

**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POSGRADO**



**“SELECCIÓN DE PERSONAL Y DESEMPEÑO LABORAL
DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE ACLAS PILCO
MARCA, HUÁNUCO - 2018”**

Línea de investigación: Gestión de Recursos Humanos

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN
ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EN SALUD**

TESISTA: KATTY KAREN CARRILLO MUNGUÍA

ASESOR: Dr. ABNER ALFEO FONSECA LIVIAS

HUÁNUCO – PERÚ

2019

DEDICATORIA

*A Dios y a mis padres por todo lo que me han
dado a lo largo de mi vida.*

La autora

AGRADECIMIENTO

A mis padres por el amor incondicional de siempre.

A los trabajadores del ACLAS Pilco Marca, por su disposición ante la investigación.

Al Dr. Abner A. Fonseca Livias, por su orientación y asesoría.

A los docentes de la Escuela de Posgrado, por sus conocimientos en cada clase dictada.

RESUMEN

Objetivo: Conocer la relación entre la selección de personal y el desempeño laboral de los profesionales de Enfermería del ACLAS Pilco Marca – Huánuco 2018.

Metodología: La población muestral estuvo conformada por 22 profesionales de enfermería y 66 pacientes del ACLAS Pilco Marca. El Nivel de investigación fue Explicativo; de tipo Prospectivo, Observacional, Transversal, y Analítico.

Resultados: Los datos obtenidos en la investigación muestran una relación estadísticamente significativa de $Rho = 0.578$ (donde $p < 0,05$) y a una probabilidad de certeza del 95%, entre: la Relación de Selección de Personal con el Desempeño Laboral del profesional de Enfermería, durante el periodo 2018.

Conclusión: Se rechaza la hipótesis general nula y se acepta la hipótesis general de investigación: H_1 : Existe relación entre la selección de personal y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería.

Palabras claves: Selección, personal, desempeño laboral, enfermería.

ABSTRACT

Objective: To know the relationship between the selection of personnel and the work performance of the nursing professionals of the ACLAS Pilco Marca - Huánuco 2018. **Methodology:** The sample population consisted of 22 nursing professionals and 66 patients of the ACLAS Pilco Marca. The level of investigation was Explanatory; of Prospective, Observational, Transversal, and Analytical type. **Results:** The data obtained in the investigation show a statistically significant relationship of $Rho = 0.578$ (where $p < 0.05$) and a probability of 95% certainty, between: the Relation of Personnel Selection with the Labor Performance of the professional of Nursing, during the period 2018. **Conclusion:** The general null hypothesis is rejected and the general hypothesis of research is accepted: H_1 : There is a relationship between the selection of personnel and the work performance of nursing professionals.

Keywords: Selection, personnel, work performance, nursing.

ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
RESUMEN	iv
ABSTRACT	v
ÍNDICE	vi
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I: DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	3
1.1. Fundamentación del problema de investigación.....	3
1.2. Justificación:	7
1.3. Importancia o propósito.....	7
1.4. Limitaciones	8
1.5. Formulación del problema de investigación.....	8
1.5.1. Problema general.....	8
1.5.2. Problemas específicos	9
1.6. Formulación de los objetivos	9
1.6.1. Objetivo General.....	9
1.6.2. Objetivos específicos.....	9
1.7. Formulación de la hipótesis.....	10
1.8. Variables.....	11
1.9. Operacionalización de variables.....	12
1.10. Definición de términos operacionales	13
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	15
2.1. Antecedentes	15
2.1.1. Antecedentes Internacionales.....	15
2.1.2. Antecedentes Nacionales	15
2.1.3. Antecedentes Locales	17
2.2. Bases teóricas	18
2.3. Bases conceptuales	23
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA.....	34
3.1. Ámbito.....	34

3.2. Población Muestral.....	34
3.3. Nivel y tipo de estudio	35
3.4. Diseño de investigación	36
3.5. Técnicas e instrumentos	37
3.6. Validación y confiabilidad del instrumento	38
3.7. Procedimiento	39
3.8. Tabulación	40
CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	41
4.1. Análisis descriptivo.....	41
4.2. Análisis inferencial Bivariado.....	52
4.3. Análisis inferencial y contrastación de hipótesis	56
4.4. Discusión de resultados	60
4.5. Aporte de la investigación	62
CONCLUSIONES	63
RECOMENDACIONES O SUGERENCIAS.....	65
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	66
ANEXOS.....	71
Anexo 01: Matriz de consistencia	71
Anexo 02: Consentimiento informado	73
Anexo 03: Instrumentos.....	75
Anexo 04: Validación de los instrumentos por jueces	79
NOTA BIOGRÁFICA	83

INTRODUCCIÓN

Las capacidades de los trabajadores, expresadas en sus desempeños, fundamentan la ventaja competitiva de una institución, por lo que cada vez se presta más atención a la integración de los conocimientos, habilidades, aptitudes y actitudes que deben desplegar los trabajadores para generar valor. En consecuencia, la entidad debe influir en el desempeño de los trabajadores a través de diversas prácticas en gestión de personas (1).

La experiencia ha demostrado que es necesario llevar la selección de personal a cabo de la forma más profesional para optimizar los recursos humanos de los establecimientos de salud, por consecuente inferir en la gestión del talento. Una buena selección obtiene unos resultados importantes y rentables, pensemos en las dificultades, legales, humanas y socio laborales que existen al despedir a un trabajador, de ahí la importancia que tiene el proceso de selección (2).

A diferencia de otros sectores en salud, los recursos humanos definen los servicios que serán producidos; cuándo y dónde y en qué cantidad serán consumidos, y en consecuencia es factible de determinar cuál es el impacto que tendrán dichos servicios sobre la condición de salud de las personas, por todo ello el recurso humano tiene que contar con una solvencia técnica, científica y ética conceptualizados en competencias (3).

Para ello, el estudio se divide en cinco capítulos. En el primero comprende el problema, la formulación del problema, los objetivos, la hipótesis, las variables, la justificación e importancia, la factibilidad y limitaciones del estudio.

El segundo capítulo se compone por el marco teórico, el cual incluye los antecedentes de investigación, las bases teóricas para el sustento del problema y las definiciones conceptuales

En el tercer capítulo se expone la metodología de la investigación, la cual está compuesta de las siguientes partes: tipo de estudio, diseño, población y muestra, y las técnicas de recolección y procesamiento y análisis de datos.

El cuarto capítulo lo conforman los resultados de la investigación, presentando los resultados del trabajo de campo con aplicación estadística, mediante distribución de frecuencias y gráficos. Asimismo, se tiene en cuenta la contrastación de las hipótesis mediante el análisis inferencial.

Por último, en el quinto capítulo se presenta la discusión de los resultados. Posteriormente se presentan las conclusiones y las sugerencias. También se incluyen las bibliografías y los anexos.

CAPÍTULO I

DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Fundamentación del problema de investigación

La selección de personal dentro del sistema de recursos humanos, es considerada como el proceso de mayor importancia, de la efectividad del mismo depende de gran manera el desempeño que el colaborador tenga dentro de la empresa, por lo mismo las organizaciones se ven obligadas a realizar de la mejor manera el proceso de selección (4).

Según Morales el desempeño laboral es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad; es decir, donde el individuo manifiesta las competencias laborales alcanzadas en las que se integran, como un sistema, conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones, características personales y valores que contribuyen a alcanzar los resultados que se esperan, en correspondencia con las exigencias técnicas, productivas y de servicios de la empresa (5).

La selección de personal es un proceso destinado a seleccionar a la persona más adecuada para un cargo determinado, en base a la valoración y acreditación del mérito e idoneidad, utilizando para ello herramientas, técnicas objetivas y transparentes (6). El cual se hará con el máximo respeto

humano, la mayor imparcialidad y buscando siempre el elemento humano que, en su conjunto, además de coincidir con las necesidades del puesto a cubrir, posea la potencialidad para desarrollarse en la empresa como elemento positivo capaz de generar progreso y bienestar (7).

En cada contratación las organizaciones invierten considerables sumas monetarias en el proceso de selección, por lo que cuando este no es efectivo, significa pérdidas para la empresa. Recursos humanos tiene una gran responsabilidad para disminuir el índice de rotación del personal, ya que de esta manera también disminuye costos, se cuenta con colaboradores empoderados en su puesto de trabajo y se mejora el clima organizacional, y como consecuencia también el desempeño aumenta los niveles de productividad (4).

La selección del personal es un sistema de comparación y elección (toma de decisiones). Por tanto, es necesario que se apoye en algún parámetro o criterio de referencia para que la comparación tenga cierta validez. El parámetro o criterio de la comparación y la elección se debe extraer de la información sobre el puesto a cubrir o las competencias deseadas y sobre los candidatos que se presentan. Así como el punto de partida para el proceso de selección del personal es la obtención de información significativa sobre las competencias deseadas (5).

Una vez obtenida la información acerca del cargo que debe ocuparse, el paso siguiente es la elección de las técnicas de selección más adecuadas para conocer y escoger a los candidatos apropiados. Chiavenato, clasifica

estas técnicas de selección de la siguiente manera: Entrevista de selección, Pruebas de conocimiento o de capacidad, Pruebas psicométricas, Pruebas de personalidad y Técnicas de simulación (8).

Naranjo en la ciudad de Barranquilla considera en el argot popular que los procesos de contratación de personal se basan más en las relaciones de amistad y recomendaciones que en los procesos establecidos en las diferentes empresas; el liderazgo ejercido por el departamento de recursos humanos se ve influenciado por las decisiones de los dueños o gerentes, lo que conlleva a la falta de transparencia en los procesos de contratación. Esta situación ha generado una cultura de inconformidad y desconfianza parte de los aspirantes, quienes también al momento de participar en procesos de vinculación empiezan a buscar conocidos o alguna persona que los referencie o apadrine (5).

Sin embargo, a nivel internacional; Sánchez Ayala, en su estudio concluye que es necesario y útil el diseño, la instauración y el desarrollo del Manual de Análisis y Descripción de Puestos del Hospital Nacional “Santa Elena”, que fundamente la creación y optimización de las políticas en la gestión del talento humano; particularmente el reclutamiento y selección de personal, que coadyuven a la superación de la efectividad organizacional que beneficie a los usuarios de la institución hospitalaria (9).

A nivel nacional Yupanqui Hermenegildo. En su estudio llegó a la conclusión que la “I.E.P Virgen de la Asunción” no cuenta con un área específica, ni con los profesionales calificados para el desarrollo de tan

importante proceso como es el reclutamiento y selección, ni tampoco para realizar correctamente y de forma periódica evaluaciones de desempeño. El inadecuado proceso de reclutamiento y selección de personal se relaciona directamente con el “regular” - “malo” desempeño laboral de los trabajadores de la “I.E.P Virgen de la Asunción”, lo que se refleja en la rotación frecuente del personal (10).

A nivel local Aquino Simón y Palomino Abal, en su estudio concluyen que la selección de personal se relaciona negativamente con el desempeño laboral de los trabajadores del Área Administrativa de la UNHEVAL, debido a que las contrataciones que se realizan en dicha institución no son de manera adecuada y transparente dando como resultado un deficiente Desempeño Laboral (11).

Enfermería, como es sabido, es la única especialidad, dentro del equipo de salud que brinda atención continua las veinticuatro horas, los trescientos sesenta y cinco días del año en el ámbito de internación.

La distribución del personal adecuado en cantidad y calidad, en los distintos turnos buscando optimizar la calidad de cuidados, es tarea de la gestión de recursos humanos de cada institución. El personal a cargo de esta tarea debe poseer la formación necesaria que le permita, por una parte, determinar y distribuir los distintos puestos de trabajo, y por otra, seleccionar al personal con el perfil profesional y aptitudes personales que mejor se adapte a cada uno de ellos, con el fin de obtener un mejor desempeño laboral (8).

1.2. Justificación:

La investigación se justificó por los siguientes motivos:

- ✚ Ayudó al establecimiento de salud contar con buenos profesionales de enfermería, calificados de acuerdo a los requerimientos de la institución y necesidades del usuario lo cual se manifiesta en el desempeño laboral del personal.
- ✚ Se identificó los puntos débiles en el área de Recursos Humanos en los procesos de selección del personal, esto permitió elevar el desempeño laboral del personal y por ende hubo una mejora en la institución en cuanto a la calidad de atención y en el cumplimiento de metas y objetivos.
- ✚ Proporcionó datos para detectar indicadores exitosos, deficientes y aceptables de cada trabajador para poder analizar el proceso de selección y evaluar el nivel de desempeño.

1.3. Importancia o propósito

Los resultados de esta investigación fueron de gran importancia en el área de Recursos Humanos del ACLAS Pilco Marca porque ayudó al gerente al planteamiento de propuestas de mejora lo cual fue en beneficio del Establecimiento de Salud. Así mismo, permitió conocer la importancia que tiene el proceso de selección del personal y su influencia en el desempeño laboral.

Del mismo modo esta investigación servirá como antecedente para la investigación en salud; motivando a otras investigaciones similares en las que se tengan en cuenta otras variables que no se han considerado en este estudio, igualmente como material de apoyo donde brinda mayor información sobre la relación entre la selección de personal y el desempeño laboral de los profesionales de Enfermería.

1.4. Limitaciones

Los aspectos que dificultaron el desarrollo óptimo del trabajo de investigación fueron los siguientes:

- ✚ Poca disponibilidad de tiempo suficiente debido a las horas de trabajo; Se superó esta limitante desarrollando la investigación en los días y horas libres.
- ✚ Existió limitantes en la parte económica debido a que esta investigación fue autofinanciada por el investigador.

1.5. Formulación del problema de investigación

1.5.1. Problema general

- ✚ ¿Está relacionado la selección de personal con el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del ACLAS Pilco Marca – Huánuco, 2018?

1.5.2. Problemas específicos

- ✚ ¿Está relacionado los procesos de selección de personal con el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del ACLAS Pilco Marca – Huánuco, 2018?
- ✚ ¿Está relacionado los instrumentos de selección de personal con el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del ACLAS Pilco Marca – Huánuco, 2018?
- ✚ ¿Está relacionado las técnicas de selección de personal con el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del ACLAS Pilco Marca – Huánuco, 2018?

1.6. Formulación de los objetivos

1.6.1. Objetivo General

- ✚ Conocer la relación entre la selección de personal y el desempeño laboral de los profesionales de Enfermería del ACLAS Pilco Marca – Huánuco 2018.

1.6.2. Objetivos específicos

- ✚ Determinar la relación entre los procesos de selección de personal con el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del ACLAS Pilco Marca.
- ✚ Determinar la relación entre los instrumentos de selección de personal con el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del ACLAS Pilco Marca.

- ✚ Determinar la relación entre las técnicas de selección de personal con el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del ACLAS Pilco Marca.

1.7. Formulación de la hipótesis

1.7.1. Hipótesis General:

- ✚ **Hi:** Existe relación entre la selección de personal y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del ACLAS Pilco Marca, Huánuco-2018.
- ✚ **Ho:** No existe relación entre la selección de personal y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del ACLAS Pilco Marca, Huánuco-2018.

1.7.2. Hipótesis Específicos:

- ✚ **Hi₁:** Existe relación entre los procesos de selección de personal y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del ACLAS Pilco Marca, Huánuco-2018.
- ✚ **Ho₁:** No existe relación entre los procesos de selección de personal y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del ACLAS Pilco Marca, Huánuco-2018.
- ✚ **Hi₂:** Existe relación entre los instrumentos de selección de personal y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del ACLAS Pilco Marca, Huánuco-2018.

- ✚ **Ho₂**: No existe relación entre los instrumentos de selección de personal y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del ACLAS Pilco Marca, Huánuco-2018.
- ✚ **Hi₃**: Existe relación entre las técnicas de selección de personal y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del ACLAS Pilco Marca, Huánuco-2018.
- ✚ **Ho₃**: No existe relación entre las técnicas de selección de personal y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del ACLAS Pilco Marca, Huánuco-2018.

1.8. Variables

✚ Variable Independiente:

- ❖ Selección de personal.

✚ Variable dependiente:

- ❖ Desempeño Laboral.

✚ Variable interviniente

- ❖ Sexo

1.9. Operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIÓN	INDICADORES	VALOR FINAL	ESCALA DE MEDICIÓN
<i>VARIABLE INDEPENDIENTE</i>				
Selección de Personal	Procesos	<ul style="list-style-type: none"> • Comparación • Decisión • Observación • Ética personal • Valor agregado • Curriculum vitae • Entrevista 	Adecuado Inadecuado	Ordinal Dicotómica
	Instrumentos	<ul style="list-style-type: none"> • Prueba de conocimiento o capacidades • Pruebas psicológicas 	Adecuado Inadecuado	Ordinal Dicotómica
	Técnicas	<ul style="list-style-type: none"> • Técnica de simulación 	Adecuado Inadecuado	Ordinal Dicotómica
<i>VARIABLE DEPENDIENTE</i>				
Desempeño laboral	Métodos	<ul style="list-style-type: none"> • Método de escalas graficas 	Eficiente Deficiente	Ordinal Dicotómica
	Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Relaciones interpersonales • Atención al usuario • Actitud y dedicación en el trabajo 	Eficiente Deficiente	Ordinal Dicotómica
	Factores	<ul style="list-style-type: none"> • servicio • Calidad • Responsabilidad • Cooperación actitud • Presentación personal 	Eficiente Deficiente	Ordinal Dicotómica

VARIABLE INTERVINIENTE				
Sexo	Sexo del profesional de Enfermería	Características sexuales	Femenino Masculino	Nominal dicotómica
	Sexo de los pacientes		Femenino Masculino	

1.10. Definición de términos operacionales

- + **Selección.** La selección consiste en elegir al hombre adecuado para el sitio entre un grupo de candidatos, cualificados captados mediante el proceso de reclutamiento, a la persona que pueda desempeñar correctamente el puesto.

- + **Personal.** Las personas son capaces de crecer, aprender y mejorar a lo largo de toda su vida, y la capacidad de hacerlo tiene un impacto en muchas áreas. El crecimiento personal es necesario tanto en el lugar de trabajo como en las relaciones; el desarrollo humano es un proceso permanente.

- + **Trabajador.** Se denomina trabajador (o su variante en femenino, trabajadora) a la persona que presta servicios que son retribuidos por otra persona, a la cual el trabajador se encuentra subordinado, pudiendo ser una persona en particular, una empresa o también una institución.

- ✚ **Desempeño.** El desempeño es eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral; cada persona, entre las cuales se pueden mencionar: las cualidades, necesidades y habilidades de cada individuo, que interactúan entre sí, con la naturaleza del trabajo y con la organización en general.

- ✚ **sexo.** Son las características biológicas y fisiológicas que definen a hombres y mujeres.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes Internacionales

López y Pesantez en su investigación “El Proceso de reclutamiento y selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo del GADMP Gobierno Autónomo Descentralizado del Municipio de Pujilí”, en Ambato, en el año 2015; concluyen que: *“Los principales resultados han permitido aseverar que si está correlacionado el proceso de RSP que se utilice y el eficiente desempeño laboral de los colaboradores lo que está impidiendo que se brinde un servicio de calidad a la ciudadanía del cantón Pujilí. Ante ello se propone una alternativa viable, que permita utilizar un nuevo proceso de reclutamiento y selección de personal basado en un modelo por competencias y mejorar el rendimiento laboral del personal, y concomitante a ello el servicio a la ciudadanía”* (12).

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Ampuero en su estudio “Proceso de selección de personal y desempeño laboral en la Dirección Regional de Salud Amazonas Chachapoyas”, en Chachapoyas, en el año 2016; afirma que: *“Se ha analizado los datos que se obtuvo y se determinó que la relación que existe entre selección y desempeño laboral es infalible porque al realizarse un buen*

proceso de selección se obtendrá un nivel bueno de desempeño laboral por parte de los colaboradores” (13).

Castro en su investigación “La selección de personal y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ancón, año 2017”, en Lima, en el año 2017; afirma que: *“existe correlación positiva alta $R=0.904$ entre las variables de selección de personal con desempeño laboral” (14).*

Guzmán en su estudio “Desempeño laboral y dimensiones de personalidad en los trabajadores de la Municipalidad Provincial Del Santa, Chimbote – 2017”, en Chimbote, en el año 2017: concluye que: *“existe una correlación significativa inversa entre la dimensión de neuroticismo y el desempeño laboral, a su vez, hay una baja correlación inversa con respecto a la dimensión de psicoticismo, mientras que no existe relación significativa con la dimensión de extraversión” (15).*

Manco, en su estudio “Reclutamiento y selección del personal y el desempeño laboral en el Departamento de Patología Clínica y Anatomía Patológica 2016”, en Lima, en el año 2018: sostiene: *“existe relación significativa entre Reclutamiento-Selección del Personal y desempeño laboral en el Departamento de Patología Clínica y Anatomía Patológica del Hospital Nacional Hipólito Unanue 2016, con un nivel de significancia rho de Spearman $Rho = 0,898$ y $\alpha = 0,000 < a 0.05$ que evidencia que existe correlación positiva fuerte” (16).*

Fernández y Guerra en su estudio “Proceso de selección de personal y desempeño laboral en la Mypes del sector industrial – elaboración de productos de panadería del Distrito de Tarapoto en el año 2016”, en Tarapoto, en el año 2018; afirmaron que: *“existe una relación directa y significativa entre el proceso de selección de personal y el desempeño laboral, partiendo de un análisis estadístico utilizando la correlación de Pearson, cuyo resultado arrojó 0,9876 con la cual se concluye que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula”* (17).

Zagastizabal en su investigación “Gestión del talento humano y desempeño laboral en trabajadores del Hospital II EsSalud Huamanga, 2017”, en Lima, en el año 2018; concluye que: *“el 68% de los trabajadores opinan que la gestión del talento humano y el desempeño laboral es regular. Las conclusiones afirman que existe relación directa fuerte entre gestión del talento humano y el desempeño laboral, debido a que el valor de $\tau_b=0,685$ y al ser el $p_valor=0,000$ se ha asumido la hipótesis de investigación y se ha rechazado la hipótesis nula, con un nivel de significancia del 5% y un intervalo de confianza del 95%”* (18).

2.1.3. Antecedentes Locales

Ascayo y Rosales en su investigación “Proceso de selección del personal y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tomaykichwa -Ambo - Huánuco -2015”, en Huánuco, en el año 2016; afirmaron que: *“la mayoría de los trabajadores nos*

mencionan que las dimensiones del proceso de selección tienen una relación positiva con el desempeño laboral de los trabajadores. De esa manera se llega a la conclusión que el proceso de selección de personal es una variable muy importante para mejorar el desempeño laboral en los trabajadores” (19).

2.2. Bases teóricas

2.2.1 Selección De Personal

Chiavenato expone que la selección de personal puede definirse como el proceso de elección del individuo adecuado para el cargo adecuado, o en un sentido más amplio, escoger entre los candidatos reclutados a los que más se acoplen al puesto, para ocupar los cargos existentes en la empresa, la cual trata de que la eficiencia se mantenga y preferiblemente aumente, como también el rendimiento del personal (4).

Proceso de selección de personal

El proceso de selección de personal no es un fin en sí mismo; es un medio para que la organización logre sus objetivos. Las empresas impondrán determinados límites, basados en sus presupuestos y las políticas que posee para adaptar el proceso a la realidad y necesidad organizacional. Las metas de la organización se alcanzarán mejor cuando se impongan pautas claras, propias de las circunstancias específicas en que se desempeñan, y que contribuya

no sólo al éxito organizacional, sino también al bienestar general de la comunidad (8).

La selección como un proceso de comparación

La selección debe mirarse como un proceso real de comparación entre dos variables: las exigencias del cargo (exigencias que debe cumplir el ocupante del cargo) y el perfil de las características de los candidatos que se presentan. La primera variable la suministran el análisis y descripción de cargos y la segunda se obtiene mediante la aplicación de técnicas de selección. Sean X la primera variable y Y la segunda se deduce:

Cuando X es mayor que Y, el candidato no reúne las condiciones que se necesitan para ocupar el cargo. Cuando X y Y son iguales, el candidato posee las condiciones ideales para ocupar el cargo.

Cuando X es menor que Y, el candidato tiene más condiciones que las exigidas por el cargo (20).

En realidad, esta comparación no se concentra en un único punto de igualdad entre las variables, sino, todo en una banda de aceptación que admite cierta flexibilidad de más o menos en torno a un punto ideal. Esto equivale a los límites de tolerancia que se admiten en los procesos de control de calidad. Por lo general esa comparación exige que la descripción y el análisis del puesto o la definición de la competencia deseada se transformen en una especie de ficha de

especificaciones que funcionara como el instrumento de medición que servirá para estructurar el proceso de selección con más vigor.

2.2.2 Desempeño Laboral

Chiavenato expone que el desempeño es “eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral”. En tal sentido, el rendimiento de las personas es la combinación de su comportamiento con sus resultados, por lo cual se deberá modificar primero lo que se haga a fin de poder medir y observar la acción (21).

Factores que influyen en el rendimiento laboral

Las organizaciones para poder ofrecer una buena atención a sus clientes deben considerar aquellos factores que se encuentran correlacionados e inciden de manera directa en el rendimiento de los trabajadores, entre los cuales se considera: la satisfacción del trabajo, autoestima, trabajo en equipo, capacitación y la correcta selección del personal idónea a las especificaciones del cargo y la empresa.

a) Satisfacción del trabajo

Davis, K. & Newtons, J. Plantean que “es el conjunto de sentimientos favorables o desfavorables con los que el empleado percibe su trabajo, que se manifiestan en determinadas actitudes laborales”. La cual se encuentra relacionada con la naturaleza del

trabajo y con los que conforman el contexto laboral: equipos de trabajo, supervisión, estructura organizativa, entre otros.

Según estos autores la satisfacción en el trabajo es un sentimiento de placer o dolor que difiere de los pensamientos, objetivos e intenciones del comportamiento: estas actitudes ayudan a los gerentes a predecir el efecto que tendrán las tareas en el comportamiento futuro.

b) Autoestima

Chiavenato, afirma que la autoestima es otro elemento a tratar, motivado a que es un sistema de necesidad del individuo, manifestando la necesidad por lograr una nueva situación en la empresa, así como el deseo de ser reconocido dentro del equipo de trabajo. La autoestima es muy importante en aquellos trabajadores que ofrecen oportunidades a las personas para mostrar sus habilidades (21). Relacionado con el trabajo continuo, la autoestima es un factor determinante significativo, de superar trastornos depresivos, con esto quiere decirse que la gran vulnerabilidad tiende a ser concomitante con la elevada exposición de verdaderos sentimientos, por consiguiente debemos confiar en los propios atributos y ser flexibles ante las situaciones conflictivas, sin embargo este delicado equilibrio depende de la autoestima, esa característica de la personalidad que mediatiza el éxito o el fracaso.

c) Trabajo en equipo

Chiavenato, Menciona que es importante tomar en cuenta, que la labor realizada por los trabajadores puede mejorar si se tiene contacto directo con los usuarios a quienes presta el servicio, o si pertenecen a un equipo de trabajo donde se pueda evaluar su calidad (21).

Dentro de una estructura se producen fenómenos y se desarrollan ciertos procesos, como la cohesión del equipo, la uniformidad de sus miembros, el surgimiento del liderazgo, patrones de comunicación, entre otros, aunque las comunicaciones que desarrolla un equipo en gran medida descansan en el comportamiento de sus integrantes, lo que conduce a considerar que la naturaleza de los individuos impone condiciones que deben ser consideradas por un trabajo efectivo. Cuando los trabajadores se reúnen y satisfacen un conjunto de necesidades se produce una estructura que posee un sistema estable de interacciones, dando origen a lo que se denomina equipo de trabajo.

d) Capacitación del personal

Chiavenato, Otro aspecto necesario a considerar, es la capacitación al personal, que según Chiavenato “es un proceso de formación implementado por el área de recursos humanos con el objeto de que el personal rinda su papel lo más eficiente posible”. Los programas de capacitación producen resultados favorables en el 80%

de los casos. El objetivo de esta es proporcionar información y un contenido específico al cargo o promover la imitación de modelos (21).

2.3. Bases conceptuales

Selección De Personal

Mencionaremos algunas de las muchas definiciones que existen acerca de lo que es la Selección de Personal, para demostrar el objetivo de esta investigación.

Pell: Es la ilusión de formar el equipo ideal. La elección de un nuevo miembro de ese equipo ideal que nos llevará a cumplir con los compromisos de la organización (22).

Werther: El concepto global de selección consta de una serie de pasos, que deben seguirse para seleccionar empleados que llenen vacantes internas y que cumplan con los requisitos solicitados (23).

Freeman: Es un proceso recíproco en que la organización decide si ofrecerá un empleo o no y el candidato decide si lo aceptará o no (24).

Stoner: Es un proceso que implica una decisión de ambas partes. La organización decide si ofrece un empleo, así como el grado de atractivo que debe tener la oferta, y el candidato al empleo decide si la organización y el empleo ofrecido se ajustan a sus necesidades y metas (25).

Koontz: Es el proceso de escoger entre candidatos, ya sea que pertenezcan a la organización o del exterior de la misma, a la persona más adecuada para el puesto actual o para puestos futuros (26).

La selección como un proceso de decisión y de elección

Después de comparar las características que exige el puesto o las competencias deseadas y las características que ofrecen los candidatos, puede suceder que varios de ellos presenten condiciones equivalentes que los hagan los indicados para ocupar la vacante.

Sotero afirma que el organismo de selección no puede imponer al organismo solicitante que acepte los candidatos aprobados durante el proceso de comparación, debe limitarse a prestar un servicio especializado, aplicar técnicas de selección y recomendar a aquellos candidatos que considere más idóneos para el cargo. La decisión final de aceptar o rechazar a los candidatos es siempre una responsabilidad del organismo solicitante. De este modo, la selección es responsabilidad de línea (de cada jefe) y función de staff (27).

Las bases de la Selección del Personal

La selección del personal es un sistema de comparación y elección (toma de decisiones). Por tanto, es necesario que se apoye en algún parámetro o criterio de referencia para que la comparación tenga cierta validez. El parámetro o criterio de la comparación y la elección se debe extraer de la

información sobre el puesto a cubrir o las competencias deseadas (como variables independientes) y sobre los candidatos que se presentarán (como variable dependiente). Así como el punto de partida para el proceso de selección del personal es la obtención de información significativa sobre las competencias deseadas (5).

Una vez obtenida la información acerca del cargo que debe ocuparse, el paso siguiente es la elección de las técnicas de selección más adecuadas para conocer y escoger a los candidatos apropiados. Chiavenato clasifica estas técnicas de selección de la siguiente manera (28):

Entrevista de selección: es un sistema de comunicación entre dos o más personas que interactúan. Esta se puede clasificar en: Dirigidas (con formato preestablecido) y No dirigidas (sin derrotero o libres).

Pruebas de conocimiento o de capacidad: son instrumentos para evaluar con objetividad los conocimientos y habilidades adquiridos mediante, el estudio, la práctica o el ejercicio.

Pruebas psicométricas: es un conjunto de pruebas que se aplica a las personas para apreciar su desarrollo mental, sus aptitudes, habilidades, conocimientos, etc.

Pruebas de personalidad: sirven para analizar los diversos rasgos de la personalidad, sean determinados por el carácter o por el temperamento.

Técnicas de simulación: tratan de pasar del tratamiento individual y aislado al tratamiento en grupo, y del método exclusivamente verbal o de ejecución a la acción social.

El grado en que este proceso de selección de personal se ajuste a los conceptos antes mencionados es de fundamental importancia, dado que del mismo dependen: la satisfacción laboral del personal, un buen ambiente laboral, la calidad y continuidad de los cuidados de enfermería y la satisfacción del paciente y su familia.

A modo de cierre podemos decir que, el enfoque de enfermería como capital humano permite reafirmar que en las funciones de esta profesión no sólo se debe tener en cuenta conocimientos y capacidades técnicas, sino también el desarrollo de valores éticos, culturales, humanos y solidarios (8).

Desempeño Laboral

A continuación, se menciona diferentes definiciones de autores internacionales sobre el concepto de Desempeño laboral:

Zerilli,: Es una apreciación sistemática del valor que un individuo demuestra por sus características personales y/o presentación con respecto a la organización de la que forma parte, expresado periódicamente conforme a un preciso procedimiento por una o más personas encargadas, que conozcan al individuo y su trabajo.

Sikula: Es la asignación de un valor a cada actuación del empleado, con el objetivo de facilitar la toma de decisiones y lograr resultados.

Koontz: Implica la medición y corrección de actividades de los subordinados para asegurar que estén llevando a cabo los planes y alcanzar los objetivos fijados por la alta gerencia.

Werther & Davis: Es el proceso mediante el cual las organizaciones estiman el rendimiento global de los trabajadores.

Harper & Lynch: Es una técnica o procedimiento que pretende apreciar, de la forma más sistemática y objetiva posible, el rendimiento de los empleados de una organización. Esta evaluación se realiza sobre la base de los objetivos planteados, las responsabilidades asumidas y las características personales.

Chiavenato: Es un sistema de apreciación del desempeño del individuo en el cargo y de su potencial de desarrollo.

Puchol: Es procedimiento continuo, sistemático, orgánico y en cascada, de expresión de juicios acerca del personal de una empresa, en relación con su trabajo habitual, que pretende sustituir a los juicios ocasionales y formulados de acuerdo con los más variados criterios.

Byars & Rue: Es un proceso destinado a determinar y comunicar a los empleados la forma en que están desempeñando su trabajo y, en principio, a elaborar planes de mejora.

Determinantes del rendimiento

De acuerdo a Mondy se denominan determinantes del rendimiento a aquellos aspectos que directa o indirectamente influyen en el desempeño de una persona. Estos determinantes pueden ser intrínsecos al empleado o trabajador (29).

Entre los determinantes intrínsecos pueden citarse la inteligencia, la personalidad, las aptitudes, los hábitos, las habilidades, los conocimientos, etc. Algunos ejemplos relacionados con este planteamiento, son los siguientes: el rendimiento de una persona cuyas funciones están orientadas hacia la relación con el público, puede verse afectado significativamente por un componente de introversión en su personalidad; los hábitos inadecuados de un motorista pueden afectar su rendimiento y acortar la vida útil del equipo a su cargo; en nuestro medio, es conocido el hecho del bajo rendimiento de una persona en un puesto de trabajo por defecto o por exceso conocimientos; en un ambiente social tenso en el trabajo influye negativamente deficiente; finalmente en el buen rendimiento del empleado, al igual que la disposición del equipo y material de trabajo necesario.

Es importante tener en cuenta que, en materia de rendimiento, muchos empleados capaces fracasan en sus puestos de trabajo por falta de recursos adecuados o por problemas de orden organizacional y administrativo. Cuando se hace referencia a los aspectos ambientales y a la

provisión de los recursos, los determinantes del rendimiento cobran un carácter extrínseco (28).

En razón de lo anterior, al pretender desarrollar una evaluación objetiva, el evaluador no puede ignorar la influencia de los determinantes intrínsecos y extrínsecos sobre el rendimiento laboral. Por lo tanto, los instrumentos de evaluación de rendimiento deben considerar, en alguna medida, los determinantes arriba mencionados y otros que por las características institucionales, ameriten su incorporación a la estructura de dichos instrumentos (28).

Evaluación del Desempeño

El desempeño se evalúa por cuatro razones.

Desde un punto de vista práctico, la mayoría de los patrones aún basan sus decisiones de pagos y ascensos en las evaluaciones de los empleados.

Las evaluaciones juegan un papel integral en el proceso de administración del desempeño del patrón. No tiene mucho sentido convertir las metas estratégicas del patrón en objetivos específicos para los empleados, si no se revisa periódicamente el desempeño.

La medición del desempeño, permite que el jefe y el colaborador desarrollen un plan para corregir cualquier deficiencia y para reforzar las cuestiones que el colaborador hace correctamente.

Las evaluaciones del desempeño deben tener un propósito útil para la planeación de carrera; ofrecen la oportunidad de revisar los planes de carrera del colaborador a partir de la manifestación de sus fortalezas y debilidades.

Factores en la evaluación del desempeño del personal

- a) Producto: Evalué el trabajo producido o la cantidad del servicio
- b) Calidad: Evalué la exactitud, frecuencia de errores, presentación, orden y esmero que caracterizan el servicio del empleado.
- c) Responsabilidad: Evalué la decisión al trabajo y si brinda el servicio dentro del plazo estipulado.
- d) Considere la supervisión necesaria para obtener los resultados deseados.
- e) Cooperación, actitud: Pondere la voluntad para cooperar, la ayuda que preste a los colegas, la manera de acatar las órdenes.
- f) Presentación personal: Considere la impresión que la presentación personal del empleado produce en los demás, su forma de vestir, arreglo personal, cabello, barba, etc.

Métodos de Evaluación del Desempeño

La evaluación del desempeño se realiza con herramientas predeterminadas, las cuales se describen a continuación. Es necesario contemplar dos aspectos al realizar una herramienta de evaluación; ¿Qué se va a medir y

Cómo medirlo? Dados estos cuestionamientos se presentan a continuación las herramientas para medir el desempeño.

a) Método de la escala gráfica de calificaciones

La escala gráfica de calificaciones es el método más sencillo y popular para evaluar el desempeño. La cual enumera características como calidad y confiabilidad, y una gama de valores de desempeño para cada una de ellas. El supervisor califica a cada subordinado, le coloca una marca sobre la clasificación que describe mejor su desempeño para cada característica. Al final se suman los valores asignados.

Esta escala enumera una serie de características y un rango de desempeño para cada una de ellas. Luego para evaluar al empleado se obtiene la calificación que describe mejor el nivel de desempeño para esta característica.

Se debe decidir con anterioridad que aspectos se desean evaluar, existen tres opciones básicas;

- Dimensiones genéricas,
- Obligaciones del puesto,
- Evaluaciones basadas en competencias.

Esta se enfoca en clasificar a los empleados desde el mejor hasta el peor respecto a una característica en particular, debe elegir desde el más bajo

hasta el más alto. Es importante recalcar que para la realización de esta evaluación primero se debe enlistar a todos los colaboradores que serán sometidos a evaluación y se debe considerar no evaluar a todos aquellos a los que no se les conozca lo suficientemente bien como para evaluarlos.

b) Método de comparación por pares

Este clasifica a los empleados, se realiza una gráfica de todos los pares posibles con respecto a cada característica, se debe indicar cuál de los dos empleados es el mejor par.

Este método es más preciso, se para y compara a cada empleado en comparación con cada uno de los otros empleados.

Para la realización de este método se supondrá que se debe evaluar a cinco empleados, se debe hacer una gráfica de todos los pares posibles para cada característica; luego se debe indicar cuál es el mejor empleado del par para cada rasgo, se debe utilizar los signos de + o –seguidamente se debe sumar el número de signos positivos de cada empleado.

c) Método de la distribución forzada:

Este método establece porcentajes predeterminados de empleados, calificados para diversas categorías del desempeño. No es necesario que las proporciones de cada categoría sean simétricas. Una manera práctica de hacerlo, aunque poco tecnológica, consiste en escribir el nombre de cada

empleado en una tarjeta. Después, se coloca cada tarjeta en la categoría de desempeño adecuada para cada característica.

d) Método del incidente crítico:

En este método el supervisor lleva un registro de ejemplos positivos y negativos (incidentes), sobre el comportamiento laboral de un subordinado. Aproximadamente cada seis meses, el supervisor y el subordinado se reúnen a discutir el desempeño de este último, al utilizar los incidentes como ejemplo. Este método cuenta con varias ventajas;

- Proporciona ejemplos de un desempeño bueno y de uno malo,
- El supervisor puede explicar la calificación del individuo por medio de este método,
- El supervisor evalúa al subordinado durante todo el año.

e) Método de HAY de Evaluación del desempeño:

Morales, explica que el método HAY es un método mixto, basado en tres aspectos básicos, siendo estos, la descripción del puesto de trabajo, la evaluación del desempeño, y la retroalimentación. Definición del puesto; según HAY, la descripción tradicional del puesto generalmente no es suficiente para clarificar qué se espera que haga el empleado, debido a que la mayoría de las descripciones no se escriben para cargos específicos, sino parte de grupos de puestos (30).

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. **Ámbito**

La presente investigación se realizó en el establecimiento de salud ACLAS Pilco Marca, nivel I-3, que se encuentra ubicado en la provincia y departamento de Huánuco, distrito de Pilco Marca, Jr.San Diego Cuadra 2 S/N-Cayhuayna.

Cuenta con los siguientes servicios: Servicio de admisión, Archivo de historias clínicas, Servicio de materno perinatal: (Puerperio, Star de obstetricia, Esterilización, Sala de partos), Sala de cirugía, Servicio de odontología I y II, Servicio de farmacia, Deposito de farmacia, Auditórium, Tópico, Emergencia, IRA Y EDA, Estimulación temprana, Star Enfermería, Servicio de saneamiento ambiental, Servicio de laboratorio, Servicio de nutrición, Servicio de CACU, Planificación familiar, Enfermería I, II,III, Servicio de SIS y recepción documentaria, Servicio de psicología, Gerencia, Secretaria / contabilidad, Star de Médicos y Medicina I.II.III.IV.

3.2. **Población Muestral**

Población muestral 1: Para obtener información de la variable “Selección de personal” se tomó como población al total de enfermeros del ACLAS Pilco Marca, haciendo un total de 22 enfermeros entre nombrados y contratados. Por lo tanto, ésta fue considerada como población muestral 1.

Población muestral 2: Para obtener información de la variable “Desempeño laboral” la población estuvo conformada por los usuarios que recurren al ACLAS Pilco Marca, lo cual se seleccionó aleatoriamente a 3 usuarios atendidos por cada profesional de enfermería (1:3), haciendo un total de 66 usuarios. Por lo tanto, ésta fue considerada como población muestral

Tipo de muestreo

El muestro a utilizar fue de tipo no probabilístico por conveniencia, teniendo en cuenta los criterios de inclusión y criterios de exclusión.

Criterios de inclusión

- ❖ Personal de enfermería que trabaje en el ACLAS Pilco Marca.
- ❖ Personal de enfermería en calidad de nombrado, CAS o terceros.
- ❖ Usuario que acepte participar en el presente estudio, firmando voluntariamente el consentimiento informado.

Criterios de exclusión

- ❖ Personal de enfermería que no trabaje en el ACLAS Pilco Marca.
- ❖ Personal de enfermería que se encuentre de vacaciones o con licencia.
- ❖ Usuario que no desee participar en el presente estudio.

3.3. Nivel y tipo de estudio

3.3.1. Nivel de investigación:

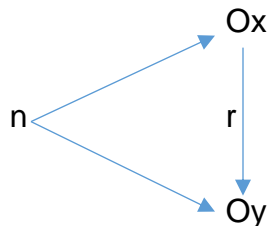
Explicativo, porque explica la relación que existe entre dos variables y demostrar el por qué ocurre el fenómeno.

3.3.2. Tipo de investigación:

- Según el tiempo de Estudio:
 - ✚ Prospectivo, porque el estudio pertenece al tiempo futuro y los datos fueron recolectados de una fuente primaria.
- Según participación del investigador:
 - ✚ Observacional, porque no se manipuló ninguna de las variables de estudio, sino fueron observados tal como sucedan.
- Según la cantidad de medición de las Variables:
 - ✚ Transversal, porque el instrumento se aplicó en un solo momento y las variables fueron medidas solo una vez.
- Según la cantidad de Variables a estudiar:
 - ✚ Analítico, porque son dos el número de variables que fueron estudiados, variable independiente y dependiente (31).

3.4. Diseño de investigación

El diseño de investigación fue el Diseño Relacional. El propósito que tiene es describir y analizar las variables. Como se muestra en el siguiente esquema:



Dónde:

n: represente a la muestra en estudio.

0_x : Representa a la variable independiente (selección de personal)

0_y : Representa a la variable dependiente (desempeño laboral)

r: representa a la relación de ambas variables

3.5. Técnicas e instrumentos**Técnica**

La técnica que se utilizó para la recolección de los datos, fue la Encuesta.

Instrumento

El primer instrumento fue el Cuestionario de “selección de personal”, que Consta de 10 preguntas cerradas, elaboradas para recopilar información que contribuya analizar el proceso de selección de personal. Que fue aplicado al personal de enfermería que labora en el ACLAS Pilco Marca.

El segundo instrumento fue el Cuestionario para medir el “desempeño laboral” del personal de enfermería, se utilizó una adaptación de un cuestionario diseñado por Ríos (2010), basado en la escala de Likert, y el cual tuvo como objeto determinar si la persona se desarrolla adecuadamente en los siguientes aspectos: satisfacción laboral, objetivos laborales, ambiente físico y psicológico, asistencia y puntualidad, trabajo en equipo, productividad, respeto y responsabilidad y calidad en el trabajo (5). Lo cual

fue aplicado a los usuarios que asisten al ACLAS Pilco Marca. Consta de 11 preguntas cerradas elaboradas en base a los indicadores obtenidos de las dimensiones.

Ambos cuestionarios se podrán responder de la siguiente manera:

- ❖ Totalmente de acuerdo.
- ❖ De acuerdo.
- ❖ Indiferente.
- ❖ En desacuerdo
- ❖ Totalmente en desacuerdo.

3.6. Validación y confiabilidad del instrumento

Los dos instrumentos fueron validados por especialistas que vienen desarrollándose en el área. Cada experto validó los dos instrumentos, teniendo como indicadores la relevancia, coherencia, suficiencia y claridad de cada ítem; determinando un promedio del 98% como resultado final; considerándose válidos. Siendo: Mg. Elsa Flores Palacios, Mg. Armando Isidro Céspedes, Dra. Eudonia Alvarado Ortega, Mg. Percy Leandro Isidro y Lic. Juver Vigilio Villegas.

Para la confiabilidad de los instrumentos se realizó una prueba piloto en otra muestra similar de estudio, con el propósito de evaluar el comportamiento del instrumento en el momento de la toma de datos para la consistencia del contenido.

Los instrumentos de la presente investigación tuvieron como respuesta para cada ítem cinco opciones, considerándose politómica; por esta razón se

escogió la prueba estadística Alfa de Cronbach para estimar la consistencia interna de los instrumentos. El coeficiente Alfa de Cronbach arrojó para el primer cuestionario un valor de 0,902 y para el segundo cuestionario un valor de 0,911; esto nos indica que, los instrumentos utilizados son confiables y fiables para el presente estudio.

3.7. Procedimiento

1. Se solicitó la autorización del ámbito de estudio, a la jefatura del ACLAS Pilco Marca.
2. Se seleccionó la muestra en forma aleatoria.
3. Previamente a la aplicación del instrumento se solicitó a la muestra en estudio la firma del consentimiento para su participación en la investigación.
4. Se aplicó el instrumento al personal de enfermería y a los usuarios del ACLAS Pilco Marca, durante los turnos de mañana y/o tarde según se estime conveniente-, El tiempo mínimo estimado para encuestar fue de 15 minutos por persona.
5. Luego se procedió a clasificar y tabular los datos obtenidos, de acuerdo con las normas estadísticas para su efecto.
6. Así mismo, se realizó el proceso de prueba de hipótesis a través de correlación de la prueba estadística paramétrica Rho Spearman

3.8. Tabulación

Una vez obtenidos los datos, por medio de la aplicación en un solo momento de los instrumentos, se procedió a tabular los datos, elaborando una malla, haciendo uso del Programa SPSS versión 23, se empleó las frecuencias absolutas, obteniendo resultados completos según la estadística descriptiva que lo amerite; considerando el P valor aceptable $< 0,05$ y el valor de la prueba paramétrica estadística Rho Spearman aceptable para la hipótesis del estudio.

El resultado obtenido de los datos tabulados fue analizado mediante figuras estadísticas siendo interpretadas según corresponda el resultado, se discutió sobre esta y por consiguiente se llegó a las conclusiones de la investigación y se finalizó con las recomendaciones.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Análisis descriptivo

Tabla 01: Dimensión Procesos de la Selección de Personal, según el profesional de Enfermería del ACLAS Pilco Marca – Huánuco, 2018.

Dimensión Procesos	fi	%
Adecuado	15	68,2%
Inadecuado	7	31,8%
Total	22	100,0%

Fuente: Instrumento (Anexo 03) aplicado al profesional de Enfermería del ACLAS Pilco Marca – Huánuco, 2018.

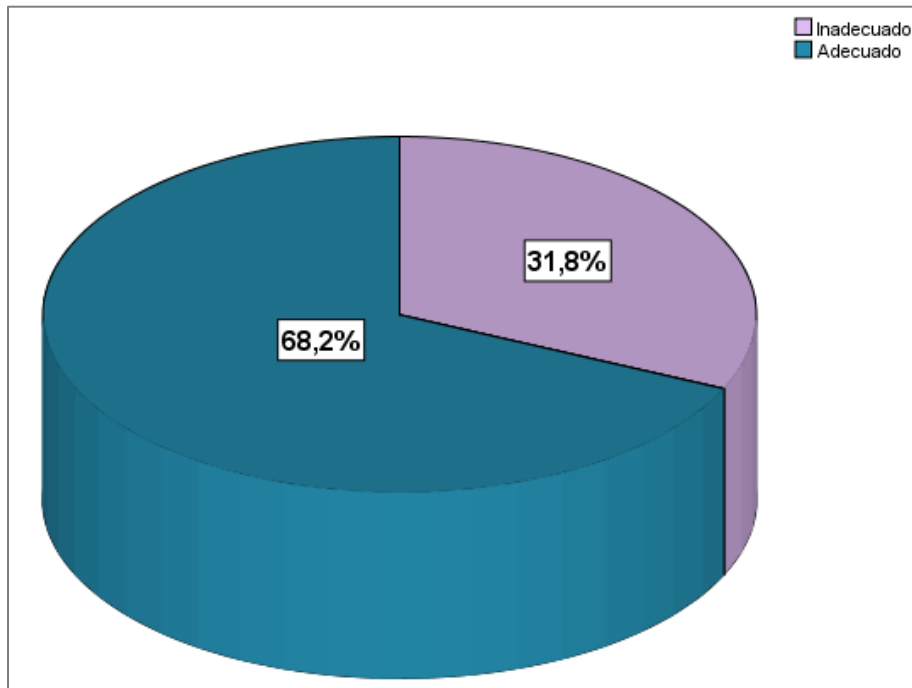


Figura 01: Diagrama de Sectores de la Dimensión Procesos de la Selección de Personal, según el profesional de Enfermería del ACLAS Pilco Marca – Huánuco, 2018.

Se observa que el 68,2% del profesional de Enfermería que ha laborado durante el periodo 2018 en el ACLAS Pilco Marca, refiere que los procesos de selección del personal en el establecimiento de salud son adecuados; sin embargo, el 31,8%, manifestó que dicho proceso se realiza de manera inadecuada.

Es base a lo mencionado se ha observado que el cuestionamiento por la muestra de estudio respecto a los procesos de selección de personal, es en el indicador de la entrevista personal, refiriendo la existencia del direccionamiento por parte de la unidad orgánica a contratar.

Tabla 02: Dimensión Instrumentos de la Selección de Personal, según el profesional de Enfermería del ACLAS Pilco Marca – Huánuco, 2018.

Dimensión Instrumentos	fi	%
Adecuado	13	59,1%
Inadecuado	9	40,9%
Total	22	100,0%

Fuente: Instrumento (Anexo 03) aplicado al profesional de Enfermería del ACLAS Pilco Marca – Huánuco, 2018.

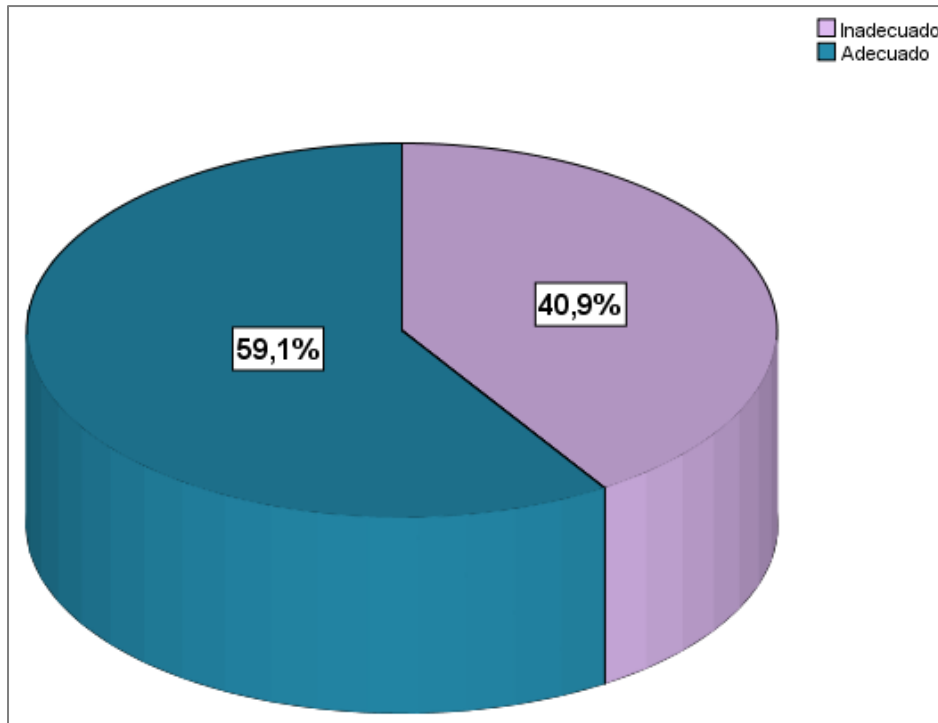


Figura 02: Diagrama de Sectores de la Dimensión Instrumentos de la Selección de Personal, según el profesional de Enfermería del ACLAS Pilco Marca – Huánuco, 2018

Se observa que el 59,1% del profesional de Enfermería que ha laborado durante el periodo 2018 en el ACLAS Pilco Marca, refiere que los instrumentos de selección del personal en el establecimiento de salud son adecuados; sin embargo, el 40,9%, manifestó que dichos instrumentos se realizan de manera inadecuada.

En dicha dimensión, se ha observado que los instrumentos que se utilizan son la prueba de conocimiento o capacidades, continuando con la prueba psicológica o psicopedagógica según lo amerite; sin embargo, la muestra ha referido que no siempre se ha utilizado dichos instrumentos en la selección de personal.

Tabla 03: Dimensión Técnicas de la Selección de Personal, según el profesional de Enfermería del ACLAS Pilco Marca – Huánuco, 2018.

Dimensión Técnicas	fi	%
Adecuado	12	55,5%
Inadecuado	10	45,5%
Total	22	100,0%

Fuente: Instrumento (Anexo 03) aplicado al profesional de Enfermería del ACLAS Pilco Marca – Huánuco, 2018.

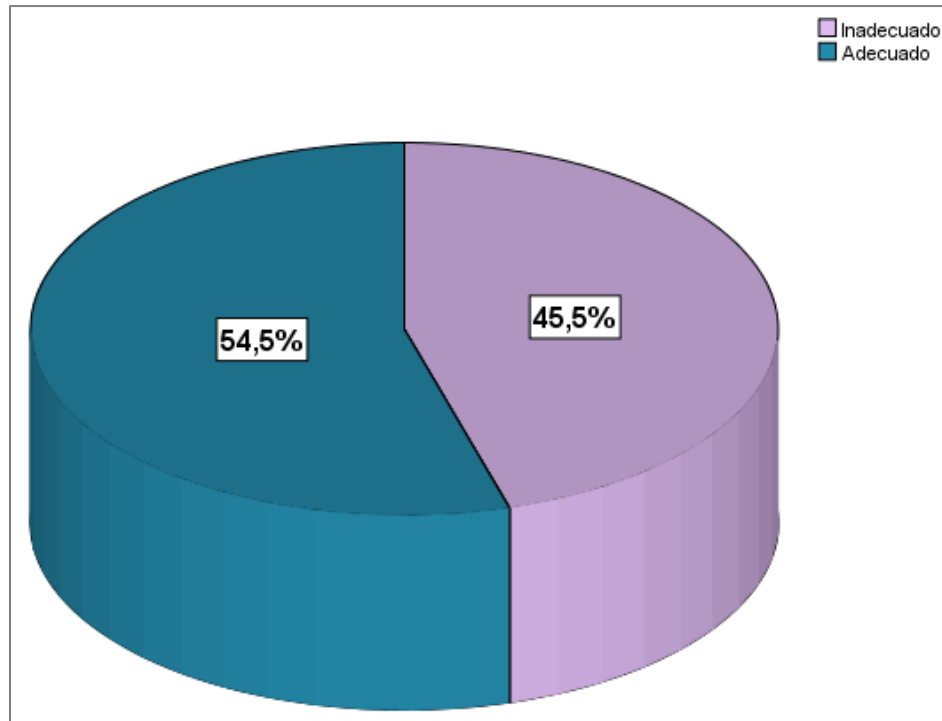


Figura 03: Diagrama de Sectores de la Dimensión Técnicas de la Selección de Personal, según el profesional de Enfermería del ACLAS Pilco Marca – Huánuco, 2018.

Se observa que el 55,5% del profesional de Enfermería que ha laborado durante el periodo 2018 en el ACLAS Pilco Marca, refiere que la técnica de selección del personal en el establecimiento de salud es adecuada; sin embargo, el 45,5%, manifestó que dicha técnica se realiza de manera inadecuada.

Por consiguiente, durante el proceso de selección la unidad orgánica del establecimiento de salud ha optado por el tratamiento individual y aislado al tratamiento en grupo, y del método exclusivamente verbal o de ejecución a la acción social.

Tabla 04: Selección de Personal, según el profesional de Enfermería del ACLAS Pilco Marca – Huánuco, 2018.

Selección de Personal	fi	%
Adecuado	17	77,3%
Inadecuado	5	22,7%
Total	22	100,0%

Fuente: Instrumento (Anexo 03) aplicado al profesional de Enfermería del ACLAS Pilco Marca – Huánuco, 2018.

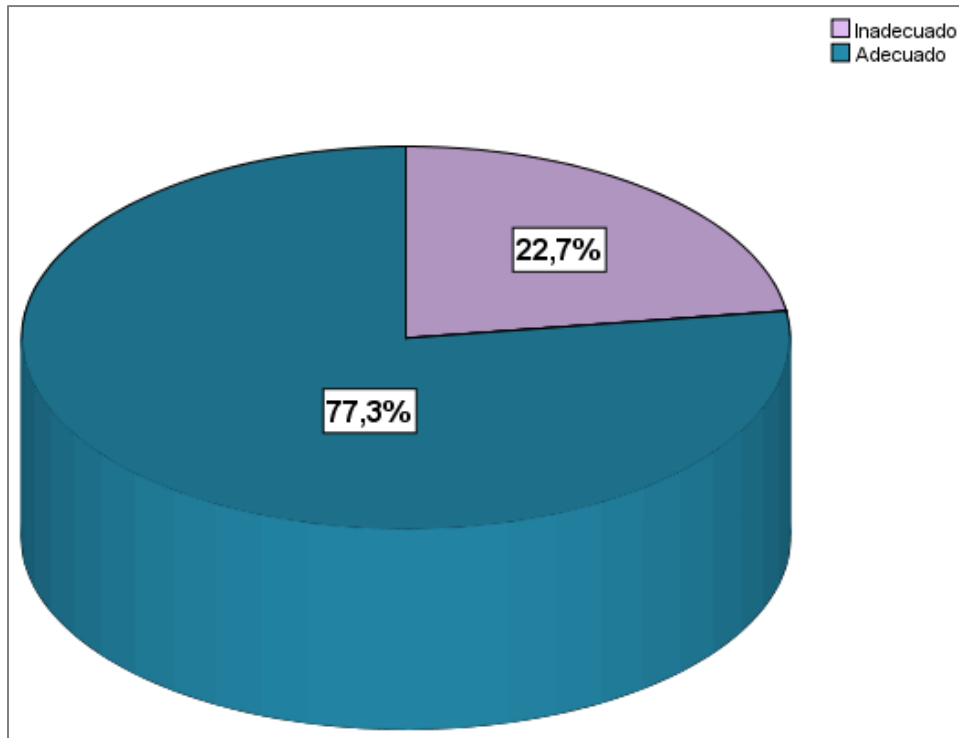


Figura 04: Diagrama de Sectores de la Selección de Personal, según el profesional de Enfermería del ACLAS Pilco Marca – Huánuco, 2018.

Se observa que el 77,3% del profesional de Enfermería que ha laborado durante el periodo 2018 en el ACLAS Pilco Marca, refiere que la selección del personal en el establecimiento de salud es adecuada; sin embargo, el 22,7%, manifestó que, se realiza de manera inadecuada. En tal sentido, la percepción de los profesionales de enfermería que laboran en el ACLAS Pilco Marca sobre la selección del personal, es un indicador para mejorar los procesos usando de manera adecuada la técnica e instrumentos con un fin común.

Tabla 05: Dimensión Métodos del Desempeño Laboral del profesional de Enfermería, según los pacientes del ACLAS Pilco Marca – Huánuco, 2018.

Dimensión Métodos	fi	%
Eficiente	38	57,6%
Deficiente	28	42,4%
Total	66	100,0%

Fuente: Instrumento (Anexo 03) aplicado a los pacientes del ACLAS Pilco Marca – Huánuco, 2018.

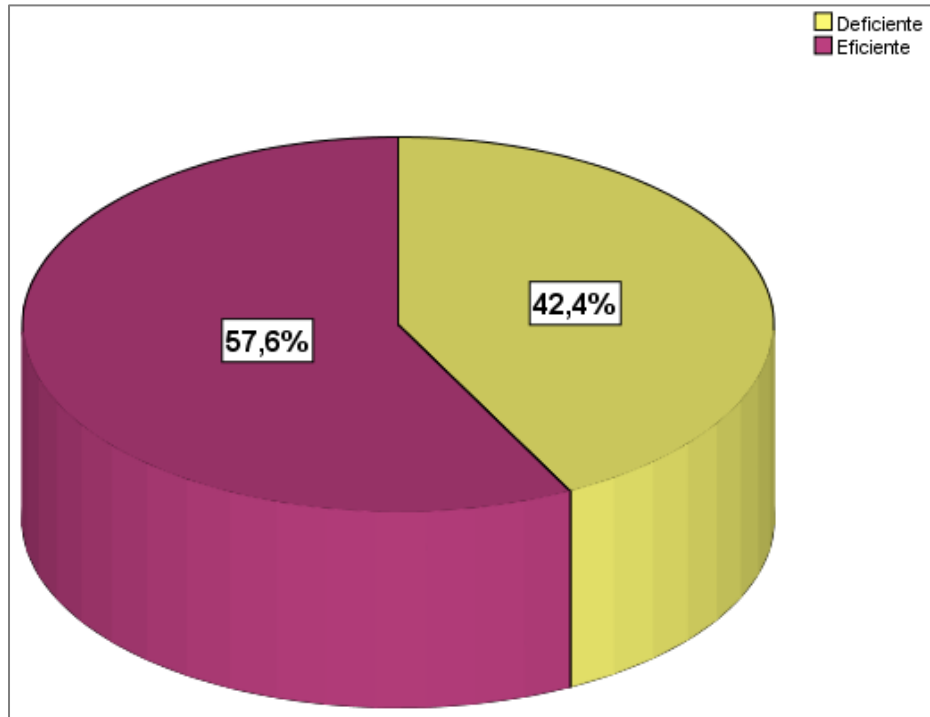


Figura 05: Diagrama de Sectores de la Dimensión Métodos del Desempeño Laboral del profesional de Enfermería, según los pacientes del ACLAS Pilco Marca – Huánuco, 2018.

Se observa que el 57,6% del profesional de Enfermería que ha laborado durante el periodo 2018 en el ACLAS Pilco Marca, los pacientes que fueron atendidos han referido que el desempeño en su área es eficiente y consideran que el método de evaluación debería ser contante; sin embargo, el 42,4%, ha evidenciado un desempeño deficiente y que las evaluaciones no son constantes por lo que la atención no ha sido de calidad, generando insatisfacción.

Tabla 06: Dimensión Indicadores del Desempeño Laboral del profesional de Enfermería, según los pacientes del ACLAS Pilco Marca – Huánuco, 2018.

Dimensión Indicadores	fi	%
Eficiente	35	53,0%
Deficiente	31	47,0%
Total	66	100,0%

Fuente: Instrumento (Anexo 03) aplicado a los pacientes del ACLAS Pilco Marca – Huánuco, 2018.

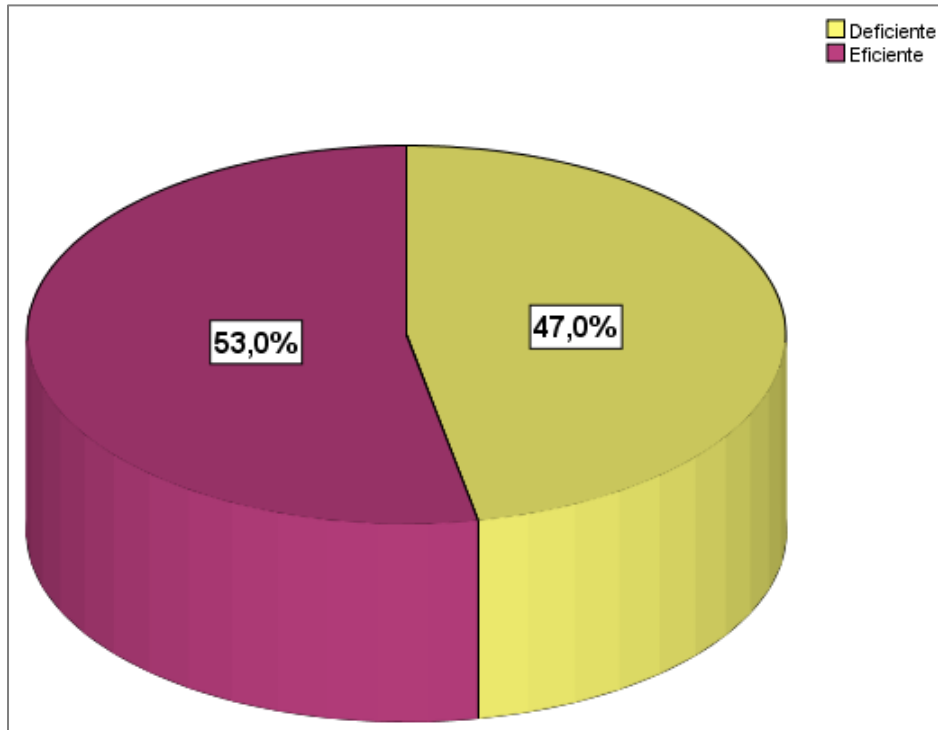


Figura 06: Diagrama de Sectores de la Dimensión Indicadores del Desempeño Laboral del profesional de Enfermería, según los pacientes del ACLAS Pilco Marca – Huánuco, 2018.

Se observa que el 53,0% del profesional de Enfermería que ha laborado durante el periodo 2018 en el ACLAS Pilco Marca, los pacientes que fueron atendidos han referido que el desempeño respecto a las Relaciones enfermero - paciente evidenciado en las actitudes durante la atención es eficiente; sin embargo, el 47,0%, ha evidenciado un desempeño deficiente.

Tabla 07: Dimensión Factores del Desempeño Laboral del profesional de Enfermería, según los pacientes del ACLAS Pilco Marca – Huánuco, 2018.

Dimensión Factores	fi	%
Eficiente	33	54,5%
Deficiente	30	45,5%
Total	66	100,0%

Fuente: Instrumento (Anexo 03) aplicado a los pacientes del ACLAS Pilco Marca – Huánuco, 2018.

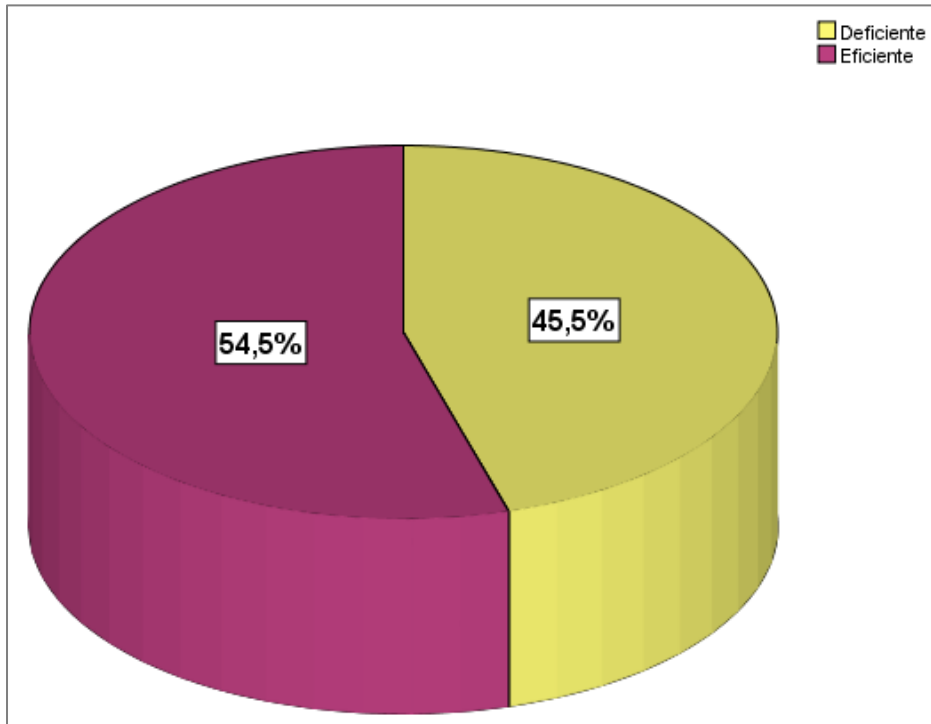


Figura 07: Diagrama de Sectores de la Dimensión Factores del Desempeño Laboral del profesional de Enfermería, según los pacientes del ACLAS Pilco Marca – Huánuco, 2018.

Se observa que el 54,5% del profesional de Enfermería que ha laborado durante el periodo 2018 en el ACLAS Pilco Marca, los pacientes que fueron atendidos han referido que el desempeño respecto al servicio, orientación y cooperación es eficiente; sin embargo, el 45,5%, ha evidenciado un desempeño deficiente.

Tabla 08: Desempeño Laboral del profesional de Enfermería, según los pacientes del ACLAS Pilco Marca – Huánuco, 2018.

Desempeño Laboral	fi	%
Eficiente	37	56,1%
Deficiente	29	43,9%
Total	66	100,0%

Fuente: Instrumento (Anexo 03) aplicado a los pacientes del ACLAS Pilco Marca – Huánuco, 2018.

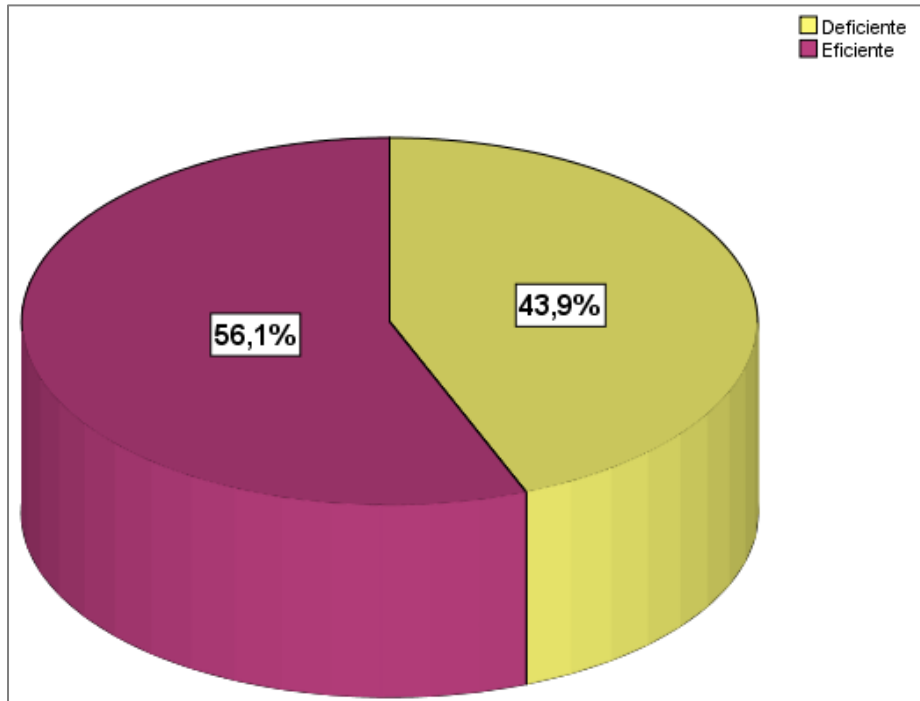


Figura 08: Diagrama de Sectores del Desempeño Laboral del profesional de Enfermería, según los pacientes del ACLAS Pilco Marca – Huánuco, 2018.

Se observa que el 56,1% del profesional de Enfermería que ha laborado durante el periodo 2018 en el ACLAS Pilco Marca, los pacientes que fueron atendidos ha referido que el desempeño percibido es eficiente; sin embargo, el 43,9%, ha evidenciado un desempeño deficiente.

4.2. Análisis inferencial Bivariado

Tabla 09: Selección de Personal, según el sexo del profesional de Enfermería del ACLAS Pilco Marca – Huánuco, 2018.

Género		Selección de Personal		Total	Rho	p valor
		Adecuado	Inadecuado			
Femenino	fi	14	2	16	0,399	0,066
	%	63,6%	9,1%	72,7%		
Masculino	fi	3	3	6		
	%	13,6%	13,6%	27,3%		
Total	fi	17	5	22		
	%	77,3%	22,7%	100,0%		

Fuente: Instrumento (Anexo 03) aplicado al profesional de Enfermería del ACLAS Pilco Marca – Huánuco, 2018.

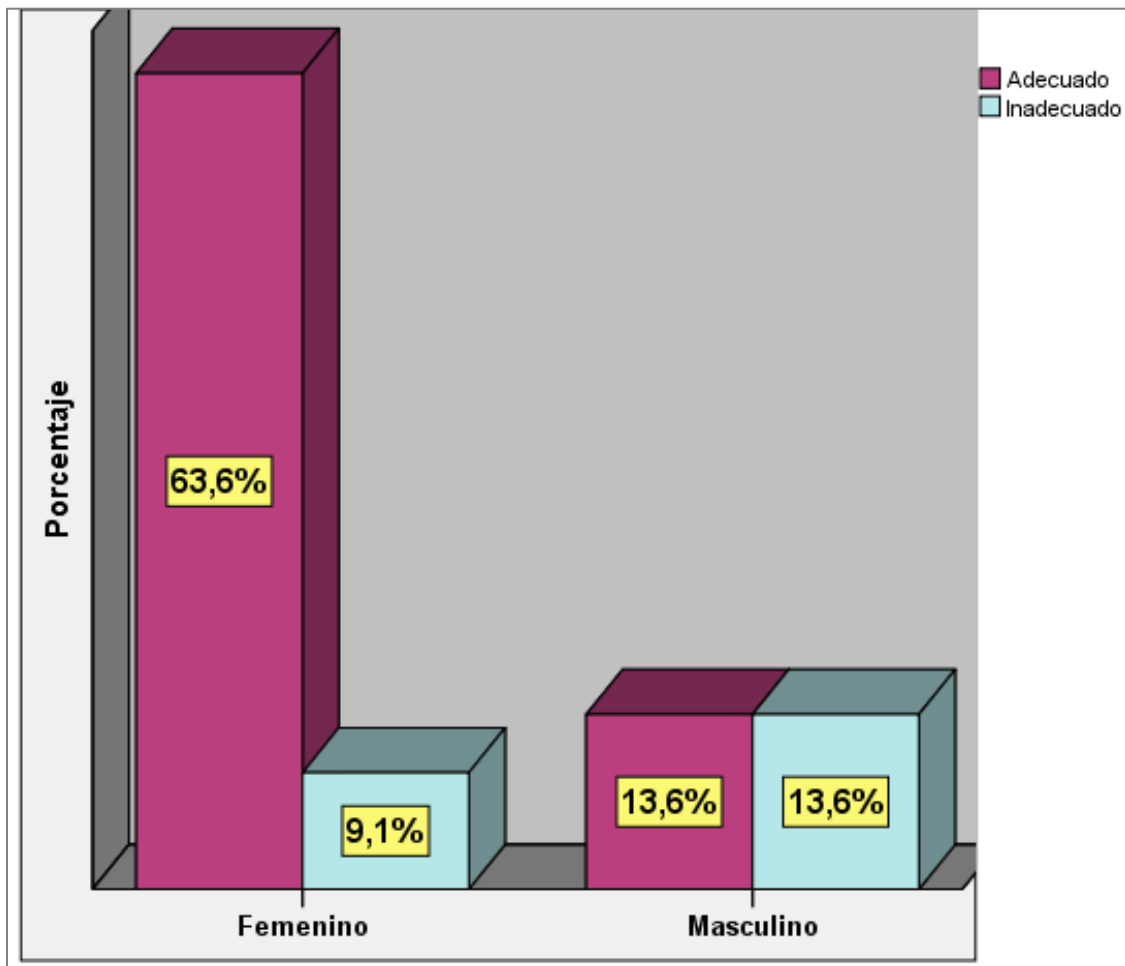


Figura 09: Diagrama de Barras de la Selección de Personal, según el sexo del profesional de Enfermería del ACLAS Pilco Marca – Huánuco, 2018

Se observa que el 63,6% del profesional femenino de Enfermería que ha laborado durante el periodo 2018 en el ACLAS Pilco Marca, refieren que existe una adecuada selección del personal; mientras que, el 13,6% del profesional masculino de Enfermería, una selección inadecuada.

Se obtiene un valor $Rho = 0.339$ y un valor $p = 0.066$ la misma que no se halla dentro del valor permitido (0.05) por lo cual, se afirma que el sexo no interviene en la variable la selección del personal.

Tabla 10: Desempeño Laboral del profesional de Enfermería, según el sexo de los pacientes del ACLAS Pilco Marca – Huánuco, 2018.

Género		Desempeño Laboral		Total	Rho	p valor
		Eficiente	Deficiente			
Femenino	fi	26	21	47	-0,023	0,851
	%	39,4%	31,8%	71,2%		
Masculino	fi	11	8	19		
	%	16,7%	12,1%	28,8%		
Total	fi	37	29	66		
	%	56,1%	43,9%	100,0%		

Fuente: Instrumento (Anexo 03) aplicado a los pacientes del ACLAS Pilco Marca – Huánuco, 2018

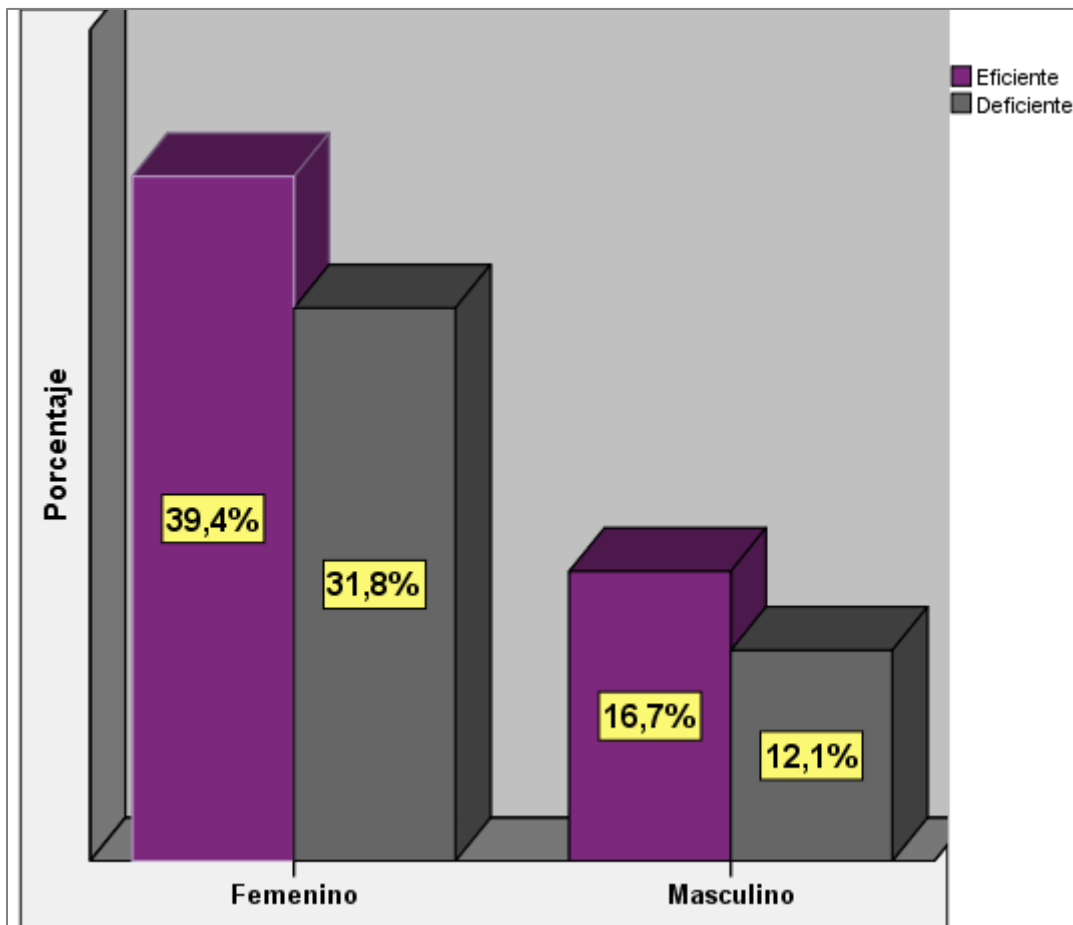


Figura 10: Diagrama de Barras del Desempeño Laboral del profesional de Enfermería, según el sexo de los pacientes del ACLAS Pilco Marca – Huánuco, 2018.

Se observa que el 39,4% de los pacientes femeninos afirman que el desempeño del profesional de Enfermería es eficiente; así mismo, el 16,7% de los pacientes masculinos afirman que el desempeño del profesional de Enfermería es eficiente.

Se obtiene un valor Rho = -0.023 y un valor p = 0.851 la misma que no se halla dentro del valor permitido (0.05) por lo cual, se afirma que el sexo no interviene en la variable de desempeño laboral.

4.3. Análisis inferencial y contrastación de hipótesis

Tabla 11: Relación de Procesos de Selección de Personal con el Desempeño Laboral del profesional de Enfermería del ACLAS Pilco Marca, Huánuco – 2018.

Variables de relación	Rho Sp	P valor
Relación de Procesos de Selección de Personal con el Desempeño Laboral	0.527	0.000

Fuente: Instrumentos (Anexo 03) aplicado al profesional de Enfermería y pacientes del ACLAS Pilco Marca, Huánuco – 2018.

Análisis

Los datos obtenidos en la investigación muestran una relación estadísticamente significativa de **Rho = 0.527 (donde p: < de 0,05)** y a una probabilidad de certeza del 95%, entre: la Relación de Procesos de Selección de Personal con el Desempeño Laboral del profesional de Enfermería, durante el periodo 2018.

Se obtiene un valor Rho = 0.527 y un valor p = 0.000 la misma que se halla dentro del valor permitido (0.05) por lo que se rechaza la primera hipótesis específica nula y se acepta la primera hipótesis específica de investigación: **Hi₁**: Existe relación entre los procesos de selección de personal y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería.

Tabla 12: Relación de Técnicas de Selección de Personal con el Desempeño Laboral del profesional de Enfermería del ACLAS Pilco Marca, Huánuco – 2018.

Variables de relación	Rho Sp	P valor
Relación de Técnicas de Selección de Personal con el Desempeño Laboral	0.509	0.000

Fuente: Instrumentos (Anexo 03) aplicado al profesional de Enfermería y pacientes del ACLAS Pilco Marca, Huánuco – 2018.

Análisis

Los datos obtenidos en la investigación muestran una relación estadísticamente significativa de **Rho = 0.509 (donde p: < de 0,05)** y a una probabilidad de certeza del 95%, entre: la Relación de Técnicas de Selección de Personal con el Desempeño Laboral del profesional de Enfermería, durante el periodo 2018.

Se obtiene un valor Rho = 0.509 y un valor p = 0.000 la misma que se halla dentro del valor permitido (0.05) por lo que se rechaza la segunda hipótesis específica nula y se acepta la segunda hipótesis específica de investigación: **Hi₂**: Existe relación entre las técnicas de selección de personal y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería.

Tabla 13: Relación de Instrumentos de Selección de Personal con el Desempeño Laboral del profesional de Enfermería del ACLAS Pilco Marca, Huánuco – 2018.

Variables de relación	Rho Sp	P valor
Relación de Instrumentos de Selección de Personal con el Desempeño Laboral	0.518	0.000

Fuente: Instrumentos (Anexo 03) aplicado al profesional de Enfermería y pacientes del ACLAS Pilco Marca, Huánuco – 2018.

Análisis

Los datos obtenidos en la investigación muestran una relación estadísticamente significativa de **Rho = 0.518 (donde p: < de 0,05)** y a una probabilidad de certeza del 95%, entre: la Relación de Instrumentos de Selección de Personal con el Desempeño Laboral del profesional de Enfermería, durante el periodo 2018.

Se obtiene un valor Rho = 0.518 y un valor p = 0.000 la misma que se halla dentro del valor permitido (0.05) por lo que se rechaza la tercera hipótesis específica nula y se acepta la tercera hipótesis específica de investigación: **Hi₃**: Existe relación entre los Instrumentos de selección de personal y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería.

Tabla 14: Relación de Selección de Personal con el Desempeño Laboral del profesional de Enfermería del ACLAS Pilco Marca, Huánuco – 2018.

Variables de relación	Rho Sp	P valor
Relación de Selección de Personal con el Desempeño Laboral	0.578	0.000

Fuente: Instrumentos (Anexo 03) aplicado al profesional de Enfermería y pacientes del ACLAS Pilco Marca, Huánuco – 2018.

Análisis

Los datos obtenidos en la investigación muestran una relación estadísticamente significativa de **Rho = 0.578 (donde p: < de 0,05)** y a una probabilidad de certeza del 95%, entre: la Relación de Selección de Personal con el Desempeño Laboral del profesional de Enfermería, durante el periodo 2018.

Se obtiene un valor Rho = 0.578 y un valor p = 0.000 la misma que se halla dentro del valor permitido (0.05) por lo que se rechaza la hipótesis general nula y se acepta la hipótesis general de investigación: **Hi:** Existe relación entre la selección de personal y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería.

4.4. Discusión de resultados

Respecto al objetivo general planteado: “Conocer la relación entre la selección de personal y el desempeño laboral de los profesionales de Enfermería del ACLAS Pilco Marca – Huánuco 2018”, y a partir de la prueba de hipótesis, se aceptó la hipótesis general **Hi**: “Existe relación entre la selección de personal y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería”.

Estos hallazgos tienen similitud con el estudio de López y Pesantez en su investigación “El Proceso de reclutamiento y selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo del GADMP Gobierno Autónomo Descentralizado del Municipio de Pujilí”, en Ambato, en el año 2015; concluyen que: *“Los principales resultados han permitido aseverar que si está correlacionado el proceso de RSP que se utilice y el eficiente desempeño laboral de los colaboradores lo que está impidiendo que se brinde un servicio de calidad a la ciudadanía del cantón Pujilí. Ante ello se propone una alternativa viable, que permita utilizar un nuevo proceso de reclutamiento y selección de personal basado en un modelo por competencias y mejorar el rendimiento laboral del personal, y concomitante a ello el servicio a la ciudadanía”* (12).

También, Ampuero en su investigación “Proceso de selección de personal y desempeño laboral en la Dirección Regional de Salud Amazonas Chachapoyas”, en Chachapoyas, en el año 2016; afirma que: *“Se ha*

analizado los datos que se obtuvo y se determinó que la relación que existe entre selección y desempeño laboral es infalible porque al realizarse un buen proceso de selección se obtendrá un nivel bueno de desempeño laboral por parte de los colaboradores” (13).

De otro lado, Castro en su investigación “La selección de personal y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ancón, año 2017”, en Lima, en el año 2017; afirma que: *“existe correlación positiva alta $R=0.904$ entre las variables de selección de personal con desempeño laboral” (14).*

Así mismo, Guzmán en su estudio “Desempeño laboral y dimensiones de personalidad en los trabajadores de la Municipalidad Provincial Del Santa, Chimbote – 2017”, en Chimbote, en el año 2017: concluye que: *“existe una correlación significativa inversa entre la dimensión de neuroticismo y el desempeño laboral, a su vez, hay una baja correlación inversa con respecto a la dimensión de psicoticismo, mientras que no existe relación significativa con la dimensión de extraversión” (15).*

Del mismo modo, Fernández y Guerra en su estudio “Proceso de selección de personal y desempeño laboral en la Mypes del sector industrial – elaboración de productos de panadería del Distrito de Tarapoto en el año 2016”, en Tarapoto, en el año 2018; afirmaron que: *“existe una relación directa y significativa entre el proceso de selección de personal y el desempeño laboral, partiendo de un análisis estadístico utilizando la*

correlación de Pearson, cuyo resultado arrojó 0,9876 con la cual se concluye que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula” (17).

A la fecha no se han encontrado estudios actuales que contradigan los resultados de la investigación.

4.5. Aporte de la investigación

El aporte más relevante de la investigación es dar a conocer los resultados obtenidos, desde el punto de vista de dos muestras diferentes para establecer una relación unidireccional; permitiendo tomar decisiones al gerente del ACLAS Pilco Marca frente a los indicadores relevantes.

Esto va a permitir implementar estrategias organizacionales en beneficio del establecimiento de salud; por consiguiente, se va a ubicar el hombre adecuado en el puesto determinado, favoreciendo la adaptación del hombre a la comunidad empresarial.

Es necesario conocer que, tradicionalmente, las selecciones de personal se han basado en analizar el currículum del candidato. La suma de las titulaciones académicas y la experiencia laboral anterior eran los valores que determinaban sus posibilidades. Actualmente, la selección por competencias ha facilitado la selección de talento porque ha ido más allá que los factores anteriores.

CONCLUSIONES

1. Los datos obtenidos en la investigación muestran una relación estadísticamente significativa de $Rho = 0.527$ (donde $p < 0,05$) y a una probabilidad de certeza del 95%, entre: la Relación de Procesos de Selección de Personal con el Desempeño Laboral del profesional de Enfermería, durante el periodo 2018.
2. Los datos obtenidos en la investigación muestran una relación estadísticamente significativa de **$Rho = 0.509$ (donde $p < 0,05$)** y a una probabilidad de certeza del 95%, entre: la Relación de Técnicas de Selección de Personal con el Desempeño Laboral del profesional de Enfermería, durante el periodo 2018.
3. Los datos obtenidos en la investigación muestran una relación estadísticamente significativa de **$Rho = 0.518$ (donde $p < 0,05$)** y a una probabilidad de certeza del 95%, entre: la Relación de Instrumentos de Selección de Personal con el Desempeño Laboral del profesional de Enfermería, durante el periodo 2018.
4. Los datos obtenidos en la investigación muestran una relación estadísticamente significativa de **$Rho = 0.578$ (donde $p < 0,05$)** y a una probabilidad de certeza del 95%, entre: la Relación de Selección de Personal

con el Desempeño Laboral del profesional de Enfermería, durante el periodo 2018.

5. El 56,1% de los pacientes que fueron atendidos por el profesional de Enfermería que han laborado durante el periodo 2018 en el ACLAS Pilco Marca, han referido que el desempeño percibido es eficiente; sin embargo, el 43,9%, ha evidenciado un desempeño deficiente.
6. El sexo no ha intervenido en las variables de estudio, selección personal y desempeño laboral.

RECOMENDACIONES O SUGERENCIAS

Al gerente del ACLAS Pilco Marca

- ✚ Fortalecer la selección de personal en sus dimensiones: proceso, instrumento y técnica del establecimiento para un óptimo desarrollo de actividades en favor de los usuarios de la población de Pilco Marca.
- ✚ Mantener la participación del personal de salud en la toma de decisiones en favor del establecimiento de salud para lograr los objetivos institucionales.
- ✚ Incentivar y motivar al personal de salud a contribuir en el desarrollo organizacional del establecimiento de salud.
- ✚ Fortalecer el nivel de desempeño laboral del profesional de la salud.

Al jefe de Enfermeros del ACLAS Pilco Marca

- ✚ Continuar con las capacitaciones en el área de gerencia para sumar a las acciones para el desarrollo gerencial.
- ✚ Compenetrarse entre profesionales de salud, para cumplir los objetivos con un fin común del establecimiento.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Guevara O. Conexion ESAN. [Online].; 2019 [cited 2019 15 Mayo. Available from: <https://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2019/05/03/los-perfiles-de-puesto-y-su-impacto-en-el-desempeno-laboral/>.
2. Ceupe. Centro Europeo de Postgrado. [Online].; 2015 [cited 2019 Mayo 15. Available from: <https://www.ceupe.com/blog/seleccion-del-personal-comercial.html>.
3. Huarachi L. Estudio de Casos:Experiencias en la Gestión de Recursos Humanos en Salud. Primera ed. Concha D, editor. Lima: Produccion Gráfica: Fundación Universitaria Iberoamericana - FUNIBER; 2006.
4. Cancinos A. Selección de personal y desempeño laboral. Tesis de grado. Quetzaltenango-Guatemala: Universidad Rafael Landívar; Agosto,2015.
5. Quijano A, Silva K. Selección del personal y su relación con el desempeño laboral en la empresa de transportes CIVA. Tesis de grado. Chiclayo, Perú: Universidad Señor de Sipán, Departamento de Psicología; 2016.
6. Servicio de Salud Metropolitano Sur Oriente. Subdirección de Recursos Humanos, Departamento de Planificación y Desarrollo de las Personas Unidad de Reclutamiento y Selección. Junio 2009..

7. Rangel E. Análisis comparativo de métodos de reclutamiento y selección de personal. San Nicolás de los Garza: Universidad Autónoma de Nuevo León; 1998.
8. Barzola L. Gestión del recurso humano en enfermería. Argentina: Universidad Nacional de Cuyo. Mendoza; 2012.
9. Sánchez M. Manual de análisis y descripción de puestos como base del proceso de reclutamiento y selección del personal administrativo del Hospital Nacional "Santa Elena" de Santa Cruz del Quiché. Guatemala: Universidad de San Carlos de Guatemala; 2011.
10. Yupanqui M. Proceso de reclutamiento, selección de personal y desempeño laboral del personal de la I.E.P Virgen de la Asunción del Distrito del Porvenir 2015. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo; 2016.
11. Aquino T, Palomino M. La selección de personal y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa de la UNHEVAL - Huánuco. Periodo 2014 – 2015. Huanuco: Universidad Nacional Hermilio Valdizan; 2016.
12. López J, Pesantez H. El Proceso de reclutamiento y selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo del GADMP Gobierno Autónomo Descentralizado del Municipio de Pujili. Tesis de Pregrado.

- Ambato: Universidad Técnica de Ambato, Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación; 2015.
13. Ampuero V. Proceso de selección de personal y desempeño laboral en la Dirección Regional de Salud Amazonas Chachapoyas. Tesis de Pregrado. Chachapoyas: Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales; 2016.
 14. Castro M. La selección de personal y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ancón, año 2017. Tesis de Pregrado. Lima: Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales; 2017.
 15. Guzmán B. Desempeño laboral y dimensiones de personalidad en los trabajadores de la Municipalidad Provincial Del Santa, Chimbote – 2017. Tesis de Pregrado. Chimbote: Universidad San Pedro, Facultad de Ciencias de la Salud; 2017.
 16. Manco C. Reclutamiento y selección del personal y el desempeño laboral en el Departamento de Patología Clínica y Anatomía Patológica 2016. Tesis de Maestría. Lima: Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado; 2018.
 17. Fernández J, Guerra O. Proceso de selección de personal y desempeño laboral en la Mypes del sector industrial – elaboración de productos de panadería del

- Distrito de Tarapoto en el año 2016. Tesis de Pregrado. Tarapoto: Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto, Facultad de Ciencias Económicas; 2018.
18. Zagastizabal L. Gestión del talento humano y desempeño laboral en trabajadores del Hospital II EsSalud Huamanga, 2017. Tesis de Maestría. Lima: Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado; 2018.
 19. Ascayo N, Rosales D. Proceso de selección del personal y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tomaykichwa -Ambo - Huánuco -2015. Tesis de Pregrado. Huánuco: Universidad Hermilio Valdizán, Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo; 2016.
 20. Chavienato I. La selección como proceso de comparación y decisión; 2008.
 21. Chavienato I. Desempeño Laboral ; 2007.
 22. Peli. Selección De Personal; 2000.
 23. Werther J. Selección De Personal; 2003.
 24. Freeman. Selección De Personal; 2004.
 25. Stoner. Selección De Personal; 2003.
 26. Koontz. Selección De Personal; 2002.
 27. Sotero. La selección como un proceso de decisión y de elección; 2013.

28. Chiavenato I. Técnicas de Selección Personal; 2009.

29. Mondy. Determinantes del rendimiento; 2005.

30. Morales. Método de HAY de Evaluación del desempeño; 2011.

31. Fonseca L, Martel S, Rojas V, Flores V, Vela T. Investigación Científica en Salud con Enfoque Cuantitativo. Primera ed. Hilario C, editor. Huánuco: Gráfica D&S E.I.R.L.; 2015.

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia

Problema de Investigación	Objetivos	Hipótesis	Variable	Metodología
<p>Problema general</p> <p>¿Cómo se relaciona la selección de personal con el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del ACLAS Pilco Marca – Huánuco, 2018?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Conocer la relación entre la selección de personal y el desempeño laboral de los profesionales de Enfermería del ACLAS Pilco Marca – Huánuco 2018.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Hi: Existe relación entre la selección de personal y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería.</p> <p>Ho: No existe relación entre la selección de personal y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería.</p>	<p>Primera Variable</p> <p>Selección de personal.</p>	<p>Nivel de investigación: Relacional</p> <p>Tipo de investigación: Prospectivo, Observacional, Transversal, Analítico,</p>
<p>Problemas específicos</p> <p>¿Cómo se relaciona los procesos de selección de personal con el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del ACLAS Pilco Marca – Huánuco, 2018?</p> <p>¿Cómo se relaciona los</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>Determinar la relación entre los procesos de selección de personal con el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del ACLAS Pilco Marca.</p>	<p>Hipótesis Específicas</p> <p>Hi1: Existe relación entre los procesos de selección de personal y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería.</p> <p>Ho1: No existe relación entre los procesos de selección de personal y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería.</p>	<p>Segunda Variable</p> <p>Desempeño laboral.</p>	

<p>instrumentos de selección de personal con el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del ACLAS Pilco Marca – Huánuco, 2018?</p> <p>¿Cómo se relaciona las técnicas de selección de personal con el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del ACLAS Pilco Marca – Huánuco, 2018?</p>	<p>Determinar la relación entre los instrumentos de selección de personal con el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del ACLAS Pilco Marca.</p> <p>Determinar la relación entre las técnicas de selección de personal con el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del ACLAS Pilco Marca.</p>	<p>Hi2: Existe relación entre los instrumentos de selección de personal y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería.</p> <p>Ho2: No existe relación entre los instrumentos de selección de personal y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería.</p> <p>Hi3: Existe relación entre las técnicas de selección de personal y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería.</p> <p>Ho3: No existe relación entre las técnicas de selección de personal y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería.</p>		
--	---	---	--	--

Anexo 02: Consentimiento informado

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN
ESCUELA DE POSGRADO
CONSENTIMIENTO INFORMADO



Título: Selección de personal y desempeño laboral en los profesionales de enfermería del ACLAS Pilco Marca - Huánuco 2018

Objetivo: Obtener el consentimiento de los elementos de estudio.

Investigadora: CARRILLO MUNGUIA, KATTY KAREN

Introducción / Propósito

El proceso de selección de personal es de suma importancia dentro de la gestión de recursos humanos de cualquier organización, ya que el mismo es el que proporciona nuevas ideas y talento a la organización, por lo mismo es necesario que este proceso pueda ser lo más completo posible para que el análisis final del proceso de selección del candidato sea capaz de predecir el desempeño laboral del mismo.

Participación

Participaran la población total de enfermeros del ACLAS Pilco Marca, haciendo un total de 24 enfermeros y por los usuarios que recurren al ACLAS Pilco Marca.

Procedimientos

Se le aplicará dos cuestionarios sobre la selección del personal y el desempeño laboral.

Riesgos / incomodidades

No habrá ninguna consecuencia desfavorable, en caso de no aceptar participar. No tendrá que hacer gasto alguno durante el estudio.

Beneficios

El beneficio que se obtendrá por el estudio, es el de fortalecer el proceso de selección para que sea capaz de predecir un desempeño laboral exitoso.

Alternativas

La participación en el estudio es voluntaria. Usted puede escoger no participar o puede abandonar el estudio en cualquier momento. El retirarse del estudio no le representará ninguna penalidad o pérdida de beneficios a los que tiene derecho.

Compensación

No recibirá pago alguno por su participación, ni de parte de la investigadora, ni de la institución participante. En el transcurso del estudio usted podrá solicitar

información actualizada sobre el mismo, al investigador responsable.

Confidencialidad de la información

La información recabada se mantendrá confidencialmente en los archivos de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán. No se publicarán nombres de ningún tipo. Así que podemos garantizar confidencialidad absoluta.

Problemas o preguntas

Escribir al Email: katty.keyli88@gmail.com

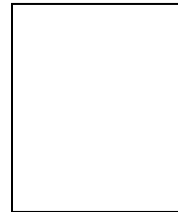
Consentimiento / Participación voluntaria

Acepto participar en el estudio: He leído la información proporcionada, o me ha sido leída. He tenido la oportunidad de preguntar dudas sobre ello y se me ha respondido satisfactoriamente. Decido voluntariamente participar en este estudio y entiendo que tengo el derecho de retirarme en cualquier momento sin que me afecte de ninguna manera.

Firma del participante o responsable legal

Huella digital si el caso lo amerita

Firma del participante: _____



Huánuco, 2018

Anexo 03: Instrumentos



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN

CUESTIONARIO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL

Título: Selección de personal y desempeño laboral en los profesionales de enfermería del ACLAS Pilco Marca - Huánuco 2018.

Objetivo: Diagnosticar el proceso de selección del personal de enfermería del ACLAS Pilco Marca.

Instrucciones: A continuación, le presentaremos una serie de preguntas lo cual deberá contestar marcando con una X la alternativa que usted considere conveniente. Se le recomienda responder con la mayor veracidad posible.

TOTAL ACUERDO	ACUERDO	INDIFERENTE	DESACUERDO	TOTAL DESACUERDO
TA	A	I	D	TD

ITEM	PREGUNTAS	VALORACIÓN				
		TA	A	I	D	TD
PROCESOS						
1	¿Está de acuerdo con el proceso de comparación entre los requisitos del puesto y el perfil del candidato aplicado en la selección del personal?					
2	¿Está usted de acuerdo que la decisión final de la selección del candidato se base fundamentalmente en la comparación aplicada?					
3	¿Está de acuerdo que la responsabilidad del seleccionador es de orientarlos?					
4	¿Considera usted que en el proceso de selección se hace de una manera honesta y efectiva?					
5	¿Está de acuerdo que el candidato a seleccionar cuente con las competencias necesarias para realizar las actividades requeridas?					
6	¿Está de acuerdo que es importante solicitar a los candidatos la presentación del curriculum vitae?					

7	¿Considera usted que la entrevista es el instrumento más importante en el proceso de selección en la empresa?					
INSTRUMENTOS						
8	¿Está de acuerdo que se debe evaluar el nivel de conocimientos generales y técnicos de los candidatos que exige el puesto a cubrir?					
9	¿Está de acuerdo en que las pruebas psicológicas son fundamentales para determinar el comportamiento, aptitudes y actitudes de los candidatos a seleccionar?					
TECNICAS						
10	¿Está de acuerdo que se realicen técnicas de simulación para complementar la evaluación en las entrevistas y de las pruebas psicológicas?					



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN



CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Título: Selección de personal y desempeño laboral en los profesionales de enfermería del ACLAS Pilco Marca - Huánuco 2018.

Objetivo: Medir el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del ACLAS Pilco Marca.

Instrucciones: A continuación, le presentaremos una serie de preguntas lo cual deberá contestar marcando con una X la alternativa que usted considere conveniente. Se le recomienda responder con la mayor veracidad posible.

TOTAL ACUERDO	ACUERDO	INDIFERENTE	DESACUERDO	TOTAL DESACUERDO
TA	A	I	D	TD

ITEM	PREGUNTAS	VALORACION				
		TA	A	I	D	TD
MÉTODOS						
1	¿Está usted de acuerdo con el desempeño del profesional de enfermería del establecimiento de salud - ACLAS Pilco Marca?					
2	¿Considera usted que el personal de enfermería deben estar en constante evaluación?					
INDICADORES						
3	¿Considera usted que la enfermera(o) es atento y sociable en el momento de atender?					
4	¿Considera que la enfermera(o) le brinda la información adecuada al momento de atenderlo?					
5	¿Cree Ud. que el personal de enfermería brinda interés por su trabajo a la hora de que es atendido?					
6	¿Siente usted que la enfermera(o) le brinda confianza al momento de la atención?					
FACTORES						
7	¿La enfermera(o) ha logrado cumplir con todas sus expectativas y necesidades?					

8	¿Está de acuerdo que el personal debe de tener cursos y capacitaciones para mejorar el Desempeño Laboral?				
9	¿El personal de enfermería cumple a cabalidad con el horario de atención establecido?				
10	¿Usted considera que el personal de enfermería realiza correctamente el desarrollo de sus actividades?				
11	Considera Ud. ¿Que el personal de enfermería está bien presentable en el momento de su atención?				

Gracias por su colaboración

Anexo 04: Validación de los instrumentos por jueces

Nombre del experto: _____

Especialidad: _____

VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO SELECCIÓN DEL PERSONAL

		VALORACIÓN			
		RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
PROCESOS					
1	¿Está de acuerdo con el proceso de comparación entre los requisitos del puesto y el perfil del candidato aplicado en la selección del personal?				
2	¿Está usted de acuerdo que la decisión final de la selección del candidato se base fundamentalmente en la comparación aplicada?				
3	¿Está de acuerdo que la responsabilidad del seleccionador es de orientarlos?				
4	¿Considera usted que en el proceso de selección se hace de una manera honesta y efectiva?				
5	¿Está de acuerdo que el candidato a seleccionar cuente con las competencias necesarias para realizar las actividades requeridas?				
6	¿Está de acuerdo que es importante solicitar a los candidatos la presentación del curriculum vitae?				
7	¿Considera usted que la entrevista es el instrumento más importante en el proceso de selección en la empresa?				
INSTRUMENTOS					
8	¿Está de acuerdo que se debe evaluar el nivel de conocimientos generales y técnicos de los candidatos que exige el puesto a cubrir?				

9	¿Está de acuerdo en que las pruebas psicológicas son fundamentales para determinar el comportamiento, aptitudes y actitudes de los candidatos a seleccionar?				
TECNICAS					
10	¿Está de acuerdo que se realicen técnicas de simulación para complementar la evaluación en las entrevistas y de las pruebas psicológicas?				

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO () En caso de Sí,
¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado: SI () NO ()

Firma y Sello del juez

Nombre del experto: _____

Especialidad: _____

VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

ITEM	PREGUNTAS	VALORACION				
		RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD	RELEVANCIA
MÉTODOS						
1	¿Está usted de acuerdo con el desempeño del profesional de enfermería del establecimiento de salud - ACLAS Pilco Marca?					
2	¿Considera usted que el personal de enfermería deben estar en constante evaluación?					
INDICADORES						
3	¿Considera usted que la enfermera(o) es atento y sociable en el momento de atender?					
4	¿Considera que la enfermera(o) le brinda la información adecuada al momento de atenderlo?					
5	¿Cree Ud. que el personal de enfermería brinda interés por su trabajo a la hora de que es atendido?					
6	¿Siente usted que la enfermera(o) le brinda confianza al momento de la atención?					
FACTORES						
7	¿La enfermera(o) ha logrado cumplir con todas sus expectativas y necesidades?					
8	¿Está de acuerdo que el personal debe de tener cursos y capacitaciones para mejorar el Desempeño Laboral?					
9	¿El personal de enfermería cumple a cabalidad con el horario de atención establecido?					

10	¿Usted considera que el personal de enfermería realiza correctamente el desarrollo de sus actividades?					
11	Considera Ud. ¿Que el personal de enfermería está bien presentable en el momento de su atención?					

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO () En caso de Sí,
¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado: SI () NO ()

Firma y Sello del juez

NOTA BIOGRÁFICA

CARRILLO MUNGUÍA, Katty Karen: nacida el 8 de agosto de 1991, en la ciudad de Huánuco, distrito de Amarilis. Hija de José Carrillo Rivera y Edith Munguía Salgado.

Realice mis estudios primarios en la I.E. “Julio Armando Ruiz Vasquez” y culmine mis estudios secundarios en la I.E.M “Illathupa” en el año 2007.

Egresada de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan en el año 2017.



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDERRAMA

Huánuco - Perú

ESCUELA DE POSGRADO

Campus Universitario, Pabellón V "A" 2do. Piso - Cayhuayna
Teléfono 514760 - Pág. Web. www.posgrado.unheval.edu.pe



ACTA DE DEFENSA DE TESIS DE MAESTRO

En el Auditorio de la Escuela de Posgrado, siendo las **12:00h**, del día **lunes 01 DE JULIO DE 2019** ante los Jurados de Tesis constituido por los siguientes docentes:

Dra. Silvia Alicia MARTEL Y CHANG
Dra. Eudonia ALVARADO ORTEGA
Mg. Ana María SOTO RUEDA

Presidenta
Secretaria
Vocal

Asesor de Tesis: Dr. Abner A. FONSECA LIVIAS (Resolución N° 01723-2018-UNHEVAL/EPG-D)

La aspirante al Grado de Maestro en Administración y Gerencia en Salud, Doña, Katty Karen CARRILLO MUNGUÍA.

Procedió al acto de Defensa:

Con la exposición de la Tesis titulado: **"SELECCIÓN DE PERSONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE ACLAS PILCO MARCA, HUÁNUCO - 2018"**.

Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado y público asistente.


Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación de la aspirante al Grado de Maestro, teniendo presente los criterios siguientes:

- Presentación personal.
- Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y recomendaciones.
- Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente.
- Dicción y dominio de escenario.

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis **las observaciones** siguientes:

Obteniendo en consecuencia la Maestría la Nota de Dieciocho (18)
Equivalente a Muy Bueno, por lo que se declara APROBADO
(Aprobado ó desaprobado)

Los miembros del Jurado firman el presente **ACTA** en señal de conformidad, en Huánuco, siendo las 13.5pm horas del 01 de julio de 2019.


.....
PRESIDENTA
DNI N° 22423118


.....
SECRETARIA
DNI N° 22413494


.....
VOCAL
DNI N° 16764303

Leyenda:
19 a 20: Excelente
17 a 18: Muy Bueno
14 a 16: Bueno

(Resolución N° 01812-2019-UNHEVAL/EPG-D)

AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TESIS ELECTRÓNICAS DE POSGRADO

1. IDENTIFICACIÓN PERSONAL (especificar los datos del autor de la tesis)

Apellidos y Nombres: CARRILLO MUNGUA, KATY KAREN
 DNI: 71539258 Correo electrónico: KATY.WEYU88@GMAIL.COM
 Teléfonos Casa _____ Celular 965708708 Oficina _____

2. IDENTIFICACION DE LA TESIS

Posgrado	
Maestría:	<u>ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EN SALUD</u>
Mención:	_____

Grado Académico obtenido:

GRADO DE MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EN SALUD

Título de la tesis:

SELECCIÓN DE PERSONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA DEL ACS PILCO MARCA, HUÁNUCO - 2018⁷

Tipo de acceso que autoriza el autor:

Marcar "X"	Categoría de Acceso	Descripción de Acceso
X	PÚBLICO	Es público y accesible el documento a texto completo por cualquier tipo de usuario que consulta el repositorio.
	RESTRINGIDO	Solo permite el acceso al registro del metadato con información básica, mas no al texto completo.

Al elegir la opción "Público" a través de la presente autorización de manera gratuita al Repositorio Institucional – UNHEVAL, a publicar la versión electrónica de esta tesis en el Portal Web repositorio.unheval.edu.pe, por un plazo indefinido, consintiendo que dicha autorización cualquiera tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita, pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla, siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente.

En caso haya marcado la opción "Restringido", por favor detallar las razones por las que se eligió este tipo de acceso:

Asimismo, pedimos indicar el periodo de tiempo en que la tesis tendría el tipo de acceso restringido:

() 1 año () 2 años () 3 años () 4 años

Luego del periodo señalado por usted(es), automáticamente la tesis pasara a ser de acceso público.

Fecha de firma: 12/09/2019.....



Firma del autor