

**REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA**  
**UNIVERSIDAD ALONSO DE OJEDA**  
**VICERRECTORADO ACADEMICO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**



**EVALUACION DEL DESEMPEÑO POR COMPETENCIAS EN EL HOSPITAL**  
**DR. PEDRO GARCIA CLARA-**  
Trabajo Especial de Grado para Optar al título de Licenciado en Administración  
Mención Relaciones Industriales

**AUTOR**

Br. Reyes, Alexander

**TUTORA DE CONTENIDO**

Lcda. Más y Rubí, Yasmely, Esp

**Ciudad Ojeda, Abril del 2018**

**UNIVERSIDAD ALONSO DE OJEDA**  
**EVALUACION DEL DESEMPEÑO POR COMPETENCIAS EN EL HOSPITAL**  
**DR. PEDRO GARCIA CLARA.**

**Autor (es):**

Br. Reyes, Alexander

**Tutora de Contenido:**

Lcda. Más y Rubí, Yasmely, Esp

**Resumen**

La presente investigación tuvo como objetivo de determinar el proceso de evaluación del desempeño por competencias en el Hospital Dr. Pedro García Clara, Municipio Lagunillas. Se sustenta bajo las teorías de Chaivenato, I. (2007/1997), Martha Alles (2007), entre otros: Desde el Punto de vista metodológico fue de tipo descriptiva, fundamentada en el diseño no experimental, transeccional de campo. La población estuvo conformada por (27) trabajadores del Hospital Dr. Pedro García Clara del departamento de Cirugía. Aplicando como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario con preguntas dicotómicas de respuestas simple SI / NO con una validez de contenido por tres (3) expertos y su confiabilidad a través del método de Kuder Richardson K-20, y su procesamiento de datos será bajo la estadística en Excel 2007. Se concluye que el Hospital Dr. Pedro García Clara del Municipio Lagunillas utiliza la evaluación por desempeño por competencias, con algunas debilidades, dentro de sus habilidades a evaluar se encuentran las competencias cardinales y específicas, se recomienda utilizar el método de evaluación 360° pues permitirá de manera más amplia apreciar las necesidades del personal y de la institución con miras a alcanzar los objetivos organizacionales y prestar un mejor servicio de calidad.

**Palabras clave:** Evaluación, Competencias, Desempeño.

Objetivo General: Determinar la Evaluación del Desempeño por Competencia en el Hospital Pedro García Clara, Ciudad Ojeda Municipio Lagunillas Estado Zulia

Objetivo Específico:	Variable	Dimensión	Indicador	Ítem
<b>Especificar los Responsables de la Evaluación del Desempeño por Competencia en el Hospital Pedro García Clara</b>	Evaluación del Desempeño por Competencia	<b>Responsables de la Evaluación del Desempeño</b>	Gerente Empleado Empleado/Gerente Equipo De Trabajo Órgano de Gestión de Personal Comité de Evaluación Evaluador 360	1-2 3-4 5-6 7-8 9-10 11-12 13-14
<b>Identificar el método de Evaluación del Desempeño por Competencia en el Hospital Pedro García Clara</b>		<b>Métodos de Evaluación del Desempeño por Competencias</b>	Autoevaluación Evaluación del Supervisor directo Evaluación 360 Evaluación 180 Comité de Calificación	15-16 17-18 19-20 21-22 23-24
<b>Distinguir las Competencias de la Evaluación del desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Pedro García Clara</b>		<b>Competencias de la Evaluación del Desempeño</b>	<b>Competencias Cardinales</b> Adaptabilidad / Compromiso en el Trabajo / Compromiso en la Calidad del Trabajo / Conciencia Organizacional / Ética / Flexibilidad / Iniciativa / innovación / Creatividad / Integridad /Justicia / Respeto / Prudencia / Responsabilidad <b>Competencias Específicas</b> Conducción de Personas / Empoderamiento / Liderazgo / Visión estratégica / Calidad y Mejora Continua / Capacidad de Organización / Comunicación Eficaz / Creatividad Técnica / Colaboración / Dinamismo y energía / Gestión de Logro y Objetivos / Iniciativa- Autonomía / Manejo de Crisis / Productividad / Trabajo en Equipo / Tolerancia	Lista de cotejo

**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA  
UNIVERSIDAD ALONSO DE OJEDA  
VICERRECTORADO ACADÉMICO  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS  
MENCIÓN RELACIONES INDUSTRIALES**



**EVALUACION DEL DESEMPEÑO EN EL HOSPITAL PEDRO GARCIA CLARA.  
VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO RECOLECCION DE DATOS**

**AUTOR**

Br. Alexander Reyes

**TUTORA DE CONTENIDO**

Yasmely Más y Rubí

Ciudad Ojeda febrero 2018

**Título de la investigación:** Evaluación del Desempeño en el Hospital Dr. Pedro García Clara, Municipio Lagunillas, Estado Zulia.

### **Definición conceptual de las variables**

Alles, M (2002) como el medio de obtener el éxito, sabiendo que la competencia se relaciona con la mejor manera de lograr los objetivos, los diferentes sub sistemas del sistema, diseñado a su vez en función de esas competencias que nos llevan al éxito, una correcta selección deberá contemplar los seguimientos derivados del conocimiento y los requerimientos de gestión, ya que el conjunto conforma el perfil requerido

A continuación se desarrolla de manera conceptual como operacional la variable tratadas en el estudio, la cual será ilustrada en el respectivo cuadro de Operacionalización, donde se detallan las dimensiones e indicadores y su conceptualización, de forma operacional.

### **Definición operacional**

La variable definida por la dimensión del estudio: Evaluación del Desempeño por competencia será abordada a través de las siguientes dimensiones e indicadores como: responsable de la evaluación sus indicadores tal como, el Gerente, Empleado, Empleado y el Gerente, Equipo de trabajo, Órgano de gestión del personal, comité de evaluación y el evaluador 360, los métodos de la evaluación como son autoevaluación, evaluación del supervisor directo, evaluación 180, evaluación 360 y el comité de evaluación.

De igual manera se consideraran las competencias cardinales Adaptabilidad, Compromiso en el Trabajo, Compromiso en la Calidad del Trabajo, Conciencia Organizacional, Ética, Flexibilidad, Iniciativa, innovación, Creatividad, Integridad, Justicia, Respeto, Prudencia, Responsabilidad; Competencias Especificas, Conducción de Personas, Empoderamiento, Liderazgo, Visión estratégica, Calidad y Mejora Continua, Capacidad de Organización, Comunicación Eficaz, Creatividad

Técnica, Colaboración, Dinamismo y energía, Gestión de Logro y Objetivos, Iniciativa- Autonomía, Manejo de Crisis, Productividad, Trabajo en Equipo, Tolerancia y específicas.

### **Objetivo general**

Determinar la Evaluación del Desempeño por Competencia en el Hospital Pedro García Clara, Ciudad Ojeda Municipio Lagunillas Estado Zulia

### **Objetivos específicos**

Especificar los responsables de la Evaluación del Desempeño por Competencia en el Hospital Dr. Pedro García Clara, Ciudad Ojeda Municipio Lagunillas Estado Zulia

Identificar el método de Evaluación del Desempeño por Competencia en el Hospital Dr. Pedro García Clara, Ciudad Ojeda Municipio Lagunillas Estado Zulia.

Distinguir las Competencias de la Evaluación del desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Pedro García Clara, Ciudad Ojeda Municipio Lagunillas Estado Zulia

### **Tipo de instrumento de recolección de datos**

La información se recabó a través de las técnicas de cuestionarios, la cual, será realizada mediante un organizador en categorías para proceder analizarlos posteriormente someterla a un proceso de cuestionarios, realizado por la investigadora, con el fin de analizar el desempeño de la empresa con la finalidad ayudar al Hospital Dr. Pedro García Clara, Ciudad Ojeda Municipio Lagunillas Estado Zulia, para implementar nuevas ideas al momento de realizar su proceso de evaluación.



[illegible]

## Instrumento No. 2 Lista de Cotejo

		Adaptabilidad	Compromiso en el trabajo	Compromiso en la calidad de trabajo	Conciencia Organizacional	Ética	Flexibilidad	Iniciativa	Innovación	Creatividad	Integridad	Justicia	Respeto	Prudencia	Responsabilidad
Señale con una X las Competencias Cardinales que le son consideradas al momento de evaluarle															

Señale con una X las Competencias Especificas que le son consideradas al momento de evaluarle	
	Conducción de Personas
	Empoderamiento
	Liderazgo
	Visión Estratégica
	Calidad y Mejora continua
	Capacidad de Planificación
	Capacidad de Organización
	Comunicación Eficaz
	Creatividad técnica
	Colaboración
	Dinamismo y Energía
	Gestión
	Logro de los objetivos
	Iniciativa-Autonomía
	Manejo de Crisis
	Productividad
	Trabajo en Equipo
	Tolerancia

## Referencias Bibliográficas

- Alles, M. (2002), Dirección Estratégica De Recursos Humanos Gestión Por Competencias: El Diccionario. Editorial Granica, Buenos Aires. Argentina.
- Alles, M. Gestión por competencias, disponible en: <http://www.udla.edu.ec> (2017/05/11).
- Ávila Baray, H. L. (1999). Introducción a la metodología de la investigación. México: Eumed.net.
- Barcelo, J. (2014) nuevas tendencias en la Evaluación del desempeño disponible en: <https://www.imf-formacion.com/blog/recursos-humanos/evaluacion-desempeno/nuevas-tendencias-en-evaluacion-del-desempeno/>
- Chiavenato, I (2000), Administración de recursos Humanos. 3ra Edición México. McGraw-Hill.
- Chiavenato, I (2002). Gestión del Talento Humano. Editorial McGrawHill. Bogotá, Colombia.
- Chiavenato, I (2007), Administración de recursos humanos El capital humano de las organizaciones. 8ta Edición. En español por McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. México.
- Evaluación del desempeño, disponible en: <http://www.hrider.net>
- Gestión por competencias, disponible en: <http://www.grupogestionporcompetencias.blogspot.co.id> (05/2008)
- Gil, I, Ruiz, J. (1997), La nueva dirección de personas en la empresa. Madrid: McGraw-Hill
- Llopart, P. X (1997), La gestión de los recursos Humanos en base a las Competencias, tesis doctoral, departamento economía y empresas, UAB Barcelona
- Méndez, C, (2006), Metodología, diseño y desarrollo del proceso de investigación, Mexico: Limusa S. A
- Porraz Baez, E, (2004), La evolución de los paradigmas. Revista Internacional Magisterio. N°10, Agosto, España
- Pérez, J (2012), Administración moderna de personal. 7ma Edición. Editorial CENGAGE Learning. México