

GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL SECTOR SALUD, MICRO RED LA OROYA – JUNÍN

MANAGEMENT OF HUMAN RESOURCES AND LABOR PERFORMANCE IN THE HEALTH SECTOR, MICRO RED LA OROYA – JUNÍN

 Germán Inga Huayllani¹  Mery Capcha Huamani¹  Nicolás Fretel Quiroz¹
 Nataly Condezo Zarate¹

¹Universidad Nacional Autónoma de Tayacaja Daniel Hernández Morillo, Perú.

²Universidad Nacional de Huancavelica, Huancavelica, Perú.

Conflicto de Interés

Los autores declaran no tener conflicto de interés.

Recibido: mayo 2022

Arbitrado por pares

Aceptado: julio 2022

Para citar este artículo:

Inga G, Capcha M, Fretel N, Condezo N. Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en el sector salud, Micro Red La Oroya – Junín. 2022; 1(1):

Correspondencia:

Mgs. German Inga Huayllani
germaninga@unat.edu.pe



RESUMEN

El objetivo de este estudio fue relacionar la gestión de recursos humanos y desempeño laboral en la Micro Red de Salud La Oroya - Junín. Fue un estudio cuantitativo de corte transversal y correlacional, realizado en 113 trabajadores. Se utilizaron cuestionarios auto administrados de gestión de recursos humanos y desempeño laboral; correlaciones mediante la prueba de Tau-b de Kendall. Los trabajadores del sector salud evidenciaron, que las dimensiones de la gestión de recursos humanos se asociaron con un desempeño laboral regular (70.8 %); así mismo, los resultados reportaron que las dimensiones del desempeño laboral estuvieron asociadas con una gestión de recursos humanos regular (70.8 %). El 75,5 % del personal con un regular nivel de gestión, presentaron un bajo nivel de desempeño laboral en cuanto a la dimensión de compensación. Se observó una relación significativa moderada entre ambas variables, a excepción de la admisión de personal y trabajo en equipo; capacidad del personal con compensación y capacidad de personal con funciones esenciales. La gestión de recursos humanos, se relacionó con el desempeño laboral de los trabajadores de la Micro Red de Salud La Oroya – Junín.

Palabras clave: gestión, recursos humanos, salud, desempeño laboral.

ABSTRACT

The objective of this study was to relate the management of human resources and work performance in the La Oroya - Junín Health Micro Network. It was a quantitative cross-sectional and correlational study, carried out on 113 workers. Self-administered human resource management and job performance questionnaires were used; correlations using Kendall's Tau-b test. Workers in the health sector showed that the dimensions of human resource management were associated with regular job performance (70.8 %); Likewise, the results reported that the

dimensions of job performance were associated with regular human resource management (70.8 %). 75.5 % of the staff with a regular management level, presented a low level of job performance in terms of the compensation dimension. A moderate significant relationship was observed between both variables, with the exception of staff admission and teamwork; staff capacity with compensation and staff capacity with essential functions. The management of human resources was related to the work performance of the workers of the Micro Health Network La Oroya - Junín.

Keywords: management, human resources, health, job performance.

INTRODUCCIÓN

El Ministerio de Salud es uno de los sectores más importantes y pilar para el desarrollo de un país (1). Las organizaciones sanitarias buscan cada vez más la excelencia y mejora del rendimiento laboral (2), para cumplir con esas exigencias es necesario el reclutamiento de recurso humano altamente calificado (1), que cuenten con habilidades para una adecuada gestión de recursos humanos; asumiendo un enfoque estratégico de dirección, generando valor y cumpliendo los objetivos institucionales (1,3).

Diferentes estudios a nivel mundial coinciden que, para conseguir los objetivos institucionales, se requiere mantener al recurso humano comprometido, ya que son considerados como el principal activo (4.5); a nivel mundial solo el 13 % de empleados afirman sentirse comprometido en su trabajo (4).

El desempeño laboral del personal de salud es de dos tipos: el desempeño de la tarea y el desempeño contextual (6). El primero mide el grado de cumplimiento de las tareas (7), mientras que el desempeño contextual es el esfuerzo individual que no está directamente relacionado con la

función central de la tarea, es importante porque sirve de catalizador para el cumplimiento del trabajo; ambos tipos de desempeño contribuyen a la eficacia de las organizaciones sanitarias (8).

Las percepciones del personal de salud sobre la gestión de recursos humanos pueden ayudar a alcanzar la excelencia en el rendimiento mediante la mejora del desempeño laboral, por tal debe prestarse especial atención (2). La contribución de los trabajadores de salud en la cadena de valor de los servicios sanitarios es crucial, pero no son reconocidos por los gestores ni por los pacientes. Esto puede ocasionar un bajo nivel motivacional y desempeño laboral condicionado por factores intrínsecos y extrínsecos (9). Las capacidades y competencias del personal pueden impulsarse a través de una adecuada gestión de recursos humanos, que implique la mejora progresiva, desarrollando e implementando procesos que impulsen el desarrollo personal.

Ante el incremento de la demanda de servicios de salud, se ha convertido en un reto para los directores y administradores de recursos humanos motivar a sus trabajadores (9) y una mejora progresiva de la gestión de recursos humano. El Servicio Civil

recientemente creado en el Perú en el marco de la reforma del estado y modernización de la gestión pública, implementa un sistema administrativo de recursos humanos, sin embargo, resulta necesario realizar estudios o mediciones del desempeño laboral (1). El descuido en estos aspectos conlleva a que el personal se sienta desmotivado afectando en su desempeño. Si no se realiza las mediciones periódicas y programadas de la gestión de recursos humanos y desempeño laboral en una institución se desconocerá si estas están impactando de manera positiva o negativa; por otro lado, su conocimiento propiciará a establecer estándares adecuados e implementación de procesos de mejora.

Este estudio analiza la gestión de recursos humanos, abordando las dimensiones de admisión, capacidades y compensación; considerando que el desempeño laboral es el nivel de logro de metas que alcanza un trabajador y está condicionado por diferentes factores, por lo que el objetivo fue identificar la relación que existe entre la gestión de recursos humanos y desempeño en trabajadores de salud de la Oroya-Junín.

MATERIALES y METODOS

Se realizó un estudio transversal, correlacional en una Micro Red de la Oroya departamento de Junín-Perú durante los años 2018-2019. La población estuvo conformada por 139 trabajadores de los establecimientos del primer nivel de salud, con permanencia mínima de cuatro meses en la institución. La muestra quedo conformada por 113 trabajadores que cumplieron con los criterios de inclusión.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se utilizó el cuestionario de gestión de recursos humanos (10), compuesto por 26 ítems divididos en tres dimensiones (admisión de personal, capacidades y compensación del personal), se puntuaron mediante una escala de Likert, asignando valores de (5) siempre, (4) casi siempre, (3) a veces, (2) casi nunca y (1) nunca. La clasificación final fue: bajo (26-61), medio (62-97) y alto (98-130), la puntuación más alta indicaba una mejor gestión de recursos humanos. Se asignó la validez a través de juicio de expertos, la fiabilidad fue de 0.86, a través del procedimiento de alfa de Cronbach en una prueba piloto en 12 servidores administrativos.

Para la medición del desempeño laboral se utilizó el cuestionario de Yabar (11), que consta de 25 ítems y mide cinco dimensiones (satisfacción laboral, compensación y beneficios, trabajo en equipo, comunicación y funciones esenciales). La puntuación fue a través de una escala de Likert con los siguientes puntajes; [5] totalmente de acuerdo, [4] de acuerdo, [3] indiferente, [2] en desacuerdo y [1] totalmente en desacuerdo, clasificando al desempeño laboral en bajo (25-58), medio (59-92) y alto (93-125). La puntuación más alta indicaba un mejor desempeño laboral, la confiabilidad de este instrumento fue de 0.825 a través del coeficiente de alfa de Cronbach y su validez fue a través del juicio de expertos.

Procedimiento de recolección de datos

Se realizó previo permiso del jefe de la institución informando sobre propósito e importancia de la investigación, se aplicó un

consentimiento informado impreso, el cual fue socializado y firmado por los participantes, se les comunicó que era de manera anónima y que podían solicitar el retiro voluntario si lo deseaban; la aplicación del cuestionario fue por los investigadores, quienes brindaron indicaciones y resolvieron dudas. La recolección tomó un periodo de 15 días debido a que el personal cumplía turnos programados y era necesario adecuarse a la disponibilidad de su tiempo.

Análisis estadístico

Los datos se analizaron mediante el programa SPSS versión 24, se utilizó la estadística descriptiva para la descripción de variables y la prueba de Tau-b de Kendall para establecer las medidas de relación y contrastación de hipótesis.

RESULTADOS

Del total de la muestra, la mayoría eran profesionales de enfermería (28.3 %), con una edad entre 30 a 49 años (59.3 %), condición laboral nombrado (58.4 %), tiempo de experiencia de más de dos años (62.8 %) y estado civil soltero (48.7 %).

En cuanto a las dimensiones de la gestión de recursos humanos: admisión del personal, capacidad de gestión y compensación; se observó coincidencias con el desempeño laboral presentando niveles regulares en ambos casos (81.4 %, 73 % y 86.3 %) respectivamente (Tabla 1).

Tabla 1. Dimensiones de la gestión de recursos humanos según el nivel de desempeño laboral.

		Nivel de desempeño laboral								
		Bajo		Regular		Alto		Total		
		n	%	n	%	n	%	n	%	
Dimensiones de gestión de recursos humanos	Admisión del personal	Bajo	12	48	13	52	0	0.0	25	100
		Regular	10	14.3	57	81.4	3	4.3	70	100
		Alto	1	5.6	10	55.6	7	38.9	18	100
		Total	23	20.4	80	70.8	10	8.8	113	100
	Capacidad del personal	Bajo	1	50	1	50	0	0	2	100
		Regular	10	27	27	73	0	0	37	100
		Alto	12	16.2	52	70.3	10	13.5	74	100
		total	23	20.4	80	70.8	10	8.8	113	100
	Compensación del personal	Bajo	17	56.7	13	43.3	0	0	30	100
		Regular	6	8.2	63	86.3	4	5.5	73	100
Alto		0	0	4	40	6	60	10	100	
Total		23	20.4	80	70.8	10	8.8	113	100	

Se observó regular nivel de desempeño en las dimensiones: satisfacción laboral, trabajo en equipo, comunicación y funciones esenciales (82.8 %, 82.3 %, 78 % y 81.9 %), respectivamente.

El 75.5 % del personal con un regular nivel de gestión, presentaron un bajo nivel de desempeño laboral en cuanto a la dimensión de compensación (Tabla 2).

Tabla 2. Dimensiones del desempeño laboral según la gestión de recursos humanos

		Gestión de recursos humanos								
		Bajo		Regular		Alto		Total		
		n	%	n	%	n	%	n	%	
Dimensiones del desempeño laboral	Satisfacción laboral	Bajo	5	17.2	23	79.3	1	3.4	29	100
		Regular	1	1.7	48	82.8	9	15.5	58	100
		Alto	0	0.0	9	34.6	17	65.4	26	100
		Total	6	5.3	80	70.8	27	23.9	113	100
	Compensación	Bajo	5	10.2	37	75.5	7	14.3	49	100
		Regular	1	1.8	41	73.2	14	25.0	56	100
		Alto	0	0.0	2	25.0	6	75.0	8	100
		Total	6	5.3	80	70.8	27	23.9	113	100
	Trabajo en equipo	Bajo	3	30.0	6	60.0	1	10.0	10	100
		Regular	2	2.5	65	82.3	12	15.2	79	100
		Alto	1	4.2	9	37.5	14	58.3	24	100
		Total	6	5.3	80	70.8	27	23.9	113	100
Comunicación	Bajo	3	12.5	19	79.2	2	8.3	24	100	
	Regular	3	5.1	46	78.0	10	16.9	59	100	
	Alto	0	0.0	15	50.0	15	50.0	30	100	
	Total	6	5.3	80	70.8	27	23.9	113	100	
Funciones esenciales	Bajo	3	18.8	11	68.8	2	12.5	16	100	
	Regular	3	4.2	59	81.9	10	13.9	72	100	
	Alto	0	0.0	10	40.0	15	60.0	25	100	
	Total	6	6.0	80	70.8	27	23.9	113	100	

La prueba estadística de Tau-b de Kendall, mostró que el nivel de gestión de recursos humanos se relaciona con el desempeño laboral, siendo significativo ($p=0,000$), con un coeficiente de correlación moderada de ,449.

Al contrastar las dimensiones de gestión de recursos humanos y desempeño

laboral; se observó una relación significativa entre todas las dimensiones ($p<0,05$) a excepción de la admisión de personal y trabajo en equipo ($p=0,05$), capacidad del personal y compensación ($p=0,092$) y capacidad de personal y funciones esenciales ($p=0,124$) (Tabla 3).

Tabla 3. Correlación entre dimensiones de gestión de recursos humanos y desempeño laboral

	Satisfacción laboral		Compensación		Trabajo en equipo		Comunicación		Funciones esenciales	
	p	r	p	r	p	r	p	r	p	r
Admisión de personal	.000	.399**	.000	.363**	0.05	.250**	0.01	.274**	0.001	.302**
Capacidad del personal	.001	.302**	.092	.154**	.000	.336**	.034	.189**	.124	.138**
Compensación del personal	.000	.533**	.000	.464**	.000	.391**	.000	.438**	.000	.441**

*Tau_b de Kendall, **la correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

DISCUSIÓN

Los recursos humanos en salud, son pilar clave en el éxito de todo sistema de salud, su desarrollo y desempeño son fundamental para garantizar una atención de calidad (12). Los resultados de esta investigación, evidenciaron que la gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de salud, se encontraron en un nivel bajo, de manera similar al estudio de Vera (13), en el cual concluye que, al no tener una buena gestión de recursos humanos, el desempeño laboral no se realiza eficientemente, por no contar con estándares de medición; en este aspecto, Montilla et al (14), mostro que 43 % de los trabajadores de salud tuvieron un desempeño laboral regular.

Por otra parte, en cuanto a la compensación del personal esta tuvo una prevalencia de niveles regulares de 86.3 %, cifras superiores a los reportados por Vera (13), en las cuales el 42 % del personal manifestó estar medianamente de acuerdo con su remuneración; similar al estudio de Montilla et al (14), en el cual se consideró que, el nivel de compensación profesional en las áreas de administración de la red de salud “San Martín”, fue regular en un 45 %; así mismo, Vera (13), menciona que el 33 % del personal señaló que, la remuneración fue inferior al promedio del mercado.

En los servicios de salud, la rotación del

una herramienta administrativa con la finalidad de ir capacitando al trabajador en las diferentes áreas, principalmente en enfermería, lo cual depende de la complejidad de las funciones, las necesidades y condiciones de los usuarios; sin embargo, los estudios realizados muestran las consecuencias que conllevan tanto en enfermería como para la institución y los usuarios. Es decir, esto podría implicar aspectos positivos y negativos dependiendo de la manera como se lleve a cabo; en esta investigación el 70.8 % de los trabajadores consideraron sus funciones esenciales de forma regular, contrastando con los hallazgos de Campos et al (15), mostrando que el 20.7 % manifestaron que la rotación fue adecuada.

Asimismo, en el estudio de Campos et al (15), hubo un desempeño laboral moderado con una prevalencia de 55.2 %, cifras menores a la de esta investigación, evidenciándose que el 70.8 % de los trabajadores tuvieron un desempeño regular.

Se observó una correlación entre las variables estudiadas, por lo tanto, se pudiera inferir que el nivel de gestión de recursos humanos sería un predictor, para un adecuado nivel de desempeño laboral; sin embargo, esto no es determinante debido a que en esta investigación no se abordaron otros factores intervinientes; además, hubo una relación positiva, significativa moderada entre la dimensión de compensación personal y satisfacción laboral; mientras que, Montilla et al (14) reportó, una correlación positiva significativa alta entre la compensación económica con el desempeño laboral.

CONCLUSIÓN

- La gestión de recursos humanos, se relacionó con el desempeño laboral de los trabajadores de la Micro Red de salud de La Oroya - Junín.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Del Zulia Venezuela U, Martínez J, Miguel A, Vega A, Segismundo N, Pintado A, et al. Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. 2018; 23 (83):740 - 758. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?>
2. Zoromba MA, El-Gazar HE. Nursing Human Resource Practices and Hospitals' Performance Excellence: The Mediating Role of Nurses' Performance. Acta Biomed. 2021; 92 (S 2) : e 2 0 2 1 0 2 2 . <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/34328142/>
3. Matabajoy-Montilla JM, Matabachoy-Tulcán SM, Obando-Guerrero LM. Human talent development processes in a specialty clinic in Pasto, Colombia. 2018; 20 (1) : 26 - 36 . <https://doi.org/10.22267/rus.182001.106>.
4. Conexión ESAN. Motivación laboral: Nuevas tendencias globales. 2019; 52 (1) : 1 - 5 . <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2019/09/motivacion-laboral-nuevas-tendencias-globales/>

5. Götte N, Coronel W. Motivación del personal en organizaciones públicas. Univ Nac Cuyo. 2019;
6. Kahya E, Oral N. Measurement of clinical nurse performance: Developing a tool including contextual items. J Nurs Educ Pract. 2018; 8(6): 112. <https://www.sciencedirect.com/journal/index.php/jnep/article/view/12491>
7. Doğru Ç. Handbook of Research on Contemporary Approaches in Management and Organizational Strategy. Doğru Ç, editor. 2019. <http://services.igi-global.com/resolvedoi/resolve.aspx?doi=10.4018/978-1-5225-6301-3>
8. Singapore S. Proceedings of the Colloquium on Administrative Science and Technology. ELSEVIER. 2015..
9. Nguyen TD, Phung HT, Vo NT, Tran TC, Hoang SC. Level and Influencing Factors of Job Motivation Among Administrative Staff at Public Hospitals in Vietnam. Inquiry 2021; 58 : 0 0 4 6 9 5 8 0 2 1 1 0 6 0 8 . <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/34841936/>
10. Asencios C. Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue. Lima. 2016 [Tesis]. Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2017
11. Yabar Bornaz K. Niveles de inteligencia emocional y desempeño laboral en el personal de salud administrativo de la Microred la Molina - Cieneguilla. 2016. [Tesis]. Lima: Universidad de San Martín de Porres; 2016.
12. Inga-Berrosipi F, Arosquipa C. Avances en el desarrollo de los recursos humanos en salud en el Perú y su importancia en la calidad de atención. Rev Per Med Exp Salud Pública. 2019; 36(2). <https://rpmesp.ins.gob.pe/rpmesp/articulo/view/4493/3330>
13. Vera N. Estrategia de gestión para el desempeño de los recursos humanos del establecimiento de Essalud Manuel Manrique Nevado del distrito José Leonardo Ortiz, de Chiclayo, 2016 [Tesis]. Chiclayo: Universidad Señor de Sipán; 2018.
14. Montilla L, Sánchez K, Delgado J. Gestión de la compensación profesional y desempeño laboral en unidades administrativas de salud, distrito de Tarapoto, 2015 – 2016. Ciencia Latina. 2021; 5(2): 1681. <https://ciencialatina.org/index.php/ciencialatina/article/view/376>
15. Campos P, Gutiérrez H, Matzumura J. Rotación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en un instituto especializado. RevCuid. 2019; 10(2): e626. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S221609732019000200202&lng=en.