NIVEL DE DESEMPEÑO DE LOS RECURSOS HUMANOS DEL HOSPITAL DISTRITAL INMACULADA CONCEPCIÓN DE LA CIUDAD DE CAAGUAZÚ

Florenciañez, MR[1]; Recalde Mora, MF[1]

Artículo original

Resumen

Se realizó en el Hospital Distrital Inmaculada Concepción de la Ciudad de Caaguazú, en los meses de setiembre a diciembre del año 2020, con el objetivo de medir la eficacia de los recursos humanos (RRHH) del Hospital Distrital Inmaculada Concepción a través de una evaluación de desempeño. La recolección de datos a los funcionarios se realizó utilizando un formulario de modalidad encuesta y entrevista utilizada por el Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social (MSPyBS). La población total es de 120 funcionarios de distintas áreas del Hospital como muestra se ha tomado 40 de ellos. Los resultados obtenidos nos dieron que con frecuencia va más allá de lo exigido 63% en lo que respecta al volumen y cantidad de trabajos; bastante exacto en su trabajo 55% en lo que se refiere a la exactitud, esmero y orden en el trabajo ejecutado; por otra parte, en el área conocimiento del trabajo refieren 43% que necesitan capacitación; un 48% normalmente colabora; 50% nos indican buena intuición y capacidad de percepción; en el área creativa 43% algunas veces presentan sugerencias y 50% realiza y pone en prácticas nuevas ideas con habilidad satisfactoria.

Palabras clave: eficacia, recursos humanos, desempeño.

Abstract

It was carried out at the Inmaculada Concepción District Hospital of the City of Caaguazú, in the months of September to December 2020, with the aim of measuring the effectiveness of the human resources (HR) of the Inmaculada Concepción District Hospital through an evaluation of performance. Data collection from officials was carried out using a survey and interview modality form used by the Ministry of Public Health and Social Welfare (MSPyBS). The total population is 120 officials from different areas of the Hospital, as a sample 40 of them have been taken. The results obtained gave us that it frequently goes beyond the required 63% in terms of volume and quantity of jobs; quite accurate in their work 55% in terms of accuracy, care and order in the work performed; On the other hand, in the area of job knowledge, 43% report that they need training; 48% normally collaborate; 50% indicate good intuition and perception capacity; in the creative area 43% sometimes present suggestions and 50% carry out and put into practice new ideas with satisfactory ability.

Key words: effectiveness, human resources, performance.

1. Docente de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Santa Clara de Asís

Introducción

La administración del talento humano es un área extremadamente sensible a la mentalidad que impera en las organizaciones (1,2,3,4).

Las evaluaciones del desempeño, es una técnica de dirección imprescindible en la actividad administrativa de la organización. Con base en los tipos de problemas identificados, la evaluación del desempeño nos sirve en la determinación y en el desarrollo de una política adecuada a las necesidades de la organización (5,2,6,7).

El propósito de esta investigación es medir la eficacia de los RRHH del Hospital Distrital Inmaculada Concepción durante los periodos de setiembre a diciembre del 2020.

Un estudio en Lima en el 2016, tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral en el Hospital Hipólito Unanue. Concluyeron que la gestión del talento humano tuvo una relación positiva moderada con el desempeño laboral, la admisión de personal tuvo una relación positiva moderada con el desempeño laboral, las capacitaciones tuvieron una relación positiva moderada con el desempeño laboral y la compensación de personal tuvo una relación positiva moderada con el desempeño laboral (8).

Los resultados obtenidos podrán ser utilizados para destacar las características razonables del de la evaluación del desempeño que realiza el funcionariado del HDIC, específicamente así siendo una herramienta eficaz para así poder dar orientaciones necesarias y acorde a los resultados obtenidos después de la aplicación de las evaluaciones.

Materiales y métodos

Se realizó una investigación observacional descriptivo. Se midieron a 40 funcionarios del Hospital Distrital Inmaculada Concepción de la Ciudad de Caaguazú entre los meses de setiembre a diciembre del 2020, siendo el universo de 120 funcionarios. Participaron todos aquellos que dieron su consentimiento para la participación del presente estudio.

Se elaboraron encuestas con un cuestionario de desempeño laboral elaborado con el formato del Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social. Una vez recogidos los datos, el procesamiento se efectuó mediante el uso de herramientas estadísticas con el uso de programas informáticos.

Resultados

En tabla 1 observamos que en lo que respecta al volumen y cantidad de trabajos ejecutados normalmente un 63% de los encuestados dan buena frecuencia de lo exigido en cuanto a la producción. Mientras que el 20 % regular y el 12% una calidad óptima.

Tabla 1. *Desempeño en la función. Cualidad: Volumen y cantidad de trabajos ejecutados normalmente.*

VARIABLES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Optimo: Siempre va más allá de lo exigido.	5	12%
Bueno: Con frecuencia va más allá de lo exigido.	25	63%
Regular: Satisface lo exigido.	8	20%
Tolerable: A veces debajo de lo exigido.	2	5%
Malo: Debajo de lo exigido.	0	0%
	40	**100%**

En cuanto al desempeño en la tabla 2 se observa que la exactitud, el esmero, y el orden en el momento de ejecutar el trabajo, el 55% de los encuestados realizan de buena manera la ejecución del mismo, por otro lado, el 25% de manera regular y el 20% de forma óptima.

Tabla 2. *Desempeño en la función. Cualidad: exactitud, esmero y orden en el trabajo ejecutado*

VARIABLES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Optimo: Excepcionalmente exacto en el trabajo.	8	20%
Bueno: Bastante exacto en su trabajo.	22	55%
Regular: Siempre satisfactorio.	10	25%
Tolerable: Parcialmente satisfactorio.	0	0%
Malo: Nunca satisfactorio.	0	0%
	40	**100%**

En el cuanto al desempeño en la función, conocimiento del trabajo: Grado de conocimiento del trabajo, la tabla 3 demuestra que el 43% de los profesionales nos dicen que la capacitación es importante, mientras que el 38% conoce suficiente la función que realiza y que el 12% lo necesario mientras el 7% aumenta sus conocimientos a través de estudios o posgrados del área.

Tabla 3. *Desempeño en la función. Conocimiento del trabajo: Grado de conocimiento del trabajo.*

VARIABLES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Optimo: Sabe todo lo necesario y no cesa de aumentar sus conocimientos.	3	7%
Bueno: sabe lo necesario.	5	12%
Regular: sabe suficiente el trabajo.	15	38%
Tolerable: Necesita capacitación.	17	43%
Malo: sabe poco del trabajo.	0	0%
	40	**100%**

En la tabla 4, se puede observar en cuanto al desempeño en la función: cooperación: actitud ante la empresa, el jefe y sus colegas; el 48% de los encuestados normalmente colabora, el 42% procura colaborar y el 10% define un excelente espíritu de colaboración dentro del trabajo.

Tabla 4. *Desempeño en la función. Cooperación. Actitud ante la empresa, el jefe y sus colegas.*

VARIABLES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Optimo: excelente espíritu de colaboración.	4	10%
Bueno: procura colaborar.	17	42%
Regular: normalmente colabora.	19	48%
Tolerable: no demuestra colaboración. Solo en necesidades.	0	0%
Malo: resistente en colaborar.	0	0%
	40	**100%**

En lo que respecta al grado en que percibe la esencia de un problema, la tabla 5 nos presenta el 50% de los encuestados posee buena intuición y percepción de las situaciones, mientras que el 43% regular y el 7% optima intuición y capacidad de percepción ante las situaciones.

Tabla 5. *Características individuales. Compresión de las situaciones: grado en que percibe la esencia de un problema.*

VARIABLES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Optimo: Optima intuición y capacidad de percepción.	3	7%
Bueno: Buena intuición y capacidad de percepción.	20	50%
Regular: Satisfactoria intuición y capacidad de percepción.	17	43%
Tolerable: Poca intuición y capacidad de percepción.	0	0%
Malo: Ninguna intuición y capacidad de percepción.	0	0%
	40	**100%**

En la tabla 6 se obversa en el área de creatividad como característica individual el 43% de los encuestados nos dice que algunas veces presenta algunos cambios que podrían ejecutar dentro del ambiente laboral, y por debajo de los 27% casi no presenta.

Tabla 6. *Características individuales. Creatividad: empeño, capacidad para crear ideas.*

VARIABLES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Optimo: Siempre tiene ideas óptimas.	5	12%
Bueno: Casi siempre tiene ideas.	11	27%
Regular: Algunas veces presenta sugerencias.	17	43%
Tolerable: Pocas ideas de creatividad.	5	13%
Malo: No tiene ideas.	2	5%
	40	**100%**

La tabla 7 nos muestra en cuanto a la capacidad de realización el 50% realiza y pone en prácticas ideas siendo ayudados por ellos mismos, el 27% concreta las ideas y el 18% sin poder contar con recursos no lo hacen.

Tabla 7. *Características individuales. Capacidad de realización: capacidad de poner en prácticas ideas y proyectos de mejora para la institución.*

VARIABLES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Optimo: Capacidad óptima para concretar nuevas ideas.	2	5%
Bueno: Buena capacidad para concretar nuevas ideas.	11	27%
Regular: Realiza y pone en práctica nuevas ideas con habilidad satisfactoria.	20	50%
Tolerable: Tiene dificultad para concretar nuevas ideas.	7	18%
Malo: Incapaz para poner en prácticas nuevas ideas.	0	0%
	40	**100%**

Discusión

La evolución del desempeño constituye una actividad esencial en cualquier organización moderna que le permite obtener información del personal que allí labora para la toma de decisiones, por lo tanto, contar con un sistema de evaluación es imprescindible para cualquier organización por pequeña que sea, pues permite valorar los avances y las debilidades y en consecuencia, viabilizar la toma de decisiones para tomar correctivos, sin que estos sean vistos

como castigo o sanción sino como la búsqueda de un mejor desempeño del trabajador y la organización en general.

Conclusión

En los resultados de las encuestas aplicadas a los funcionarios del Hospital Distrital Inmaculada Concepción sobre el Nivel de Desempeño Laboral, se pudo constatar que se llegó a importantes conclusiones que pueden contribuir en la evaluación de los funcionarios en su actuar en cada proceso que realicen, a autoevaluarse cada periodo así para obtener óptimos resultados en el servicio que realizan, se pudo considerar también el desempeño de la función de manera regular en cuanto al producto, cualidad y conocimiento de los trabajos, en cuanto a la cooperación en forma buena; así también entre las características personales de cada funcionario detalla de manera buena la capacidad de conflictos y soluciones de situaciones que se presenten y regular en cuanto a la creatividad y la capacidad de llevar a concretar ideas dentro de las áreas ya que no se dispone de materiales necesarios para hacerlos.

Bibliografía

1. Arana M. Motivación y productividad: Frustración en el trabajo. 2004.

2. Chiavenato I. Administración de recursos humanos. Editorial McGraw-Hill Interamericana; 2007.

3. Chiavenato I. Gestión del talento humano. Estados Unidos: McGraw-Hill; 2002.

4. Fleishman E, Bass A. Estudios de psicología industrial y del personal. Mexico: Editoral Trillas; 1976.

5. Goldhamer G. Comunicación organizacional. Mexico: Editorial Diana; 2007.

6. Feldman R. Psicología con aplicaciones en países de habla hispana. México: Editorial McGraw-Hill Mexico; 2001.

7. Pérez VM, Cruz NM, Barahona JH. Evaluación del Rendimiento y Sistemas de Incentivos. Rev Eur Dir y Econ la Empres. 2013;19(4):171–90.

8. Asencios Trujillo C. Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue. Lima, 2016 [Internet]. Universidad César Vallejo. Universidad César Vallejo; 2017. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/5314