

TRABAJO EN EQUIPO Y SISTEMAS DE INFORMACIÓN COMO FACTORES QUE IMPULSAN EL DESEMPEÑO DE LOS RECURSOS HUMANOS EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA



Nancy Reyes Fajardo.

Ingeniera Geógrafa, colegiada, graduada en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Magister en Gerencia de Proyectos de Ingeniería. Diploma en Gestión, Evaluación y Estudios de impacto Ambiental. Experiencia profesional como Coordinadora de Proyectos, Auditora interna, especialista en Sistemas de Información Geográfica aplicados a las ciencias de la Tierra. Experiencia como docente en la Marina de Guerra del Perú, Fuerza Aérea, Universidad San Martín de Porres.

RESUMEN

La presente investigación busca identificar factores que impulsan el mejor desempeño de los recursos humanos en la gestión administrativa, para lo cual se toma como población de estudio las municipalidades de Lima Metropolitana. El diseño de la investigación es de tipo cuantitativo, transversal. Se utiliza la estadística inferencial para determinar la influencia de los factores identificados, para este caso se aplica un modelo de regresión lineal utilizando el software SPSS en su versión v. 23. Como resultado se obtuvo que los sistemas de información y el trabajo en equipo son dos factores que impulsan el mejor desempeño de los recursos humanos en la gestión administrativa.

A partir de estos factores identificados, se propone un modelo de regresión lineal múltiple, el cual describe y valida cómo las variables están interrelacionadas y explican el desempeño de los Recursos Humanos, medido éste a través de la capacidad de respuesta que tienen los recursos y el cumplimiento de los planes de gestión. Como resultados finales se obtuvo la significancia de las variables estudiadas así como su aporte al desempeño de los recursos humanos en la gestión administrativa de los municipios de Lima Metropolitana.

Palabras clave: Desempeño de los recursos humanos, trabajo en equipo, tecnología, sistemas de información, capacitación, municipalidad.

INTRODUCCIÓN

Actualmente, las organizaciones públicas operan en un ambiente muy dinámico que las obliga a ajustarse a las condiciones ambientales de forma casi instantánea. Muchas de estas organizaciones son las municipalidades que deben adaptarse con rapidez para brindar el mejor servicio al público usuario. En este sentido es indudable la importancia que adquiere el recurso humano en estas organizaciones públicas donde se pone en valor el papel de las personas para el logro de los fines institucionales y la necesidad de encontrar políticas, estrategias y mecanismos para mejorar la gestión de los recursos humanos dentro del ambiente de los municipios.

Una adecuada gestión municipal debe tener una capacidad gestora que se refleje en un eficiente servicio al ciudadano, resolviendo con rapidez los procesos y trámites administrativos que involucren a la municipalidad mostrando efectiva capacidad para captar y aplicar con eficiencia los recursos destinados al desarrollo económico local. En este sentido existen elementos definitorios que facilitan a los recursos humanos un buen desempeño en su labor cotidiana municipal lo que contribuye de forma eficiente en el desarrollo de sus actividades empresariales.

La presente investigación se centra en dos factores, que actualmente son de mucha atención, ya que el avance tecnológico obliga a muchas organizaciones tanto públicas como privadas a adaptarse rápidamente al trabajo en equipo así como a conocer y usar sistemas de información que faciliten sus actividades cotidianas. El estudio aplica un cuestionario a los gerentes municipales, aplicado entre los meses de Setiembre a Octubre de 2019. Para este estudio también se realiza una amplia revisión de literatura.

Este documento se estructura de la siguiente forma: Resumen que contiene información general del tipo de estudio, la metodología aplicada y los resultados. La Introducción, hace referencia al problema existente, así como una introducción a las variables estudiadas y también describe brevemente el

contenido de este artículo. Un apartado de Métodos y materiales, que contiene la descripción del método utilizado para la recolección de datos y las medidas de Validez y confiabilidad del instrumento aplicado. En el apartado de Resultados; se explica las técnicas estadísticas utilizadas para este estudio, así como los principales hallazgos obtenidos. Luego se presenta el apartado de discusión de resultados, las conclusiones y las referencias bibliográficas.

MÉTODOS Y MATERIALES

La consideración del recurso humano en las organizaciones ha sufrido una gran evolución desde la concepción taylorista para la que el personal era un factor que solo actuaba ante estímulos económicos, hasta la perspectiva actual según la cual las personas constituyen un recurso estratégico y como tal repercute en la competitividad de la empresa, Becker & Gehart (1996); Despres & Hiltrop (1995) Minbaeva (2005); Salazar (2004).

Hoy en día no se discute los beneficios del trabajo en equipo. Actualmente muchos profesionales se ven trabajando con equipos en diferentes entornos y con personas de diferentes orígenes y formación lo que la convierte en una competencia muy demandada, Durán – Aponte & Durán García (2012). Sin embargo a pesar de que durante la formación superior se realizan diferentes trabajos en equipo, estas actividades por sí solas no garantizan la adquisición de las habilidades necesarias para trabajar de modo eficiente en equipo, Rodríguez – Sandoval, Vargas – Solano & Luna Cortés (2010), Seat & Lord (1999). La competencia de trabajo en equipo se adquiere a través de un proceso que conlleva a la adquisición de diferentes habilidades.

Así mismo, desde el punto de vista instrumental, el Trabajo en Equipo constituye una herramienta que facilita el cambio en las organizaciones, proporcionándoles flexibilidad, integración en sus empleados, celeridad en el trabajo a desempeñar y fomento de la innovación, Currie & Procter (2003); Salas (2000), Schermerhum (1994), Tranfield (1999). Sin embargo no todos los autores avalan la eficacia del Trabajo en equipo dentro de las organizaciones y consideran que el aporte del Trabajo en equipo al logro de los objetivos de la empresa dependerá del contexto en que se implante, Currie & Procter (2003), Mueller (2000), Salas (2000), Yauch

(2007), de las políticas de recursos humanos presentes en la empresa; Currie & Procter (2003), Currie & Kerrin (2003) y de las características que acabe adquiriendo el equipo; Hoegl & Gemuenden (2001); Salas (2000).

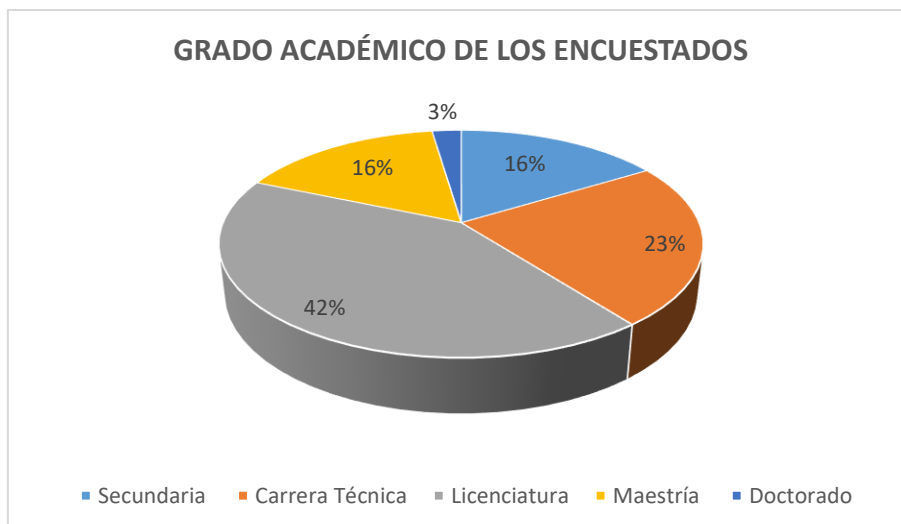
Precisamente en este entorno es que resulta interesante conocer de qué manera influye el trabajo en equipo en las Municipalidades si constituye un factor que mejora el desempeño de los recursos humanos en la gestión administrativa. Así mismo, este estudio tiene como objetivo analizar la relación entre el equipo de trabajo y los sistemas de información; así como el efecto de tales sistemas en el desarrollo de las actividades de gestión de tales entidades.

En esta investigación se plantea que el Trabajo en equipo y los sistemas de Información influyen en el Desempeño de los recursos humanos, en los municipios de Lima Metropolitana. Para comprobar la hipótesis se realizaron 43 encuestas correspondientes a cada municipio de Lima Metropolitana. Se aplicó un cuestionario utilizando la escala de Likert de 6 alternativas. Para la medición de las variables Trabajo en Equipo y Sistemas de Información se aplicaron 6 y 7 ítems respectivamente, extraídos de la bibliografía propuesta. Las dimensiones utilizadas para el trabajo en equipo fueron; Procesos operativos, Gestión de conflictos, toma de decisiones; Viles y Zegarra (2013); mientras que para la variable Sistemas de información las dimensiones utilizadas fueron; Calidad de información, Calidad del sistema, Soporte técnico, Abrego, Sánchez y Medina (2016).

Para la variable Desempeño se utilizó la escala de Likert con puntuación de 6 alternativas; las dimensiones utilizadas fueron; Cumplimiento del Plan operativo y capacidad de respuesta. La validez del instrumento se realizó a través de la revisión de jueces validadores. El análisis estadístico aplicado fue el análisis de regresión lineal múltiple, utilizando el software, SPSS v. 23.

RESULTADOS

Del análisis descriptivo se obtuvo un dato importante con respecto al grado académico de los encuestados, como se muestra en el gráfico siguiente.



Análisis de Validez y confiabilidad

Alfa de Cronbach para la Variable Dependiente

Variable	N de ítems	Alfa de Cronbach
Desempeño de los RRHH	9	0.795

Fuente: Resultados del software SPSS versión 23

Resultado del Alfa de Cronbach para las Variables independientes.

Variable	N° ítems	N° ítems excluidos	Alfa de Cronbach
Trabajo en equipo (X3)	6	0	0.856
Sistemas de Información (X5)	7	2	0.829

Fuente: Resultados del software SPSS versión 23.

Como se puede observar el alfa de Cronbach obtenidos se presentan en nivel aceptable a bueno según George y Mallery (2003), sin embargo, cabe señalar que el alfa mejoró luego de realizar un análisis factorial debido a encontrarse correlación negativa entre dos ítems. Por lo que se procedió a realizar la revisión del cuestionario donde se eliminaron algunos ítems lo que propició la mejora del alfa de Cronbach.

Resumen del modelo de Regresión Lineal Múltiple con las dos variables

Estadísticos de cambio											
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación	Cambio en R cuadrado	Cambio en R	Cambio en F	gl1	gl2	Sig. Cambio en F	Durbin-Watson
1	.619 ^a	.632	.635	.292796	.652		40.888	2	40	.000	1.885

Fuente: Resultados del software SPSS versión 23.

R = Coeficiente de Correlación lineal de Pearson = 0.63

R² = Coeficiente de Determinación = 0.6358, De acuerdo a las variables introducidas al modelo de Regresión usando el SPSS, explican el 63% de variabilidad en el desempeño de los RRHH.

Estadísticos de cambio

Durbin-Watson. El valor obtenido del DW, igual a 1.885, se puede asumir que la autocorrelación es cero o no existe tal entre residuos ya que se encuentra en el rango de 1.786 y 2.214 con un nivel de significancia del 5% (Rositas, 2014)

Análisis de los Coeficientes de regresión para las variables introducidas

Modelo	B	Coeficientes no estandarizados				Sig.	Intervalo de confianza de 95,0% para B		Orden cero	Estadísticos de colinealidad			
		Error típ.	Beta	t			Límite inferior	Límite superior		Parcial	Semiparcia	Tolerancia	FIV
1	(Constante)	1.263	.332		3.800	.000	.591	1.934					
	VI_WEQ	.045	.175	.073	.257	.049	.309	.399	.783	.041	.023	.103	9.674
	VI_SIN	.540	.203	.750	2.663	.011	.130	.949	.819	.388	.241	.103	9.674

Fuente: Resultados del software SPSS versión 23.

Los resultados presentaron significancia para ambas variables: Trabajo en Equipo (X3) y Sistemas de Información (X5). El valor crítico asumido fue Sig<0.05. Sin embargo se observa que es más significativa o aporta más al modelo la variable Sistemas de Información.

Análisis de los resultados de diagnósticos de colinealidad^a

Modelo	Autovalores	Índice de condición	Proporciones de la varianza de			
			(Constante)	VI_WEQ	VI_SIN	
1	1	2.982	1.000	.00	.00	.00
	2	.017	13.250	.69	.03	.01
	3	.001	48.358	.31	.058	.99

Fuente: Resultados del software SPSS versión 23.

Comprobación de Hipótesis.

Hipótesis	Descripción	t-valor	Sig	Información
H ₁	El trabajo en equipo influye de forma positiva con el desempeño de los recursos humanos.	0,049	0,02	Significativa
H ₂	Los Sistemas de Información influyen en forma positiva en el desempeño de los recursos humanos.	0,011	0,05	significativa

Fuente: Resultados del software SPSS versión 23.

DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Algunos autores destacan que no siempre el trabajo en equipo produce las ventajas previstas, Zaleznik (1989), Clegg (1996). El equipo no necesariamente ofrece satisfacción a las necesidades individuales, ni contribuye necesariamente a la efectividad organizativa, pues las organizaciones no siempre obtienen el mejor rendimiento de sus miembros, Sinclair (2002). Al respecto Viles (2010) señala que existen diversos modelos de equipos de trabajo y no todos son efectivos; así por ejemplo, hay modelos integrados de efectividad de trabajo en equipo (modelo IMO, Mathieu, 2008), el cual es aplicado para entornos organizacionales no académicos. Ilgen, Hollenbeck, Johnson y Jundt (2005) y Mathieu, (2008).

Por otro lado, el uso interactivo de los Sistemas de información es un mediador importante de la relación entre la diversidad del equipo de dirección. Los equipos

con diversidad de características (p. ej., edad, antigüedad, educación y experiencia) tienden a usar los Sistemas de información de forma interactiva para mejorar la coordinación de actividades y la asignación de recursos. Naranjo (2016).

Dado que las municipalidades suelen dedicar gran parte de su presupuesto al recojo, almacenamiento y uso de la información operativa y de gestión, el análisis de cómo los equipos de dirección usan los Sistemas de Información es un tema relevante, en especial en situaciones en que el uso diferenciado de tales sistemas puede llegar a ser crucial en el desarrollo de políticas estratégicas centradas en la población usuaria.

Al respecto se recomienda investigar la variable capacitación que puede revelar también una significancia importante a pesar que este modelo explica el 60 % de la variabilidad del desempeño de los recursos humanos en la gestión administrativa municipal.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Abrego Demian, Sánchez Yesenia, (2017). Influence of Information System in Organizational Performance. Universidad Autónoma de Tamaulipas, México. Science Direct.
2. Altuve Quintero Evaly y Serrano Urriola Claudia (1999), Caracas – Venezuela. Tesis: Relación entre Estilos de Liderazgo según el Modelo de Bolman y Deal y el Desempeño Laboral.
3. Arriagada Ricardo, (2002). Diseño de un Sistema de medición de desempeño para evaluar la Gestión municipal: una propuesta metodológica. ILPES. Instituto Latinoamericano y del Caribe de Planificación Económica y Social.
4. Bagheri –Jalil, (2016). Overlaps between Human resources strategic planning and strategic management tools in public organizations. 3rd. International Conference on New Challenges in Management and Business. Science Direct.

5. Balaboniene Ingrida (2015). The Aspects of Performance Measurement in Public Sector Organization. 20th. International Scientific Conference Economics and Mangement.
6. Barba Aragón María I. y Serrano Segura, José (2013). ¿Es útil la Gestión de los recursos humanos en los ayuntamientos? Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa 21 (2015) 9-16.
7. Bonardo Dora, (2009). Revista Pilquen. Sección Ciencias Sociales. Los Recursos Humanos en el Ámbito Municipal y el Desarrollo Local. Universidad Nacional del Comahue.
8. Bonnefoy Juan y Armijo Marianela, (2005), Revista serie CEPAL. Indicadores de Desempeño en el Sector Público.
9. Boselie Jean Paul, PAauwe Jaap. HRM and Performance: What's Next? International Programs. Cornell University. 2005.
10. Campillo Conchi. Comunicación Pública y Administración Municipal. Una Propuesta de Modelo estructural. Universidad de Alicante (1995).
11. Carmeli Abraham. (2004) Strategic human capital and the performance of public sector organizations. Journal of management.