



CONGRESO
INTERNACIONAL
DE INVESTIGACIÓN
E INNOVACIÓN
DOS MIL DIECISEIS



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2016”

Multidisciplinario

21 y 22 de abril de 2016, Cortazar, Guanajuato, México

ISBN: 978-607-95635

PROCESO PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL EN LAS INSTITUCIONES DE SALUD INDÍGENA COLOMBO-VENEZOLANAS

Dr. Edison Perozo M. y MSc. Yomaira R. Díaz P.

RESUMEN

El propósito de esta investigación fue describir el proceso para la evaluación del desempeño laboral en las Instituciones de Salud Indígena colombo-venezolanas... Las bases teóricas del estudio se fundamentaron en Ivancevich (2008), Werther y Davis (2010), Sánchez (2009), Gento (2008) Amaya (2010), entre otros. Para lograr este propósito, se llevó a cabo una investigación bajo el paradigma positivista y enmarcado en un método cuantitativo; de tipo descriptiva, con un diseño no experimental transeccional-correlacional de campo. La población estuvo conformada por el personal médico, de enfermería, administrativo y obrero que laboran en las Cooperativas adscritas a la Alcaldía de Maicao con programas de atención indígena y el personal del Programa de Atención al Indígena del Servicio Autónomo Hospital Universitario de Maracaibo (SAHUM), ambos conformados por 57 trabajadores fijos cada uno que atienden los referido programas; dado el número finito y la accesibilidad a la misma, se desarrolló un censo poblacional, aplicándoles dos instrumentos de alternativas múltiples en la escala tipo Likert, con validez por juicio de expertos y la confiabilidad a través del coeficiente Alfa-Crombach $r = 0.82$. En conclusión los resultados fueron similares para ambos contextos donde la planificación estuvo ausente y con presencia de la evaluación, investigación y promoción social, lo cual indica que los trabajadores de las instituciones de salud indígenas están preparados para asumir la evaluación de desempeño.

Palabras Clave: Proceso –Evaluación – Desempeño laboral



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2016”

Multidisciplinario

21 y 22 de abril de 2016, Cortazar, Guanajuato, México

ISBN: 978-607-95635

INTRODUCCIÓN

La gestión del desempeño laboral es una de las grandes preocupaciones que ocupa a los responsables de gerenciar el talento humano en las organizaciones, especialmente en las instituciones binacionales de salud indígena su inquietud por conocer los avances y contribuciones de cada uno de los funcionarios y la urgencia de intervenir en los procesos de mejoramiento continuo hace necesario comprender el impacto de implementar y desarrollar un adecuado desempeño laboral.

Este tema no hace referencia únicamente a la evaluación de los desempeños obtenidos por el personal, involucra necesariamente una mirada a todas las acciones que realiza la organización para favorecer el cumplimiento de los resultados esperados. En este sentido es preciso tener en cuenta que el desempeño laboral comienza con el mismo proceso de selección, la identificación de los perfiles de las personas requeridas para los cargos, las acciones de formación y entrenamiento que se desarrollan, los factores motivacionales de cada una de las personas e incluso los elementos propios de la cultura empresarial que conllevan al compromiso y la motivación de las personas.

Por esto, toda organización pública o privada debe ser entendida como un proceso donde, por encima de todo, debe buscarse el compromiso real del recurso humano (funcionarios, comunidad y proveedores), para lograr el pleno desarrollo que garantice la verdadera transformación económica, cultural, política y social del país, y exhibir plenamente sus efectos en todos los sectores de la sociedad.

En el mismo orden de ideas, la necesidad de mejorar la calidad en las instituciones de salud es relevante, si se quiere alcanzar la optimización en beneficio de la prestación de un servicio integral para las comunidades wayuu, quienes son su razón de ser; entonces, se requiere de profesionales preparados para enfrentar el reto de una gestión que fomente el estímulo constante para encontrar iniciativas capaz de generar cambios radicales en el desempeño laboral que releven los que hasta ahora han imperado creando nuevos paradigmas.



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2016”

Multidisciplinario

21 y 22 de abril de 2016, Cortazar, Guanajuato, México

ISBN: 978-607-95635

En el caso de Colombia, señala Muyuy (2009) los pueblos indígenas enfrentan un riesgo transversal: el conflicto armado, del que en muchas ocasiones parecen ser invisibles a los ojos de muchos colombianos. Sin embargo, los acechan otras amenazas como la falta de seguridad alimentaria y el riesgo de que se desvanezca su cultura. Sin embargo, las mayores dificultades en materia de seguridad alimentaria las padecen, especialmente, los niños de los pueblos los Emberá y Wounaan, de la región del Chocó, donde si la desnutrición no los mata, reduce su capacidad física e intelectual de por vida.

En el departamento de La Guajira, en Uribía y Manaure, los problemas alimentarios de los Wayuu se combinan con la falta de agua. En la Amazonia, en el Caquetá, los Coreguajes también afrontan dificultades en materia alimentaria. Esta situación, aunada a las limitaciones para la atención médica representa una amenaza para estos pueblos y pobladores.

En el mismo orden de ideas, se encuentra la situación en Venezuela con relación a la población indígena asentada en los diferentes estados del país en el caso específico del estado Zulia, donde las condiciones fronterizas agudizan la vulnerabilidad de estas poblaciones que nos escapan de las situaciones que viven las etnias colombianas.

Siguiendo con las observaciones detectadas, el liderazgo del nivel superior se ha convertido en un verdadero acoso en el personal subordinado, la poca participación en la toma de decisiones cuando la misma afecta al colectivo, los bajos incentivos motivacionales para el personal aunado a las barreras comunicacionales, todo esto se convierte en una limitación para generar un ambiente de trabajo adecuado.

En el mismo contexto, se percibió la inconformidad en función a la planificación de los ascensos, la evaluación que reciben para sus promociones, el limitado apoyo para la investigación y la promoción social; elementos que son determinantes para alcanzar un desempeño laboral tal como lo requiere la institución de salud indígena. de acuerdo a estos señalamientos, se plantea este estudio con el propósito de proporcionar los elementos reales de la problemática percibida con la intención de permitirle a la organización tomar acciones al respecto sean estas preventivas o correctivas.



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2016”

Multidisciplinario

21 y 22 de abril de 2016, Cortazar, Guanajuato, México

ISBN: 978-607-95635

En otro orden de ideas, de no tomarse las acciones pertinentes las instituciones objeto de estudio corren el riesgo de enfrentarse a situaciones que pudieran acarrear problemas mayores en las relaciones interpersonales afectando tanto a los clientes internos y externos que acuden a estas instituciones en buscar una solución a su salud.

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

Proceso para la evaluación de desempeño

En opinión de Werther y Davis (2010), el proceso para evaluar el desempeño de los empleados o colaboradores constituye el proceso por el cual se estima el rendimiento global del mismo. La mayor parte de los empleados procura obtener retroalimentación sobre la manera en que cumple sus actividades y las personas que tienen a su cargo la dirección de otros empleados deben evaluar el desempeño individual para decidir las acciones que deben tomar.

Así pues, la evaluación del rendimiento laboral de los colaboradores es un proceso técnico a través del cual, en forma integral, sistemática y continua realizada por parte de los jefes inmediatos; se valora el conjunto de actitudes, rendimientos y comportamiento laboral del colaborador en el desempeño de su cargo y cumplimiento de sus funciones, en términos de oportunidad, cantidad y calidad de los servicios producidos.

El proceso para la evaluación de los recursos humanos, está destinado a determinar y comunicar a los colaboradores, la forma en que están desempeñando su trabajo y, en principio, a elaborar planes de mejora. Cuando se realiza adecuadamente la evaluación de personal no solo hacen saber a los colaboradores cuál es su nivel de cumplimiento, sino que influyen en su nivel futuro de esfuerzo y en el desempeño correcto de sus tareas.

En opinión de la investigadora, el objetivo de la evaluación es proporcionar una descripción exacta y confiable de la manera en que el empleado lleva a cabo el puesto. Los sistemas de evaluación deben estar directamente relacionados con el



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2016”

Multidisciplinario

21 y 22 de abril de 2016, Cortazar, Guanajuato, México

ISBN: 978-607-95635

puesto y ser prácticos y confiables. Es necesario que tengan niveles de medición o estándares completamente verificables. Por estar directamente relacionados con el puesto, se entiende que el sistema califica únicamente elementos de importancia vital para obtener éxito en el puesto.

Planificación

Para Werther y Davis (2010), planificación representa la organización de los conocimientos, las habilidades y destrezas las cuales deberá adquirir el educando, a través del diseño de actividades capaces de estimular el logro del aprendizaje. La planificación debe garantizar un mínimo de éxito en la labor pública, afianzando el espíritu de responsabilidad y eliminando la información.

Cabe destacar la opinión de la investigadora en función del estudio; entonces, que la planificación de recursos humanos puede ser definida como: El proceso de análisis de las necesidades de recursos humanos, conforme cambia el entorno interno y externo de la organización, y la aplicación de la estrategia proactiva para asegurar la disponibilidad de recursos humanos que demanda la organización.

Evaluación

De igual forma señala Alles (2010) que esta función le proporciona a la institución y al empleado la oportunidad de seleccionar y utilizar concepciones, criterios y procedimientos curriculares, a través de los cuales será posible constatar si cumplió o no con los fines y metas que le han sido asignados. Para ello, debe realizar la planificación de las tareas, la adecuación de los objetivos instruccionales según las características y particularidades del medio ambiente; realizar el diagnóstico, evaluación de los proyectos, de su unidad y de las variables que condicionar la adecuación de sus acciones a los requerimientos del proceso administrativo de la institución.

En el mismo orden de ideas, Ivancevich (2008) refiere que la evaluación también puede entenderse como un examen propuesto en el ámbito empresarial donde se



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2016”

Multidisciplinario

21 y 22 de abril de 2016, Cortazar, Guanajuato, México

ISBN: 978-607-95635

califique los conocimientos, las aptitudes y el rendimiento de sus colaboradores. A nivel sistemático la evaluación tiene como finalidad conocer de forma sistemática cuáles son los logros conseguidos en el período lectivo, dichos objetivos responden a cambios duraderos en la conducta o los conocimientos de los sujetos.

Estas consideraciones a criterio de la investigadora representan una orientación de importancia para los procesos de administración de los recursos humanos, por cuanto representan el sustento de los indicadores para monitorear el comportamiento y desempeño del personal para tomar decisiones en cuanto a los planes de desarrollo y nuevos proyectos donde participara el talento humano de la organización.

Investigación

Para Ivancevich (2008) la percepción del individuo es un elemento fundamental para obtener información sobre las estructuras y los procesos del ambiente laboral. La mayoría de los investigadores sobre el tema, coinciden en que el desempeño laboral puede medirse a través de las percepciones. Sin embargo, estas percepciones dependen de buena medida de las actividades, interacciones y otra serie de experiencias que cada miembro tenga con la institución.

En este sentido señala Gibson, Ivancevich y Donnelly (2011), destacan que el empleado, como investigador, debe fundamentar su práctica tomando en cuenta los fines, principios y lineamientos emanados del sistema público del país; demostrando un conocimiento profundo, como un sujeto con características complejas, desde una óptica multidisciplinaria, es decir ver al evaluado como ente biofísico-social, que propiciando su formación integral, consustanciada esta con el patrimonio histórico y sociocultural del país y reafirmando el noble principio de identidad nacional.

Por consiguiente, indica la investigadora que el trabajador de la salud en su rol de investigador debe considerar las estrategias como hipótesis para la acción, realizando un proceso de comprobación de su eficacia, con el objeto de



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2016”

Multidisciplinario

21 y 22 de abril de 2016, Cortazar, Guanajuato, México

ISBN: 978-607-95635

mantenerla, modificarlos o sustituirlos, utilizando para esto los resultados de su trabajo.

Promoción Social

La Promoción Social constituye genéricamente un conjunto de concepciones, métodos y prácticas para lograr la integración de vastos sectores sociales a ciertos vectores del desarrollo de un país. Así concebida implica un dispositivo teórico y metodológico para intervenir y coadyuvar a transformar la realidad que impulsan variados sujetos sociales.

Razón por la cual, el empleado en su rol de promotor social, según Sánchez (2009), debe poseer conocimientos, habilidades y destrezas que lo capaciten para propiciar una integración efectiva entre la institución y la comunidad, y así lograr la participación y la conjunción de esfuerzos para satisfacer las necesidades socioculturales de toda la comunidad. Al mismo tiempo, debe estimular la organización, coordinación y administración de los recursos humanos y materiales, dentro y fuera del entorno, para así poder lograr los objetivos propuestos.

Además refiere Gento (2008) la Promoción Social, se orienta como práctica académica a proyectos de capacitación con clases y organizaciones populares que usualmente se limitan a estudiar e intervenir estructuras formales o cúpulas dirigentes, o bien, a reproducir el trabajo institucional de naturaleza empirista. Esta reducción de la práctica no permite una plena utilización de la teoría y de los métodos y las técnicas previamente acumulados.

Estas consideraciones permiten a la investigadora, considerar una gama extendida de valoraciones éticas y políticas, producto de una construcción colectiva, pero sobre todo de la participación de la gente, cuyo trabajo creativo estimula una orientación que busque el equilibrio entre reflexión, acción y recuperación teórico-metodológica en el contexto estudiado.



CONGRESO
INTERNACIONAL
DE INVESTIGACION
E INNOVACION
DOS MIL DIECISEIS



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2016”

Multidisciplinario

21 y 22 de abril de 2016, Cortazar, Guanajuato, México

ISBN: 978-607-95635

METODOLOGÍA

La presente investigación se desarrolló bajo el paradigma positivista que según Hurtado y Toro (2009), se describe como aquello que muestran la forma de conocer de una época y que cada uno de ellos constituyen un modo común fuera del cual no es posible conocer, además se considera como una estructura coherente constituida por una red de conceptos, de creencias metodológicas como de teorías entrelazadas que permiten la selección y evaluación crítica de temas, métodos y problemas.

La presente investigación se enmarca en un método cuantitativo el cual define Amaya (2010), como aquel que se fundamentan en enfoques que consideran la realidad social a imagen y semejanza de la realidad física. Su fuente epistemológica predominante es el positivismo, enfoque que imprime al mundo social un carácter estático. Por lo que su abordaje se restringe a lo medible a lo cuantificable, a mantener lo establecido.

Tipo de investigación

El tipo de investigación del presente estudio fue descriptiva por cuanto su propósito es describir los hechos tal y como se dan en la realidad para analizarlos y luego establecer la relación entre las variables. Además se fundamentó en lo expuesto por Tamayo y Tamayo (2009) cuando plantea que la investigación descriptiva comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual y la composición o proceso de los fenómenos.

En este sentido, Chávez (2010) expresa que en el tipo de investigación descriptiva el investigador sólo puede describir o medir el fenómeno estudiado, pero no puede modificar a voluntad ninguna de las variables que intervienen en el proceso.



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2016”

Multidisciplinario

21 y 22 de abril de 2016, Cortazar, Guanajuato, México

ISBN: 978-607-95635

Diseño de la investigación

En referencia al diseño de la investigación, este estudio se ubicó en un diseño no experimental, transeccional y de campo. Es no experimental porque en ningún momento se manipulan las variables, sino que se obtendrán los datos, tal y como se presentan en su forma natural. Siguiendo los lineamientos expuestos por Hernández, Fernández y Baptista (2011) quienes explican que la investigación no experimental es aquella que se realiza sin manipular deliberadamente las variables, es decir, es una investigación donde no se hace intencionalmente manipulación.

De igual manera, el estudio fue transeccional-correlacional, porque describe los hechos en un momento determinado, preciso y de una sola vez. El diseño transeccional según lo plantean Hernández, Fernández y Baptista (2011), los diseños de investigación transeccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo

Por otra parte, el estudio se considera de campo porque los hechos se tomaran directamente de la realidad donde se da el fenómeno estudiado y para esto, se trabajó directamente en las unidades de atención a la salud pertenecientes a instituciones subsidiadas por organismos públicos.

Población

Con respecto a la población, ésta es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones, según lo definen Hernández, Fernández y Baptista (2011). Es así como, para esta investigación, la población se refiere al personal de médico, enfermería, administrativo y obrero que laboran en las instituciones objeto de estudio.

Para el caso de Colombia se consideraron las Cooperativas adscritas a la Alcaldía de Maicao con programas de atención indígena con un total de 57 trabajadores al igual que en Venezuela fue considerado el personal del Programa de Atención al Indígena del Servicio Autónomo Hospital Universitario de Maracaibo (SAHUM),



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2016”

Multidisciplinario

21 y 22 de abril de 2016, Cortazar, Guanajuato, México

ISBN: 978-607-95635

conformado por los 57 trabajadores fijos que atienden el referido programa. A continuación se presenta la distribución de la población en los contextos binacionales seleccionados para la referida investigación.

**Cuadro 1.
Distribución de la Población - Colombia**

Centro de Salud Cooperativas de Atención Indígena en el Departamento de la Guajira Colombiana.	Personal
Ipsi Ayuuleepala Wayuu (medico, enfermeras, administrativos, obreros)	13
Ipsi Wayuu Talatshi (medico, enfermeras, administrativos, obreros)	11
Ipsi Cidsalud (medico, enfermeras, administrativos, obreros)	11
Ipsi Wayuu Anashi (medico, enfermeras, administrativos, obreros)	11
Ipsi Karaquita (medico, enfermeras, administrativos, obreros)	11
TOTAL	57

Fuente: Secretaria de Salud Indígena Maicao (2014)

**Cuadro 2.
Distribución de la Población - Venezuela**

Hospital Universitario de Maracaibo. Programa Atención de Salud Indígena	Personal
Personal Médico.	14
Personal de Enfermería	14
Personal Administrativo	16
Personal Obrero	13
TOTAL	57

Fuente: SAHUM -Servicio de Atención al indígena(2014)



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2016”

Multidisciplinario

21 y 22 de abril de 2016, Cortazar, Guanajuato, México

ISBN: 978-607-95635

De acuerdo con lo anterior, el universo poblacional estuvo conformado por el personal médico, de enfermería y obrero que labora en las 19 instituciones de salud, subsidiadas por los organismos públicos, ubicadas en la guajira colombo-venezolana. Tomando en cuenta que la población médica, de enfermeras y obrera es un número finito, se tomó toda ella, convirtiéndose en censo poblacional, el cual según Tamayo y Tamayo (2006), es aquel que la define como el recuento de todos los elementos de la población y/o una especificación de sus características básicas de la información obtenida por cada uno de sus elementos.

En este aspecto, Arias (2009), las técnicas e instrumentos de recolección de datos son las diferentes formas o modos de obtener, recoger y almacenar la información. Los instrumentos son los medios materiales que se emplean para recoger y almacenar la información, es decir, que los instrumentos son las reglas y procedimientos que permiten obtener ciertos resultados, los cuales representan un valor útil para la investigación.

Para la construcción del instrumento se procedió a operacionalizar las variables para obtener las dimensiones e indicadores a partir de los cuales se elaboraron tres (03) ítems por cada indicador, el cual se aplicó dentro de las instalaciones hospitalarias que comprenden la población de la presente investigación. Los instrumentos utilizados se estructuraron bajo el modelo de escala de frecuencia tipo Lickert, con cinco (5) alternativas de respuesta: Siempre (S), Casi siempre (CS), Algunas veces (AV), Casi nunca (CN) y Nunca (N), con una ponderación de 5, 4, 3, 2 y 1, respectivamente.

Para el cálculo de la confiabilidad se aplicó una prueba piloto a 10 sujetos con las mismas características a las del objeto de estudio. Una vez recopilada la información, se aplicara el estadístico de confiabilidad de Alfa de Cronbach, utilizando para ella la siguiente formula:

$$r_{tt} = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2016”

Multidisciplinario

21 y 22 de abril de 2016, Cortazar, Guanajuato, México

ISBN: 978-607-95635

Dónde:

- k es el número de preguntas o ítems.
- V_i es la varianza del ítem i ,
- V_t es la varianza de los valores totales observados

Partiendo de lo expuesto por Méndez (2010), la fórmula debe arrojar un resultado mínimo de 0,8297.

RESULTADOS

Análisis de la variable Desempeño Laboral (Colombia)

Tabla 1
Dimensión Proceso para evaluar el desempeño (Colombia)

	Categoría de Respuesta										Promedio Ponderado	Categoría
	Siempre		Casi Siempre		Algunas Veces		Casi Nunca		Nunca			
	5		4		3		2		1			
	Fa.	%	Fa.	%	Fa.	%	Fa.	%	Fa.	%		
Planificación	54	31.58	90	52.63	10	5.85	9	5.26	8	4.68	4.01	Ausente
Evaluación	6	3.51	10	5.85	18	10.53	48	28.07	89	52.05	1.81	Presente
Investigador	6	3.51	15	8.77	12	7.02	45	26.32	93	54.39	1.81	Presente
Promotor Social	3	1.75	12	7.02	15	8.77	66	38.60	75	43.86	1.84	Presente
TOTALES	69	10.09	127	18.57	55	8.04	168	24.56	265	38.74	2.37	Presente

En referencia a la información de la tabla 3, la mayoría de las respuestas dadas por los sujetos se encontraron en la alternativa Nunca con una frecuencia de 265, que representa el 38.74% del total de las mismas. A continuación se señalaron las alternativas Casi Nunca (24.56%), Casi Siempre (18.57%), Siempre (10.09%),



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2016”

Multidisciplinario

21 y 22 de abril de 2016, Cortazar, Guanajuato, México

ISBN: 978-607-95635

Algunas Veces (8.04%) con un promedio ponderado de 2.37 ubicando a la dimensión en la categoría Presente.

Análisis de la variable Desempeño Laboral (Venezuela)

Tabla 2
Dimensión Proceso para evaluar el desempeño (Venezuela)

Indicador	Categoría de Respuesta										Promedio Ponderado	Categoría
	Siempre		Casi Siempre		Algunas Veces		Casi Nunca		Nunca			
	5	4	3	2	1							
	Fa.	%	Fa.	%	Fa.	%	Fa.	%	Fa.	%		
Planificación	46	26.90	63	36.84	41	23.98	10	5.85	11	6.43	3.72	Ausente
Evaluación	6	3.51	17	9.94	6	3.51	70	40.94	72	42.11	1.92	Presente
Investigador	6	3.51	12	7.02	15	8.77	51	29.82	87	50.88	1.82	Presente
Promotor Social	3	1.75	12	7.02	66	38.60	15	8.77	75	43.86	2.14	Presente
TOTALES	61	8.92	104	15.20	128	18.71	146	21.35	245	35.82	2.40	Presente

Con respecto a la tabla 7, la mayoría de las respuestas dadas por los sujetos se encontraron en la alternativa Nunca con una frecuencia de 245, que representa el 35.82% del total de las mismas. A continuación se señalaron las alternativas Casi Nunca (21.35%), Algunas Veces (18.71%), Casi Siempre (15.20%), Siempre (8.92%); con un promedio ponderado de 2.40 ubicando a la dimensión en la categoría Presente.

Discusión de los resultados.

En este orden de ideas la dimensión procesos para evaluar el desempeño colombiano, el resultado se ubicó en la categoría presente según la opinión de los sujetos encuestados, esto se atribuye a la presencia de los indicadores



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2016”

Multidisciplinario

21 y 22 de abril de 2016, Cortazar, Guanajuato, México

ISBN: 978-607-95635

evaluación, investigación y promoción social, mientras que la planificación resulto ausente.

Al comparar estos resultados con la teoría de Wether y Davis (2010) quien señala que para evaluar el desempeño se requiere del cumplimiento de las tareas tal como la establecen la normativa de la institución, esto permitirá evaluar el desempeño de forma integral, refiere el mismo autor que la planificación tiene por objetivo fijar el curso concreto de acción en la realización operativa de los planes mientras que el perfil de investigación le atribuye al empleado o colaborador el elemento principal de información y los procesos del ambiente laboral.

A criterio de la investigadora, cuando se contrasta la practica con las teorías soportadas por los autores arriba señalados la coincidencia de los mismos; esto indica que de acuerdo al perfil manejado en el contexto colombiano de las instituciones objeto de estudio cumplen con los planes de desarrollo dentro de la organización, sin embargo la limitación sobre la ausencia de la planificación representa una barrera importante que pudiera influir en los tres factores del proceso para evaluar el desempeño laboral colombiano

En cuanto a la dimensión procesos para evaluar el desempeño en el contexto venezolano donde el resultado general estuvo ubicado en la categoría presente según las respuestas dadas por la población encuestada, permitiendo considerar que los factores o indicadores de evaluación, investigación y promoción social están presentes y practicados en las instituciones de salud indígenas promoviendo un clima organizacional positivo. En este sentido, el escenario de clima organizacional se puede inferir que es similar al contexto colombiano.

CONCLUSIONES

En cuanto al tercer objeto describir el proceso para la evaluación del desempeño laboral en las instituciones de salud colombo venezolanas se concluye que para ambos contextos los resultados fueron similares donde estuvo ausente la planificación y estuvieron presentes la evaluación, investigación y promoción



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2016”

Multidisciplinario

21 y 22 de abril de 2016, Cortazar, Guanajuato, México

ISBN: 978-607-95635

social, lo cual indica que los trabajadores de las instituciones de salud indígenas están preparados para asumir la evaluación de desempeño.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alles, M (2010). Desarrollo del Talento Humano. Basado en competencias. España: Gránica

Amaya, J. (2010). Toma de decisiones gerenciales: Métodos cuantitativos para la administración. Ecoe Ediciones.

Arias, C. (2009) Introducción a la Metodología de Investigaciones Sociales. Editorial Limaza, Colombia.

Chávez, N. (2010) Introducción a la investigación educativa. Maracaibo, Venezuela: Talleres de Artes Gráficas.

Gento, S. (2008). Gestión y Supervisión de centros educativos. Editorial EUNED. México.

Gibson, Ivancevich y Donelly (2011). Las Organizaciones, Estructuras y Procesos. México: Mc Graw Hill.

Hernández, R, Fernández y Baptista (2011) Fundamentos de Metodología de la Investigación. Mc Graw- Hill

Hurtado y Toro (2009). Metodología de la investigación holística. Venezuela. Editorial Fundación Sycal. Sexta Edición.

Ivancevich (2008). Gestión Calidad y Competitividad. España: Mc Graw Hill.

Méndez, C. (2010) Metodología. Diseño y desarrollo del proceso de investigación. Colombia: Mc Graw Hill. Era edición

Muyuy, G. (2009). Pueblos Indígenas de América Latina. Informe del Seminario-taller de las Naciones Unidas. United Nations Publications



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2016”

Multidisciplinario

21 y 22 de abril de 2016, Cortazar, Guanajuato, México

ISBN: 978-607-95635

Sánchez (2009). Dirección y Gestión de Recursos Humanos. Ediciones Díaz de Santos. España.

Tamayo y Tamayo M. (2009) El Proceso de Investigación. México: Limusa.

Werther, W; y Davis, H. (2010). Administración de personal y recursos humanos. Cuarta Edición. Mc Graw-Hill. Interamericana de México