

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL EN LA DIRECCIÓN DISTRITAL DE SALUD 08D01

PERFORMANCE EVALUATION AT THE DISTRICT HEALTH DIRECTORATE 08D01

David Segundo Batioja Flores^{1*}

¹ Carrera Contabilidad y Auditoría, Facultad Ciencias Económicas, Universidad Estatal del Sur de Manabí.
Ecuador. ORCID: <https://orcid.org/0009-0002-0912-8767>. Correo: batioja-david6233@unesum.edu.ec

Fabian Eduardo Barcia Villamar²

² Carrera Contabilidad y Auditoría, Facultad Ciencias Económicas, Universidad Estatal del Sur de Manabí.
Ecuador. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2261-0988>. Correo: fabian.barcia@unesum.edu.ec

* **Autor para correspondencia:** batioja-david6233@unesum.edu.ec

Resumen

La evaluación de desempeño en el ámbito laboral es una herramienta interna en las instituciones para distinguir los problemas internos de los trabajadores para así optimizar los procesos a través de los resultados de modelos utilizados con el fin de mejorar el crecimiento profesional, más aún, si se trata en el ámbito de la salud, el objetivo de la investigación es analizar la evaluación de desempeño laboral en la dirección distrital de salud 08D01. Para el desarrollo del presente estudio la metodología utilizada fue con enfoque mixto de manera cualitativa y cuantitativa, de la misma manera con método analítico-sintético y el inductivo-deductivo, empleando técnica de la entrevista aplicada a la directora distrital y las encuestas a 30 funcionarios. Teniendo como resultado la tabla 5 muestra el motivo que impide que se lleve una evaluación de desempeño laboral de manera eficiente mostrando un 86.7% que es la competitividad dentro del ámbito institucional. Así mismo, el 70% expresan que el personal que laboran no se encuentra capacitadas siendo amenaza para el logro de los objetivos la dirección distrital. Se concluye que la falta de control en la evaluación de desempeño laboral generara desafíos internos por el desconocimiento del potencial de cada trabajador.

Palabras clave: evaluación de desempeño; eficiencia; distrito; competitividad; capacidad laboral.

Abstract

The performance evaluation in the work environment is an internal tool in the institutions to distinguish the internal problems of the workers in order to optimize the processes through the results of the models used with the purpose of improving the professional growth, even more, if it is in the field of health, the objective of the research is to analyze the evaluation of work performance in the district health management 08D01.

For the development of this study, the methodology used was a mixed qualitative and quantitative approach, in the same way with an analytical-synthetic and inductive-deductive method, using the interview technique applied to the district director and surveys to 30 employees. As a result, Table 5 shows the reason that prevents an efficient job performance evaluation, showing 86.7% that it is competitiveness within the institutional environment. Likewise, 70% say that the personnel they work with are not trained, which is a threat to the achievement of the district management's objectives. It is concluded that the lack of control in the evaluation of work performance will generate internal challenges due to the lack of knowledge of the potential of each worker.

Keywords: performance evaluation; efficiency; district; competitiveness; work capacity

Fecha de recibido: 02/03/2024

Fecha de aceptado: 14/05/2024

Fecha de publicado: 28/05/2024

Introducción

La evaluación del desempeño laboral en empleados del ámbito públicos ha tenido cada vez mayor relevancia en el campo laboral, puesto que los funcionarios dejaron de ser considerado como un agente externo al plan estratégico de la institución, y en los últimos tiempos es considerado una pieza clave e indispensable para la consecución de objetivos y metas de las entidades del Estado de las diferentes ramas.

De tal manera, el área de talento humano es clave de preocupación en la selección de personal, donde los procesos de contratación y selección no se ejecutan de manera efectiva por la falta de coordinación entre compañeros del departamento, esto puede resultar en la incorporación de empleados que no poseen las habilidades y competencias necesarias para realizar sus funciones de manera eficiente. Esto puede afectar negativamente la calidad de los servicios de salud y la satisfacción de los pacientes.

En Ecuador, las valoraciones de la evaluación del desempeño laboral, se ha observado que un nivel 77,9% de funcionarios públicos presentan un desempeño laboral con niveles bajo-medio, lo que implica que no se tiene un adecuado nivel de profesionalismo, por tal razón, se necesita mejorar la responsabilidad lo que repercute en que no se actué con eficiencia dentro del área laboral.

Por tal motivo, en la dirección distrital ha tomado acciones de mejoramiento internas para mejorar la debilidad que existe en el proceso de contratación de nuevo funcionario, lo que implica sino se toma carta al asunto en un futuro, una descoordinación de actividades y desconocimiento de jerarquía, bajo cumplimiento de normativas y reglamentos legales, dificultando los logros de los objetivos institucionales internos del ámbito de la salud.

En el cual, se utilizó para el desarrollo de la investigación un diseño metodológico donde abarca las técnicas de encuesta y entrevista, métodos analítico-sintético y el inductivo-deductivo, recursos tanto humanos, económico y materiales, muestra y población para la recopilación de información y los resultados obtenidos

dentro de la investigación para así mejorar de forma significativa la competencias y limitaciones de los servidores públicos.

Evaluación del desempeño laboral

Según el autor (Velázquez, 2023), el desempeño laboral es el rendimiento que un trabajador refleja al momento de realizar las actividades que se le asignan. De esta manera, se considera si la persona es apta o no para el puesto asignado. Se trata de la eficacia, la calidad y la eficiencia de su trabajo. El desempeño también contribuye a nuestra evaluación del valor de un empleado para la organización.

La evaluación del desempeño de la gestión pública es el centro de las preocupaciones de los tomadores de decisiones de las instituciones gubernamentales, a nivel de gestión nacional, regional y local, por lo cual presentan de manera didáctica tanto los aspectos conceptuales como metodológicos involucrados en el diseño y formulación de indicadores de desempeño en el ámbito público.

De acuerdo a los autores (Velástegui et al., 2023), mencionan que para un buen desempeño laboral se debe diseñar o evaluar el potencial o las actividades a realizar de cada trabajador por si se presenta incidencia tomar los debidos correctivos aplicado técnicas para que haya más afluencia en los colaboradores con la eficiencia que les permita cumplir metas establecidas por las instituciones (Álava et al., 2024).

Sin embargo, el desempeño laboral en el ámbito público constituye un elemento fundamental para el funcionamiento de cualquier organización, por lo que debe prestársele especial atención dentro del proceso de administración de recursos humanos. La evaluación de dicho desempeño debe proporcionar beneficios a la organización y a las personas en virtud de contribuir a la satisfacción de los funcionarios en procura de garantizar el alcance de los objetivos institucionales.



Figura 1. Proceso de evaluación de desempeño

Fuente: (Velástegui et al., 2023)

Además, ambos autores (Morales, 2021), (Vera & Valdiviezo, 2021), indican que la evaluación del desempeño laboral es importante porque generan mayor satisfacción y por ende también va a existir mayor productividad en las actividades diaria, con el fin de direccionar y obtener resultados eficientes, estableciendo criterios, parámetros, procedimientos, objetivos comunes que permitan desenvolver eficiente la empresa.

Características de la evaluación del desempeño laboral

De acuerdo a los aportes de los autores (Rodríguez-Marulanda & Lechuga-Cardozo, 2019), indican que las características de la evaluación del desempeño laboral corresponden a los conocimientos, habilidades y capacidades que se espera que una persona aplique y demuestre al desarrollar su trabajo. La adaptabilidad se refiere a la mantención de la efectividad en diferentes ambientes y con diferentes asignaciones, responsabilidades y personas.

Es decir, el desempeño laboral constituye un elemento fundamental para el funcionamiento de cualquier organización, por lo que debe prestársele especial atención dentro del proceso de administración de recursos humanos. La evaluación de dicho desempeño debe proporcionar beneficios a la organización y a las personas en virtud de contribuir a la satisfacción de los trabajadores en procura de garantizar el alcance de los objetivos institucionales.

Factores que influyen en el desempeño laboral

Para el autor (Torres, 2023), expresa que son muchos los factores que pueden afectar el desempeño de un empleado, desde la falta de capacitación por parte de la empresa, hasta la pasión con la que realiza sus labores y el compromiso, donde depende de la metodología que se emplee para evaluar a los trabajadores.

- **Clima laboral:** De acuerdo al autor (Guaranda Castillo, 2024), indica que un empleado se encuentra en un ambiente de constante hostigamiento, estrés, falta de motivación, higiene, etc, puede desatar su desinterés o falta de compromiso para hacer un trabajo de calidad.
- **Falta de capacitación:** existen puestos de trabajo que requieren conocimiento especializado y que requieren un nivel educativo mínimo o se refuerzan a través de cursos y capacitaciones de personas con experiencia. La ausencia de formación de empleados provocaría un mal desempeño y no llegar a las metas establecidas (Escobar & Valencia, 2021).
- **Pasión:** Para el autor (Serpa Solano, 2019), indica que el empleado genera inconformidad al momento de al no gustar el puesto o no siente pasión por lo que hace, no se desempeñará de manera adecuada en el trabajo.

Materiales y métodos

La investigación utilizó una metodología investigación no experimental porque se trató de establecer la relación entre las dos variables, la gestión administrativa como el desempeño laboral. De la misma manera se utilizó método estadístico y analítico.

Para analizar la evaluación del desempeño laboral de personal del distrital de salud, se empleando la técnica de la encuesta a través de la escala de Likert con 4 ítems relacionada la variable de una población conformada por 30 trabajadores.

Tabla 1. Población de la investigación.

Nº	Descripción	Personas
1	Directora Distrital Distrito de Salud 08D01	1
2	Analista Distrital Administrativo Financiero Distrito 08D01	1
3	Personal del área de Talento Humano Distrito 08D01	28
Total		30

Nota: Elaboración propia

Variable de investigación

- Variable independiente: Desempeño laboral
- Variable dependiente: Personal de la dirección distrital de salud 08D01

Resultados y discusión

Los resultados de las encuestas aplicados a los trabajadores de la dirección distrital de salud 08D01 se presentan en las siguientes tablas de frecuencia:

Tabla 2. Importancia de la evaluación del desempeño laboral en los procesos administrativos.

Ítem	Frecuencia	%
Muy importante	23	76.7%
Importante	5	16.6%
Neutral	1	3.3%
No es importante	1	3.3%
Total	30	100%

Nota: Elaboración propia

La tabla 2 muestra el grado importancia de evaluación de desempeño laboral en el área de talento humano permitirá mejorar los procesos administrativos, mostrando un 76.7% muy importante, mientras un 16.6% importante, donde los dos rangos se obtiene un cálculo de 93.3%. Por lo tanto, se considera fortaleza para ejecutar de manera oportuna y alcanzar nuevos objetivos que beneficiara al distrito de salud 08D01.

Tabla 3. Control de la evaluación de desempeño en el área de talento humano del distrito de salud 08D01.

Ítem	Frecuencia	%
Muy frecuentemente	4	13.3%
Frecuentemente	10	33.3%
Ocasionalmente	15	50%
Mala	1	3.3%
Total	30	100%

Nota: Elaboración propia

En la tabla 3 muestra el grado de control al momento de ejecutar las evaluaciones de desempeño en el área de talento humano, donde se toman dos resultados el 33.3% indican frecuentemente mientras que el 50%

ocasionalmente. Por lo tanto, se evidencia que la mitad de encuestados emiten que no se lleva un control considerado que al pasar del tiempo puede generarse un riesgo, por ende, es una debilidad en el control en las evaluaciones internas del personal en el desempeño laboral del distrito.

Tabla 4. Nivel de capacidad laboral en el manejo de los procesos interno.

Ítem	Frecuencia	%
Excelente	4	13.3%
Buena	3	10%
Regular	21	70%
Mala	2	6.7%
Total	30	100%

Nota: Elaboración propia

La tabla 4 muestra el grado que se encuentra el personal en el área de talento humano capacitado en los manejos de los procesos internos, mostrando un 13.3% excelente, un 10% buena mientras que existe un 70% regular y 6.7% mala dando un 100%. Por lo tanto, se expresa que el personal que labora en dicha área no se encuentra capacitada siendo una amenaza para ejecutar actividades de procesos administrativos para el logro de los objetivos del de salud 08D01.

Tabla 5. Factores que impiden que se establezca la evaluación de desempeño de manera eficiente.

Ítem	Frecuencia	%
Competitividad	26	86.7%
Estrés laboral	2	6.7%
Tipos de preguntas	1	3.3%
Responsabilidad laboral	1	3.3%
Total	30	100%

Nota: Elaboración propia

En la tabla 5 muestra el motivo que impide que se lleve una evaluación de desempeño laboral de manera eficiente, mostrando un 86.7% competitividad, un 6.7% estrés laboral siendo las dos categorías con más respuestas. Por lo tanto, de acuerdo a los resultados evidencia que la mayoría del personal del área de talento humano, indican que influye la competitividad siendo la capacidad y calidad de trabajador que refleja a través de las asignaciones de actividades diarias, considerando debilidad para el estudio, debido a que, al generar competencia solo toman en cuenta el beneficio de cada trabajador no más el desarrollo de la institución.

Discusión

La evaluación del desempeño laboral consiste en la evaluación regular y objetiva del desempeño de los empleados en relación con los objetivos y expectativas establecidos. Esto puede llevarse a cabo mediante revisiones periódicas, retroalimentación constante y el nivel de capacidad de manera eficiente.

A partir de los resultados realizados a 30 trabajadores del distrito de salud 08D01 indicaron que el grado importancia de evaluación de desempeño laboral en el área de talento humano permitirá mejorar los procesos administrativos, mostrando un 76.7% muy importante, mientras un 16.6% importante, donde los dos rangos se obtiene un cálculo de 93.3%. Por lo tanto, se considera fortaleza para ejecutar de manera oportuna y alcanzar nuevos objetivos que beneficiara al distrito de salud 08D01.

En comparación a los autores (Velástegui et al., 2023), mencionan que para un buen desempeño laboral es importante porque al diseñar o evaluar el potencial de las actividades a realizar de cada trabajador se presenta incidencia tomar los debidos correctivos aplicado técnicas para que haya más afluencia en los colaboradores con la eficiencia que les permita cumplir metas establecidas por las instituciones.

Sin embargo, existe deficiencia en el control de la evaluación de desempeño como lo indica la tabla 3, donde el 50% establecen que el control se lleva ocasionalmente. Por lo tanto, se evidencia que la mitad de encuestados dan a conocer que no se lleva un control considerado que al pasar del tiempo puede generarse un riesgo, por ende, es una debilidad en el control en las evaluaciones internas del personal en el desempeño laboral del distrito.

Debido a, la falta de capacidad en los procesos internos, el cual, en la tabla 4 muestra el 13.3% excelente, un 10% buena mientras que existe un 70% regular y 6.7% mala dando un 100%. Por lo tanto, se expresa que el personal que labora en dicha área no se encuentra capacitada siendo una amenaza para ejecutar actividades de procesos administrativos para el logro de los objetivos del de salud 08D01. En comparación a lo mencionado por autor (Velázquez, 2023), indica que las falencias se deben por diversos factores, donde los empleados se encuentran en un ambiente de constante hostigamiento, estrés, falta de motivación, higiene, etc, puede desatar su desinterés o falta de compromiso para hacer un trabajo de calidad.

Por esta razón, en la tabla 5 muestra el motivo que impide que se lleve una evaluación de desempeño laboral de manera eficiente, mostrando un 86.7% competitividad. Por lo tanto, de acuerdo a los resultados evidencia que la mayoría del personal del área de talento humano, por la capacidad y calidad de trabajador para mantener el puesto de trabajo y así no tener complicaciones económicas dentro del núcleo familiar.

Es así, que es importante tomar en cuenta los procesos de evaluación de desempeño laboral, porque esta permite conocer el grado de cumplimiento de las expectativas y los objetivos propuestos de manera individual a cada trabajador y así detener el nivel de crecimiento profesional para la mejora del distrito de salud 08D01.

Conclusiones

El rendimiento y la potencia generan sostenibilidad a las competencias y habilidad dentro de un área de trabajo, por ello, la correcta ejecución en la evaluación de desempeño laboral a los trabajadores, limita a generar mejores beneficios brindando un buen servicio de calidad, ya que, al no tener la capacidad suficiente se convierte en una amenaza para ejecutar actividades de procesos administrativos para el logro de los objetivos del de salud 08D01

Se determinó que la evaluación de desempeño laboral en el distrito de salud 08D01 el factor que influye para no generar una buena evaluación es la competitividad, ya que, de acuerdo a los resultados evidencia que la

mayoría del personal del área de talento humano, por la capacidad y calidad de trabajador para mantener el puesto de trabajo y así no tener complicaciones económicas dentro del núcleo familiar.

La falta de control en la evaluación de desempeño laboral sino se genera desafíos internos que va afectar de manera probabilístico que no se conozca el potencial de cada trabajador, es así que las fallas dentro de una evaluación del desempeño atribuyen a los estándares de evaluación de procesos en el rendimiento profesional para optimizar los recursos humanos dentro de la institución distrital de salud 08D01.

Referencias

- Álava, W. L. S., Rodríguez, A. R., Rodríguez, R. G., & Cornelio, O. M. (2024). La neuroeducación en la formación docente. *Revista Científica de Innovación Educativa y Sociedad Actual" ALCON"*, 4(1), 24-36.
- Escobar, B., & Valencia, H. F. (2021). Incidencia de capacidad laboral pública. *Unh*. <https://apirepositorio.unh.edu.pe/server/api/core/bitstreams/6b8b384e-88ad-45f6-b9b3-bf56fa6748df/content>
- Guaranda Castillo, J. G. (2024). *GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL PEDRO PABLO GÓMEZ* [Jipijapa-Unesum]. <https://repositorio.unesum.edu.ec/bitstream/53000/5998/1/Guaranda%20Castillo%20Julio%20Gonzalo.pdf>
- Morales, O. J. (2021). Evaluacion del desemepeño laboral. *Universidad Cesar Vallejo*. https://repositorio.ucv.edu.pe/Bitstream/Handle/20.500.12692/69605/Morales_DLAOJ-SD.Pdf?Sequence=1&Isallowed=Y
- Rodríguez-Marulanda, K. P., & Lechuga-Cardozo, J. I. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Revista EAN*(87), 79-101. http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0120-81602019000200079&script=sci_arttext
- Serpa Solano, A. M. (2019). Desempeño Laboral y la Productividad de los colaboradores de Juan Galindo Slu Sucursal del Perú del distrito de San Martín de Porres, 2017. <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/3606/TESIS%20ANA%20MILAGROS%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Torres, W. E. R. (2023). Análisis de la gestión del talento humano en el contexto empresarial actual: una revisión bibliográfica. *INNOVA Research Journal*, 8(2), 83-106. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8939089.pdf>
- Velástegui, O. S. V., Landa, G. A. L., & Villavicencio, Y. M. S. (2023). Competencias laborales y la eficiencia en las pymes del cantón Ambato postcovid. *UNIANDES EPISTEME*, 10(1), 003-014. <https://revista.uniandes.edu.ec/ojs/index.php/EPISTEME/article/download/2743/3321>

- Velázquez, A. (2023). Deseempeño laboral en el ambito público. *questionpro*.
<https://www.questionpro.com/blog/es/desempeno-laboral/>
- Vera, O., & Valdiviezo, V. (2021). Evaluacion del desemepeño laboral. *Espam*.
<https://repositorio.espam.edu.ec/bitstream/42000/1523/1/TTAP54D.pdf>