

Universidad Nacional
Experimental
de los Llanos Occidentales
“EZEQUIEL ZAMORA”



LA UNIVERSIDAD QUE
SIEMBRA

Vicerrectorado de Infraestructura
y Procesos Industriales
Programa de Estudios Avanzados
Maestría en Gerencia Pública

**MODELO EVALUATIVO COMO ESTRATEGIA GERENCIAL PARA LA
MEDICION DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LAS COCINERAS DE LA
PATRIA SAN CARLOS – COJEDES**

Requisito parcial para optar al Grado Académico de
Magister Scientiarum

Autor: Yorbel García
Tutor: Dr. Robert Ardiles

SAN CARLOS, JUNIO 2022

Universidad Nacional
Experimental
de los Llanos Occidentales
“EZEQUIEL ZAMORA”



LA UNIVERSIDAD QUE
SIEMBRA

Vicerrectorado de Infraestructura
y Procesos Industriales
Programa de Estudios Avanzados
Maestría en Gerencia Pública

**MODELO EVALUATIVO COMO ESTRATEGIA GERENCIAL PARA LA
MEDICION DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LAS COCINERAS DE LA
PATRIA SAN CARLOS – COJEDES**

Requisito parcial para optar al Grado Académico de
Magister Scientiarum

Autor: Yorbel García
Tutor: Dr. Robert Ardiles

SAN CARLOS, JUNIO 2022



ACTA DE ADMISIÓN TRABAJO ESPECIAL DE GRADO, TRABAJO DE GRADO, TESIS DOCTORAL

Nosotros, miembros del jurado de:

Trabajo Especial de Grado	<input checked="" type="checkbox"/>	Trabajo de Grado	<input type="checkbox"/>	Tesis Doctoral	<input type="checkbox"/>
---------------------------	-------------------------------------	------------------	--------------------------	----------------	--------------------------

Titulado(a):

MODELO EVALUATIVO COMO ESTRATEGIA GERENCIAL PARA LA MEDICIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LAS COCINERAS DE LA PATRIA SAN CARLOS - COJEDES

Elaborado por el (la) participante:

Nombres, Apellidos y Cédula de Identidad

YORBEL GARCÍA, C.I. V- 17.594.397

Como requisito parcial para optar al grado académico de: Maqister Scientiarum, el cual es ofrecido en el programa de: Maestría en Gerencia Pública, del Programa de Estudios Avanzados del Vicerrectorado de Infraestructura y Procesos Industriales de la UNELLEZ - San Carlos, hacemos constar que hoy: 13 de junio de 2022, a las: 2:00 p.m. se realizó la admisión del mismo, acordando que:

- EL TRABAJO / TESIS SE ACEPTA PARA LA PRESENTACIÓN / DEFENSA ORAL.
- EL TRABAJO / TESIS SE ACEPTA PARA LA PRESENTACIÓN / DEFENSA ORAL, UNA VEZ QUE SE ADOPTEN LAS MODIFICACIONES SUGERIDAS.
- EL TRABAJO / TESIS NO SE ACEPTA PARA LA DEFENSA ORAL.

Se estableció como fecha de presentación / defensa, el día: **Jueves 16 de junio de 2022. Hora: 10:30 a.m.**, Dando fe de ello levantamos la presente acta en San Carlos, a los trece (13) días de junio de 2022.

1.- Jurado Coordinador (a)

Dr. Robert Ardiles,

C.I. V- 19.357.841 (Tutor-UNELLEZ)

2.- Jurado Principal

Dra. Yesenia Fuentes,

C.I. V- 13.734.377 (UNELLEZ)

3.- Jurado Principal

Dr. Rafael Reyes,

C.I. 6.898.573 (UNESR)

4.- Jurado Suplente

Dr. Danny Orasma,

C.I. 11.964.355 (UNELLEZ)

5.- Jurado Suplente

Dra. Eloina Gamez,

C.I. V- 4.097.982 (IUTEMAR)

Nota: Esta acta es válida con tres (03) firmas y un sello.



ACTA DE PRESENTACIÓN / DEFENSA TRABAJO ESPECIAL DE GRADO, TRABAJO DE GRADO, TESIS DOCTORAL

Nosotros, miembros del jurado de:

Trabajo Especial de Grado	<input checked="" type="checkbox"/>	Trabajo de Grado	Tesis Doctoral
---------------------------	-------------------------------------	------------------	----------------

Titulado(a):

MODELO EVALUATIVO COMO ESTRATEGIA GERENCIAL PARA LA MEDICIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LAS COCINERAS DE LA PATRIA SAN CARLOS - COJEDES

Elaborado por el (la) participante:

Nombres, Apellidos y Cédula de Identidad

YORBEL GARCÍA, C.I. V- 17.594.397

Como requisito parcial para optar al grado académico de: *Magister Scientiarum*, el cual es ofrecido en el programa de: *Maestría en Gerencia Pública*, del Programa de Estudios Avanzados del Vicerrectorado de Infraestructura y Procesos Industriales de la UNELLEZ - San Carlos, hacemos constar que hoy, **jueves 16 de junio de 2022** a las 11:20 AM, se realizó la presentación / defensa del mismo, acordando:

- APROBAR LA PRESENTACIÓN / DEFENSA DEL TRABAJO / TESIS.
- APROBAR LA PRESENTACIÓN / DEFENSA DEL TRABAJO / TESIS, OTORGANDO MENCIÓN PUBLICACIÓN.
- APROBAR LA PRESENTACIÓN / DEFENSA DEL TRABAJO / TESIS, OTORGANDO MENCIÓN HONORÍFICA.
- APROBAR LA PRESENTACIÓN / DEFENSA DEL TRABAJO / TESIS, OTORGANDO MENCIÓN PUBLICACIÓN Y HONORÍFICA.

Dando fe de ello levantamos la presente acta, la cual finalizó a las 11:50 AM.

1.- Jurado Coordinador (a)

Dr. Robert Ardiles,

C.I. V- 19.357.841 (Tutor UNELLEZ)

2.- Jurado Principal

Dra. Yesenia Fuentes,

C.I. V- 13.734.377 (UNELLEZ)

3.- Jurado Principal

Dr. Rafael Reyes,

C.I. 6.898.573 (UNESR).

4.- Jurado Suplente

Dr. Danny Orasma,

C.I. 11.964.355 (UNELLEZ)

5.- Jurado Suplente

Dra. Eloina Gamez,

C.I. V- 4.097.982 (IUTEMAR).

Nota: Esta acta es válida con tres (03) firmas y un sello.



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
"EZEQUIEL ZAMORA"
UNELLEZ VIPI COJEDES



**COMISIÓN ASESORA DEL PROGRAMA ESTUDIOS AVANZADOS
RESOLUCIÓN CAPRESAV N°2021/696**

UNIDAD EJECUTORA: SUBPROGRAMA CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICAS

PLANTEAMIENTO: Solicitud de **aprobación del Proyecto de Trabajo de Grado** realizado por **YORBEL ALEXANDER GARCIA, C.I. V- 17.594.397**, cursante del Programa de Estudios de Maestría en Gerencia Pública, titulado: **MODELO DE EVALUACIÓN COMO ESTRATEGIA GERENCIAL PARA LA MEDICION DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LAS COCINERAS DE LA PATRIA, ESTADO COJEDES**, bajo la tutoría del Dr. **ROBERT ARDILES, C.I: V-19.357.841 (UNELLEZ)**, presentado por la MSc. Carolina Varela C.I V.-11.151.333, Jefe del Programa de Estudios Avanzados UNELLEZ Cojedes.

FECHA: 11/10/2021

ACTA N°: 045 ORDINARIA

PUNTO: 86

Luego de leída y discutida la documentación correspondiente por parte de los Consejeros:

CONSIDERANDO

Que el artículo 48, literal j del reglamento del Programa de Estudios Avanzados de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales "Ezequiel Zamora", faculta a la Comisión Asesora estudiar este tipo de solicitud.

CONSIDERANDO

Que el artículo 59, literal f del reglamento del Programa de Estudios Avanzados de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales "Ezequiel Zamora", establece que son atribuciones del Jefe de Subprograma, remitir solicitudes estudiantiles.

CONSIDERANDO

Que se cumplió con lo establecido en el artículo 30, parágrafo cuarto del Reglamento del Programa de Estudios Avanzados de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales "Ezequiel Zamora", el cual establece "los proyectos de los Trabajos Técnicos, Trabajos Especiales de Grado, los Trabajos de Grado y las Tesis Doctorales deberán ser revisados y aprobados en su contenido, forma y estilo por la Comisión de Revisión designada por la Jefatura del Subprograma de Estudios Avanzados."

LA COMISIÓN ASESORA RESUELVE:

APROBAR el Proyecto de Trabajo de Grado realizado por **YORBEL ALEXANDER GARCIA, C.I. V- 17.594.397**, cursante del Programa de Estudios de Maestría en Gerencia Pública, titulado: **MODELO DE EVALUACIÓN COMO ESTRATEGIA GERENCIAL PARA LA MEDICION DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LAS COCINERAS DE LA PATRIA, ESTADO COJEDES**, bajo la tutoría del Dr. **ROBERT ARDILES, C.I: V-19.357.841 (UNELLEZ)**, presentado por la MSc. Carolina

"La ciencia y la tecnología al servicio de la liberación permanente de la humanización del hombre"

APROBACIÓN DEL TUTOR

Yo, ROBERT ALEJANDRO ARDILES ORTUÑO, cédula de identidad N° V-19.357.841, en mi carácter de tutor del Trabajo de Grado, titulado MODELO EVALUATIVO COMO ESTRATEGIA GERENCIAL PARA LA MEDICION DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LAS COCINERAS DE LA PATRIA SAN CARLOS – COJEDES, presentado por el ciudadano YORBEL ALEXANDER GARCIA PINTO para optar al grado de Magister Scientiarum, por medio de la presente certifico que he leído el Trabajo y considero que reúne las condiciones necesarias para ser defendido y evaluado por el jurado examinador que se designe.

En la ciudad de San Carlos, a los ocho (08) días del mes de febrero del año 2022.

Nombre y Apellido: ROBERT ARDILES\

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'R. Ardiles', is written over a horizontal line. The signature is stylized and somewhat cursive.

Firma de Aprobación del Tutor

Fecha de entrega: 08/02/2022

AGRADECIMIENTO

A Dios y su Hijo que me dieron fuerza, voluntad y amor por mi carrera.

A mi madre Carmen Pinto y padre Henry García que me guó y oriento siempre por el buen camino y fue mi ejemplo y por su preocupación y amor.

A mis hermanos quien más que ellos para entender por todo lo que se pasa y se vive durante este trabajo de grado.

A mi familia por estar allí en cada logro obtenido.

A mis profesores que a lo largo de mi carrera me enseñaron y me brindaron su apoyo y amistad.

Al personal que labora en el Programa de Alimentación Escolar (PAE) de la Zona Educativa del Estado Cojedes.

A la “Unellez”, por ser el centro de estudio que me brindó la oportunidad de formarme profesionalmente.

A mi tutor Dr. Robert Ardiles, por la constancia, consejos y apoyo prestado a lo largo del presente trabajo.

Yorbel García.

DEDICATORIA

A Dios primeramente por la fortaleza y el amor que me dio para finalizar con éxito una meta más en mi vida.

A mi madre por el apoyo, su amor y comprensión en todo momento.

A mi papa quien es una persona que admiro por su fortaleza y perseverancia y humildad en seguir siempre hacia adelante.

A mis hermanos por su amor, comprensión y apoyo en el logro de mi carrera.

A toda mi familia que de una u otra forma siempre estuvieron allí, con sus consejos y apoyo.

Yorbel García.

Tabla de contenido

APROBACIÓN DEL TUTOR	vi
AGRADECIMIENTO	vii
DEDICATORIA	viii
RESUMEN	xiii
INTRODUCCIÓN	15
CAPÍTULO I.....	17
EL PROBLEMA	17
1.1 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	17
OBJETIVOS de la INVESTIGACIÓN	19
Objetivo General.....	19
Objetivos Específicos	19
JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA.....	19
CAPITULO II.....	20
BASES TEÓRICAS	20
2.1 Antecedentes de la investigación.....	20
Bases Teóricas	22
Talento Humano.....	22
Desempeño	23
Evaluación del Desempeño.....	23
Principios fundamentales de la evaluación del desempeño	24
Beneficios de la Evaluación del Desempeño	25
Métodos de la Evaluación del Desempeño	27
Bases Legales	29
Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999)	29
Ley del Estatuto de la Fundación Pública (2002).....	30
Operacionalización de las variables.....	33
CAPÍTULO III.....	34
MARCO METODOLÓGICOS.....	34
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	34
Enfoque Paradigmático	34
Tipo de Investigación.....	35

Diseño de la Investigación	35
Modalidad de la Investigación	36
Población y muestra.....	36
Población.....	36
Muestra	36
Técnicas e instrumentos de recolección de datos	37
Validez y confiabilidad del instrumento	38
CAPÍTULO IV	40
PRESENTACION Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.....	40
Cuadro N° 2: Personal. Evaluación.....	40
Cuadro N° 3: Personal. Desempeño.....	41
Cuadro N° 4: Personal. Procedimiento.	41
Cuadro N° 5: Personal. Mecanismo.....	42
Cuadro N° 6: Personal. Efectividad.	43
Cuadro N° 7: Capacitación. Seguimiento.	43
Cuadro N° 8: Capacitación. Beneficios.	44
Cuadro N° 9: Capacitación. Mejoramiento.....	44
Cuadro N° 10: Talento Humano. Talento.	45
Cuadro N° 11: Talento Humano. Valores.....	45
Cuadro N° 12: Talento Humano. Valores.....	46
Cuadro N° 13: Talento Humano. Compromiso.	46
Cuadro N° 14: Talento Humano. Responsabilidad.....	47
Cuadro N° 15: Talento Humano. Trabajo Grupal.....	48
Cuadro N° 16: Talento Humano. Cooperación.....	48
Cuadro N° 17: Gestión. Planificación.....	49
Cuadro N° 18: Gestión. Organización.	49
Cuadro N° 19: Gestión. Control.	50
Cuadro N° 20: Gestión. Toma Decisiones.....	51
Cuadro N° 21: Gestión. Toma Decisiones.....	51
CAPÍTULO V.....	53
LA PROPUESTA	53
5.1. Presentación.....	53

Fundamentación de la Propuesta	54
Objetivo General:	54
Objetivos Específicos:	55
Justificación de la Propuesta	55
Factibilidad de la propuesta	55
Estructura de la Propuesta	56
5.3.3 Ejecución de la Propuesta	58
Tabla 14: Encuentro sobre la Estrategia gerencial e Instrumento Evaluativo	59
FASE III: Ejecución de la aplicación del Instrumento evaluativo como estrategia gerencial para medir el desempeño laboral.	60
Fase IV: Evaluación del impacto de la aplicación del instrumento como estrategia gerencial para medir el desempeño laboral de la cocineras de la patrias de la ciudad de San Carlos Estado Cojedes.....	61
5.3.4. Evaluación y Análisis de la Propuesta	61
CONCLUSIÓN Y RECOMENDACIONES	63
Conclusión	63
Recomendaciones	64
REFERENCIAS CONSULTADAS	65
Anexos	68
INSTRUMENTO	70

Listados de Cuadros.

Operacionalización de las variables.....	33
Cuadro N° 2: Personal. Evaluación.....	40
Cuadro N° 3: Personal. Desempeño.....	41
Cuadro N° 4: Personal. Procedimiento.....	41
Cuadro N° 5: Personal. Mecanismo.....	42
Cuadro N° 6: Personal. Efectividad.....	43
Cuadro N° 7: Capacitación. Seguimiento.....	43
Cuadro N° 8: Capacitación. Beneficios.....	44
Cuadro N° 9: Capacitación. Mejoramiento.....	44
Cuadro N° 10: Talento Humano. Talento.....	45
Cuadro N° 11: Talento Humano. Valores.....	45
Cuadro N° 12: Talento Humano. Valores.....	46
Cuadro N° 13: Talento Humano. Compromiso.....	46
Cuadro N° 14: Talento Humano. Responsabilidad.....	47
Cuadro N° 15: Talento Humano. Trabajo Grupal.....	48
Cuadro N° 16: Talento Humano. Cooperación.....	48
Cuadro N° 17: Gestión. Planificación.....	49
Cuadro N° 18: Gestión. Organización.....	49
Cuadro N° 19: Gestión. Control.....	50
Cuadro N° 20: Gestión. Toma Decisiones.....	51
Cuadro N° 21: Gestión. Toma Decisiones.....	51
Tabla 14: Encuentro sobre la Estrategia gerencial e Instrumento Evaluativo	59
FASE III: Ejecución de la aplicación del Instrumento evaluativo como estrategia gerencial para medir el desempeño laboral.....	60
Fase IV: Evaluación del impacto de la aplicación del instrumento como estrategia gerencial para medir el desempeño laboral de la cocineras de la patrias de la ciudad de San Carlos Estado Cojedes.....	61

**UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL DE LOS LLANOS
OCCIDENTALES “EZEQUIEL ZAMORA”
VICERRECTORADO DE INFRAESTRUCTURA Y PROCESOS
INDUSTRIALES
COORDINACIÓN DE ÁREA DE POSTGRADO MAESTRÍA
ADMINISTRACIÓN MENCIÓN GERENCIA GENERAL**

**MODELO EVALUATIVO COMO ESTRATEGIA GERENCIAL PARA
LA MEDICION DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LAS COCINERAS
DE LA PATRIA SAN CARLOS – COJEDES.**

AUTOR: Yorbel A. Garcia P.

TUTOR: Robert A. Ardiles O.

AÑO: 2022

RESUMEN

El propósito de esta investigación es de introducir un modelo evaluativo como estrategia gerencial para la medición del desempeño laboral de las cocineras de la patria San Carlos Estado Cojedes, se toma como base teórica el enfoque de la evaluación del desempeño de Padrón, para las cuales se fijaron como objetivos específicos, diagnosticar el desempeño del personal e actual departamento ya antes mencionado, como segundo objetivo específico determinar los elementos para realizar la evaluación de desempeño del talento humano que elabora en dicho departamento y por último, mencionar la importancia de la evaluación el desempeño del talento humano al personal que labora en el Departamento del programa de alimentación Escolar de la Zona Educativa del Estado Cojedes. La misma se perfilo como una investigación de campo de carácter descriptivo, delineándose como un estudio no experimental. La población a estudiar estuvo constituida por 250 cocineras que se desempeñan en el mencionado departamento para lo cual no se realizó selección de muestra sino que se procedió a trabajar con el total del universo o población. Se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento de recolección de datos el cuestionario conformado por veinte (20) ítems con las siguientes categorías de respuesta en escala Lickert: Totalmente de acuerdo, De acuerdo, Indeciso, En desacuerdo y Totalmente en desacuerdo. La validez se realizó a través del juicio de tres (03) expertos y la confiabilidad se calculó mediante el método estadístico Alpha de Cronbach. Los autores concluyen que mayoritariamente los encuestado están conscientes de que la evaluación del desempeño es un instrumento que permite detectar las debilidades y fortaleza de los empleados en el ejercicio de sus funciones.

Descriptor: Evaluación, Desempeño, Talento Humano

NATIONAL EXPERIMENTAL UNIVERSITY OF LOS LLANOS
WESTERN “EZEQUIEL ZAMORA”
VICERECTORATE OF INFRASTRUCTURE AND INDUSTRIAL PROCESSES
COORDINATION OF POSTGRADUATE AREA MASTER'S DEGREE IN
ADMINISTRATION GENERAL MANAGEMENT MENTION

**EVALUATIVE MODEL AS A MANAGEMENT STRATEGY FOR THE
MEASUREMENT OF THE JOB PERFORMANCE OF THE COOKS OF THE
COUNTRY SAN CARLOS – COJEDES.**

AUTHOR: Yorbel A. Garcia P.
GUARDIAN: Robert A. Ardiles O.
YEAR: 2022

ABSTRACT

The purpose of this research is to introduce an evaluative model as a managerial strategy for measuring the work performance of the cooks of the homeland San Carlos Cojedes State, the approach of the Padrón performance evaluation is taken as a theoretical basis, for which They set as specific objectives, to diagnose the performance of the personnel and the current department already mentioned above, as a second specific objective to determine the elements to carry out the performance evaluation of the human talent that it elaborates in said department and finally, to mention the importance of the performance evaluation of human talent to the staff that works in the Department of the School Feeding Program of the Educational Zone of the Cojedes State. It was outlined as a descriptive field investigation, outlining itself as a non-experimental study. The study population consisted of 250 cooks who work in the aforementioned department, for which no sample selection was made, but instead the entire universe or population was worked on. The survey technique was used and the questionnaire made up of twenty (20) items was used as a data collection instrument with the following response categories on the Likert scale: Strongly agree, Agree, Undecided, Disagree and Strongly disagree. Validity was performed through the judgment of three (03) experts and reliability was calculated using Cronbach's Alpha statistical method. The authors conclude that the majority of those surveyed are aware that performance evaluation is an instrument that allows detecting the weaknesses and strengths of employees in the exercise of their functions.

Descriptors: Evaluation, Performance, Human Talent.

INTRODUCCIÓN

Los cambios que se han suscitado en el mundo a raíz de la globalización, han traído consigo el avance en la información, comunicación y tecnología, las cuales han incidido notablemente en los aspectos sociales, políticos, económicos, que circundan la gerencia de todo ente bien sea público y privado. Tanto es así, que, gracias al progreso, se han ido incursionando, incorporando, mejorando, adaptando o adoptando, mecanismo que permiten la agilización, actualización e inmediatez de cada uno de los procesos administrativos efectuados en beneficios propio de la organización.

Para enfrentar el reto que ello implica, la evaluación del desempeño, ha sido adoptada como un medio valido que permite ayudar a los gerentes, presidentes, directores y supervisores, al disponer de técnicas para evaluar la labor de cada empleado. Claro está, ello se debe a que las evaluaciones como tal, constituyen una herramienta máxima de utilidad, más si son usadas durante el proceso de reclutamiento, selección, incorporación o ascensos. Conforme a lo enunciado anteriormente, queda en manos del ente empleador, escoger un modelo que le sirva de guía para evaluar el desempeño, ajustado a las necesidades y características propias de la organización.

En ese contexto en Venezuela, la evaluación del desempeño en los trabajadores, funciona como un proceso que debe darse de manera continua, sistemática, en donde se valora, primero que nada, el desempeño de su cargo y el cumplimiento de sus funciones, esto con un conjunto acciones como rendimiento, actitudes, comportamiento laboral. Para Chiavenato (2002) define a la evaluación del desempeño como “un sistema de apreciación del desenvolvimiento del individuo en su cargo, y de su potencial de desarrollo” (p.198). Toda evaluación es un paso para estimar o juzgar el valor, la excelencia, las cualidades o el status de algún objeto o persona. De ahí que en los últimos años, las organizaciones interesadas en lograr la

superación en su personal, esto ha llevado a que se han motivado en implementar las evaluaciones del desempeño a sus trabajadores.

De ahí, que los que conforman la organización, se impacientan por la mejora de la gestión organizacional. El Gerente, el profesional, el analista, el inspector, todos ellos influyen en la calidad de vida que se desarrolla en los centros de trabajos. En este contexto, la autora Atalaya (1999) expresa “los gerentes que representa el sistema administrativo deben de tratar de conocer las bases del comportamiento organizacional como medio para mejorar las relaciones entre las personas y la organización. Los encargados tratan de crear un ambiente en el que la gente se sienta motivada, trabaje más productivamente y sea más eficiente” (s/n).

En este orden de idea se realizará este estudio como una alternativa de analizar las necesidades motivacionales de las cocineras de la patria de la zona educativa Cojedes, para ofrecer alternativa que contribuyan a la mejoría del desempeño laboral, y que sirva para reforzar la cualidad de cada uno de los empleados, ayudándolo a estar más identificados he implicados con su trabajo.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

En el plano laboral es cada vez más trascendental conocer aquellos factores que repercuten en el rendimiento laboral de que cada persona que conforma la organización. Se sabe que ciertos componentes físicos y sociales influyen sobre el comportamiento humano, es allí donde la evaluación para el desempeño determina la forma en que el individuo percibe su trabajo, su rendimiento, su productividad y satisfacción entre otros aspectos.

Si bien es cierto que desde los inicios de la humanidad el hombre siempre se ha orientado a la búsqueda constante de mejorar el entorno donde se desenvuelve, para ello ha sido necesario no solo su inteligencia y voluntad sino también la cooperación y ayuda mutua, que ha dado como resultado el trabajo en equipo. Cabe destacar, que con la evolución de la especie humana el mundo moderno, y en especial las empresas también han requerido de grupos de personas con el fin de constituirse, evolucionar, lograr objetivos comunes y consolidarse en el tiempo, lo cual hubiese sido imposible alcanzar de manera individual.

Destacando que el ser humano ha sido un recurso de suma importancia para el desarrollo de la sociedad, sin embargo y a pesar de la modernización, en la actualidad existen quienes aún omiten sus eficacias y restricciones, además en cierta medida sus acciones implican de manera efectiva o negativa en el acontecer diario. Al respecto, Dessler (2011) destaca que:

Cada vez son más las organizaciones que consideran que el personal es fuente de ventajas competitiva. Se reconoce ampliamente que... se obtiene por medio de empleados con habilidades muy desarrolladas, culturas distintas... procesos administrativos y sistemas... además se cree que la ventaja competitiva se puede conseguir con una fuerza de trabajo de calidad, la cual permitirá que las empresas compitan con base en capacidad de respuesta ante el mercado, calidad de los productos y servicios, productos diferenciados e innovación tecnológicas. (p.21).

Una buena forma de mejorar el desempeño laboral de los trabajadores es motivándolos constantemente, y para ello podemos utilizar diferentes técnicas como pueden ser delegarles una mayor autoridad, darles mayores responsabilidades, recompensar los logros obtenidos, ofrecer un buen clima laboral. Es por eso que el estado Cojedes también se encuentra incorporando nuevos mecanismos, que le permita aumentar su credibilidad, mantenerse en la competencia y hacer que su institución sirva de modelo para las demás organizaciones, dentro de las cuales se evidencia la evaluación del desempeño aplicada dentro las oficinas de la zona educativa específicamente en el departamento de Talento Humano, Administración, Supervisión, que cuenta con un instrumento para la evaluación del desempeño del su personal, donde le ha servido a los trabajadores de pasar de Contratado a Fijo, así mismo el personal ya fijo ha sido clasificado o escalado de categoría gracias a la aplicación de la misma.

De tal manera que las cocineras de la patria que labora en el programa de alimentación escolar, presentan desmotivación, falta de compromiso para cumplir los objetivos y metas al no poseer un instrumentó evaluativo que este enfocado a sus desempeños laborales. Ahora bien debido a la importancia que tiene la temática y la necesidad de tiene la aplicación de la evaluación del desempeño al talento humano como son las cocinera de la patria, surge la idea de proponer el estudio de investigación titulado: Modelo evaluativo como estrategia gerencial para la medición del desempeño laboral de las cocineras de la patria de San Carlos - Cojedes.

Asimismo se nota que a pesar de no ser tomada en el proceso de evaluación desempeño, el talento humano que labora cumple con su deberes establecido, así conociendo la intención, surgen las siguientes interrogantes que servirán de orientación durante el desarrollo de la investigación: ¿Cómo se realiza la medición del desempeño laboral en las cocineras de la patria San Carlos – Cojedes?

¿ Qué elemento de ser evaluados para la medición del desempeño laboral de las cocineras de la patria San Carlos – Cojedes?, ¿Se podrá diseñar los elementos claves a evaluar para la medición del desempeño laboral de las cocineras de la patria San Carlos – Cojedes.?, ¿Será posible aplicar un modelo evaluativo para la medición del

desempeño laboral de las cocineras de la patria San Carlos – Cojedes?, ¿Qué resultados arrojará el modelo evaluativo para la medición del desempeño laboral de las cocineras de la patria San Carlos – Cojedes?

OBJETIVOS de la INVESTIGACIÓN

Objetivo General.

Desarrollar un modelo evaluativo como estrategia gerencial para la medición del desempeño laboral de las cocineras de la patria San Carlos – Cojedes

Objetivos Específicos

Diagnosticar los mecanismos de evaluación utilizados para medir el desempeño laboral de las cocineras de la patria San Carlos – Cojedes.

Determinar los elementos claves a evaluar para la medición del desempeño laboral de las cocineras de la patria San Carlos – Cojedes.

Diseñar un modelo evaluativo para la medición del desempeño laboral de las cocineras de la patria San Carlos – Cojedes

Aplicar el modelo evaluativo para la medición del desempeño laboral de las cocineras de la patria San Carlos – Cojedes

Evaluar el modelo evaluativo para la medición del desempeño laboral de las cocineras de la patria San Carlos – Cojedes

JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

El presente estudio es de gran relevancia, ya que permite obtener mediante una información confiable y válida sobre las necesidades de las cocineras de la patria de la zona del estado Cojedes. A nivel general, la presente investigación se considera relevante ya que permitirá, a través de actividades procedentes del análisis bibliográfico y estudios de campo, desde el punto de vista práctico, servirá para crear bases a los profesionales que asesoran a este sector, y metodológicamente pretende servir de referencia a otros investigadores que desean realizar trabajos relacionados con el área, proporcionando a los futuros Magíster del área de la Gerencia Pública, a través de esta exploración, una herramienta de gran utilidad que permita ampliar los

conocimientos y obtener un mayor alcance en su desempeño futuro. Cabe destacar que esta se encuentra enmarcada dentro del área del conocimiento de las Ciencias Sociales y Económicas y en la línea de del plan de investigación.

CAPITULO II

BASES TEÓRICAS

2.1 Antecedentes de la investigación

En la coyuntura actual, el desempeño laboral ha cobrado gran importancia, ya que se necesita de su juicio y manejo para una gestión eficaz, y esta, forma una de las columnas esenciales para la evolución y progreso de las organizaciones. En este sentido, es interesante aportar algunos estudios que se han elaborado. De ahí que las investigaciones que se muestran sirven de soporte al presente estudio, en vista que se relacionan con el tema y abordan un contexto similar, según se evidencia a continuación:

Para Zambrano (2018), para optar el título de Magíster en Calidad y Gestión Integral. En su trabajo titulado, “Diseño de un instrumento para evaluar la salud y seguridad en el trabajo para organizaciones de Ecuador y Colombia”. El objetivo del presente trabajo es diseñar un instrumento que permita evaluar la seguridad y salud en el trabajo en las organizaciones de Ecuador y Colombia, el enfoque del presente estudio está alineado con el tipo de investigación cualitativo, el cual se utiliza la recolección y análisis de datos para afinar las preguntas de investigación o revelar nuevos interrogantes en el proceso de interpretación la perspectiva y el alcance de esta investigación es descriptiva, ya que da información detallada respecto un fenómeno o problema para describir sus dimensiones con precisión. Para finalizar Esta investigación propone el diseño de un Instrumento para evaluar la seguridad y salud en el trabajo permitiendo a las empresas de Ecuador y Colombia conocer su grado de aplicación.

La relación que tiene esta investigación con el trabajo desarrollado es que se enfocan en la implementación del instrumento, que va a permitir evaluar la salud laboral de los trabajadores dentro de las organizaciones en Ecuador y Colombia,

como elemento de optimizar el área laboral y lograr así la rentabilidad productiva en un ambiente adecuado para los trabajadores.

Así mismo, González (2018), para optar al título de Magister en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales en Gestión de las Personas, en su trabajo Titulado, “La evaluación de desempeño como factor clave en el compromiso laboral de los empleados públicos adjuntos a la dirección de recursos humanos de la gobernación del estado Yaracuy”. La presente investigación tuvo como objetivo Analizar a la evaluación de desempeño como factor clave en el compromiso de trabajo para los empleados públicos adjuntos a la Dirección de Recursos Humanos de la Gobernación del Estado Yaracuy.

Esta se encuentra enmarcando en un enfoque cuantitativo, tipo de investigación de campo descriptivo y diseño no experimental. En el estudio se concluyó que se deben establecer dentro de la gerencia, normativas para implementar los requerimientos necesarios para verificar la percepción que poseen los empleados sobre el entorno laboral y como se desenvuelven en sus funciones laborales, generando una retroalimentación y fijación de estrategias para el mejoramiento en el servicio público que ofrecen en el organismo, para ello, es significativo conocer cuales aspectos son relevantes para la aplicación de la evaluación de desempeño, además de cómo son percibidos por los empleados.

La investigación anterior, guarda relación con el tema objeto estudio, en virtud, de que los resultados obtenidos en el mismo, sirve de guía a la hora de cuantificar que tan verdad es la realidad que presenta en las organizaciones, respecto a la evaluación de desempeño dentro de la organización y a su vez determinar qué tan necesario es que existan persona preparada para tomar las rienda de esto problemas y proporcionar soluciones en beneficio de los trabajadores, la producción y la organización.

De igual manera Vargas (2018), para optar al título de Magister Scientiarum en Gerencia Pública, en su trabajo titulado, “Evaluación del desempeño dirigido al capital humano que labora en la Empresa Regional Desarrollos Hidráulicos Cojedes”. El propósito de la presente investigación es diseñar un Método de Evaluación del

Desempeño del Talento Humano de la Empresa Desarrollos Hidráulicos Cojedes C.A, del municipio Ezequiel Zamora del estado Cojedes.

En cuanto a la metodología, es una investigación en la modalidad de aplicación de tipo descriptivo, de campo, empleándose un diseño no experimental; Llegándose a concluir que los trabajadores desconocen lo que es un método de evaluación de desempeño ya que en dicha empresa no se aplica esta evaluación, lo que repercute de forma negativa en la toma de decisiones administrativas, y desconocen la evaluación de su desempeño, al igual que el método aplicado para la misma, así como tampoco reciben orientaciones para mejorar su rendimiento en el desempeño de sus funciones.

El mencionado trabajo guarda relación con la investigación; debido a que trae a relieve la importancia y la gran necesidad que existe en la actualidad de implementar método de evaluación de desempeño como estrategias gerenciales que permitan mejorar e incrementar el desempeño de los empleados en las áreas de una institución pública. De allí pues se comprueba que el animar al talento humano representa un factor determinante para el logro de sus metas.

Bases Teóricas

Al respecto Arias (2012) “Las bases teóricas indican el desarrollo amplio de los conceptos y proposiciones que conforman el punto de vista o enfoque adoptado, para sustentar o explicar el problema planteado” (p. 107). Este apartado, consiste en la evaluación de bibliografías, trabajos o aportes realizados por diversos autores, en pocas palabras, las bases teóricas son esenciales en el marco teórico por reflejar la fundamentación básica que sustente la investigación.

Talento Humano

Para Chiavenato (2002), el talento humano representa “las personas que participan y permanecen en las empresas, cualquiera que sea su nivel jerárquico o la tarea que desempeña” (p. 53). De igual forma establece que “Constituye el único recurso vivo y dinámico de las empresas, que deciden qué hacer con los demás recursos inertes y estáticos” (p.53). El talento humano aporta a las instituciones habilidades, conocimientos, actitudes, comportamientos, percepciones, entre otros.

Por consiguiente, es posible afirmar que las personas son fundamentales dentro de toda organización, donde el trabajo en equipo y la cooperación constituyen igualmente elementos indispensables para el desarrollo y consolidación empresarial, cabe destacar, que el capital humano, representa el medio más eficaz para llevar a cabo a las estrategias organizacionales en función de su solidez, siendo el recurso humano aspectos básicos a considerar dentro de toda organización y al mismo tiempo se complementan para establecer mejoras continuas y la eliminación de fallas en los procesos empresariales.

Desempeño

Según Mondria (2007) hace referencia de que se puede interpretar el desempeño como: “Una noción estratégica, en la que se asocian las metas logradas y los recursos organizativos utilizados para este fin, enmarcado en condiciones de exigencia particular que le impone el medio ambiente a la organización” (p.1). Por tal motivo, el desempeño tiene como esencia conceptual, la realización de las responsabilidades gerenciales con atributos de calidad. En este sentido se relaciona con la rentabilidad, eficiencia y productividad, productos, insumos, resultados, recursos, efectividad, medios, ingresos, oportunidad, congruencia y factibilidad en la toma de decisiones.

Evaluación del Desempeño

El procedimiento para evaluar el talento humano se denomina comúnmente “Evaluación del Desempeño”, el cual es definido por Werther y Davis (1991) como aquel: “...generalmente se elabora a partir de programas formales de evaluación, basados en una razonable cantidad de informaciones respecto de los empleados y de su desempeño en el cargo” (p.185). De igual modo, constituye uno de los mecanismos para dar seguimiento al trabajo de las personas dentro de una organización, su función es estimular o buscar el valor, la excelencia y las cualidades de alguna persona y por tanto medir el desempeño del individuo en el cargo y así mismo su potencial del desarrollo.

En tal sentido, Pinales, Cabrera, Cabral y Martínez (2006), la definen como “una técnica de dirección imprescindible en la actividad administrativa, la cual se elabora a partir de programas formales de evaluación, basados en una cantidad razonable de

informaciones respecto a los empleados y a su desempeño en el cargo” (p.14). Es de hacer notar que en la actualidad, es una herramienta comúnmente utilizada tanto en empresas privadas como públicas, la cual garantiza un seguimiento oportuno de las responsabilidades de cada trabajador, y por tanto, sirve de control, utilizándose para conceder ascensos, premios, incentivos, detectar los mejores elementos y recompensarlos, identificados personas de poca eficiencia, para entrenarlos mejores o cambiarlos de puesto.

Principios fundamentales de la evaluación del desempeño

Para Hernández, Arango y Lázaro (2004), existe unos principios que se debe tomar en cuenta a la hora de realizar una evaluación del desempeño lo cual lo podemos mencionar a continuación:

1. La evaluación del desempeño de los trabajadores debe ser un proceso continuo (cotidiano), y a la vez periódico (con cortes temporales), de la evaluación integral de los resultados y las conductas en la consecución de los objetivos.
2. La evaluación del desempeño debe abarcar a todos los trabajadores de las categorías ocupacionales.
3. La evaluación del desempeño es responsabilidad del jefe inmediato superior, sin excluir que este se asesore de cuantas personas estime pertinente.
4. Los procesos de apelación deben ser resueltos en breve tiempo, y siempre con la participación de personas que conozcan la labor del evaluado.
5. La idoneidad demostrada por el trabajador debe constituir el fundamento para la toma de decisiones respecto a la selección para un puesto, la permanencia, desarrollo, promoción, democión y estímulo o penalización por los resultados.
6. La evaluación del desempeño debe determinar en qué medida los trabajadores mantienen, mejoran o disminuyen su nivel de idoneidad para el cargo que desempeñan. En cada caso ello puede significar o bien afectaciones para el trabajador en correspondencia con el grado de deterioro; así como reconocimiento en el caso contrario.

7. El sistema de la evaluación del desempeño está orientado hacia el futuro, en el sentido de perseguir mejoras en la actuación del personal y no castigos por lo que no se ha hecho de forma más adecuada.

8. Serán responsabilidad de cada entidad, previa acuerdo con la Sección Sindical y con la participación y conocimientos de los evaluados, definir los indicadores a emplear para la evaluación del desempeño de sus diferentes categorías de trabajadores, lo que se inscribirá en el Convenio Colectivo.

9. La evaluación del desempeño debe tener en cuenta la observación de la conducta laboral del trabajador en el tiempo de hacer énfasis en los resultados en relación con los objetivos. Debe existir una combinación armónica entre estos dos elementos.

Beneficios de la Evaluación del Desempeño

Cuando un programa de evaluación del desempeño está bien planeado, coordinado y desarrollado, normalmente trae beneficios a corto, mediano y largo plazo. Chiavenato (1994) hace referencia a que, “los principales beneficiarios en un proceso de Evaluación de desempeño son el individuo, el gerente y la organización (p.365-366). A continuación, se mencionan beneficios señalados por el referido autor:

Para El Individuo:

1. Conoce los aspectos de comportamiento y desempeño que la empresa más valoriza en sus funcionarios.

2. Conoce cuáles son las expectativas de su jefe respecto a su desempeño y asimismo, según él, sus fortalezas y debilidades.

3. Conoce cuáles son las medidas que el jefe va a tomar en cuenta para mejorar su desempeño (programas de entrenamiento, seminarios) y las que el evaluado deberá tomar por iniciativa propia (autocorrección, esmero, atención, entrenamiento, entre otros).

4. Tiene oportunidad para hacer autoevaluación y autocrítica para su autodesarrollo y auto control.

5. Estimula el trabajo en equipo y procura desarrollar las acciones pertinentes para motivar a la persona y conseguir su identificación con los objetivos de la empresa.

6. Mantiene una relación de justicia y equidad con todos los trabajadores.
7. Estimula a los empleados para que brinden a la organización sus mejores esfuerzos y vela porque esa lealtad y entrega sean debidamente recompensadas.
8. Atiende con prontitud los problemas y conflictos, y si es necesario toma las medidas disciplinarias que se justifican.
9. Estimula la capacitación entre los evaluados y la preparación para las promociones.

Para El Jefe:

1. Evaluar mejor el desempeño y el comportamiento de los subordinados, teniendo como base variables y factores de evaluación y, principalmente, contando con un sistema de medida capaz de neutralizar la subjetividad.
2. Tomar medidas con el fin de mejorar el comportamiento de los individuos.
3. Alcanzar una mejor comunicación con los individuos para hacerles comprender la mecánica de evaluación del desempeño como un sistema objetivo y la forma como se está desarrollando éste.
4. Planificar y organizar el trabajo, de tal forma que podrá organizar su unidad de manera que funcione como un engranaje.

Para La Empresa:

1. Tiene oportunidad de evaluar su potencial humano a corto, mediano y largo plazo y definir la contribución de cada individuo.
2. Puede identificar a los individuos que requieran perfeccionamiento en determinadas áreas de actividad, seleccionar a los que tienen condiciones de promoción o transferencias.
3. Puede dinamizar su política de Talento Humanos, ofreciendo oportunidades a los individuos (no solamente de promociones, sino principalmente de crecimiento y desarrollo personal), estimular la productividad y mejorar las relaciones humanas en el trabajo.
4. Señala con claridad a los individuos sus obligaciones y lo que espera de ellos.
5. Programa las actividades de la unidad, dirige y controla el trabajo y establece las normas y procedimientos para su ejecución.

6. Invita a los individuos a participar en la solución de los problemas y consulta su opinión antes de proceder a realizar algún cambio.

Métodos de la Evaluación del Desempeño

Existen varios métodos de evaluación del desempeño, cada uno de los cuales presenta ventajas y desventajas y relativa adecuación a determinados tipos de cargos y situaciones. Pueden utilizarse varios sistemas de evaluación, como también estructurar cada uno de éstos en un nivel diferente, adecuados al tipo y características de los evaluados y al nivel y características de los evaluadores. Esta adecuación es de vital importancia para el buen funcionamiento del método y para la obtención de los resultados.

Desde el punto de vista de los métodos y técnicas, tradicionalmente se utilizó y se continúa utilizando la combinación de enfoques estadísticos con enfoques cualitativos, con énfasis en dimensiones diversas. Entre ellos, pueden citarse Werther y Davis, (1998).

1. Métodos de escala (escalas gráficas, escalas de puntuación, listas de verificación, escalas de calificación conductual).
2. Métodos con acento en la selección de comportamientos que se ajustan a la observación (método de elección forzada u obligatoria).
3. Métodos basados en registros observacionales, tales como los métodos de investigación o verificación en campo (frases descriptivas, establecimiento de categorías observables, etc.).
4. Métodos centrados en el registro de acontecimientos críticos o exitosos (método de incidentes críticos, registro de acontecimientos notables).
5. Métodos con acento en la comparación entre sujetos (por pares, contra el total del grupo, contra tipología exitosa, etc.) o contra estándares (método de puntos comparativos, de evaluación comparativa, de distribución obligatoria).

Evaluación en 360°

La evaluación de 360 grados, también conocida como evaluación integral, es una herramienta cada día más utilizada por las organizaciones modernas. Como el nombre lo indica, la evaluación de 360 grados pretende dar a los empleados una perspectiva

de su desempeño lo más adecuada posible, al obtener aportes desde todos los ángulos: supervisores, compañeros, subordinados, clientes internos, etc.

Si bien en sus inicios esta herramienta sólo se aplicaba para fines de desarrollo, actualmente está utilizándose para medir el desempeño, para medir competencias, y otras aplicaciones administrativas (forma parte de la compensación dinámica)

Una encuesta reciente descubrió que más del 90% de las empresas que aparecen en la lista de Fortune 1000 han instrumentado alguna forma del sistema integral de retroalimentación para el desarrollo profesional, evaluar el desempeño o ambos.

Sus objetivos son:

1. Conocer el desempeño de cada uno de los evaluados de acuerdo a diferentes competencias requeridas por la empresa y el puesto en particular.
2. Detectar áreas de oportunidad del individuo, del equipo y/o de la organización.
3. Llevar a cabo acciones precisas para mejorar el desempeño del personal y, por lo tanto, de la organización.

Usos:

Los principales usos que se da a la evaluación de 360 grados son las siguientes:

1. Medir el Desempeño del personal.
2. Medir las Competencias (conductas).
3. Diseñar Programas de Desarrollo.

Propósito:

El propósito de aplicar la evaluación de 360 grados es darle al empleado la retroalimentación necesaria para tomar las medidas para mejorar su desempeño, su comportamiento o ambos, y dar a la gerencia la información necesaria para tomar decisiones en el futuro. La validez de la evaluación de 360 grados dependerá del diseño de la misma, de lo que se desea medir, de la consistencia de los grupos de evaluación y de la eliminación de las fuentes de error.

Ventajas:

1. El sistema es más amplio en el sentido que las respuestas se recolectan desde varias perspectivas.

2. La Calidad de la información es mejor (la calidad de quienes responden es más importante que la cantidad).

3. Complementa las iniciativas de administración de calidad total al hacer énfasis en los clientes internos, externos, y en los equipos.

4. Puede reducir el sesgo y los prejuicios, ya que la retroinformación procede de más personas, no sólo de una.

5. La retroalimentación de los compañeros y los demás podrá incentivar el desarrollo del empleado.

Desventajas:

1. El sistema es más complejo, en términos administrativos, al combinar todas las respuestas.

2. La retroalimentación puede ser intimidatoria y provocar resentimientos si el empleado siente que quienes respondieron se "confabularon".

3. Quizá haya opiniones en conflicto, aunque puedan ser precisas desde los respectivos puntos de vista.

4. Para funcionar con eficacia, el sistema requiere capacitación.

Bases Legales

Es el que da fundamento o apoyo a la información desarrollada, regulada por el ordenamiento jurídico venezolano, conformado por leyes o normas que deben seguir cada uno de los aspectos involucrados en el estudio, con la finalidad de reforzar legalmente lo mencionado, la información desarrollada y recabada para el levantamiento del presente estudio. Al respecto, Pérez (2002) dice que las bases legales constituyen: "El conjunto de leyes, reglamentos, normas, decretos, que establecen el basamento jurídico sobre el cual se sustenta la indagación". (p.70).

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999)

Ella establece en el Capítulo V, de los Derechos Sociales y de las Familias

Artículo 87. ° Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. El Estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona pueda obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho. Es fin del Estado

fomentar el empleo. La ley adoptará medidas tendentes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras no dependientes. La libertad de trabajo no será sometida a otras restricciones que las que la ley establezca. Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores o trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. El Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones.

En el Artículo N° 89 lo siguiente: “El trabajo es un hecho social y que gozara de la protección del estado. La Ley dispondrá lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores y trabajadoras. (p.55).

Cabe destacar, que la Carta Magna, refleja líneas claras en cuanto a los derechos laborales de los trabajadores y al mismo tiempo las condiciones para ejecutarlos, donde encaja el mecanismo de evaluación del desempeño como herramienta de seguimiento y control.

Ley del Estatuto de la Fundación Pública (2002)

Ahora bien, la Zona Educativas por ser un órgano gubernamental se rige por esta ley, donde establece en su Título I, Disposiciones Fundamentales, Artículo 1°, lo siguiente:

La presente Ley regirá las relaciones de empleo público entre los funcionarios y funcionarias públicas y las administraciones públicas nacionales, estatales y municipales, lo que comprende: 1.- El sistema de dirección y de gestión de la función pública y la administración de personal, el cual incluye la planificación de recursos humanos, procesos de reclutamiento, selección, ingreso, evaluación de méritos, ascensos, traslados, transferencia, valoración y clasificación de cargos, escalas de sueldos, permisos u licencia, régimen disciplinario, normas para el retiro. PARRAFO UNICO: quedan excluidas de la aplicación de esta Ley: 1.- Los funcionarios y funcionarias públicos al servicio del poder legislativo Nacional; 2.- Los funcionarios y funcionarias públicas a que se refiere la Ley de Servicio Exterior; 3.- Los funcionarios y Funcionarias públicas al servicio del Poder Judicial; 4.- Los funcionarios y funcionarias públicas al servicio del Poder Ciudadano; 5.- Los funcionarios y funcionarias públicas al servicio del Poder Electoral; 6.- los obreros y

obreras al servicio de la administración pública; 7.- los funcionarios y funcionarias públicas al servicio de la Procuraduría General de la Republica; 8.- Los funcionarios y funcionarias públicas al servicio del Servicio Nacional Integrado de Administración Aduanera y Tributaria (SENIAT); Los miembros del personal directivo, académico, docente, administrativo y de investigación de las universidades.

En el artículo anterior se evidencia claramente que el personal que labora para el Departamento de Programa de Alimentación Escolar (PAE) de la Zona Educativa del estado Cojedes se encuentra sujeta a esta Ley, por consiguiente, el mismo enunciado deja apreciar que las organizaciones públicas no se encuentra excluidas. En este orden de ideas, es necesario resaltar que la organización objeto de estudio, si se debe regir por dicha Ley.

La mencionada ley, también incorpora en el Capítulo IV, los siguientes artículos

Artículo 57:

La evaluación de los funcionarios y funcionarias públicos en los órganos y entes de la Administración Pública comprenderá el conjunto de normas y procedimientos tendentes a evaluar su desempeño. Los órganos y entes de la Administración Pública Nacional deberán presentar al Ministerio de Planificación y Desarrollo, para su aprobación, los resultados de sus evaluaciones, como soporte de los movimientos de personal que pretendan realizar en el próximo año fiscal y su incidencia en la nómina del personal activo, conjuntamente con el plan de personal, determinando los objetivos que se estiman cumplir durante el referido ejercicio fiscal.

Artículo 58:

La evaluación deberá ser realizada dos veces por año sobre la base de los registros continuos de actuación que debe llevar cada supervisor. En el proceso de evaluación, el funcionario deberá conocer los objetivos del desempeño a evaluar, los cuales serán acordes con las funciones inherentes al cargo.

Artículo 59:

Tanto el Ministerio de Planificación y Desarrollo como la oficina de recursos humanos de los diferentes entes y órganos incluidos en el ámbito de aplicación de la

presente Ley, establecerán los instrumentos de evaluación en el servicio, los cuales deberán satisfacer los requisitos de objetividad, imparcialidad e integridad de la evaluación.

Artículo 60:

La evaluación de los funcionarios y funcionarias públicos será obligatoria, y su incumplimiento por parte del supervisor o supervisora será sancionado conforme a las previsiones de esta Ley.

Artículo 61:

Con base en los resultados de la evaluación, la oficina de recursos humanos propondrá los planes de capacitación y desarrollo del funcionario o funcionaria público y los incentivos y licencias del funcionario en el servicio, de conformidad con la presente Ley y sus reglamentos.

Artículo 62:

Para que los resultados de la evaluación sean válidos, los instrumentos respectivos deberán ser suscritos por el supervisor o supervisora inmediato o funcionario o funcionaria evaluador y por el funcionario o funcionaria evaluado. Este último podrá hacer las observaciones escritas que considere pertinente. Los resultados de la evaluación deberán ser notificados al funcionario evaluado, quien podrá solicitar por escrito la reconsideración de los mismos dentro de los cinco días hábiles siguientes a su notificación. La decisión sobre el recurso ejercido deberá notificarse por escrito al evaluado. En caso de que esta decisión incida económicamente en el ejercicio fiscal respectivo, el organismo correspondiente deberá notificarlo al Ministerio de Planificación y Desarrollo.

Todo lo antes expuesto indica que la ordenanza jurídica vigente, por la cual se rige en cierta medida el Programa Alimentación Escolar (PAE), de la Zona Educativa del Estado Cojedes, en la cual se realiza la investigación, arroja muy claramente que debe evaluar las Cocineras de la Patria al servicio del mismo.

Evidentemente, que todo el contenido de este capítulo refleja los lineamientos a seguir en el caso de la evaluación del desempeño de los funcionarios y funcionarias públicas en Venezuela.

Tabla 1.

Operacionalización de las variables.

Objetivo General	VARIABLES	Definición	Dimensiones	Indicadores	Ítems	
Desarrollar un modelo evaluativo como estrategia gerencial para la medición del desempeño laboral de las cocineras de la patria San Carlos – Cojedes.	Modelo Evaluativo	“Alles (2008) afirmo que los métodos de evaluación del desempeño se califican de acuerdo con aquello que miden: características, conductas o resultados. (p.39)	Personal	Evaluación	1, 2, 3, 4,5.	
				Desempeño		
				Procedimientos		
				Mecanismo		
				Efectividad		
	Desempeño Laboral	Desempeño Laboral	Chiavenato (2000) define el como “el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos” (p.359).	Capacitación	Seguimiento	6, 7, 8.
					Beneficios	
					Mejoramiento	
					Talento	
					Valores	
Desempeño Laboral	Desempeño Laboral	Chiavenato (2000) define el como “el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos” (p.359).	Potencialidad	Compromiso	9, 10, 11, 12, 13, 14,15.	
				Responsabilidad		
				Trabajo en Grupo		
				Cooperación		
				Planificación		
Desempeño Laboral	Desempeño Laboral	Chiavenato (2000) define el como “el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos” (p.359).	Gestión	Organización	16, 17, 18, 19, 20	
				Control		
				Toma de		
				Decisiones		

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICOS.

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

Dentro de la elaboración del presente trabajo de investigación es de hacer notar que es de gran interés darle sentido, definición y fundamento a la metodología que lo corrobore, por consiguiente, este capítulo es de vital importancia porque explica las bases en la cuales se sustentan el trabajo de investigación. Debido a que en el mismo se especifica: el tipo de estudio, el diseño de la investigación, población y muestra, técnica e instrumentos de recolección de datos, validez, confiabilidad y procesamiento de la información.

De igual manera, se hace referencia a los límites en que se encuentra un problema a través de una serie de métodos que persiguen la investigación, por consiguiente, Balestrini (1997), lo define como:

La instancia referida a los métodos, las diversas reglas, registros, técnicas y protocolos, con los cuales una teoría y su método calculan magnitudes de lo real. De allí pues, que se incorporan en el despliegue de la investigación en el proceso de la obtención de datos. (p.114).

En consecuencia, el apartado en sí, ostenta el diseño metodológico que se implementara en la investigación para recopilar la información necesaria, que facilitara la realización del mismo, de manera que poco a poco se vaya conformando su contenido.

Enfoque Paradigmático

La noción de enfoque de investigación se usa comúnmente en la actualidad para definir una postura, o un modo sistemático de investigar, elección que se expresa en específicas líneas técnicas instrumentales, respondiendo a un fundamento o manera de observar el mundo, el conocimiento humano y sus procesos de producción. Dentro de este contexto el presente estudio asumió el enfoque positivista, el cual según Velásquez (2010) “está basado en la obtención de datos apoyados en escalas numéricas, lo cual permite un tratamiento estadístico de diferentes niveles de cuantificación (p.50).

Por lo que, éste se fundamenta en la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico para establecer patrones de compromiso. También, se fundamenta en un esquema deductivo y lógico, que busca formular preguntas de investigación e hipótesis para posteriormente probarlas, confía en la medición estandarizada y numérica, utiliza el análisis estadístico es reduccionista y pretende generalizar los resultados de sus estudios mediante nuestras representa (Hernández, Fernández y Baptista, 2003, p.23)

Tipo de Investigación

Según Alvarado (2004), el tipo de estudio “se refiere a la clase de estudio que se va a desarrollar. Orientada la finalidad del mismo y la manera de recolectar la información o datos pertinentes” (p.22). En concordancia con lo anteriormente señalado y tomando en cuenta su nivel se ubica como una investigación de Campo, la UPEL (2002), la define como aquella que se basa en “... el análisis sistemático de problemas en calidad, con el propósito bien sea de describirlos, interpretarlos, entender su naturaleza y factores constituyentes, explicar sus causas y efectos... los datos de interés son escogidos en forma directa de la realidad...”. (p.5).

Es de hacer notar, que de acuerdo a los objetivos que persigue es una investigación de campo, a tal efecto, Arias (2012), afirma que: “es aquella que consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados o de la realidad donde ocurren los hechos, sin manipular o controlar variable alguna” (p.31). En tal sentido, la naturaleza de la investigación permitió obtener datos directamente de los trabajadores sujetos de estudio para así evidenciar las estrategias gerenciales empleadas y su incidencia para la medición del desempeño laboral de las cocineras de la patria San Carlos – Cojedes

Diseño de la Investigación

El diseño de investigación constituye según Alvarado (2004), “Las estrategias que asume el investigador para explicar o responder el problema, dificultad o interrogantes abordados en el estudio” (p.21) de allí que la actual investigación se delinea como estudio no experimental, definido por el mismo autor, como “aquel donde el investigador no asigna valores a las variables. En este tipo de estudios se

observan los hechos tal y como ocurren en la realidad” (p.22).); Por tanto, el diseño permitió al autor proponer estrategias gerenciales para responder al problema de investigación.

A tal efecto, el estudio responde a la modalidad de proyecto de aplicación; el cual, según Álvarez (2004), “consiste en la detección de una situación que demanda mejora, la planificación, ejecución y evaluación de todo proceso”. (P. 43).

Modalidad de la Investigación

El propósito fundamental de la modalidad es el de presentar proposiciones, planteamientos que se puedan ejecutar como, por ejemplo, estrategias motivacionales gerenciales, es decir, las líneas de acción para la toma de decisiones en una organización, tal como lo manifiesta la UPEL en su Manual de Trabajo de Grado de Especialización y Maestría y Tesis Doctorales, (2012) que expresa: El proyecto factible consiste en la investigación, elaboración y desarrollo de una propuesta de un modelo operativo viable para solucionar problemas, requerimientos o necesidades de organizaciones o grupos sociales; puede referirse a la formulación de políticas, programas, tecnologías, métodos o procesos (p.15).

Se considera dentro de una metodología de investigación de campo, debido a que se realizó en el lugar donde se presenta el problema, lo que asegura que los datos obtenidos son exactos y objetivos

Población y muestra

Población

Villafranca (2002), la define como “Un conjunto de individuos, elementos u objetos de estudios de la investigación” (p.63). En este caso en particular la población a estudiar estará constituida por 250 cocineras que pertenecen al Programa de Alimentación Escolar de la Zona Educativa del Estado Cojedes.

Muestra

Balestrini (2002), refiere que “es una parte de la población. O sea, un número de individuos u objetos seleccionados científicamente, cada uno de los cuales en un elemento del universo” (p.141). Así mismo, Hernández, Fernández y Baptista (2003), la definen como “un sub-grupo de la población” (p.210), En el caso objeto de estudio,

la muestra está constituida por setenta y cinco (75) cocineras, siendo este procedimiento considerado por el mismo autor como “muestreo intencional o a criterio del investigador “(p.276).

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Ahora bien, luego de haber seleccionado el diseño de investigación con relación al proyecto, conocida de población y la muestra objeto de estudio, la siguiente etapa consistió en la búsqueda de las técnicas e instrumentos de recolección de datos pertinentes a los indicadores involucrados en la exploración del tema en cuestión. En tal sentido, Tamayo y Tamayo (1999), expresa que: “La recolección de datos dependerá en gran parte del tipo de investigación y del problema planteado para la misma y podría efectuarse desde la simple ficha bibliográfica, observación, entrevistas, cuestionarios o encuestas y aún mediante la ejecución de investigaciones” (p.121).

Desde ésta perspectiva, la técnica empleada en la presente investigación será la encuesta, definida por Abascal y Grande (2005) como: Una técnica primaria de obtención de información sobre la base de un conjunto de objetivo, coherente y articulado de preguntas, que garantiza que la información proporcionada por una muestra pueda ser analizada mediante métodos cuantitativos y los resultados sean extrapolables con determinados errores de confianza a una población”. (p. 14).

En relación al instrumento de recolección de datos se seleccionara el cuestionario, definido por Sierra (2007), de la siguiente manera: “El cuestionario no es otra cosa que el conjunto de preguntas, preparado cuidadosamente, sobre los hechos y aspectos que interesan en una investigación... para su contestación por la población su muestra a que se extiende el estudio emprendido”. (p.306).

Por consiguiente el cuestionario diseñado para ser aplicado a las cocineras del programa de Alimentación Escolar (PAE) de la Zona Educativa del Estado Cojedes, estará conformado por veinte (20) cantidad de ítem abiertos, donde el informante señalará el nivel de acuerdo o desacuerdo según la alternativa presentada, siendo esta el Escalamiento tipo Likert, que según Hurtado (2000), “un cuestionario “Es un instrumento que agrupa una serie de preguntas relativas a un evento, situación o

temática particular, sobre el cual el investigador desea obtener información” (p.469). Va a constar de cinco (5) alternativas, las cuales son: Totalmente de Acuerdo, De acuerdo, Indeciso, En desacuerdo y totalmente en Desacuerdo. Con la finalidad de que cada participante a ser encuestado tenga la oportunidad de contestar con mayor libertad a las interrogantes presentadas. Dicha selección obedece a las ventajas que ofrece al permitir recoger opciones, posturas, conductas y características de las diversas personas de una organización.

Validez y confiabilidad del instrumento

Hernández, Fernández y Baptista (2003), la define como “el grado en que el instrumento refleja dominio específico de lo que mide (p.123). Para obtener la validez del instrumento se va a proceder al juicio de expertos, es decir se solicitará la revisión del mismo por parte de tres (3) profesionales en el área administrativa.

Al mismo modo la confiabilidad definida Hernández, Fernández y Baptista (2003), refieren que la Confiabilidad es “el grado en que la aplicación repetida del instrumento a las mismas unidades de estudio, en idénticas condiciones, produce iguales resultados, dando por hecho que el evento medido no ha cambiado” (p.123).

Para verificación la confiabilidad que tiene el instrumento, se aplicó una muestra piloto de setenta y cinco (75) elementos que reunieron características similares a las muestras seleccionadas. En este sentido, Ramírez (2000), define a la prueba piloto como “un ensayo de las técnicas e instrumentos de una investigación realizada en pequeña escala, con el propósito de conocer la validez, la confiabilidad y aplicabilidad de los m mismo” (p.58).

En esta investigación la confiabilidad del instrumento se obtendrá mediante la aplicación de una prueba piloto a través del método de Coeficiente Alpha de Cronbach, por ser este el más adecuado, según lo expuesto por Álvarez, Mera y Riscoas (2005), este método “Es un índice usado para medir la confiabilidad del tipo consistencia interna de una escala, es decir, evaluar la magnitud en que los ítems de un instrumento están correlacionados” (p.5).

$$n = \frac{4.N.p.q}{E^2(N-1) + 4.p.q}$$

En donde:

n = Tamaño de la muestra

4 = Es una constante

p = Probabilidad de éxito con valor del 50%

Q = Probabilidad de fracaso con valor de 50%

E = Error máximo seleccionado 10%

N = Tamaño de la población

CAPÍTULO IV

PRESENTACION Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

En este capítulo, se presentan los datos obtenidos de la aplicación del instrumento a la muestra censal seleccionada con el propósito de modelo evaluativo como estrategia gerencial para la medición del desempeño laboral de las cocineras de la patria de San Carlos - Cojedes a fin de dar respuesta a los objetivos planteados en este estudio. Para realizar el diagnóstico, el instrumento fue aprobado por los expertos, considerando que las preguntas establecidas en el mismo son de fácil entendimiento para los encuestados y mantiene una íntima relación con los objetivos de la investigación.

Hurtado (2010), sostiene que: “Son las técnicas de análisis que se ocupan de relacionar, interpretar y buscar significado a la información expresada en códigos verbales e icónicos” (p. 17). Con la finalidad de obtener una información clara y precisa de los hechos que se suscitan el problema, luego que recabaron los datos a través del uso del cuestionario. Una vez que se aplicaron los instrumentos los datos obtenidos se organizó, se categorizó y se tabuló para posteriormente aplicarle el tratamiento estadístico descriptivo correspondientes.

Cuadro N° 2: **Personal. Evaluación.**

Ítem 1: ¿Conoce el proceso de Evaluación del Desempeño?

N° Ítem	TDA	%	DA	%	I	%	Ed	%	Tda	%	T. P	T.%
1	62	83	13	17	0	0	0	0	0	0	75	100

Leyenda:(TDA) = Totalmente De Acuerdo/ (DA) = De acuerdo/ (I) = Indeciso/ (Ed) = En desacuerdo/ (Tda) = Totalmente en desacuerdo (T.P) = Total Personas (T. %) = Total Porcentaje.

Fuentes: García (2022)

Análisis

Con relación al primer Ítem, los trabajadores del departamento del Programa de Alimentación escolar de la zona Educativa, señalaron que un ochenta y tres por ciento (83%) respondió que está totalmente de acuerdo y un diecisiete por ciento (17%) de acuerdo en conocer el proceso de evaluación del desempeño.

Cuadro N° 3: Personal. Desempeño.

Ítem 2 ¿La Evaluación del Desempeño se aplica como estrategia para mejorar la productividad de los trabajadores de esta institución?

N° Ítem	TDA	%	DA	%	I	%	Ed	%	Tda	%	T.P	T. %
2	62	83	13	17	0	0	0	0%	0	0	75	100

Leyenda:(TDA) = Totalmente De Acuerdo/ (DA) = De acuerdo/ (I) = Indeciso/ (Ed) = En desacuerdo/ (Tda) = Totalmente en desacuerdo (T.P) = Total Persona (T.%) = Total Porcentaje.

Fuentes: García (2022)

Análisis

En lo que respecta al segundo ítem, los resultados obtenidos demuestran que un ochenta y tres por ciento (83%) está totalmente de acuerdo y un diecisiete por ciento (17%) de acuerdo en que la evaluación del desempeño ayuda a mejorar la productividad de los trabajadores en la institución.

Cuadro N° 4: Personal. Procedimiento.

Ítem 3 ¿La Institución establece las estrategias gerenciales como los procedimientos para la evaluación del desempeño de los trabajadores?

N° Ítem	TDA	%	DA	%	I	%	Ed	%	Tda	%	T.P	T. %
3	75	100	0	0	0	0	0	0	0	0	75	100

Leyenda:(TDA) = Totalmente De Acuerdo/ (DA) = De acuerdo/ (I) = Indeciso/ (Ed) = En desacuerdo/ (Tda) = Totalmente en desacuerdo (T.P) = Total Persona (T.%) = Total Porcentaje.

Fuentes: García (2022)

Análisis

Por su parte, se puede apreciar en la gráfica y concatenar con el cuadro, que igual manera las personas sondeadas contestaron en un cien por ciento (100%) estar totalmente de acuerdo en que el departamento establece los procedimientos para la evaluación del desempeño de sus trabajadores.

Cuadro N° 5: Personal. Mecanismo.

Ítem 4 ¿El personal conoce los procedimientos para la evaluación del

N° Ítem	TDA	%	DA	%	I	%	Ed	%	Tda	%	T.P	T.%
4	62	83	13	17	0	0	0	0	0	0	75	100

desempeño?

Leyenda:(TDA) = Totalmente De Acuerdo/ (DA) = De acuerdo/ (I) = Indeciso/ (Ed) = En desacuerdo/ (Tda) = Totalmente en desacuerdo (T.P) = Total Persona (T.%) = Total Porcentaje.

Fuentes: García (2022)

Análisis

Se observó que el ochenta y tres por ciento (83%) y el diecisiete por ciento (17%) del talento humano del departamento del Programa de Alimentación Escolar, señalaron estar totalmente de acuerdo y de acuerdo en que el departamento da a conocer los procedimientos para la evaluación del desempeño.

Cuadro N° 6: Personal. Efectividad.

Ítem 5 ¿Considera Ud., que La gestión del Departamento del PAE, afectará de forma positiva la aplicación de la evaluación de desempeño?

N° Ítem	TDA	%	DA	%	I	%	Ed	%	Tda	%	T. P	T.%
5	31	42	38	50	6	8	0	0	0	0	75	100

Leyenda:(TDA) = Totalmente De Acuerdo/ (DA) = De acuerdo/ (I) = Indeciso/ (Ed) = En desacuerdo/ (Tda) = Totalmente en desacuerdo (T.P) = Total Persona (T.%) = Total Porcentaje.

Fuentes: García (2022)

Análisis

En referencia a los datos obtenidos en el ítem número 5, el cuarenta y dos por ciento (42%) está totalmente de acuerdo, un cincuenta por ciento (50%) de acuerdo y un ocho por ciento (8%) indeciso de que la evaluación del desempeño afectara positivamente al talento humano del departamento (PAE).

Cuadro N° 7: Capacitación. Seguimiento.

Ítem 6 ¿Considera Ud. Que el Departamento del (PAE) cumple con los requisitos para la aplicación de la Evaluacion del Desempeño?

N° Ítem	TDA	%	DA	%	I	%	Ed	%	Tda	%	T. P	T.%
6	38	50	37	50	0	0	0	0	0	0	75	100

Leyenda:(TDA) = Totalmente De Acuerdo/ (DA) = De acuerdo/ (I) = Indeciso/ (Ed) = En desacuerdo/ (Tda) = Totalmente en desacuerdo (T.P) = Total Persona (T.%) = Total Porcentaje.

Fuentes: García (2022).

Análisis

Entretanto, el cincuenta por ciento (50%) de talento humano está totalmente de acuerdo y el otro cincuenta por ciento (50%) de acuerdo en que el departamento cumple con los requisitos para la evaluación del desempeño.

Cuadro N° 8: Capacitación. Beneficios.

Ítem 7: ¿Se conocen los beneficios que generarán la aprobación de la Evaluación del Desempeño en el ámbito laboral?

N° Ítem	TDA	%	DA	%	I	%	Ed	%	Tda	%	T.P	T.%
7	50	67	19	25	6	8	0	0	0	0	75	100

Leyenda:(TDA) = Totalmente De Acuerdo/ (DA) = De acuerdo/ (I) = Indeciso/ (Ed) = En desacuerdo/ (Tda) = Totalmente en desacuerdo (T.P) = Total Persona (T.%) = Total Porcentaje.

Fuentes: García (2022)

Análisis

En los estudios realizados en el departamento de (PAE), el sesenta y siete por ciento (67%) dice que está totalmente de acuerdo y el veinte cinco por ciento (25%) de acuerdo y un empleado con el ocho por ciento (8%) indeciso en conocer los beneficios que genera la evaluación del desempeño.

Cuadro N° 9: Capacitación. Mejoramiento.

Ítem 8 ¿Las Estrategias gerenciales como Evaluación del Desempeño es un proceso Positivo para el Programa de Alimentación Escolar?

N° Ítem	TDA	%	DA	%	I	%	Ed	%	Tda	%	T.P	T.%
8	50	67	25	33	0	0	0	0	0	0	75	100

Leyenda:(TDA) = Totalmente De Acuerdo/ (DA) = De acuerdo/ (I) = Indeciso/ (Ed) = En desacuerdo/ (Tda) = Totalmente en desacuerdo (T.P) = Total Persona (T.%) = Total Porcentaje.

Fuentes: García (2022)

Análisis

Seguidamente, los entrevistados respondieron en un sesenta y siete por ciento (67%) estar totalmente de acuerdo y un treinta y tres por ciento (33%) acuerdo en que la evaluación del desempeño es un proceso positivo para el Programa de Alimentación Escolar.

Cuadro N° 10: Talento Humano. Talento.

Ítem 9 ¿La Institución toma en consideración el talento humano para la aplicación de las estrategias gerenciales como evaluación de desempeño?

N° Ítem	TDA	%	DA	%	I	%	Ed	%	Tda	%	T.P	T.%
9	44	58	31	42	0	0	0	0	0	0	75	100

Leyenda:(TDA) = Totalmente De Acuerdo/ (DA) = De acuerdo/ (I) = Indeciso/ (Ed) = En desacuerdo/ (Tda) = Totalmente en desacuerdo (T.P) = Total Persona (T.%) = Total Porcentaje.

Fuentes: García (2022).

Análisis

Posteriormente, el cincuenta y ocho por ciento (58%) se considera totalmente de acuerdo y el cuarenta y dos por ciento (42%) de acuerdo con que el departamento del (PAE), tomen en consideración el talento humano a la hora de aplicar la evaluaciones.

Cuadro N° 11: Talento Humano. Valores

Ítem 10 ¿Dentro de las estrategias utilizadas para la evaluación del desempeño se le da la respectiva importancia a los valores personales?

Nº Ítem	TDA	%	DA	%	I	%	Ed	%	Tda	%	T.P	T.%
10	69	92	6	8	0	0	0	0	0	0	75	100

Leyenda:(TDA) = Totalmente De Acuerdo/ (DA) = De acuerdo/ (I) = Indeciso/ (Ed) = En desacuerdo/ (Tda) = Totalmente en desacuerdo (T.P) = Total Persona (T.%) = Total Porcentaje.

Fuentes: García (2022)

Análisis

El talento humano en un noventa y dos por ciento (92%) está totalmente de acuerdo y ocho por ciento (8%) de acuerdo que se le importancia respectiva de los valores personales y al momento a que se le vaya a realizar la evaluación del desempeño.

Cuadro N° 12: Talento Humano. Valores.

Ítem 11 ¿El Departamento de (PAE) gestiona las necesidades personales de sus trabajadores?

Nº Ítem	TDA	%	DA	%	I	%	Ed	%	Tda	%	T.P	T.%
11	50	67	25	33	0	0	0	0	0	0	75	100

Leyenda:(TDA) = Totalmente De Acuerdo/ (DA) = De acuerdo/ (I) = Indeciso/ (Ed) = En desacuerdo/ (Tda) = Totalmente en desacuerdo (T.P) = Total Persona (T.%) = Total Porcentaje.

Fuentes: García (2022)

Análisis

En el estudio realizado en el departamento de (PAE), el sesenta y siete por ciento (67%) dice que está totalmente de acuerdo que gestiono las necesidades de sus trabajadores y un treinta y tres por ciento (33%) está de acuerdo de los mismos.

Cuadro N° 13: Talento Humano. Compromiso.

Ítem 12 ¿Como trabajadora del (PAE), consideras que existe un compromiso a la hora de realizar las actividades asignadas?

N° Ítem	TDA	%	DA	%	I	%	Ed	%	Tda	%	T.P	T.%
12	69	92	6	8	0	0	0	0	0	0	75	100

Leyenda:(TDA) = Totalmente De Acuerdo/ (DA) = De acuerdo/ (I) = Indeciso/ (Ed) = En desacuerdo/ (Tda) = Totalmente en desacuerdo (T.P) = Total Persona (T.%) = Total Porcentaje.

Fuentes: García (2022)

Análisis

Un noventa y dos por ciento (92%) del talento humano del Departamento del (PAE), está totalmente de acuerdo en adquirir un compromiso a la hora de realizar las actividades asignadas y un ocho por ciento (8%) de acuerdo en cumplir con su compromiso que le asigne.

Cuadro N° 14: Talento Humano. Responsabilidad.

Ítem 13 ¿Como trabajador tienes el compromiso en cumplir las metas del Departamento?

N° Ítem	TDA	%	DA	%	I	%	Ed	%	Tda	%	T.P	T.%
13	75	100	0	0	0	0	0	0	0	0	75	100

Leyenda:(TDA) = Totalmente De Acuerdo/ (DA) = De acuerdo/ (I) = Indeciso/ (Ed) = En desacuerdo/ (Tda) = Totalmente en desacuerdo (T.P) = Total Persona (T.%) = Total Porcentaje.

Fuentes: García (2022)

Análisis

En lo que respecta a este Ítem, la totalidad de los entrevistados, es de cien por ciento (100%), estaría totalmente de acuerdo en cumplir las metas establecidas por el departamento.

Cuadro N° 15: Talento Humano. Trabajo Grupal.

Ítem 14 ¿Dentro del Departamento del (PAE), se trabaja las actividades planificadas?

N° Ítem	TDA	%	DA	%	I	%	Ed	%	Tda	%	T.P	T.%
14	69	92	6	8	0	0	0	0	0	0	75	100

Leyenda:(TDA) = Totalmente De Acuerdo/ (DA) = De acuerdo/ (I) = Indeciso/ (Ed) = En desacuerdo/ (Tda) = Totalmente en desacuerdo (T.P) = Total Persona (T.%) = Total Porcentaje.

Fuentes: García (2022)

Análisis

En este caso, se aprecia que un noventa y dos por ciento (92%) está totalmente de acuerdo con las orientaciones sobre las actividades planificadas dentro del departamento y un ocho por ciento (8%) de acuerdo.

Cuadro N° 16: Talento Humano. Cooperación.

Ítem 15 ¿Consideras a la cooperacion entre trabajadores es importante para el buen funcionamiento del Departamento (PAE)?

N° Ítem	TDA	%	DA	%	I	%	Ed	%	Tda	%	T.P	T.%
15	69	92	6	8	0	0	0	0	0	0	75	100

Leyenda:(TDA) = Totalmente De Acuerdo/ (DA) = De acuerdo/ (I) = Indeciso/ (Ed) = En desacuerdo/ (Tda) = Totalmente en desacuerdo (T.P) = Total Persona (T.%) = Total Porcentaje.

Fuentes: García (2022)

Análisis

En el siguiente razonamiento, se puede apreciar que un noventa y dos por ciento (92%) está totalmente de acuerdo y un ocho por ciento (8%) de acuerdo que la cooperación entre el talento humano es importante para el buen funcionamiento del departamento.

Cuadro N° 17: Gestión. Planificación.

Ítem 16 ¿Dentro del Departamento del (PAE) se toma en cuenta lo planificado?

N° Ítem	TDA	%	DA	%	I	%	Ed	%	Tda	%	T.P	T.%
16	62	83	13	17	0	0	0	0	0	0	75	100

Leyenda:(TDA) = Totalmente De Acuerdo/ (DA) = De acuerdo/ (I) = Indeciso/ (Ed) = En desacuerdo/ (Tda) = Totalmente en desacuerdo (T.P) = Total Persona (T.%) = Total Porcentaje.

Fuentes: García (2022)

Análisis

Los resultados obtenidos en este grafico indican que el ochenta y tres por ciento (83%) está totalmente de acuerdo y el diecisiete por ciento (17%) de acuerdo que dentro del departamento del (PAE), se tome en cuenta lo planificado.

Cuadro N° 18: Gestión. Organización.

Ítem 17 ¿Existe una adecuada Estructura Organizativa dentro del Departamento del (PAE)?

N° Ítem	TDA	%	DA	%	I	%	Ed	%	Tda	%	T.P	T.%
------------	-----	---	----	---	---	---	----	---	-----	---	-----	-----

17	62	83	13	17	0	0	0	0	0	0	75	100
----	----	----	----	----	---	---	---	---	---	---	----	-----

Leyenda:(TDA) = Totalmente De Acuerdo/ (DA) = De acuerdo/ (I) = Indeciso/ (Ed) = En desacuerdo/ (Tda) = Totalmente en desacuerdo (T.P) = Total Persona (T.%) = Total Porcentaje.

Fuentes: García (2022)

Análisis

En los siguientes resultados se detectó que el ochenta y tres por ciento (83%) está totalmente de acuerdo y el diecisiete por ciento (17%) de acuerdo que si existe una buena estructura organizativa para el buen funcionamiento del Departamento del Programa de Alimentación escolar.

Cuadro N° 19: Gestión. Control.

Ítem 18 ¿Existe los controles necesario para la ejecucion de las actividades. dentro del Departamento del (PAE)?

N° Ítem	TDA	%	DA	%	I	%	Ed	%	Tda	%	T.P	T.%
18	50	67	25	33	0	0	0	0	0	0	75	100

Leyenda:(TDA) = Totalmente De Acuerdo/ (DA) = De acuerdo/ (I) = Indeciso/ (Ed) = En desacuerdo/ (Tda) = Totalmente en desacuerdo (T.P) = Total Persona (T.%) = Total Porcentaje.

Fuentes: García (2022)

Análisis

Al preguntarle a los empleados del Departamento del Programa de Alimentación Escolar, se siente que complacidos con los controles existente para la buena ejecución de las actividades y como lo refleja el grafico con el sesenta y siete por ciento (67%) está totalmente de acuerdo y el treinta y tres por ciento (33%) de acuerdo.

Cuadro N° 20: Gestión. Toma Decisiones.

Ítem 19 ¿Cree usted que la decision que tome es importante para el funcionamiento del Departamento (PAE)?

N° Ítem	TD A	%	DA	%	I	%	Ed	%	Tda	%	T.P	T.%
19	75	100	0	0	0	0	0	0	0	0	75	100

Leyenda:(TDA) = Totalmente De Acuerdo/ (DA) = De acuerdo/ (I) = Indeciso/ (Ed) = En desacuerdo/ (Tda) = Totalmente en desacuerdo (T.P) = Total Persona (T.%) = Total Porcentaje.

Análisis

Se puede observar que la totalidad de la población y la muestra abordada, equivalente al cien por ciento (100%) consideran que está totalmente de acuerdo que la toma de decisión será importante para el funcionamiento del Departamento.

Cuadro N° 21: Gestión. Toma Decisiones.

Ítem 20 ¿El Departamento del (PAE) toma decisiones para lograr los objetivos propuestos tomando en cuenta a sus trabajadores y actividades?

N° Ítem	TDA	%	DA	%	I	%	Ed	%	Tda	%	T.P	T.%
20	50	67	25	33	0	0	0	0	0	0	75	100

Leyenda:(TDA) = Totalmente De Acuerdo/ (DA) = De acuerdo/ (I) = Indeciso/ (Ed) = En desacuerdo/ (Tda) = Totalmente en desacuerdo (T.P) = Total Persona (T.%) = Total Porcentaje.

Fuentes: García (2022)

Análisis

Para concluir la cuesta un sesenta y siete por ciento (67%) está totalmente de acuerdo y un treinta y tres por ciento (33%) de acuerdo en tomar decisiones para

lograr los objetivos propuestos entre los empleados como las actividades asignadas para el buen funcionamiento del Departamento.

CAPÍTULO V

LA PROPUESTA

INSTRUMENTO EVALUATIVO COMO ESTRATEGIA MEDICION DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LAS COCINERAS DE LA PATRIA SAN CARLOS – COJEDES

5.1. Presentación

La presente propuesta constituye un reto, que asume el investigador responsablemente ante el compromiso adquirido con la institución como proceso de medición en el desempeño laboral de las cocineras de la Patria, la cual debe ser una de las prioridades del día a día en cualquier institución. Por lo que se debe identificar, observar, y analizar todos los factores que pueden influir en la mejora del desempeño y del rendimiento. Una vez hecho esto, es necesario llevar a cabo las mejoras correspondientes, guiándose por un instrumento adecuado para crear en la institución un buen desempeño laboral es muy importante que los trabajadores entiendan cuáles son sus funciones o tareas específicas, los procedimientos que se deben seguir, las políticas que se deben respetar y los objetivos que deben cumplir.

Si algunos de estos aspectos no están claros, es muy probable que los empleados no rindan bien, ya que siempre tendrán dudas cada vez que quieran llevar a cabo un procedimiento y nunca sabrán cuáles son sus objetivos, por lo que no podrán establecer prioridades correctamente se realizan las siguientes recomendaciones. Una buena forma de progresar en el desempeño laboral de los trabajadores es hacerlo saber lo indispensable que son para la institución, y para ello podemos utilizar diferentes técnicas como pueden ser delegarles una mayor autoridad, darles mayores responsabilidades, recompensar los logros obtenidos, ofrecer un buen clima laboral.

Partiendo de lo anterior surge la presente propuesta, la cual atravesó por diferentes fases tales como el diseño, y la construcción del instrumento, asimismo las diferentes actividades a desarrollar para contribuir a transformar la realidad diagnosticada. Las

actividades y acciones a desarrollar se basan en el análisis de la información obtenida después de aplicado el instrumento, el plan está basado en las respuestas aportadas por las personas encuestadas al realizar el diagnóstico, y se diseñaron con la finalidad de otorgarle solución a la situación problemática. La puesta en marcha de esta propuesta permite motivar un ambiente de trabajo donde exista entendimiento, apoyo mutuo, alcance de las metas propuestas, incrementar el desempeño laboral, así como mejorar el crecimiento entre las cocineras de la patria San Carlos estado Cojedes.

Fundamentación de la Propuesta

La propuesta se fundamentó en el marco teórico de esta investigación, en el cual se recopilaron las bases teóricas a través de la revisión bibliográfica y documental que están estrechamente relacionadas con los objetivos específicos de la misma, así como los resultados obtenidos en el presente estudio. Es importante destacar, que la revisión bibliográfica estuvo fundamentada por una serie de conceptualizaciones y pasos para poder llevar a cabo el propósito que se pretende lograr en la institución en cuanto a: Instrumento Evaluativo como Estrategia Medición del Desempeño Laboral de las Cocineras de la Patria San Carlos estado Cojedes.

Desde el punto de vista metodológico, se aplicó para la recolección de datos la técnica de la encuesta, la cual mediante el análisis de los datos se obtuvo la información necesaria para diseñar la propuesta. De allí que, el diseño de esta debe ser tomada como una alternativa de solución y constituye un antecedente para futuras investigaciones. Cabe destacar que, el éxito a largo plazo depende de la eficacia de la gerencia en armonizar estos factores en la institución.

Objetivo General:

Aplicar un instrumento evaluativo como estrategia de medición del desempeño laboral de las cocineras de la patria de San Carlos- Cojedes.

Objetivos Específicos:

1. Promover en el personal la importancia que tiene el instrumento de evaluación de desempeño laboral de las cocineras de la patria de San Carlos, estado Cojedes.
2. Brindar las estrategias requeridas que sirvan para dar a conocer el instrumento a las cocineras de la patria de San Carlos, estado Cojedes.
3. Implementar el instrumento como estrategia en el desempeño laboral de las cocineras de la patria de San Carlos, estado Cojedes.
4. Evaluar los resultados obtenidos en la aplicación del instrumento en el desempeño laboral de las cocineras de la patria de San Carlos, estado Cojedes.

Justificación de la Propuesta

La propuesta está orientada a utilizar una estrategia gerencial como es el instrumento para medir el desempeño laboral de las cocineras de las patrias; es decir; se argumenta por la falta de evaluación de desempeño a las cocineras de la patria donde se observa que las mismas a la hora de realizar sus actividades siendo estos pilares fundamentales para el desarrollo y crecimiento de los jóvenes de nuestro país. Aunado a esto la implementación, de esta propuesta es con motivo de motivar a las cocineras a realizar mejor sus actividades. Esta propuesta busca que un eje de la educación de nuestra generación de relevo, sea motiva y as vez incrementen su rendimiento laboral, al mismo tiempo cuando realicen sus funciones lo hagan con gusto, que se sientan bien con el trabajo realizado, donde se recomienda reconocimientos semestrales, incentivos laborales y actividades Sociales.

Factibilidad de la propuesta

Técnicamente la propuesta se considera factible ya que representa una estrategia gerencial que va ser útil y necesario, el cual garantiza eficiencia y eficacia en los procesos que involucran a la realización de las actividades de las cocineras de la patrias. En tal sentido, la institución cuenta con los aspectos necesarios como lo

es el área física y las herramientas tecnológicas los cuales permitieron llegar a la conclusión que si es factible la ejecución de la propuesta en la empresa, contando además con el apoyo del personal que allí labora.

La propuesta también es viable, ya que la misma tiene una factibilidad de tipo: psicosocial, económica y operativa.

Psicosocial: Al respecto, es importante acotar que no existe resistencia al cambio, ya que tiene la mejor disposición en aceptar la estrategia gerencial propuestas para medir el rendimiento laboral. En cuanto a las cocineras adscritas, no presentan inconvenientes en que se les aplique estas estrategias, por lo tanto, esta propuesta es ampliamente aceptada por todo el personal que labora en ella.

Financiera: Se considera totalmente factible ya que la institución está dispuesta a invertir en la propuesta a seguir, el cual generará beneficios que repercutirán positivamente en el incremento del desempeño laboral de las cocineras de la patria de San Carlos Cojedes.

Operativa: La implementación de este instrumento como estrategias, constituye un aporte esencial para todo el personal que labora en el Programa de Alimentación Escolar. También será extensivo para la gerencia, al poder contar con una herramienta innovadora para ser implementada, de acuerdo a los lineamientos establecidos. Cada trabajador tendrá la oportunidad de conocer todo lo referente a su puesto de trabajo y así desenvolverse con seguridad y confianza, en un ambiente confortable, donde reine la armonía tendiente a mejorar las relaciones entre todos los integrantes de la empresa, y fortalecer la motivación y el desarrollo de personal en esta y por ende el rendimiento laboral.

Estructura de la Propuesta

La propuesta está estructurada en una estrategia gerencial dirigida a las cocineras de San Carlos estado Cojedes, para garantizar la medición del desempeño laboral y a

su vez al aumentar la motivación en los mismos. Todo ello, bajo una nueva concepción de estimulación al logro, capacitación del personal, establecimiento de metas, remuneración efectiva y mejor organización. El propósito fundamental es presentar estrategia gerencial para medir el rendimiento laboral en la cocinera.

Tabla 22:

ESTRUCTURA DE LA PROPUESTA				
Actividades	Duración en Semanas			
	1	2	3	4
1. Determinar la necesidad de aplicar la estrategia para medir el desempeño del personal mediante una observación Directa.				
2. Organizar estrategias para realizar encuentro sobre la medición del desempeño laboral para todo el personal.				
3. Promover en las cocineras de la patrias lo importantes que es la aplicación del Instrumento de medición del Desempeño Laboral.				
4. Sugerir actividades donde se refuercen los conocimientos adquiridos en los encuentros sobre la evaluación desempeño de las cocineras de la patrias.				

Fuente: Garcia (2022).

5.3.3 Ejecución de la Propuesta

En esta fase se desarrolló la planificación y ejecución de encuentros con el personal para la aplicación del instrumento que va permitir medir el desempeño laboral de las cocineras de la patrias de San Carlos Estado Cojedes. En este sentido, los encuentros se desarrollaron con mesa de trabajo; esto se llevó a cabo en la oficina del Programa de Alimentación Escolar, estado Cojedes, durante cuatro semanas consecutivas, con una duración de 40 horas. Se contó con el apoyo de las cocineras de la patria, Jefaturas, Inspectores, personal administrativos, quienes prestaron la colaboración al investigador en la facilitación del mismo. Este se desarrolló a través de las siguientes actividades:

- Presentación de la propuesta y solicitud de permiso del Programa de Alimentación Escolar estado Cojedes.

- Convocatoria al personal de la Jefatura y personal Administrativo.

- Selección de la fecha de ejecución.

- Acondicionamiento del local.

- Elaboración de la programación de los encuentro de capacitación que se presenta a continuación.

FASE I: Diagnosticar mediante la observación al personal, en su desarrollo en las actividades y cumplimientos de objetivos.

FASE II: Dar a conocer la importancia del instrumento como estrategia gerencial para medir el desempeño laboral.

FASE III: Ejecución del Instrumento evaluativo como estrategia gerencial para medir el desempeño laboral

FASE IV: Evaluación y valoración por el impacto de la aplicación del instrumento como estrategia gerencial para medir el desempeño laboral de la cocineras de la patrias de la ciudad de San Carlos Estado Cojedes

FASE II.- Dar a conocer la importancia del instrumento como estrategia gerencial para medir el desempeño laboral

Tabla 14: **Encuentro sobre la Estrategia gerencial e Instrumento Evaluativo**

Contenido	Estrategias	Recursos	Responsables	Tiempo
-Estrategia Gerencial	Bienvenida: (realización de un	Humanos: -Facilitador	El Investigador	10 horas
-Capacidad en el manejo de estrategias Gerencial.	rompecabezas en equipo). Presentación del facilitador y participantes	Materiales -Pizarra -Marcadores -Video Beam -Equipo conectado a internet		
-Importancia de la Aplicación de Instrumento Evaluativo.	Expectativas del taller. Conversatorio			
Dificultades existentes a la no aplicación evaluativa del rendimiento laboral.	Exposición de la facilitadora			
Presentar los beneficios del uso de esta estrategia gerencial.				

Fuente: García (2022)

Tabla 23:

FASE III: Ejecución de la aplicación del Instrumento evaluativo como estrategia gerencial para medir el desempeño laboral.

Contenido	Estrategias	Recursos	Responsables	Tiempo
Explicación del Instrumento Evaluativo.	del Talleres de formación	de Humanos: -Facilitador Materiales	-El investigador	18 horas
-Aplicación del Instrumento Evaluativo.	del Conversatorios	-Computador. -Lápices. -Marcadores. -Hojas blancas.		

Fuente: García (2022)

Tabla 24:

Fase IV: Evaluación del impacto de la aplicación del instrumento como estrategia gerencial para medir el desempeño laboral de la cocineras de la patrias de la ciudad de San Carlos Estado Cojedes

Contenido	Estrategias	Recursos	Responsables	Tiempo
Instrumento de recolección de datos para medir el desempeño laboral.	-Medir el grado de aceptabilidad	Humanos: -Facilitador Materiales	-El investigador	12 horas
-Validación de los resultados.	-Utilización de mecanismos de evaluación.			

Fuente: García (2022)

5.3.4. Evaluación y Análisis de la Propuesta

La estrategia gerencial del instrumento evaluativo para medir el desempeño laboral de las cocineras de la patrias en San Carlos Estado Cojedes, se evaluó a través de la aplicación de un instrumento de recolección de datos conformado por ocho (8) preguntas de respuestas abiertas; las cuales, permitieron conocer sobre los resultados de la aplicación de la mencionada propuesta.

La misma consistió en la aplicación de actividades presenciales y virtuales, a saber:

Actividades presenciales: un taller tipo conversatorio en el que el personal de la Jefatura y coordinaciones donde se dio a conocer la importancia del instrumento y aplicabilidad para medir el desempeño laboral, como se expresa a continuación:

1.- Motivación al personal; taller y mesa de trabajo con el apoyo del personal de la Jefatura, Inspectores y personal administrativo del Programa de Alimentación Escolar San Carlos en el Estado Cojedes, los días 3 y 4 de marzo de 2022. Dentro de esta perspectiva, se desarrolló las estrategias gerencial con las cocineras de la patria; en la cual, asistieron y participaron activamente.

2.- Encuentro de formación, conversatorio sobre: Estrategia gerencial e Instrumento Evaluativo.

CONCLUSIÓN Y RECOMENDACIONES

Conclusión

Tomando en cuenta los objetivos específicos de esta investigación, se presenta las siguientes conclusiones:

Con respecto al primer objetivo Diagnosticar los mecanismos de evaluación utilizados para medir el desempeño laboral de las cocineras de la patria San Carlos estado Cojedes. Dentro del cual se plantea establecer los procedimientos utilizados para la evaluación del desempeño de las cocineras de la patrias San Carlos estado Cojedes, se pudo conocer que toda la muestra en estudio tiene conocimiento sobre la evaluación del desempeño, así mismo, la mayoría sabe a qué se refiere los logros que cada funcionario debe alcanzar en un periodo específico, esta información fue de gran aporte para el desarrollo de nuestra investigación.

En este orden de ideas, y considerando el segundo objetivo dirigido a determinar los elementos claves a evaluar para la medición del desempeño laboral de las cocineras de la patria San Carlos estado Cojedes, se pudo evidenciar el desconocimientos del personal sobre los elementos que prevalece sobre la evaluación del desempeño, y también se constató que mayoritariamente los encuestado están conscientes de que la evaluación del desempeño es un instrumento que permite detectar las debilidades y fortaleza de los empleados en el ejercicio de sus funciones. Y que una de las más importantes razones por las cuales se debe llevar a cabo es que por medio de éste se le da a conocer a cada individuo evaluado cómo marcha en sus labores, lo que opina su supervisor de su trabajo, el cual puede aprovechar la ocasión para brindar las recomendaciones que considere necesarias para aumentar el desempeño de sus subordinados.

Al mismo tiempo, tomando en atención el tercer objetivo dirigido aplicar el modelo evaluativo para la medición del desempeño laboral de las cocineras de la patria San Carlos estado Cojedes. Se obtuvo la recepción esperada por partes de la

misma. Y ya para finalizar, y considerando el cuarto objetivo evaluar el modelo evaluativo para la medición del desempeño laboral de las cocineras de la patria San Carlos estado Cojedes, se pudo apreciar que los encuestados están satisfecho por la aplicación de este instrumento, ya que genero un impacto tanto personal como grupal en todas las cocineras de la patrias, de igual manera se considera para la próxima aplicación en los otros municipios del estado Cojedes.

Recomendaciones

Una vez determinadas las conclusiones en base a los objetivos de la investigación, se procede a presentar las recomendaciones pertinentes con la finalidad de mitigar las debilidades detectadas para mejorar el rendimiento laboral del personal, las cuales se detallan a continuación:

Implementar talleres para la masificación de la información con respeto a la evaluación del desempeño para todas las cocineras de la patrias del estado Cojedes.

Destacar a los Coordinadores lo importante que es desarrollar la evaluación del desempeño.

Involucrar más a el talento humano con su evaluación, haciéndolos conscientes de la necesidades de cumplir a cabalidad con los objetivos trazados.

REFERENCIAS CONSULTADAS

- Abascal, E.; Grande, I. (2005). Análisis de encuestas. ESIC Editorial. España.
- Alvarado L. (2004). Criterios Metodológicos para la elaboración del Trabajo de Investigación bajo el Enfoque Cuantitativo. Edición. Propia. Maracay Venezuela.
- Álvarez, P. Mera, M. y Riascos, V. 2005. Aproximación al Uso del Coeficiente de Alfa de Cronbach. [Documento en línea]. En: http://prezi.com/hqogsbhyjxlg/coeficiente-de-cronbach/?utm_source=website&utm_medium=prezi_landing_related&utm_campaign=prezi_landing_related_author. [Consulta: septiembre 21, 2016].
- Arias F. 2012. El Proyecto de Investigación introducción a la metodología científica (6ª Edición) Editorial Episteme. Caracas Venezuela.
- Atalaya (1999). Satisfaccion Laboral y Productivivida. Revista psicologia año III N° 5 [Consultado en línea]: <https://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/03/12/satisfaccion-laboral-y-productividad/>. [Consulatdo: Noviembre 25, 2020].
- Balestrini, M. (1997). Cómo se elabora el Proyecto de Investigación. BL. Consultores Asociados. Caracas – Venezuela.
- Balestrini, M. (2002). Cómo se elabora el Proyecto de Investigación. BL. Consultores Asociados. Caracas – Venezuela.
- Chiavenato, (2002), Gestión del Talento Humano: el nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones, Mc Graw Hill, Colombia.
- Chiavenato, I. (1994): Administración de los Recursos Humanos, Editorial McGraw-Hill, Colombia
- Chiavenato, I. (2002). Gestión del talento humano. Bogotá: Mc Graw Hill.
- Dessler, G. (2011). Administración de personal, Octava Edición, Pearson Educación, México. [Libro en línea]. Consultado el 22 de Noviembre del 2016 en: http://books.google.es/books?id=00dkezzNE-AC&pg=PA21&dq=personal+empresa&hl=es&sa=X&ei=FeUpT-C4CKru0gHfFu_S-DA&ved=0CFcQ6AEwBg#v=onepage&q=personal%20empresa&f=false. [Consultado: Noviembre 28, 2020].

- Gonzalez (2018). La evaluación de desempeño como factor clave en el compromiso laboral de los empleados públicos adjuntos a la dirección de recursos humanos de la gobernación del estado Yaracuy. [Consultado en línea]: <http://www.riuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/123456789/7344/1/kgonzalez.pdf>. [Consultado: Diciembre 01, 2020].
- Hernández, Fernández y Baptista, (2003), [consultado en Línea]: https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/8917/Capitulo_III_Marco_Metodol_gico.pdf. [Consultado: Marzo 19,2021]
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista P. (2003). Metodología de la Investigación. 2° Edición. México: Mc Graw Hill.
- Hurtado, J. (2000). Metodología de la Investigación. 3ra. Edición. Fundación SYPAL, Caracas. Pp. 469.
- Mondría, J. (2007). El Decálogo de la excelencia “Como alcanzar lo que se propone sin pisar a nadie. Ediciones Díaz de Santos, S.A.
- Pinales, Cabrera, Cabreal y Martínez (2006). Administración de Recursos Humanos. [Consulta en Línea:] <http://www.monografias.com/trabajos8/administracionderecursoshumano>. [Consultado: Noviembre 27, 2020].
- Ramírez, (2000). Como Hacer un proyecto de Investigación. Ediciones Panapo Caracas. Venezuela. [Libro en Línea] [Consulta: Diciembre 18, 2020]
- Hurtado (2010). Metodología de la Investigación Holística Guía para la comprensión holística de la ciencia. Revista Quirón Ediciones SA Colombia
- Sierra, B. (2007). Tesis doctorales y trabajos de investigación científica. Caracas. [Documento en Línea] [Consulta: Enero 17, 2021]
- Tamayo, M. y Tamayo M. (1999) “Diccionario de la Investigación Científica”. Editorial Blanco, México. [Documento en Línea] [Consulta: Noviembre 27, 2020]
- Vargas (2018). Evaluación del desempeño del talento humano de la empresa desarrollos hidráulicos Cojedes c.a bajo la teoría de las competencias. [Documento en línea:] http://opac.unellez.edu.ve/doc_num.php?explnum_id=540 [Consultado: Noviembre 13, 2020]

- Villafranca (2002). Módulo de Metodología Científica. Editorial Fundaca. Los Teques – Venezuela.
- Werther Jr. Y Davis, K. (1991) Administración de Personal y Recursos Humanos 3°. Ed. Editorial McGraw- Hill. México. [Documento en Línea] [Consulta: Diciembre 3, 2020]
- Zambrano (218). Diseño de un instrumento para evaluar la salud y seguridad en el trabajo para organizaciones de ecuador y colombia. [Documento en línea] <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/16256/2019miryamzambrano.pdf?sequence=1&isAllowed=y> [Consultado: Noviembre 13, 2020]
- Hernández, Aragón y Lázaro (2004). Evaluación del Desempeño. [Documento en Línea]. Disponible: <http://www.ilustrado.com/publicaciones/EEZIVZVAyyvCzxVWxe.php> [Consultado 12 de Septiembre 2021].
- Werther Jr. y Davis K., (1998) Administración de Personal y Recursos Humanos 4ta. Ed. Editorial McGraw- Hill. México.

Anexos

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Para el desarrollo del presente estudio se llevaran a cabo las siguientes actividades:

Tabla 1

Distribución de actividades

No	Actividades	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun
1	Consulta Bibliográfica						
2	Diseño y Validación de Instrumentos						
3	Determinación de la Confiabilidad del Instrumento						
4	Recolección de Información						
5	Análisis de la Información						
6	Elaboración y Revisión del Informe Final						
7	Entrega del Trabajo Investigación						

Fuente: García (2022).

INSTRUMENTO

Nº	Cuestionario	TDA	DA	I	Ed	Tda
1	¿Conoce el proceso de Evaluación del Desempeño?					
2	¿La evaluación del Desempeño se aplica como estrategia para mejorar la productividad de los trabajadores de esta institución?					
3	¿La Institución establece las estrategias gerenciales como los procedimientos para la evaluación del desempeño de los trabajadores?					
4	El personal conoce los procedimientos para la evaluación del desempeño?					
5	¿Considera Ud., que La gestión del Departamento del PAE, afectará de forma positiva la aplicación de la evaluación de desempeño?					
6	¿Considera Ud-. Que el Departamento del (PAE) cumple con los requisitos para la aplicación de la Evaluación del Desempeño.?					
7	¿Se conocen los beneficios que generarán la aprobación de la Evaluación del Desempeño en el ámbito laboral?					
8	Las Estrategias gerenciales como Evaluación del Desempeño es un proceso Positivo para el Programa de Alimentación Escolar.					
9	¿La Institución toma en consideración el talento humano para la aplicación de las estrategias gerenciales como evaluación de desempeño?					
10	Dentro de las estrategias utilizadas para la evaluación del desempeño se le da la respectiva importancia a los valores personales.					
11	El Departamento de (PAE) gestiona las necesidades personales de sus trabajadores.					
12	¿Como trabajadora del (PAE), consideras que existe un compromiso a la hora de realizar las actividades asignadas.?					
13	¿Como trabajador tienes el compromiso en cumplir las metas del Departamento.?					
14	Dentro del Departamento del (PAE), se trabaja las actividades planificadas					
15	¿Consideras a la cooperacion entre trabajadores importante para el buen funcionamiento del Departamento (PAE).?					
16	¿ Dentro del Departamento del (PAE) se toma en cuenta lo					

	planificado.?					
17	¿Existe una adecuada Estructura Organizativa dentro del Departamento del (PAE)?					
18	¿Existe los controles necesario para la ejecucion de las actividades. dentro del Departamento del (PAE)?					
19	Cree usted que la decision que tome es importante para el funcionamiento del Departamento (PAE).					
20	El Departamento del (PAE) toma decisiones para lograr los objetivos propuestos tomando en cuenta a sus trabajadores y actividades.					
Leyenda:(TDA) = Totalmente De Acuerdo/ (DA) = De acuerdo/ (I) = Indeciso/ (Ed) = En desacuerdo/ (Tda) = Totalmente en desacuerdo						



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL DE LOS LLANOS
OCCIDENTALES "EZEQUIEL ZAMORA" (UNELLEZ)
VICERRECTORADO DE INFRAESTRUCTURA Y PROCESOS
INDUSTRIALES
PROGRAMA DE CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICAS
SUBPROGRAMA CONTADURÍA PÚBLICA
LICENCIATURA EN CONTADURÍA PÚBLICA

FORMATO PARA LA VALIDACIÓN DE EXPERTOS

Nombre y Apellido: Dra. Mariela Raymundo C. I. Nro. 18.029.251

Pregrado: Licenciada en Administración. Postgrado: Dra. En Educación

Lugar de Trabajo: Unellez

Nombre del Instrumento: Cuestionario conformado por veinte (20) ítems para la recolección de los datos en la investigación titulada: "MODELO EVALUATIVO COMO ESTRATEGIA GERENCIAL PARA LA MEDICION DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LAS COCINERAS DE LA PATRIA SAN CARLOS – COJEDES"

ITEM	REDACCION			RELACION CON LOS OBJETIVOS	
	Clara	Confusa	Tendenciosa	Si	No
1	X			X	
2	X			X	
3	X			X	
4	X			X	
5	X			X	
6	X			X	
7	X			X	
8	X			X	
9	X			X	
10	X			X	
11	X			X	
12	X			X	
13	X			X	
14	X			X	
15	X			X	
16	X			X	
17	X			X	
18	X			X	
19	X			X	
20	X			X	

Observaciones del docente validador:

Una vez revisad el instrumento se evidencia con claridad la relación de los objetivos con cada uno de los ítems, las preguntas se generaron con coherencia que darán respuesta a lo planteado.


Firma del Docente Validador
Fecha: 10/06/2022



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
"EZEQUIEL ZAMORA" (UNELLEZ) VICERRECTORADO DE INFRAESTRUCTURA Y
PROCESOS INDUSTRIALES
PROGRAMA DE ESTUDIOS AVANZADOS/MAESTRÍA
EN GERENCIA PÚBLICA

FORMATO PARA LA VALIDACIÓN DE EXPERTOS

Nombre y Apellido: REYNALDO MUJICA MENDIOLA, C. I. No. V-16.421.838

Progrado: ABOGADO Postgrado: MAGÍSTER EN EDUCACIÓN, DOCTOR EN
EDUCACIÓN Lugar de Trabajo: UNELLEZ-VDF

Nombre del Instrumento: Cuestionario conformado por veinte (20) ítems para la recolección de los datos en la
investigación titulada: "MODELO EVALUATIVO COMO ESTRATEGIA GERENCIAL PARA LA MEDICIÓN
DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LAS COCINERAS DE LA PATRIA SAN CARLOS - COHEDES"

ÍTEM	REDACCIÓN			RELACIÓN CON LOS OBJETIVOS	
	Clara	Concisa	Terminológica	Si	No
1	X			X	
2	X			X	
3	X			X	
4	X			X	
5	X			X	
6	X			X	
7	X			X	
8	X			X	
9	X			X	
10	X			X	
11	X			X	
12	X			X	
13	X			X	
14	X			X	
15	X			X	
16	X			X	
17	X			X	
18	X			X	
19	X			X	
20	X			X	

Observaciones del docente validador: MUCHO EMPEÑO Y DEDICACIÓN PARA ALCANZAR LA META DE HACER MAGÍSTER SCIENTIARUM Y LUEGO CURSAR EL DOCTORADO ¡ENHORABUENA!

Fecha: San Carlos, 09-06-2022

Firma del Docente Validador



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL DE LOS LLANOS
OCCIDENTALES "EZEQUIEL ZAMORA" (UNELLEZ)
VICERRECTORADO DE INFRAESTRUCTURA Y PROCESOS INDUSTRIALES
PROGRAMA DE CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICAS
SUBPROGRAMA CONTADURÍA PÚBLICA
LICENCIATURA EN CONTADURÍA PÚBLICA

FORMATO PARA LA VALIDACIÓN DE EXPERTOS

Nombre y Apellido: Dra. Yesenia Fuentes C. I. Nro. 13.734.377


Pregrado: Licenciada en Administración, Postgrado: Dra. en Educación

Lugar de Trabajo: UNELLEZ

Nombre del Instrumento: Cuestionario conformado por veinte (20) ítems para la recolección de los datos en la investigación titulada: "MODELO EVALUATIVO COMO ESTRATEGIA GERENCIAL PARA LA MEDICION DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LAS COCINERAS DE LA PATRIA SAN CARLOS - COJEDES".

ÍTEM	REDACCIÓN			RELACIÓN CON LOS OBJETIVOS	
	Clara	Confusa	Tendenciosa	Si	No
1	X			X	
2	X			X	
3	X			X	
4	X			X	
5	X			X	
6	X			X	
7	X			X	
8	X			X	
9	X			X	
10	X			X	
11	X			X	
12	X			X	
13	X			X	
14	X			X	
15	X			X	
16	X			X	
17	X			X	
18	X			X	
19	X			X	
20	X			X	

Observaciones del docente validador:


Firma del Docente Validador
Fecha: 12/06/2022

Cálculo de Confiabilidad

	Ítems																				Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	97
2	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	96
3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95
4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	94
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	93
6	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	92
7	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	91
8	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	89
10	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	88
11	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	87
12	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	86
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85
14	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	84
15	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	83
16	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	82
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	81
18	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
19	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	79
20	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	78
21	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	77
22	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	76
23	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
24	2	2	5	5	5	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
25	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	73
26	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	72
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	71
28	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
29	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	69
30	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	68
31	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	67
32	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	66
33	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
34	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	64
35	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	63
36	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	62
37	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	61
38	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
39	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	57
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	56
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	54
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	53
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	52
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	51
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	48
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	47
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	46
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	44
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	43
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	42
57	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	41
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40
59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	39
60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	38
61	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	37
62	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	36
63	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	35
64	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	34
65	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	33
66	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	32
67	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	31
68	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	30
69	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	29
70	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	28
71	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	27
72	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	26
73	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25
74	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	24
75	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	23
76	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	22
77	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	21
78	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	20
79	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	19
80	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	18
81	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	17
82	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	16
83	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	15
84	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	14
85	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	13
86	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	12
87	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	11
88	5	5	5	5																	

INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LAS COCINERAS DE LA PATRIA, SAN CARLOS-COJEDES

NOMBRE Y APELLIDO: _____ **CI:** _____

DEPENDENCIA: _____ **FECHA DE INGRESO** _____

COORDINADOR: _____

FECHA DE LA EVALUACIÓN _____

¿En qué grado cree usted que el trabajador tiene desarrollada las competencias que se presentan a continuación?- Marque con una X el número que refleja su opinión.

INSTRUCCIONES

1. Antes de iniciar la evaluación del personal a su cargo, lea bien las instrucciones, si tiene duda consulte con el personal responsable de la Unidad de Talento Humano.
2. Lea bien el contenido de la competencia y comportamiento a evaluar.
3. En forma objetiva y de conciencia asigne el puntaje correspondiente.
4. Recuerde que en la escala para ser utilizada por el coordinador, cada puntaje corresponde a un nivel que va de Muy bajo a Muy alto.

Muy bajo : 1 ---Inferior.- Rendimiento laboral no aceptable.

Bajo : 2 ---Inferior al promedio.- Rendimiento laboral regular.

Moderado : 3 ---Promedio.- Rendimiento laboral bueno.

Alto : 4 ---Superior al promedio.- Rendimiento laboral muy bueno.

Muy Alto : 5 ---Superior.- Rendimiento laboral excelente.

5. En el espacio relacionado a comentarios, es necesario que anote lo adicional que usted quiere remarcar.
6. Los formatos de evaluación deben hacerse en duplicado, y deben estar firmados por el coordinador, si es necesario agregar algún comentario general a la evaluación.
7. No se olvide firmar todas las hojas de evaluación.
8. La entrega de los formatos de evaluación, es con documento dirigido a la Dirección correspondiente, bajo responsabilidad Funcional como máximo a los dos (02) días de recepcionado el formato.

ÁREA DEL DESEMPEÑO	MUY BAJO	BAJO	MODE RADO	ALTO	MUY ALTO	PUNTAJE
	1	2	3	4	5	
ORIENTACIÓN DE RESULTADOS						
Termina su trabajo oportunamente						
Cumple con las tareas que se le encomienda						
Realiza un volumen adecuado de trabajo						
CALIDAD						
Hace uso racional de los recursos						
No requiere de supervisión frecuente						
Se muestra profesional en el trabajo						
Se muestra respetuoso y amable en el trato						
RELACIONES INTERPERSONALES						
Se muestra cortés con el personal docente y con sus compañeros						
Brinda una adecuada orientación a sus compañeros.						
Evita los conflictos dentro del trabajo						
INICIATIVA						
Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos						
Se muestra asequible al cambio						
Se anticipa a las dificultades						
Tiene gran capacidad para resolver problemas						
TRABAJO EN EQUIPO						
Muestra aptitud para integrarse al equipo						

Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo						
ORGANIZACIÓN						
Planifica sus actividades						
Hace uso de indicadores						
Se preocupa por alcanzar las metas						
PUNTAJE TOTAL:						

<p>Firma del evaluador (Director, Jefe de Departamento, o Jefe de Unidad Administrativa)</p>	<p>Comentarios</p>
---	---------------------------