

INTRODUCCIÓN

1. Introducción

En la actualidad todas las empresas sean estas grandes, medianas y/o pequeñas deberían contar con un área de Recursos Humanos siendo esta interdisciplinaria ya que influyen gran cantidad de campos de conocimiento.

Considerando a las personas como recursos humanos que ingresan , permanecen y participan en la organización en cualquier nivel jerárquico, están distribuidos en todos los niveles ; institucional de la organización , gerencia y asesoría , técnicos auxiliares y operarios, supervisores por tanto es el único recurso vivo y dinámico de la organización y decide el manejo de los demás, que son físicos o materiales, las personas aportan hacia el crecimiento y desarrollo de las organizaciones con sus habilidades, conocimientos, actitudes, percepciones, comportamientos ,etc. Sin importar el cargo que ocupen ya sea director, gerente, supervisor, operario o técnico las personas cumplen diversos roles dentro de la jerarquía de autoridad y responsabilidad que existe en una institución.

Dentro del proceso de aplicación de personas se tiene como política los criterios de evaluación de la calidad y la adecuación de recursos humanos mediante la evaluación del desempeño.

La evaluación del desempeño es un concepto dinámico ya que las organizaciones siempre evalúan a los empleados con cierta continuidad sea formal o informalmente. Es un medio que permite localizar problemas de supervisión de personal en integración de empleado a la organización o al cargo que ocupa en la actualidad desacuerdos, desaprovechamiento de empleados con potencial más elevado que el requerido por el cargo, motivación, etc. Puesto que la evaluación del desempeño ya no es el proceso simple que solía ser, ahora es más importante llevarlo a cabo mientras que a la vez se realizan actividades claves del puesto de trabajo.

Si el área de administración de recursos humanos realiza su trabajo para adquirir personas capaces para desarrollar sus habilidades básicas para trabajar, igualmente debe asegurarse de que ellas sepan cuáles son las conductas que se espera que

presenten; que comprendan cómo las van a evaluar, y que crean que la evaluación se realizará de una manera justa y equitativa.

2. Problemática

El sistema boliviano de salud nace hace 40 años con la creación del Ministerio de Higiene y Salubridad, con una estructura organizativa, respondiendo al perfil epidemiológico nacional y al enfoque dominante de la época, buscando proteger a la población contra los riesgos de maternidad, enfermedad y riesgos profesionales.

En la última década Tarija a vivido profundos cambios que han alterado los rasgos centrales de la ciudad de antes, cambios que se materializan en fenómenos nuevos como el elevado crecimiento demográfico que es mayor en el área urbana, esto se debe a la inmigración del área rural en busca de oportunidades para mejorar sus condiciones de vida, en consecuencia este incremento de la población trae consigo el incremento de enfermedades lo que ocasiona un aumento en la demanda de los servicios que ofrece el Hospital Regional San Juan de Dios.

El hospital para cubrir todas las necesidades de la población, debe tener a funcionarios y profesionales en las diferentes áreas que sean capaces, idóneos al desempeñar sus funciones tratando de satisfacer al máximo las expectativas de la población.

3. Identificación y Planteamiento del Problema

3.1. Fundamentos del Problema que se Conocen

- Actualmente el Hospital Regional San Juan de Dios realiza la evaluación del desempeño a su personal mediante métodos basados en el pasado.
- Por este motivo los métodos no están actualizados en lo que se refiere a las nuevas tendencias que existen para la evaluación del desempeño.
- En el Hospital Regional San Juan de Dios la evaluación del desempeño se realiza solamente una vez al año.

3.2. Fundamentos del Problema que se Pretenden Conocer

- Saber si las nuevas tendencias en la evaluación del desempeño dentro (Gestión por Competencias) son aplicables al Hospital Regional San Juan de Dios.
- Los beneficios que obtendría el Hospital Regional San Juan de Dios con la aplicación de la nueva tendencia (Gestión por Competencias), para permitir el tratamiento de recursos humanos como una importante ventaja competitiva, cuya productividad puede desarrollarse de modo indefinido.
- Determinar las fortalezas y debilidades del servicio que actualmente presta el Hospital Regional San Juan de Dios.

3.3. Formulación del Problema

¿Qué incidencia tiene el uso de métodos de evaluación basados en el pasado para el logro de una gestión por competencias en el Hospital Regional San Juan de Dios?

3.4. Justificación del Tema

La importancia de un ajuste en lo que se refiere los métodos para evaluar el desempeño, ya que a través de ello y mediante procesos se pretende seguir y localizar al recurso humano con características adecuadas e idóneas para él , e indicar si las personas se hallan integradas en sus cargos o tareas, el desempeño y los resultados que alcanzan al realizar su trabajo, identificando así las fortalezas, potencialidades y debilidades que deben corregirse a demás se busca el logro del la excelencia mediante una inversión en el entrenamiento, capacitación y desarrollo de las personas considerándolas hoy en día como elemento estratégico y talento humano que debe estimularse y desarrollarse y no simplemente un recurso humano inerte de los que puede disponerse.

Pero no serviría de nada invertir en el recurso humano si no existe un adecuado sistema de evaluación del desempeño que muestre en que medida los pasos o acciones que se siguen permiten alcanzar el logro de los objetivos deseados.

4. Determinación de Objetivos

4.1. Objetivo General

- Conocer, implementar e interpretar métodos de evaluación del desempeño para el logro de una Gestión por Competencias en el Hospital Regional San Juan de Dios.

4.2. Objetivos Específicos

- Determinar específicamente que dificultades o limitaciones se presentan al desarrollar una evaluación del desempeño.
- Estudiar las necesidades y expectativas del personal que conforma el Hospital Regional San Juan de Dios.
- Relacionar las expectativas del empleado con el propósito de la evaluación de su desempeño.
- Evaluar en que medida el personal del Hospital Regional San Juan de Dios, se encuentra integrado en su cargo o tarea que actualmente desempeña.

5. Alcance de la Investigación

5.1. Alcance Social

El trabajo de investigación se realizará con el personal de un determinado departamento del Hospital Regional San Juan de Dios.

5.2. Alcance Temporal

La realización del presente trabajo de investigación abarca la recopilación, análisis e interpretación de la información comprendida entre los periodos 2004-2005 (información secundaria).

5.3. Área del Conocimiento

El trabajo está orientado al estudio de la administración del desempeño del recurso humano que comprende el área de Recursos Humanos.

6. Aspectos Metodológicos de la Investigación

6.1. Marco Teórico

Para llevar adelante nuestro trabajo de investigación utilizaremos el método comparativo-teórico realizando una revisión bibliográfica sobre la temática a investigar.

6.2. Diagnóstico

En el diagnóstico se aplica los métodos de investigación teórica como la inducción, deducción y el método de la investigación empírica, como es la observación directa.

6.3. Modelo

Como modelo de propuesta se utilizará el método deductivo.

6.4. Fuentes de Información Primaria

- Observación directa
- Encuestas
- Entrevistas

6.5. Fuentes de Información

- División del Personal
- Manual de funciones
- Información de Fuentes Gubernamentales (ministerio de Salud)