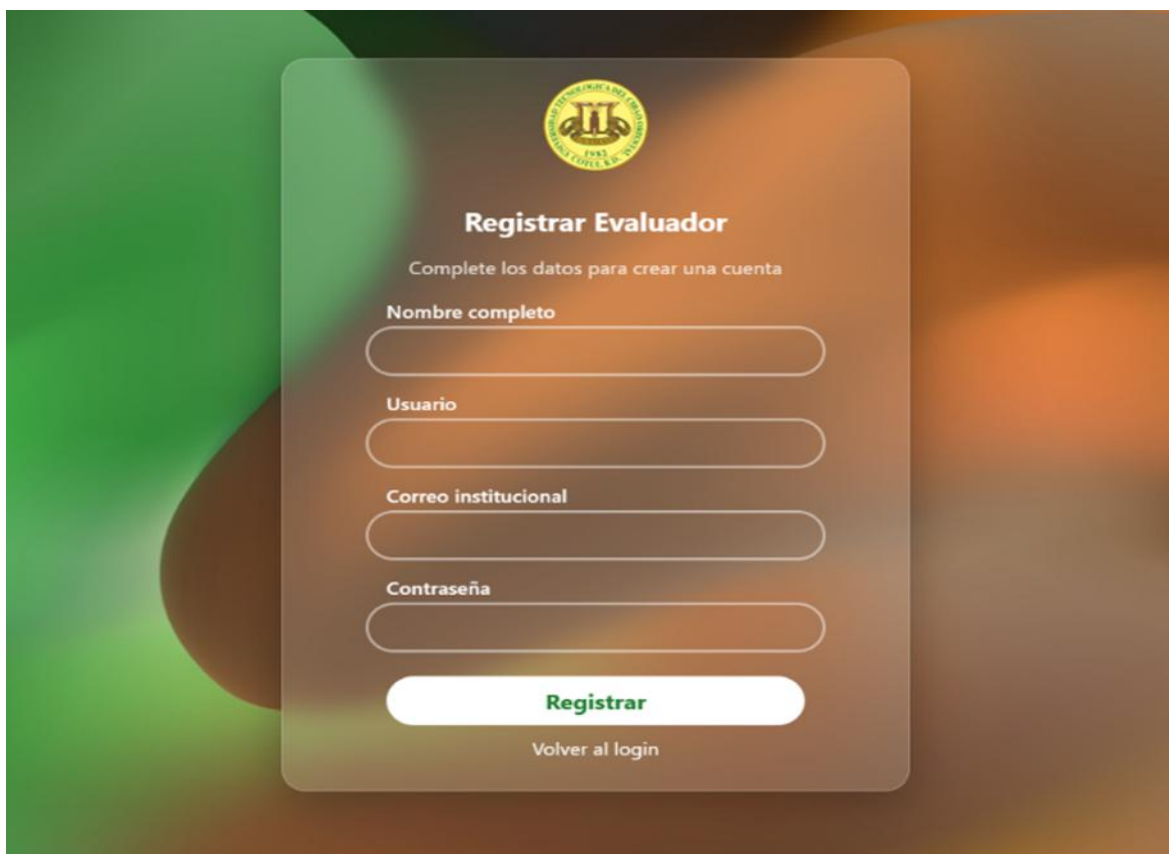


**Figura 2. Registro del evaluador**

Fuente: Elaboración propia.

## Registro de evaluador

La pantalla **Registrar Evaluador** permite la creación de cuentas para los usuarios que desempeñarán el rol de evaluador dentro del Portal Web de Evaluación del Desempeño de la UTECO. Este proceso garantiza que solo el personal autorizado pueda acceder a las funciones de evaluación del sistema.

### Proceso de registro

Para registrar un evaluador, el usuario debe seguir los pasos siguientes:

1. Completar todos los campos del formulario con la información solicitada.
2. Verificar que los datos ingresados sean correctos.
3. Presionar el botón “**Registrar**” para crear la cuenta.
4. En caso de requerir regresar a la pantalla anterior, seleccionar la opción “**Volver al login**”.

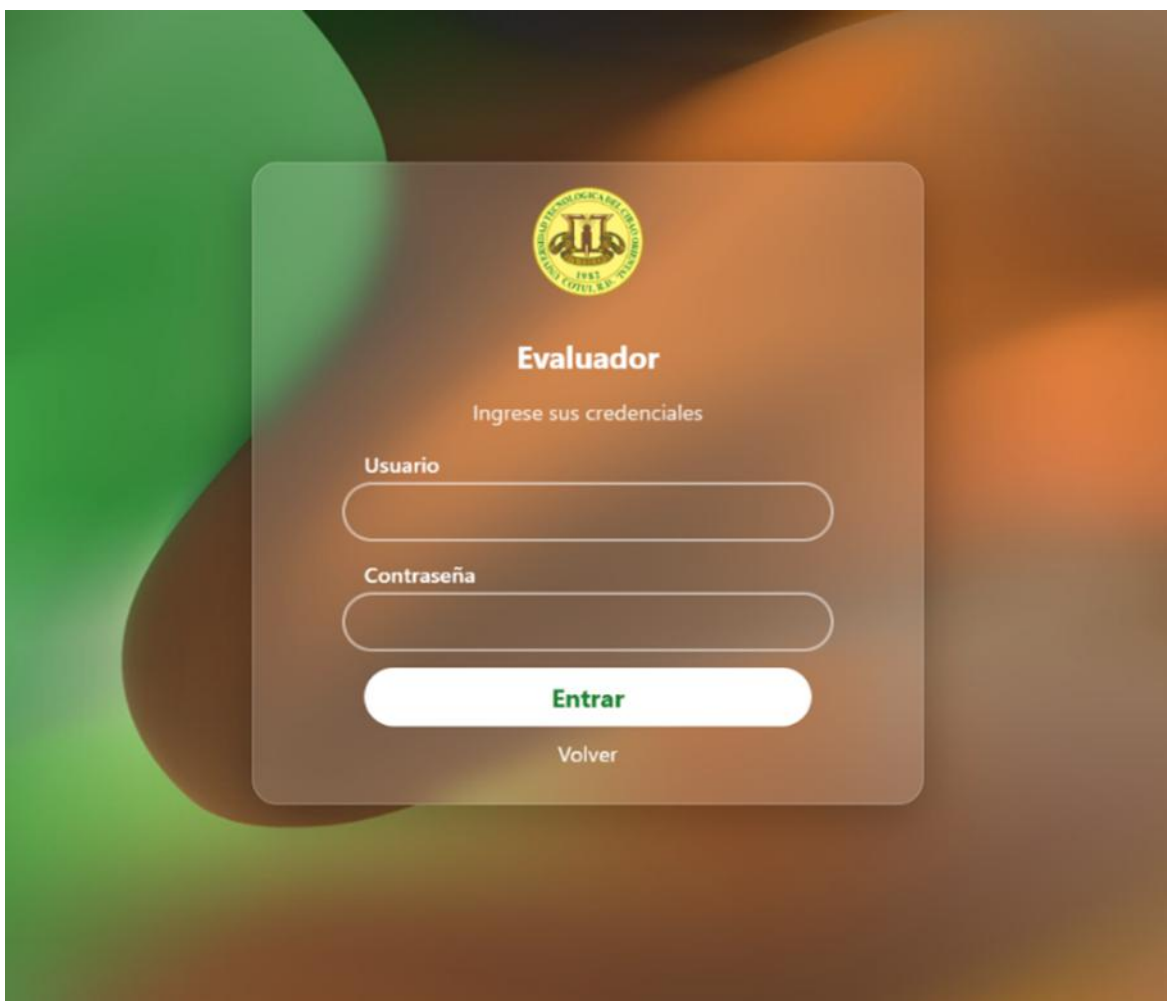


**Figura 3. Pantalla de inicio de sesión del evaluador**

Fuente: Elaboración propia.

## Inicio de sesión del evaluador

La pantalla **Inicio de Sesión del evaluador** permite el acceso seguro al Portal Web de Evaluación del Desempeño de la UTECO a los usuarios que desempeñan el rol de **evaluador**. A través de esta interfaz, el sistema valida las credenciales del usuario antes de autorizar el acceso a las funcionalidades de evaluación.

## Proceso de inicio de sesión

Para acceder al sistema como evaluador, se deben seguir los pasos siguientes:

1. Introducir el nombre de usuario en el campo correspondiente.
2. Ingresar la contraseña asociada a la cuenta.
3. Presionar el botón “**Entrar**” para validar las credenciales.
4. En caso de requerir regresar a la pantalla anterior, seleccionar la opción “**Volver**”.

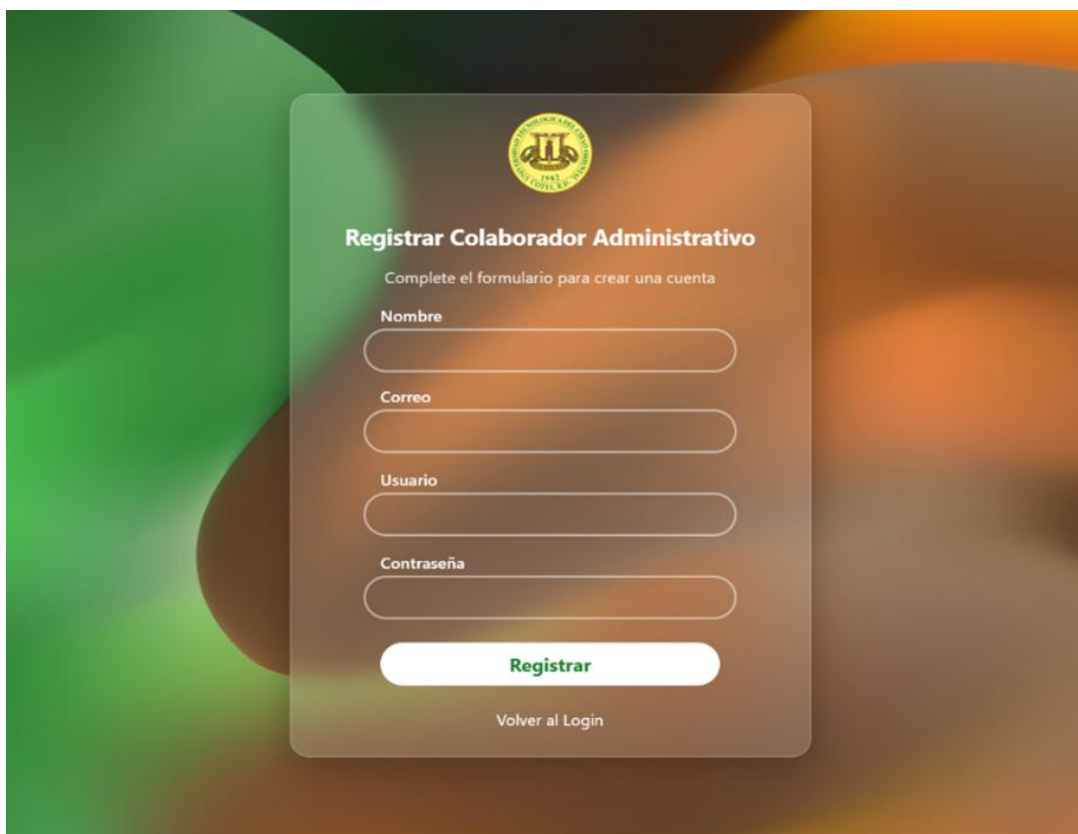


**Figura 4. Pantalla de registro del colaborador administrativo**

Fuente: Elaboración propia.

## Registro de colaborador administrativo

La pantalla **Registrar Colaborador Administrativo** permite la creación de cuentas para los colaboradores administrativos que serán evaluados dentro del Sistema de Evaluación del Desempeño de la Universidad Tecnológica del Cibao Oriental (UTECO).

## Proceso de registro

Para registrar un colaborador administrativo en el sistema, se deben seguir los pasos siguientes:

1. Ingresar el nombre completo del colaborador en el campo **Nombre**.
2. Introducir una dirección de correo electrónico válida en el campo **Correo**.
3. Definir un nombre de usuario en el campo **Usuario**.
4. Asignar una contraseña segura en el campo **Contraseña**.
5. Presionar el botón **“Registrar”** para crear la cuenta.
6. En caso de cancelar el proceso, seleccionar la opción **“Volver al Login”** para regresar a la pantalla de inicio de sesión.

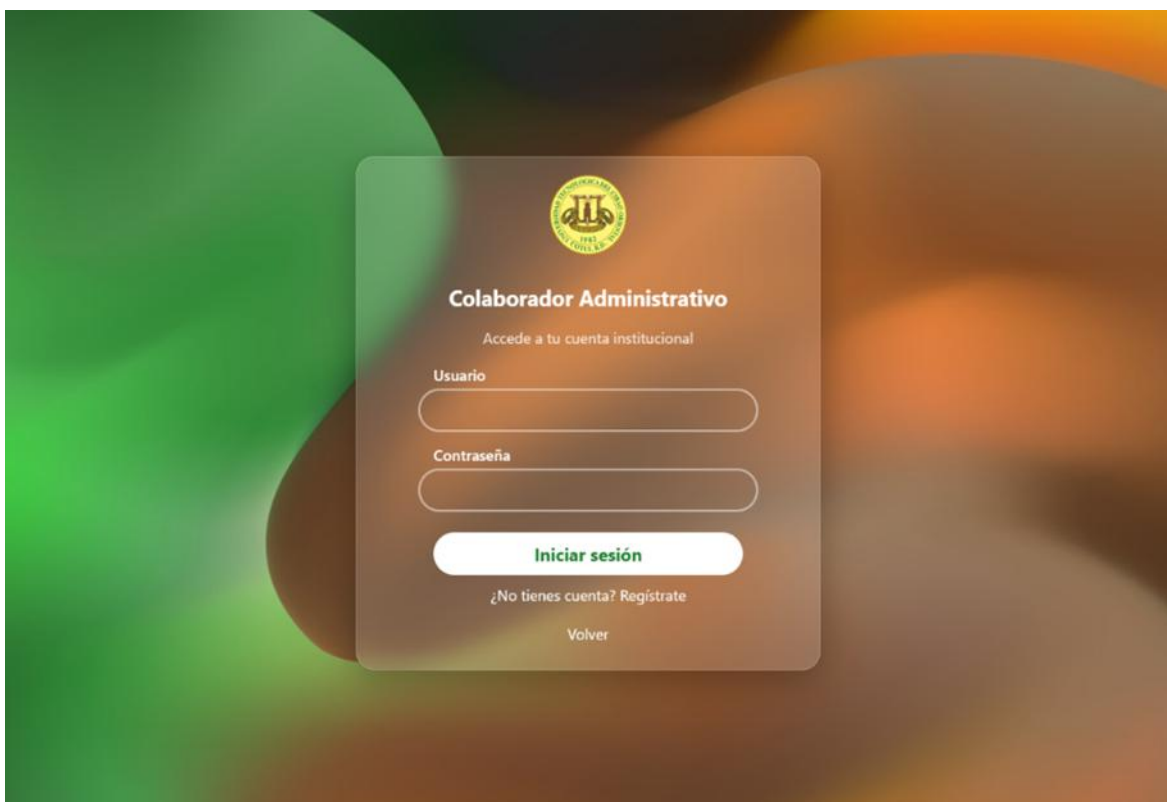


**Figura 5. Pantalla de inicio de sesión del colaborador administrativo**

Fuente: Elaboración propia.

## Inicio de sesión del colaborador administrativo

La pantalla **Colaborador Administrativo – Inicio de Sesión** permite a los colaboradores administrativos acceder al sistema utilizando las credenciales previamente registradas. Desde esta interfaz, el usuario puede ingresar a su cuenta institucional para consultar y gestionar la información relacionada con el proceso de evaluación del desempeño.

## Proceso de inicio de sesión

Para acceder al sistema, el colaborador administrativo debe seguir los pasos que se detallan a continuación:

1. Introducir el nombre de usuario en el campo **Usuario**.
2. Ingresar la contraseña correspondiente en el campo **Contraseña**.
3. Presionar el botón **“Iniciar sesión”** para validar las credenciales.
4. Si el colaborador aún no posee una cuenta, puede seleccionar la opción **“¿No tienes cuenta? Regístrate”**, la cual redirige a la pantalla de registro.
5. Para regresar a la pantalla anterior, puede utilizar la opción **“Volver”**.



**Figura 6. Pantalla principal**

Fuente: Elaboración propia.

## Pantalla de Inicio del Sistema

La **Pantalla de Inicio** constituye el punto de acceso principal al **Sistema de Evaluación del Desempeño de los Colaboradores Administrativos de UTECO**. Desde esta interfaz, el usuario autenticado puede navegar a las distintas funcionalidades del sistema y dar inicio al proceso de evaluación.

## Barra de navegación

En la parte superior de la pantalla se encuentra la barra de navegación, que contiene las siguientes opciones:

- **Inicio:** Redirige a la pantalla principal del sistema.
- **Evaluación:** Permite acceder a las funcionalidades relacionadas con el proceso de evaluación del desempeño.
- **Reportes:** Da acceso a la consulta de reportes y resultados generados por el sistema.
- **Administración:** Contiene las opciones de gestión administrativa del sistema (según el rol del usuario).
- **Contactos:** Proporciona información de contacto institucional.
- **Cerrar Sesión:** Finaliza la sesión activa y redirige al usuario a la pantalla de inicio de sesión.

**UTECO** Inicio Evaluación Reportes Administración Contactos Cerrar Sesión

## Evaluación del Desempeño

Complete cada campo de manera objetiva. La barra de progreso se actualizará automáticamente. 0%

Seleccione al colaborador a evaluar:  
 Seleccione...

1. Cumplimiento de funciones:  
 Seleccione...

2. Calidad del trabajo:  
 Seleccione...

3. Comunicación:  
 Seleccione...

4. Trabajo en equipo:  
 Seleccione...

5. Atención al usuario:  
 Seleccione...

6. Manejo de sistemas y tecnología:  
 Seleccione...

7. Cumplimiento de normas institucionales:  
 Seleccione...

8. Iniciativa y proactividad:  
 Seleccione...

9. Adaptación al cambio:  
 Seleccione...

10. Comportamiento profesional:  
 Seleccione...

11. Productividad:  
 Seleccione...

12. Satisfacción general:  
 Seleccione...

13. Comentario adicional:  
 ¿Qué sugerencias aporta para mejorar los servicios administrativos?

Enviar Evaluación

© 2025 Derechos Reservados UTECO — Teléfono: +1 809-585-2291 — Correo: [informacion@uteco.edu.do](mailto:informacion@uteco.edu.do)

## Evaluación del Desempeño

Este módulo permite realizar la evaluación del desempeño de los colaboradores administrativos de forma estructurada, objetiva y sistemática, conforme a los criterios establecidos por la institución.

### Funciones principales:

- Seleccionar al colaborador administrativo que será evaluado.
- Evaluar el desempeño mediante criterios predefinidos.
- Registrar calificaciones de manera progresiva y objetiva.
- Visualizar el avance de la evaluación a través de una barra de progreso automática.
- Incluir comentarios adicionales para observaciones o sugerencias de mejora.
- Enviar la evaluación para su registro en el sistema.

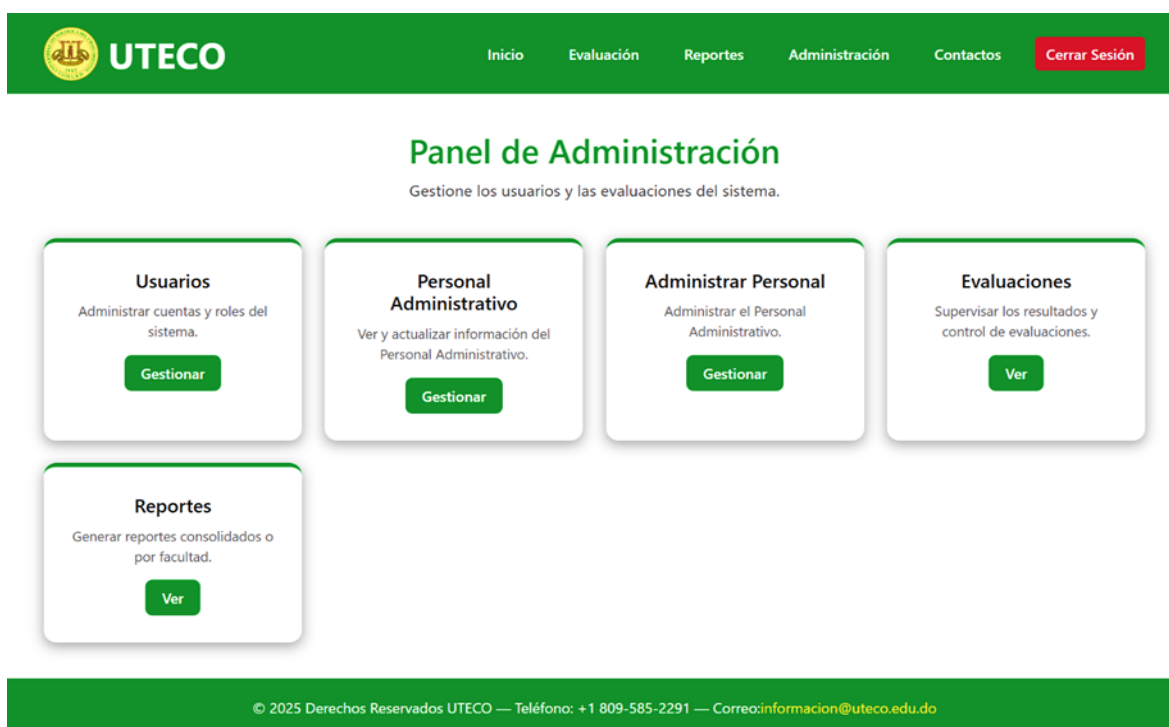


**Figura 7. Panel del evaluador**

Fuente: Elaboración propia.

## Panel del colaborador administrativo

El **Panel de Administración** es el módulo central de gestión del **Sistema de Evaluación del Desempeño de los Colaboradores Administrativos de UTECO**. Este módulo está diseñado para usuarios con privilegios administrativos y permite controlar usuarios, personal, evaluaciones y reportes del sistema.

### Panel de Administración:

- **Usuarios:** permite modificar y administrar cuentas de acceso, asignar roles y controlar los permisos del sistema mediante la opción Gestionar.
- **Personal Administrativo:** facilita la consulta y actualización de la información del personal administrativo.
- **Administrar Personal:** está orientado al control de las evaluaciones, accediendo desde la opción Gestionar.
- **Evaluaciones:** permite consultar evaluaciones realizadas, revisar resultados.
- **Reportes:** posibilita la generación y consulta de reportes consolidados, por facultad o dependencia, así como el acceso a resultados históricos, utilizando la opción Ver.

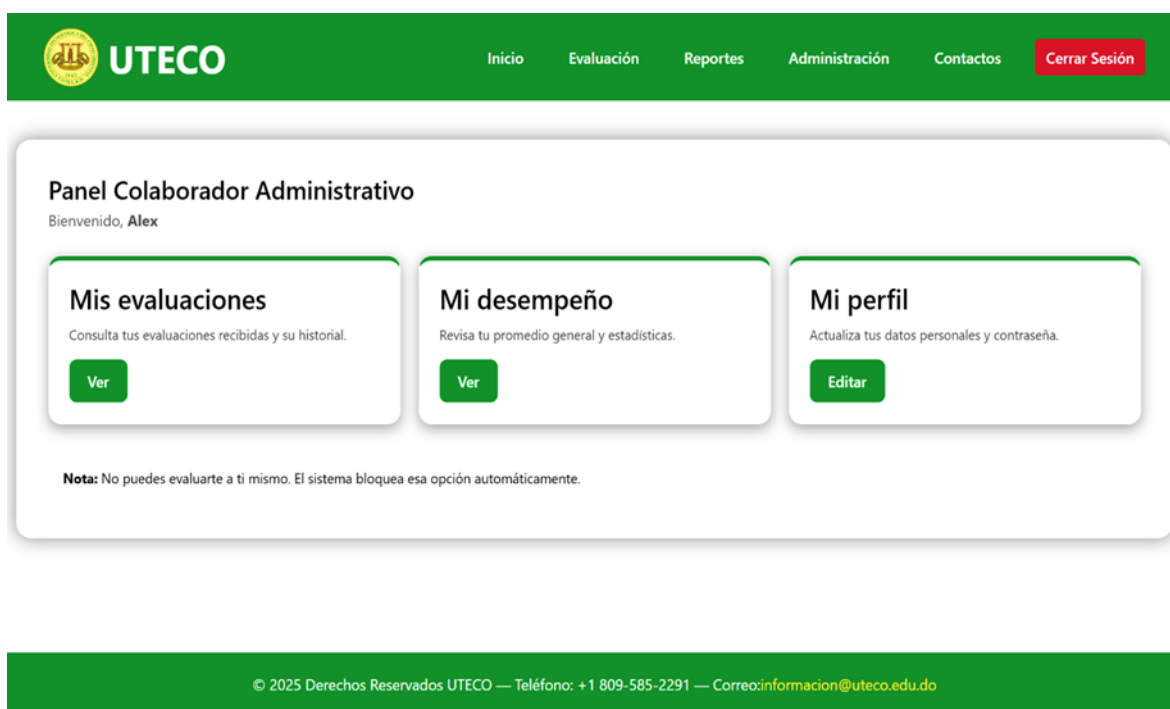


**Figura 8:** Registro del colaborador administrativo

**Fuente:** Elaboración propia.

## Panel del colaborador administrativo

Una vez iniciado sesión, el colaborador administrativo puede acceder a su panel principal, donde visualiza información relevante sobre su desempeño, evaluaciones realizadas, recomendaciones emitidas por los evaluadores y mi perfil.

### Módulos disponibles:

- **Mis evaluaciones:** permite visualizar las evaluaciones recibidas y el historial correspondiente.  
**Acción disponible:** botón Ver.
- **Mi desempeño:** permite consultar el promedio general y estadísticas del rendimiento.  
**Acción disponible:** botón Ver.
- **Mi perfil:** permite editar los datos personales y actualizar la contraseña.  
**Acción disponible:** botón Editar.

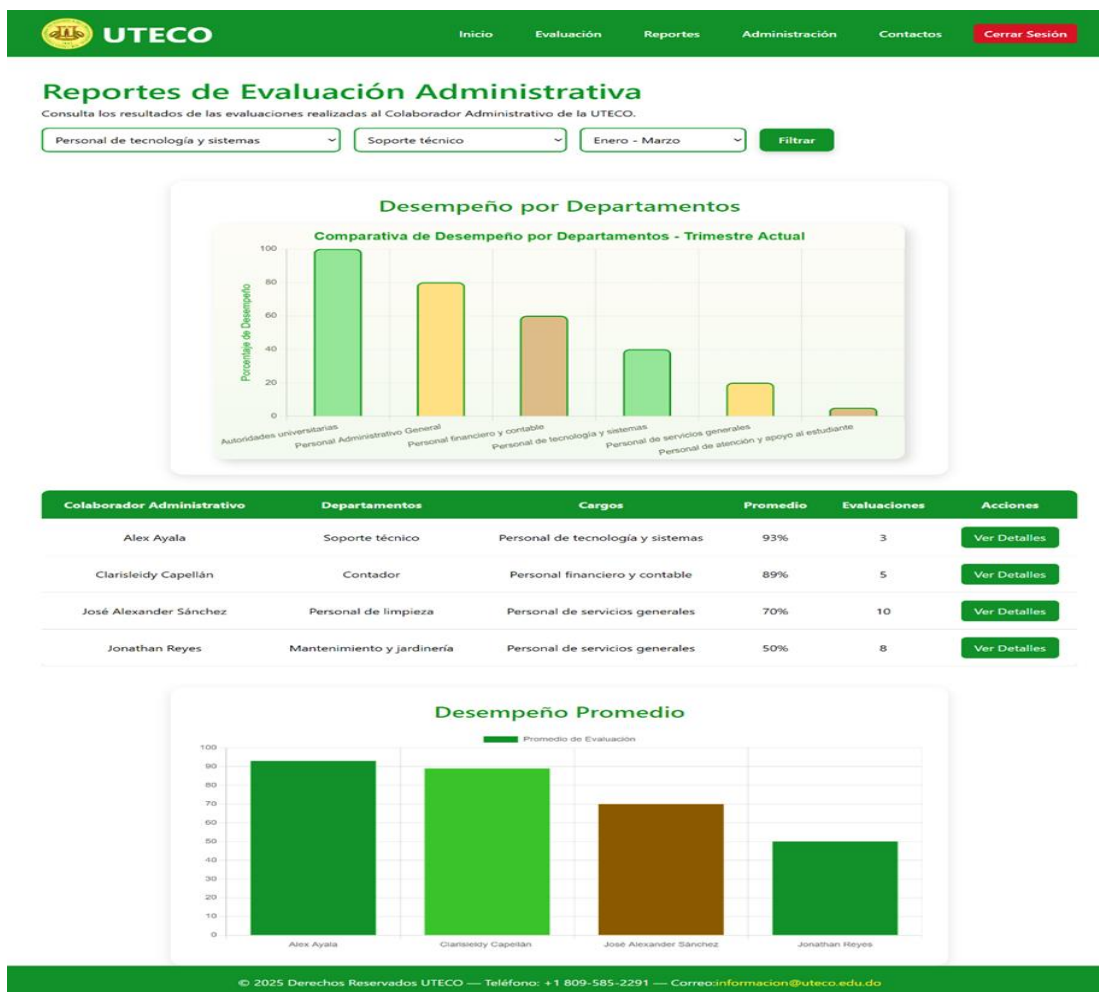


**Figura 9. Reportes de Evaluación**

Fuente: Elaboración propia.

## Reportes de evaluación

Este módulo permite consultar, analizar y visualizar los resultados de las evaluaciones de desempeño del personal administrativo de la UTECO, facilitando la toma de decisiones basada en datos objetivos.

### Funciones principales:

- Consultar los resultados de las evaluaciones realizadas al personal administrativo.
- Filtrar la información por **departamento, cargo y período de evaluación**.
- Visualizar el desempeño comparativo entre departamentos.
- Consultar el promedio de desempeño individual de cada colaborador.
- Acceder al detalle de las evaluaciones realizadas por colaborador.

## Cierre de sesión

Para finalizar el uso del sistema de forma segura, el usuario debe seleccionar la opción “**Cerrar sesión**”, ubicada en el menú principal. Esta acción garantiza la protección de la información y evita accesos no autorizados.

## Consideraciones finales

El uso adecuado del Portal Web de Evaluación del Desempeño contribuye a fortalecer la gestión del talento humano de la Universidad UTECO, promoviendo la transparencia, la mejora continua y la toma de decisiones basadas en información confiable. Se recomienda a los usuarios mantener la confidencialidad de sus credenciales y cerrar sesión al finalizar su actividad en el sistema.

**Fuente:** Elaboración propia.